

LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE

**RÓWNOWAGA ŻYCIA I PRACY
- OSTATNIE ZMIANY W PRAWIE**

MŁODZI BEZROBOTNI W MIEŚCIE LUBLIN

**FUNDUSZE EUROPEJSKIE
DLA LUBELSKIEGO 2021-2027,
MOŻLIWOŚCI DLA OSÓB MŁODYCH**



W NUMERZE

▼ Młodzi bezrobotni w mieście Lublin	4
▼ Równowaga życia i pracy – ostatnie zmiany w prawie	6
▼ Wyzwania w edukacji	8
▼ Prognoza zapotrzebowania na pracowników	10
▼ Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 - możliwości dla osób młodych	12
▼ Work-life balance	15
▼ Przedsiębiorczość stawia na młodych	18
▼ Panorama Lubelszczyzny	20
▼ Sprawdź się w 5 dni	23
▼ Statystyki Angeliki	26

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, Freepek
Projekt graficzny: WUP Lublin
Druk: Ecovendo
Wydawnictwo bezpłatne.
Nakład: 1000 egz.

Istnieje możliwość zamówienia
bezpłatnej prenumeraty biuletynu.

Przedruk materiałów jest możliwy
wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego
Urzędu Pracy w Lublinie i za poda-
niem źródła.

WSTĘP



Szanowni Państwo,

zapraszam do zapoznania się z nowym numerem Biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie „**Lubelskie na Rynku Pracy**”.

Tematem przewodnim wiosennej odsłony naszego biuletynu jest **sytuacja ludzi młodych na rynku pracy**. Badania i analizy wykazują, że wielu młodych ludzi do trzydziestego roku życia charakteryzuje się biernością, zarówno na płaszczyźnie edukacyjnej jak też zawodowej. Potrzeba skutecznego wsparcia osób zaliczających się do tej grupy, określonej terminem **NEET** (Not in Education, Employment and Training), została sformułowana w strategicznych dokumentach naszego województwa, jako jedno z działań priorytetowych.

Istotnymi elementami programów adresowanych do ludzi młodych powinny się stać: rozwijanie kompetencji cyfrowych, kształtowanie postawy uczenia się przez całe życie, otwartość na zmiany dokonujące się na rynku pracy, a szerzej – tzw. kompetencje przyszłości. W tym paradygmacie przygotowywana będzie oferta wsparcia, finansowana zarówno z Funduszu Pracy jak również Europejskiego Funduszu Społecznego, którą w nowej perspektywie finansowej na lata 2021-2027 zaczyna wdrażać Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Jako instytucja Samorządu Województwa Lubelskiego, systematycznie pracujemy, aby środki pozyskane z w/w funduszy w efektywny sposób przyczyniły się do realizacji misji naszego Urzędu, którą jest służba na rzecz efektywnego zatrudnienia i rozwoju regionalnego rynku pracy.

Życzę ciekawej lektury.



Dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

MŁODZI BEZROBOTNI W MIEŚCIE LUBLIN

Referat Promocji Usług i Analiz 

MIEJSKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

Sytuacja osób młodych na rynku pracy z wielu powodów stanowi szczególny przedmiot zainteresowania publicznych służb zatrudnienia, polityków społecznych i badaczy zjawiska bezrobocia. Trudne położenie tej kategorii wiekowej najczęściej bywa związane m.in. z brakiem doświadczenia zawodowego, niedopasowaniem kwalifikacji do potrzeb rynku pracy i niezbyt rozwiniętą siecią kontaktów zawodowych.

Pozostawanie znacznej części młodych osób w stanie bierności zawodowej (czyli takich, którzy nie mają pracy i jej nie poszukują), które przedwcześnie ukończyły edukację, ale z różnych przyczyn nie weszły na rynek pracy, spowodowało konieczność wyodrębnienia dla nich specjalnego pojęcia: **NEET (Not in Education, Employment or Training)** i priorytetowego traktowania.

Chcąc monitorować skalę omawianego problemu zwykło się korzystać w pierwszej kolejności ze statystyk bezrobocia, które obejmują szereg cech społeczno-demograficznych przybliżających nam obraz tej zbiorowości. Powszechnie przyjmuje się, że mianem „osób młodych” nazywani są ludzie poniżej 30 roku życia. Odnosząc się do rejestru bezrobotnych z terenu miasta Lublin przytoczymy poniżej podstawowe dane rzucające światło na ich sytuację.

Według stanu na koniec grudnia 2022 roku osoby młode stanowiły około 20% ogółu wszystkich osób zarejestrowanych, innymi słowy 1786 osób młodych spośród 8924 bezrobotnych znajdujących się w ewidencji Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie. Pod względem płci można tu mówić o stanie równowagi, ponieważ kobiety stanowiły około 54% (970 osób) z tej kategorii. Analiza wykształcenia osób bezrobotnych do 30 roku życia wykazuje, że największe udziały dotyczyły wykształcenia wyższego około 27% (489 osób) oraz kategorii „gimnazjalne/podstawowe i poniżej” (485 osób). Najmniej liczną podgrupę stanowiły tu osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym/branżowym – niewiele ponad 8%. Patrząc z perspektywy kolejnej cechy jaką jest czas pozostawania bez pracy można zauważyć, że niemal 40% stanowiły osoby bezrobotne, których okres poszukiwania pracy nie przekroczył 3 miesięcy (697 osób). Wśród osób do 30 roku życia możemy także wyróżnić podgrupy według posiadanego stażu pracy. Najliczniej reprezentowani są młodzi bezrobotni posiadający staż pracy, który nie przekroczył 1 roku – około 47% (tj. 841 osób). Drugą co do wielkości kategorią były osoby nieposiadające żadnego doświadczenia zawodowego i stanowiły prawie 33% (tj. 588 osób). Niemal 20% udział dotyczył osób posiadających doświadczenie zawodowe od 1 do 5 lat (341 osób), a najmniej liczną grupę sklasyfikowaną pod względem stażu pracy stanowiły osoby z 5-10 letnim stażem pracy niecały 1% (tylko 16 osób).

Biorąc pod uwagę powyższe informacje i cechy lokalnego rynku pracy, należy dołożyć wszelkich starań, aby nie dopuścić do osłabienia potencjału zawodowego tej grupy. Przejawem tego są działania Miejskiego Urzędu Pracy w Lublinie, który w 2022 roku wsparł osoby w wieku do trzydziestego roku życia między innymi w następującym zakresie:

- ➔ 283 osobom zorganizowano szkolenia,
- ➔ 517 osobom zorganizowano staże,
- ➔ 202 osoby otrzymały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej (w tym 30 osób w ramach Programu Regionalnego „Młody Przedsiębiorczy”),
- ➔ 74 osoby otrzymały bony na zasiedlenie,
- ➔ 415 podjęło pracę subsydiowaną (np. w wyniku realizacji umów o wyposażenie stanowiska pracy i prac interwencyjnych).

Poza wymienionymi wyżej formami wsparcia dostępnymi dzięki Funduszowi Pracy i Europejskiemu Funduszowi Społecznemu warto wspomnieć o indywidualnym poradnictwie zawodowym – spotkaniach i rozmowach z doradcą, w wyniku których dla każdej młodej osoby zostaje opracowany i wdrażany Indywidualny Plan Działania wraz z nauką zasad autoprezentacji i metod aktywnego poszukiwania pracy, a także o pośrednictwie pracy - zapewniającym informacje o aktualnych ofertach zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej oraz dostępnych miejscach aktywizacji zawodowej.

Dotychczasowe działania MUP w Lublinie potwierdzają, że wsparcie pracodawcy we wszystkich przewidzianych formach oraz wsparcie osoby bezrobotnej w zakresie zwiększenia jej konkurencyjności kwalifikacyjnej i motywacyjnej, przynosi wymierne rezultaty w formie wzrostu zatrudnienia. Każda osoba zarejestrowana może liczyć na pomoc adekwatną do swoich potrzeb, co wydatnie skraca okres poszukiwania pracy.



RÓWNOWAGA ŻYCIA I PRACY – OSTATNIE ZMIANY W PRAWIE

Wojciech Wytrzązek 

OKRĘGOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH W LUBLINIE

26 kwietnia 2023 r. weszła w życie nowelizacja Kodeksu pracy z 9 marca 2023 r. wdrażająca m.in. unijną dyrektywę rodzicielską oraz work-life balance. Zmiany rozszerzyły uprawnienia socjalne, których celem jest zapewnienie bardziej przewidywalnych i korzystnych warunków zatrudnienia.

Siła wyższa

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej przysługuje w nagłych sytuacjach związanych ze sprawami rodzinnymi spowodowanymi działaniem siły wyższej, np. chorobą lub wypadkiem. Wymiar tego zwolnienia, w zależności od sposobu jego wykorzystania, to 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym. Chęć skorzystania z niego zgłasza się analogicznie jak w przypadku urlopu na żądanie, a za ten okres pracownik utrzymuje prawo do połowy wynagrodzenia.

Urlopy

Nowelizacja KP zagwarantowała dodatkowe dni wypoczynku, dzięki którym pracownikom będzie łatwiej pogodzić życie prywatne i zawodowe. Wprowadzono 5 dni bezpłatnego urlopu opiekuńczego dla osób, które muszą zapewnić pomoc członkowi rodziny lub gospodarstwa domowego. Wydłużono urlop rodzicielski, który obecnie wynosi: 41 tygodni w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie (wcześniej 32 tygodnie), 43 tygodnie w przypadku porodu mnogiego (wcześniej 34 tygodnie). Urlop przysługujący rodzicowi dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu wynosi obecnie 65 albo 67 tygodni, w zależności od liczby urodzonych dzieci. Każdemu z rodziców zapewniono 9 tygodni wyłącznego prawa do urlopu rodzicielskiego, który nie będzie przenoszony na drugiego rodzica. Skrócony został jednak okres możliwości wykorzystania urlopu ojcowskiego – obecnie jest to 12 miesięcy. Pracownika będącego rodzicem dziecka do ukończenia przez nie 8. roku życia nie będzie można zatrudniać bez jego zgody: w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy ani delegować poza stałe miejsce pracy. Taki pracownik jest też uprawniony do złożenia wniosku o elastyczną organizację pracy.

Umowa o pracę na okres próbny

Czas trwania umowy na okres próbny jest uzależniony od okresu, na który pracodawca ma zamiar zatrudnić pracownika. W przypadku zawarcia umowy na czas określony, krótszy niż 6 miesięcy, umowa na okres próbny będzie mogła trwać miesiąc.

W przypadku woli zatrudnienia pracownika na czas określony wynoszący od 6 do 12 miesięcy, umowa na okres próbny będzie mogła trwać 2 miesiące. Wydłużenie tych okresów o miesiąc jest możliwe, o ile jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Obowiązek informacyjny przy umowie na czas określony

Pracodawca ma obowiązek wskazać przyczyny uzasadniające wypowiedzenie umowy lub rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony, wcześniej dotyczyło to tylko umów na czas nieokreślony. Dzięki temu pracownik uzyskuje możliwość odwołania się od wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony z żądaniem przywrócenia do pracy. Pracodawca ma również obowiązek zawiadomić na piśmie organizację związkową o planowanym wypowiedzeniu umowy o pracę.

Zmiana warunków pracy

Pracownik zatrudniony przez co najmniej 6 miesięcy może raz w roku złożyć wniosek (w formie pisemnej lub elektronicznej) o zmianę warunków zatrudnienia. Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi odpowiedzi w terminie miesiąca, a w przypadku odmowy zmiany ma obowiązek uzasadnić swoją decyzję.

Elastyczna organizacja pracy

Pracownik może wystąpić do pracodawcy o dostosowanie swojej organizacji pracy do indywidualnych potrzeb, w szczególności złożyć wniosek o zastosowanie okazjonalnej pracy zdalnej w wymiarze nieprzekraczającym 24 dni w roku kalendarzowym, pod warunkiem posiadania warunków lokalowych i technicznych dla tego trybu pracy.

Dodatkowe przerwy wliczane do czasu pracy

Jeżeli pracownik pracuje przez co najmniej 6 godzin dziennie to obecnie ma prawo do 15-minutowej przerwy. Po zmianach, jeżeli jego dobowy wymiar czasu pracy przekracza 9 godzin, uzyskuje prawo do drugiej takiej przerwy. Trzecia przerwa przysługuje, jeśli wymiar czasu pracy przekracza 16 godzin.



WYZWANIA W EDUKACJI

Katedra Negocjacji i Mediacji 

KATOLICKI UNIWERSYTET LUBELSKI JANA PAWŁA II W LUBLINIE

Z jakimi wyzwaniami i oczekiwaniami będą mierzyć się młodzi ludzie na rynku pracy w przyszłości? Odpowiedź na to pytanie wydaje się kluczowa w zmieniającej się rzeczywistości społecznej, ekonomicznej, prawnej i technologicznej, która generuje przestrzeń dla nowych zdolności, jakie w nieodległej przyszłości będą wymagane.

Pytanie to jest również istotne w perspektywie scenariuszy zakładających, że za ok. 10-15 lat obecni uczniowie szkół podstawowych będą pracować w zawodach, zajmując stanowiska pracy, które obecnie nie istnieją.

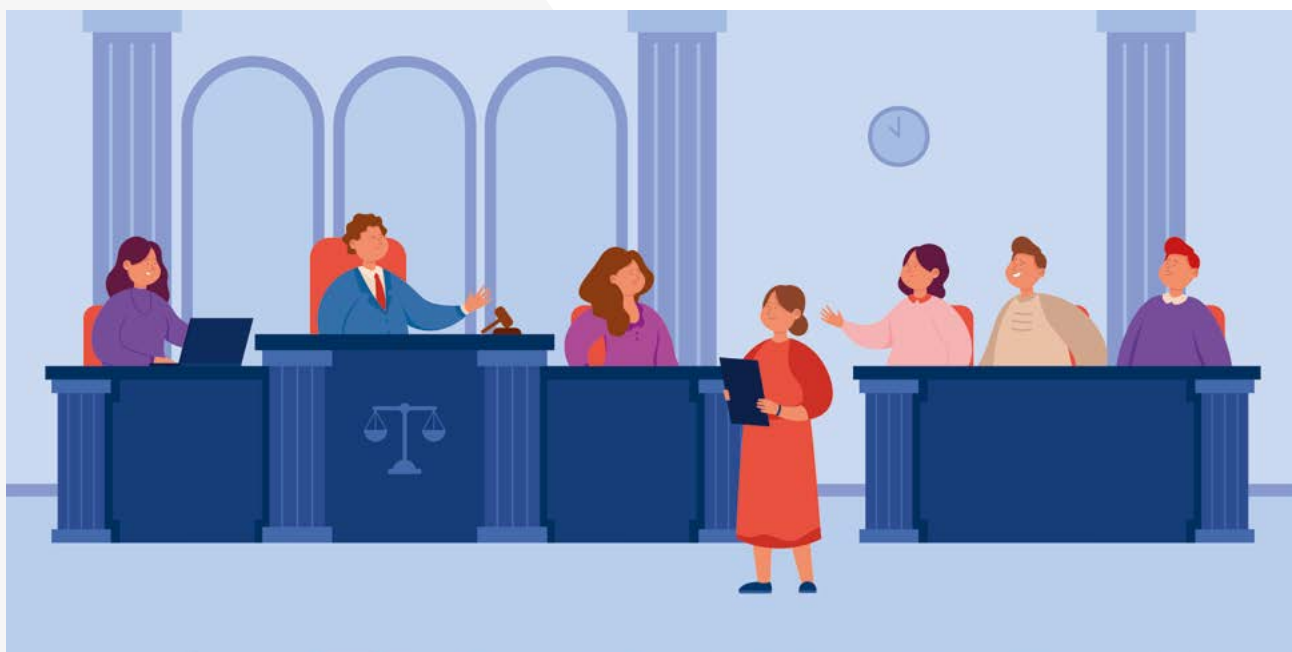
Umiejętności, jakie będą wówczas pożądane, powinny być kształtowane już dziś, aby odpowiednio przygotować przyszłych pracowników do potrzeb i oczekiwań rynku pracy. Można by zatem uznać, że przyszłość zaczyna się tu i teraz. A to oznacza, że „wyścig kompetencyjny” już się rozpoczął. Stanowi on wyzwanie nie tylko dla przyszłych pracowników, ale również dla systemu edukacji. Jak wynika z raportu „Przyszłość edukacji. Scenariusze 2046” wyzwania stojące obecnie przed edukacją mają charakter wielowymiarowy, a ważną cechą pracownika przyszłości stanie się łączenie wielu umiejętności. Nie chodzi przy tym wyłącznie o zdolności techniczne i cyfrowe w zdigitalizowanym świecie, ale również o szereg kompetencji miękkich.

Eksperti, w tym menedżerowie i naukowcy, są zdania, że wśród najbardziej pożądanych kompetencji przyszłości znajdują się m.in. umiejętność krytycznego i analitycznego myślenia, kreatywność, umiejętność rozwiązywania złożonych problemów, poczucie inicjatywy i odpowiedzialność społeczna, a ponadto aktywne uczenie się i strategia uczenia się oraz umiejętność pracy w grupie w połączeniu z umiejętnościami negocjacyjnymi. To tylko niektóre z licznie wskazywanych przez ekspertów kompetencji miękkich pożądanych już dzisiaj, a niezbędnych i wymaganych u pracownika przyszłości w świecie, który określa się mianem **VUCA**, a zatem w świecie zmienności, złożoności, niepewności i niejednoznaczności. Dlatego też, system edukacji, w tym zwłaszcza szkolnictwo wyższe, stoją obecnie przed ogromnym wyzwaniem w tworzeniu wykwalifikowanego kapitału ludzkiego, posiadającego kluczowe uzdolnienia. W konsekwencji, szczególnej uwagi wymaga dostosowanie programu studiów, a także aktywizowanie studentów w ramach szerokiego spectrum działalności uniwersyteckich, aby odpowiednio wyposażyć ich w wiedzę, umiejętności i kompetencje społeczne dostosowane do dynamicznie zmieniających się wymagań stawianych przez rynek pracy. Propozycja programu studiów powinna obejmować możliwie szerokie i interdyscyplinarne podejście do kształcenia uwzględniając wielowymiarowość w zakresie kompetencji i umiejętności.

Przykładem inicjatywy uniwersyteckiej, która ma za zadanie realizować wspomniane założenia, jest kierunek „Prawo w biznesie” prowadzony na Wydziale Prawa, Prawa Kanonicznego i Administracji Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego Jana Pawła II.

Jego idea oraz program powstał z udziałem praktyków biznesu i prawa, stanowiąc odpowiedź na formułowane oczekiwania w zakresie profilu absolwenta wyposażonego w nowoczesne kompetencje oraz przygotowanego do swobodnego poruszania się w wielu dziedzinach tradycyjnej nauki, takich jak: prawo, ekonomia, zarządzanie, marketing i rachunkowość.

Kształcenie obejmuje wiele praktycznych przedmiotów, które mają na celu rozwijać oraz kreować nowoczesne umiejętności zarówno w zakresie rozwiązywania problemów prawnych i biznesowych, jak i umiejętności miękkie w zakresie rozwiązywania konfliktów, design thinking, aspektów komunikacyjnych oraz radzenia sobie w dynamicznej rzeczywistości. Przykładem nowoczesnego podejścia do kształcenia są obowiązkowe zajęcia Case Study. Umożliwiają one studentom kontakt z prawnikami, doświadczonymi menedżerami, osobami zarządzającymi różnymi sferami działalności podmiotów gospodarczych. Studenci poprzez dyskusję i rozwiązywanie aktualnych problemów, z jakimi na co dzień mierzą się eksperci prowadzący zajęcia, uczą się praktycznych umiejętności, które później wykorzystają jako przyszli absolwenci.



PROGNOZA ZAPOTRZEBOWANIA NA PRACOWNIKÓW

Iwona Siwek-Sulowska 


CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

Minister Edukacji i Nauki po raz piąty ogłosił prognozę zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy. Prognoza ogłaszana jest co roku, do 1 lutego, w drodze obwieszczenia w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej „Monitor Polski”. Celem prognozy jest wskazanie, w jakim kierunku powinna rozwijać się oferta szkolnictwa branżowego.

Prognoza podzielona jest na dwie części: krajową i wojewódzką. Prognoza krajowa zawiera wykaz 33 zawodów ułożonych w porządku alfabetycznym. Dla tych zawodów, ze względu na znaczenie dla rozwoju państwa, prognozowane jest szczególne zapotrzebowanie na rynku pracy.

Zawody o szczególnym znaczeniu dla rozwoju kraju to: automatyk, betoniarz-zbrojarz, cieśla, dekarz, elektromechanik, elektryk, kierowca mechanik, mechanik-monter maszyn i urządzeń, mechatronik, monter izolacji przemysłowych, monter konstrukcji budowlanych, monter nawierzchni kolejowej, monter stolarki budowlanej, operator maszyn i urządzeń do przetwórstwa tworzyw sztucznych, operator maszyn i urządzeń do robót ziemnych i drogowych, operator maszyn i urządzeń w gospodarce odpadami, operator obrabiarek skrawających, technik automatyk, technik automatyk sterowania ruchem kolejowym, technik budowy dróg, technik dekarstwa, technik elektroenergetyk transportu szynowego, technik elektryk, technik energetyk, technik gospodarki odpadami, technik izolacji przemysłowych, technik mechanik, technik mechatronik, technik montażu i automatyki stolarki budowlanej, technik programista, technik robotyk, technik spawalnictwa, technik transportu kolejowego.

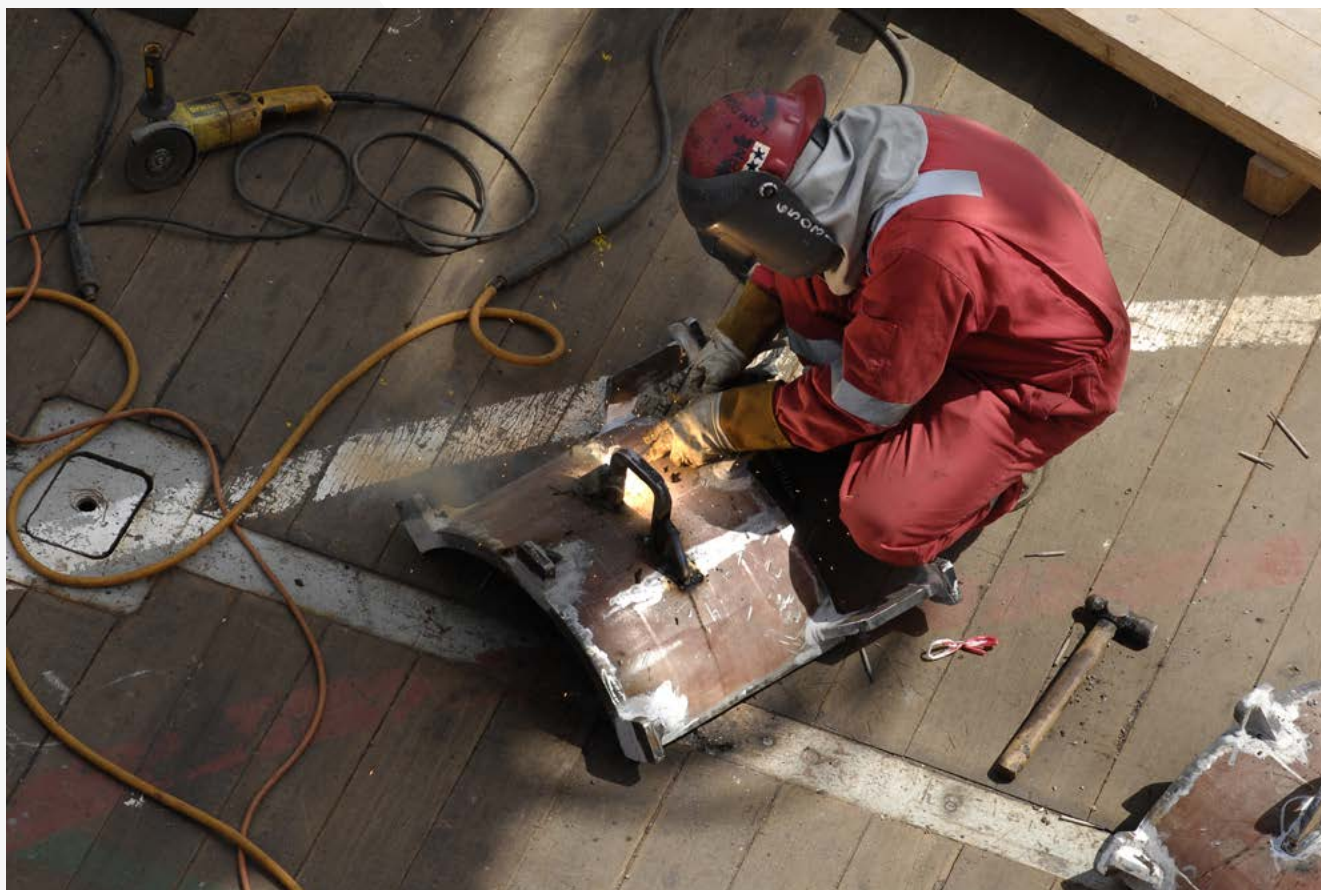
W 2023 R. NA LIŚCIE KRAJOWEJ POJAWIŁY SIĘ PO RAZ PIERWSZY 4 ZAWODY:

- 
- OPERATOR MASZYN I URZĄDZEŃ
W GOSPODARCE ODPADAMI
 - TECHNIK GOSPODARKI ODPADAMI
 - MONTER IZOLACJI PRZEMYSŁOWYCH
 - TECHNIK IZOLACJI PRZEMYSŁOWYCH

W części wojewódzkiej prognoza zawiera alfabetyczny wykaz zawodów o istotnym lub umiarkowanym zapotrzebowaniu na wojewódzkim rynku pracy. Prognoza zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego ma konkretne odniesienie do szkół. Dzięki niej szkoły i organy prowadzące mogą zaplanować zawody, które będą uruchamiane w nowym roku szkolnym 2023/2024.

W ramach znowelizowanych przepisów prawa oświatowego, samorządy na 2024 rok otrzymają zwiększoną subwencję oświatową dla szkół kształcących w zawodach, na które prognozowane jest szczególne zapotrzebowanie na krajowym rynku pracy, wskazane w prognozie z roku 2023.

Prognoza, jest również narzędziem wykorzystywanym m.in. przez wojewódzkie rady rynku pracy w realizacji zadań nałożonych ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy polegających na opiniowaniu zasadności kształcenia w danym zawodzie.



Opracowano na podstawie: strony internetowej Ministerstwa Edukacji i Nauki oraz Obwieszczenia Ministra Edukacji i Nauki z dnia 20 stycznia 2023 r. w sprawie prognozy zapotrzebowania na pracowników w zawodach szkolnictwa branżowego na krajowym i wojewódzkim rynku pracy.

<https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WMP20230000145/O/M20230145.pdf>



FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA LUBELSKIEGO 2021-2027 - MOŻLIWOŚCI DLA OSÓB MŁODYCH

Katarzyna Szymańska-Dawidek 

WYDZIAŁ NABORU, PROMOCJI I WSPARCIA TECHNICZNEGO WUP W LUBLINIE

Głównym problemem ze znalezieniem zatrudnienia przez osoby młode po zakończeniu edukacji jest brak doświadczenia zawodowego. To zmniejsza ich możliwości u pracodawcy, który często stawia na wykwalifikowanego i doświadczonego pracownika. Jak pokazują statystyki 13,1% osób w wieku 15-29 lat w UE w 2021 r. nie pracowało, nie kształciło się ani nie szkoliło (tzw. młodzież NEET)*, źródło: Eurostat.



*Termin młodzież NEET to angielski akronim (not in employment, education and training) oznaczający osobę, która nie pracuje, nie uczy się, nie studiuje i nie doksztadka.



Czy wiesz, że...

Zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, osoby bezrobotne do 30 roku życia to osoby młode.

Fundusze Europejskie wychodzą naprzeciw oczekiwaniom młodych ludzi

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie jako Instytucja Pośrednicząca w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027, będzie wdrażał działania, w ramach których osoby młode będą odbiorcami realizowanych form aktywizacji. Dedykowane wsparcie zwiększy szanse osób młodych na uzyskanie zatrudnienia.

Bądź na bieżąco, odwiedź stronę: [Fundusze Europejskie dla Lubelskiego](#)



Co
Fundusze
Europejskie mają
dla Ciebie?



doradztwo
zawodowe



szkolenia
i staże
zawodowe



praktyka zawodowa
w krajach UE



środki na podjęcie
działalności
gospodarczej

Pozostań z nami w kontakcie:

Fundusze Europejskie

Punkt kontaktowy Funduszy Europejskich
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin, III piętro, pokój 330
tel. 81 463 53 63, 605 903 491
e-mail: punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl

WAŻNE !

**SZCZEGÓŁY UDZIAŁU W PROJEKTACH
UZYSKASZ PO PODPISANIU UMÓW
WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY
Z REALIZATORAMI**



Fundusze Europejskie
dla Lubelskiego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



lubelskie
Smakuj życie!

Projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego

DZIAŁANIA WDRAŻANE PRZEZ WUP W RAMACH PROGRAMU FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA LUBELSKIEGO 2021-2027 MOŻESZ LICZYĆ W NICH NA WSPARCIE

Działanie 9.1 Aktywizacja zawodowa – projekty PUP, nabór wniosków zakończony: 27.04.2023 r.

FORMY
WSPARCIA

jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, bony zatrudnieniowe i na zasiedlenie, szkolenia i staże zawodowe – pomoc realizowana wyłącznie przez miejski i powiatowe urzędy pracy

Działanie 9.2 Aktywizacja zawodowa (Programy obejmujące instrumenty aktywizacji zawodowej osób młodych w wieku 18-29 lat należących do grupy NEET, które znajdują się w trudnej sytuacji na rynku pracy w ramach inicjatywy ALMA) nabór wniosków: październik 2023 r.

FORMY
WSPARCIA

praktyka zawodowa w krajach UE - ALMA transgraniczny program mobilności osób młodych (w wieku 18-29 lat), które nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą. Uczestnik może skorzystać m.in. z:
-stażu pracy w innym państwie członkowskim UE przez okres od 2 do 6 miesięcy
-kompleksowego cyklu projektowego z coachingiem i doradztwem

Działanie 9.4 Zrównoważony rynek pracy, nabór wniosków: 09.06.2023 r. – 20.06.2023 r.

FORMY
WSPARCIA

doradztwo zawodowe
szkolenia i staże zawodowe

Działanie 9.8 Aktywizacja zawodowa – projekty OHP, nabór wniosków: 28.07.2023 r. – 08.08.2023 r.

FORMY
WSPARCIA

doradztwo zawodowe
szkolenia i staże zawodowe

Działanie 8.3 Integracja społeczno-gospodarcza obywateli państw trzecich nabór wniosków: 21.06.2023 r.- 03.07.2023 r. oraz 19.07.2023 r. - 31.07.2023 r.

FORMY
WSPARCIA

wsparcie tłumacza, kursy języka polskiego
szkolenia zawodowe
pomoc w lepszym funkcjonowaniu w polskim społeczeństwie

Działanie 8.1 Aktywizacja społeczna i zawodowa, nabór wniosków: 28.06.2023 r. – 10.07.2023 r.

FORMY
WSPARCIA

integracja społeczna
doradztwo zawodowe
szkolenia i staże zawodowe

Działanie 8.4 Integracja społeczno-gospodarcza społeczności marginalizowanych nabór wniosków - grudzień 2023 r.

FORMY
WSPARCIA

działania w zakresie edukacji młodzieży
działania w zakresie edukacji prozdrowotnej
kursy, szkolenia zawodowe

WORK-LIFE BALANCE

Magdalena Wójcik 

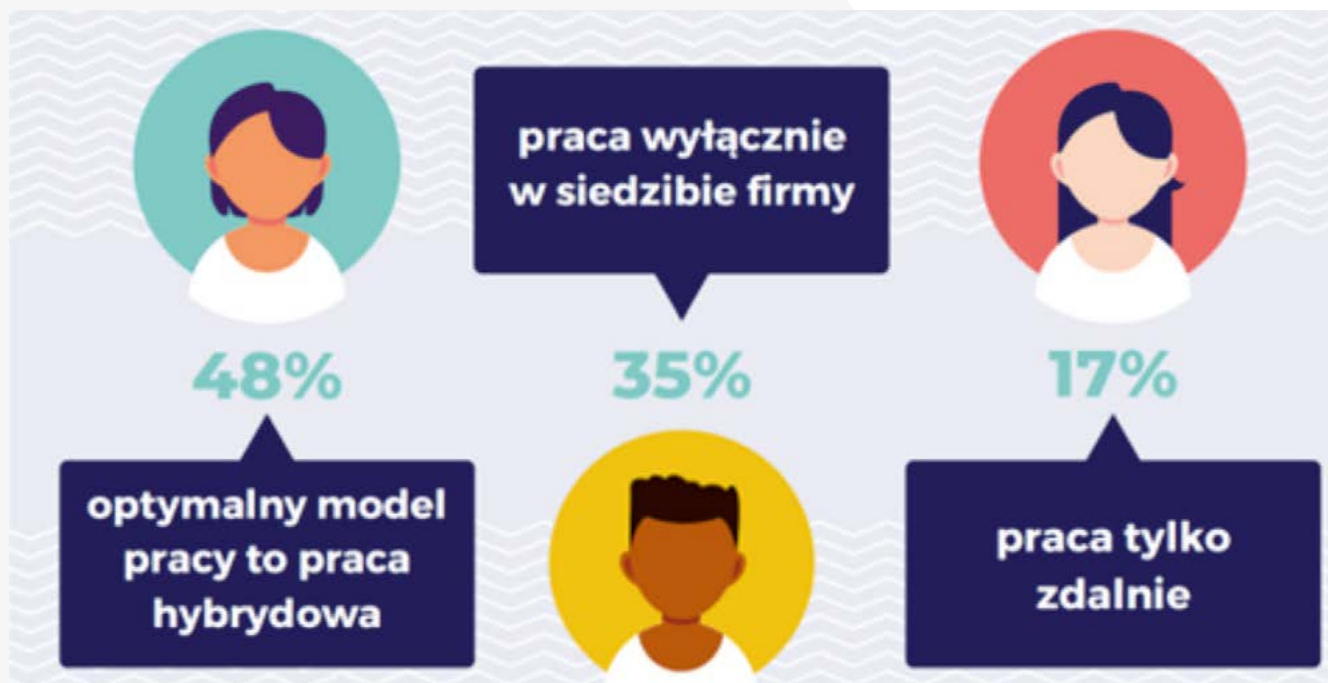
CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

Koncepcja równowagi pomiędzy życiem zawodowym a życiem prywatnym nabiera w ostatnich latach coraz większego znaczenia. Pandemia COVID-19 znacznie przyspieszyła przejście w stronę hybrydowego modelu pracy łączącego te dwa obszary naszego życia.



Hybrydowy model pracy to elastyczna organizacja pracy. Pozwala pracownikom na pracę z domu lub biura, w zależności od ich preferencji i wymagań pracy, oferując elastyczność i wsparcie dla pracowników.

26 kwietnia weszła w życie ustawa wdrażająca unijną dyrektywę work-life balance. COVID-19 i przymusowy lockdown wymusił praktycznie z dnia na dzień zmiany w dotychczasowym systemie pracy, ale też zmienił samo nastawienie do niej. Domy zaczęły pełnić funkcję biura w niektórych sytuacjach tylko na chwilę, natomiast w innych na dłużej lub na stałe. Pandemia więc była dla większości osób okresem testowym, pozwalającym sprawdzić, która formuła pracy najbardziej odpowiada ich upodobaniom.



W ramach hybrydowego modelu pracy przyjmuje się trzy warianty: „**remote first**” – osoba przede wszystkim pracująca zdalnie, „**office first**” – osoba przede wszystkim pracująca w biurze i „**flexible**” – pracownik, który ma możliwość wyboru, z którego miejsca chce wykonywać swoje obowiązki. Tradycyjny model pracy, podtrzymuje wyraźny podział na życie prywatne i zawodowe, natomiast hybrydowy zaciera tę granicę, pozwalając na bardziej zintegrowane podejście do pracy i życia.



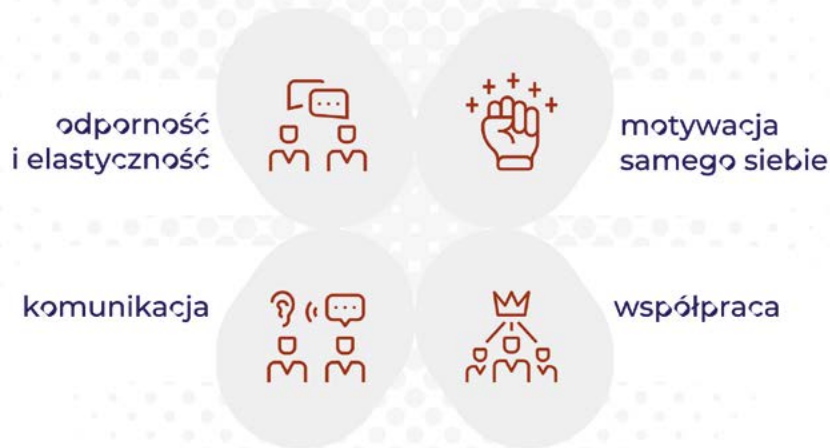
Badania wykazały, że co trzeci Polak wykonujący pracę biurową jest zwolennikiem formuły „office first”, a więc pracy wyłącznie w siedzibie firmy. 48% jako optymalny model wskazuje hybrydę, gdzie część pracy również wykonywana jest z domu. 17% chce pracować tylko zdalnie.

Tam, gdzie nie do końca możliwa jest praca zdalna, wprowadzony został hybrydowy model pracy. Z jednej strony daje on pracownikom swobodę pracy z dowolnego miejsca i w dowolnym czasie oraz elastyczność pracy zgodnie z własnymi upodobaniami i potrzebami. Z drugiej strony pozwala firmom uważnie obserwować swoich pracowników i utrzymywać bezpośredni kontakt z zespołem. Model ten pozwala również zachować poczucie normalności i współpracy, może pomóc w łagodzeniu wypalenia zawodowego. Pracownicy mają możliwość wyboru wykonywania pracy w środowisku, które najbardziej im odpowiada, co może przełożyć się na wyższą wydajność i produktywność np. pracy z domu przy zadaniach wymagających skupienia oraz pracy w biurze przy zadaniach wymagających współdziałania z innymi pracownikami firmy. Dodatkowo, przedsiębiorstwo oferujące większą elastyczność w zakresie organizacji pracy może przyciągnąć i zatrzymać najlepsze talenty, a co za tym idzie najlepszych pracowników. Pracodawcy mogą również obniżyć ogólne koszty oszczędzając na powierzchni biurowej. Pracownicy natomiast mogą zmniejszyć koszty i czas dojazdu do pracy.

Jest też druga strona medalu...hybrydowy model pracy nie jest pozbawiony wad zarówno dla pracodawcy, jak i dla pracowników. Minusem, jest większa zależność od technologii oraz trudność podczas „zonglowania” wieloma miejscami pracy. Z kolei menadżerowie mogą odczuwać potrzebę ciągłego monitorowania pracowników. Ponadto, praca „flexible” nie ma zastosowania do wszystkich rodzajów działalności, ponieważ istnieją branże wymagające ścisłej współpracy zatrudnionych w firmie osób lub wykonywania obowiązków przy użyciu specjalistycznego sprzętu. Wreszcie, organizacje mogą być zmuszone do znalezienia sposobów na zapewnienie, aby wszyscy pracownicy, niezależnie od tego, czy pracują zdalnie, czy w biurze, czuli się włączeni w organizację i stanowili część zespołu. By pomyślnie wdrożyć model hybrydowy będą musiały znaleźć najbardziej skuteczny sposób na utrzymanie efektywnej komunikacji i współpracy pomiędzy pracownikami,

PRACA ZDALNA

WYMAGA CZTERECH UMIEJĘTNOŚCI MIĘKKKICH



jak również zapewnić pracownikom odpowiedni sprzęt i sprostać nowoczesnym wymaganiom technologicznym (szybki internet, oprogramowanie do wideokonferencji i innych narzędzi komunikacyjnych). Ważne będą jasno określone zasady i dobrze ustrukturyzowany system pracy (m.in. określone godziny pracy, dostępności, protokoły komunikacyjne) dostosowany do oczekiwań zespołu. Zasady i jasne reguły pozwolą na zapewnienie, że hybrydowy model pracy odniesie sukces. Czy dając większą swobodę, będzie on idealny? Praca na odległość może prowadzić do spadku motywacji i produktywności, a także, jak wyżej wspomniałam do zmniejszenia spójności zespołu.

Pomimo tych wyzwań, hybrydowy model pracy ma potencjał, by zrewolucjonizować sposób, w jaki pracujemy i przynieść korzyści zarówno pracownikom, jak i przedsiębiorstwom. Nigdy już nie wrócimy do tego co było, a przynajmniej nie do takiej formy wykonywania obowiązków jaką znamy. Elastyczna organizacja pracy, work-life balance, satysfakcja zawodowa i benefity dla pracownika – dziś z tym wszystkim kojarzy się model hybrydowy.

ZALETY I WADY HYBRYDOWEGO MODELU PRACY



PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ STAWIA NA MŁODYCH

Monika Adamczyk 

WYDZIAŁ REALIZACJI PO WER WUP W LUBLINIE

„Nie sama praca, ale jej cel sprawia, że to jest coś wyjątkowego.”

William Paul Young, Chata

Badania rynku pracy wskazują, że nadal jedną z liczniejszych grup osób pozostających bez zatrudnienia są młodzi do 30 roku życia. Wśród nich dużą część stanowią osoby, które nie wykazują aktywności w zakresie kształcenia czy szkolenia, ani też nie są aktywne zawodowo. Niepowtarzalną szansę stworzył tym osobom Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014–2020 (PO WER), w ramach którego środki finansowe przeznaczone zostały zarówno na ochronę, jak i zaistnienie na rynku pracy, poprzez odpowiednio dobrane oferty dla młodych osób, stwarzające dla nich możliwości doksztalcania się, doszkalania, zdobywania nowych kompetencji. Działania te zwiększały ich szanse na pozyskanie satysfakcjonującej pracy. Pakiet działań w Programie obejmował instrumenty rynku pracy i wybrane formy wsparcia osób pozostających bez pracy, w tym osób zarejestrowanych w urzędach pracy jako bezrobotne. Jednym z rodzajów wsparcia skierowanego do młodych osób, chcących wejść na rynek pracy, są dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Dają one możliwość połączenia swoich pasji i zainteresowań z pracą zawodową, co niewątpliwie sprawia, że praca daje dużo swobody i satysfakcji z jej wykonywania.

Atutem prowadzenia własnej działalności jest również niezależność, ceniona przez osoby młode, którym często trudno jest dostosować się do reguł tradycyjnego zatrudnienia na etacie np. do narzuconych godzin pracy. Często nie są to łatwe przedsięwzięcia, gdyż wymagają od młodych ludzi odwagi, pomysłu na siebie, specjalistycznej wiedzy, konsekwencji w działaniu oraz wiary we własne siły, jednak z pewnością mogą przynieść radość, wzmocnić poczucie własnej wartości i rozwój zawodowy.

W ramach wdrażanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój, własną działalność gospodarczą rozpoczęło prawie 5 tys. młodych osób.

Poniżej przedstawiamy wypowiedzi dwóch młodych osób, które krótko opowiadają o swojej drodze do zrealizowania marzeń o własnej firmie.

Pan Mateusz

pasjonat motoryzacji, prowadzący działalność w zakresie konserwacji

i naprawy pojazdów: „Pomysł na działalność w zakresie usług związanych z konserwacją i naprawą pojazdów samochodowych rodził się od dawna. Samochody i ich naprawa stały się moją wielką pasją i hobby. Główną motywacją do podjęcia i realizacji mojej działalności była również potrzeba sprawdzenia się w biznesie, rozwój własnych zainteresowań, a także dostrzeżenie interesujących możliwości w rozwoju świata motoryzacji i podjęcie próby ich wykorzystania, możliwość ciągłego rozwijania się w zawodzie i poszerzania wiedzy.”



Pani Natalia

prowadząca własną firmę z zakresu usług fotograficznych: „Fotografia marzyła mi się od dawna, ale brakowało mi odwagi, żeby wystartować. Przełomem był rok 2020 kiedy ukończyłam kurs fotografii cyfrowej i na początku 2021 złożyłam w Urzędzie Pracy wniosek o dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Udało się, wnioskowane środki zostały mi przyznane i od dwóch lat działam na swoim. Są lepsze i gorsze miesiące, jak w każdej branży. Jednak mimo wszystko nie żałuję podjętej decyzji. Praca u siebie i dla siebie jest ogromnym dobrodziejstwem naszych czasów. Będę robić wszystko, żeby ten stan utrzymać. Co mogę powiedzieć osobom, którym chodzi po głowie założenie działalności gospodarczej? Nie bać się! Tylko realizować swoje marzenia, pasje. Kiedy, jak nie teraz...?”



PANORAMA LUBELSZCZYZNY

Maksym Kashenkov 

ABSOLWENT KATOLICKIEGO UNIWERSYTETU LUBELSKIEGO JANA PAWŁA II W LUBLINIE

Aktualna sytuacja na lubelskim rynku pracy jest powiązana nie tylko z takimi czynnikami, jak nowe technologie, demografia czy niedobory w zakresie infrastruktury skutkujące niewystarczającym rozwojem przedsiębiorczości w regionie lubelskim. Niebagatelny wpływ na rynek pracy w kraju, ale także w województwie, w ostatnim czasie miały dwie nieprzewidziane okoliczności.



Sytuacja na lokalnych rynkach pracy, w tym przede wszystkim zapotrzebowanie na kwalifikacje, skala bezrobocia w różnych zawodach, wysokość zarobków czy średni czas potrzebny na znalezienie zatrudnienia jest wypadkową wielu czynników i procesów. Kapitał ludzki i zarządzanie nim w warunkach szczególnie szybkich zmian jest niezwykle istotny z perspektywy rynku pracy. Wśród elementów zarządzania kapitałem ludzkim

ważne miejsce zajmuje sprawny proces rekrutacji oraz selekcji kandydatów do pracy. Proces ten oraz lokalne rynki pracy oddziałują na siebie dwukierunkowo. Z jednej strony dostęp do odpowiednio wykwalifikowanej kadry jest warunkowany właśnie sytuacją na rynku pracy, z drugiej natomiast zapotrzebowanie pracodawców na pracowników, kwalifikacje i umiejętności wpływa na kształt rynku pracy w regionie, a przede wszystkim na stan bezrobocia wśród osób posiadających konkretne zawody i kompetencje. W konsekwencji procesy rekrutacyjne w firmach mają swoje odzwierciedlenie, a przynajmniej powinny je mieć, również w regionalnej ofercie kształcenia.

W ten sposób mamy do czynienia ze swego rodzaju zamkniętym układem, w którym każdy z elementów wpływa na pozostałe.

Jednym z czynników, które mają wpływ na kształt współczesnego rynku pracy, również w województwie lubelskim, jest postęp technologiczny. Determinuje on funkcjonowanie firm w wielu aspektach. Stąd w naturalny sposób, wymusza również zmiany w zarządzaniu kapitałem ludzkim.

Przede wszystkim zmienne jest zapotrzebowanie na kwalifikacje pracowników, co powinno znajdować odzwierciedlenie w programach kształcenia – nie tylko uczelni i szkół w regionie, ale również wszystkich instytucji szkoleniowych zajmujących się kształceniem ustawicznym. Sektor edukacji, aby nadążyć za rynkiem pracy powinien uwzględniać najnowsze trendy i rozwijać kierunki kształcenia dające zarówno młodym ludziom, jak i pracownikom już zatrudnionym, możliwość zdobywania oraz pogłębiania wiedzy w zakresie obsługi nowych technologii. Ponadto, wciąż na znaczeniu nie tracą, a wręcz zyskują tzw. umiejętności „miękkie”, dlatego należy przykładać szczególną wagę do tego, aby kształcenie w szkołach i na uczelniach wyższych kładło większy nacisk na rozwój zdolności interpersonalnych, analitycznych itp.

Województwo lubelskie, mimo że jest regionem z wieloma obszarami cennymi przyrodniczo, o wielu złożach kopalin (jak kruszywa naturalne), nie wykorzystuje w pełni swoich możliwości. Przede wszystkim brakuje firm mogących prowadzić wydobywanie. Pomijany jest również potencjał terenów zielonych w celach rekreacyjnych. Lubelszczyzna, chociaż jest obszarem przygranicznym, nie jest wystarczająco dobrze skomunikowana. Brakuje dróg i autostrad, a także dobrze rozwiniętego transportu kolejowego oraz lotniczego. Wszystkie te czynniki odbijają się negatywnie na regionalnym rynku pracy.

Również demografia nie sprzyja pozytywnym trendom w tym zakresie. Dane dotyczące demografii województwa pokazują, że chociaż region wciąż można określać mianem obszaru o rolniczym charakterze, to mieszkańcy coraz chętniej zamieszkują obszary miejskie lub podmiejskie. Mniejsza liczba ludności na obszarach wiejskich sygnalizuje możliwe problemy, związane z brakiem pracowników, które w przyszłości mogą dotknąć branżę rolniczą. Niepokojący jest też ujemny przyrost naturalny. Zmniejszająca się liczba młodych osób, posiadających co do zasady wyższy poziom umiejętności sprawnego poruszania się w cyfrowym świecie, najprawdopodobniej będzie skutkowałą w przyszłości brakami kadrowymi w firmach wdrażających najnowsze rozwiązania z dziedziny IT.

Aktualna sytuacja na lubelskim rynku pracy jest powiązana nie tylko z takimi czynnikami, jak nowe technologie, demografia czy niedobory w zakresie infrastruktury skutkujące niewystarczającym rozwojem przedsiębiorczości w regionie lubelskim. Niebagatelny wpływ na rynek pracy w kraju, ale także w województwie, w ostatnim czasie miały dwie nieprzewidziane okoliczności – wybuch pandemii COVID-19 w 2020 roku i wojny w Ukrainie w 2022 roku.

Wydaje się, że zgodnie z aktualnymi danymi statystycznymi, spośród wymienionych wyżej czynników, najbardziej znaczący wpływ miała pandemia koronawirusa – poprzez wprowadzone ograniczenia utrudniła ona rozwój niektórych branż i spowodowała upadek wielu podmiotów. Mimo tego, że stopa bezrobocia w 2021 roku była niższa niż w 2019 roku, w tym czasie doszło do wielu zwolnień pracowników. Obecnie w regionie występuje wzrost konsumpcji związany z przybyciem uchodźców z Ukrainy. Negatywny wpływ na gospodarkę, co prawdopodobnie przełoży się na rynek pracy, ma natomiast rosyjskie embargo na żywność. Nie są znane jeszcze długoterminowe skutki wojny w Ukrainie, ale już teraz należy dostrzec starania rządu w zakresie integracji społecznej uchodźców m.in. poprzez zapewnienie wszelkich dostępnych instrumentów urzędów pracy, w celu zagwarantowania im zatrudnienia.

Prognozy dotyczące demografii nie są optymistyczne – ujemny przyrost naturalny sugeruje, że w przyszłości, w województwie mogą pojawić się problemy z zatrudnianiem nowych, kompetentnych pracowników. Z drugiej strony, biorąc pod uwagę napływ uchodźców z Ukrainy, prognozuje się systematyczny, lecz umiarkowany wzrost gospodarczy, który będzie wpływał pozytywnie na rynek pracy poprzez rozwój firm i tworzenie nowych stanowisk pracy.

(artykuł na podst. pracy mgr „Rekrutacja i selekcja jako podstawa zarządzania kapitałem ludzkim – analiza rynku pracy na przykładzie województwa lubelskiego”, autor: Maksym Kashenkov)



SPRAWDŹ SIĘ W 5 DNI

KATARZYNA BANACH 

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo to projekt pilotażowy realizowany w ramach projektu Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej „Stabilna praca - silna rodzina” finansowany ze środków rezerwy Funduszu Pracy.



Projekt na test zawodu skierowany był do osób poszukujących pracy, które chciały w ciągu pięciu dni spędzonych w firmie przedsiębiorcy, przekonać się czy zawód, o którego wykonywaniu myślą jest dla nich odpowiedni. Pracodawca, znając realia wykonywania tego zawodu w swojej firmie, mógł określić, czy uczestnik ma do jego wykonywania predyspozycje lub pokazać inne perspektywy. Realizacja Testów zawodu w lubelskich firmach zakończyła się w maju 2023 roku, po czym projekt wszedł w fazę badań, gdyż to opinie uczestników i przedsiębiorców stanowią kluczowy element Pilotażu, który w perspektywie może doprowadzić do wypracowania nowego instrumentu rynku pracy.



Przedsiębiorca z branży organizacji eventów:

Poszukujący pracy mógł otrzymać odpowiedź na pytanie, jaki zawód jest dla niego najbardziej odpowiedni, a w konsekwencji, przy odrobinie szczęścia znaleźć pracę. Wszystko to przy minimalnym wysiłku i poświęceniu niewielkiej ilości czasu. Zaletą programu jest jego częściowo praktyczny wymiar. Ponieważ poza kwestiami związanymi z badaniem predyspozycji zawodowych czy cech odpowiednich dla wykonywania określonego zawodu, potencjalni pracownicy mają szansę wykazać się w praktyce.

Zakładaliśmy uczestnictwo 300 osób bezrobotnych lub poszukujących pracy, podczas gdy zgłoszeń do udziału wpłynęło ponad 400. Na Listę Akredytowanych Przedsiębiorców wpisanych jest ponad 200 firm. Angażując się w nasz projekt stanowią one przykład pracodawców aktywnych społecznie. Realizacja Projektu odbywała się w cyklach 3-miesięcznych, po których diagnozowano trudności i wskazywano efektywne ich rozwiązania. Zarówno uczestnicy jak i przedsiębiorcy zobowiązani byli do podsumowania procesu testowania w ankietach, a zrealizowane na ich podstawie badania posłużą zaproponowaniu nowej formy wsparcia w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Uczestnik programu dostawał referencje, które dołączyć może do cv, a które ułatwią efektywne poruszanie się po rynku pracy i znalezienie pracy, natomiast przedsiębiorca otrzymywał premię za umożliwienie wejścia do zakładu pracy i opiekę nad uczestnikiem.

Udział w projekcie, dla osoby zarejestrowanej jako bezrobotna lub poszukująca pracy stwarzał możliwość przekonania się, jak wygląda zakład pracy i jakie zasady w nim obowiązują, a co najważniejsze pomógł odpowiedzieć na pytanie czy jest to odpowiednie dla niej zajęcie.

Uczestnik projektu:

Tydzień spędzony w firmie z branży IT był dla mnie bardzo wzbogacającym doświadczeniem. Miałem okazję obserwować osoby pełniące różnorodne role w strukturze organizacji. Dzięki życzliwości zespołu mogłem również doświadczyć kilku praktycznych aspektów pracy w zawodzie informatyka w sposób bezpieczny dla mnie i infrastruktury firmy. Test pomógł mi określić, jaka rola w branży IT interesuje mnie najbardziej.

Z treści wywiadów z uczestnikami dowiadujemy się, że co trzeci z nich miał na celu zdobycie zatrudnienia, ale w nie mniejszym stopniu uczestnicy wskazywali na chęć poznania warunków pracy w wybranym zakładzie lub sprawdzenie w jakim kierunku mogliby podnieść kwalifikacje.

Na obowiązki przedsiębiorcy, który pozwalał obserwatorowi uczestniczyć przez 5 dni w życiu firmy składały się: zapewnienie opiekuna, szkolenie z zakresu bezpieczeństwa, higieny pracy i przepisów przeciwpożarowych, zapewnienie odzieży ochronnej oraz co najważniejsze, pozwolenie na obserwację swoich pracowników przy wykonywaniu ich zadań - **uczestnik projektu był jedynie obserwatorem**. Jednocześnie, jak podkreślają przedsiębiorcy uczestniczący w Projekcie, mocną stroną projektu była możliwość poznania obserwatora pod kątem przyszłego zatrudnienia.

Ponad 90% podmiotów, które wzięły udział w Projekcie stanowiły mikroprzedsiębiorstwa, a zróżnicowanie branżowe było naprawdę duże. Większość pracodawców zgłaszała chęć zatrudnienia nowych osób, co potwierdza zasadność traktowania Testu zawodu jako „przedłużonej rozmowy kwalifikacyjnej”. Przedsiębiorcy w rozmowach ankietowych podkreślają praktyczny aspekt tego rozwiązania. Zatrudnienie uczestnika nie stanowiło reguły. W sytuacji, gdy uczestnik stwierdzał,

że testowany zawód nie spełnia jego oczekiwań – przedsiębiorca na zakończenie Testu omawiał z uczestnikiem jego możliwości na rynku pracy. Co ciekawe, znajomości związane podczas projektu wykraczają poza jego ramy, znamy przypadki relacji doradczych jeszcze po jego zakończeniu. Nazwa instrumentu wskazuje, że jest to możliwość oceny – wybranego przez siebie zawodu, poprzez doświadczenie miejsca pracy, atmosfery tam panującej, ale przede wszystkim doświadczenie realiów stanowiska pracy. Wyobrażenia o zawodzie często nie miały odzwierciedlenia w rzeczywistości, ale taka właśnie była idea projektu, bo przecież sama zmiana wizji ścieżki zawodowej wpisana jest w testowanie.

W rekomendacjach do wdrożenia w przypadku wprowadzenia nowego instrumentu rynku pracy znajdzie się na pewno zapis o wsparciu uczestników poprzez zwrot kosztów dojazdu. Większa mobilność otworzy osoby szukające pracy na nowe kontakty i możliwości zawodowe poza miejscowością zamieszkania. Często zgłaszanym postulatem uczestników jest umożliwienie wielokrotnego testu, po to, żeby sprawdzić kilka opcji miejsc i zawodów. Dodatkowo, uczestnicy chcieliby mieć możliwość wykonywania drobnych czynności podczas obserwacji zawodu.

Na Pilotaż składała się też realizacja wywiadów zarówno z uczestnikami projektu, jak i pracodawcami. Zebrane informacje posłużą do oceny sposobu funkcjonowania Testu zawodu i użyteczności całego przedsięwzięcia w procesie wyboru kariery zawodowej. Wszystko to zostanie przedstawione w publikacji podsumowującej przedsięwzięcie. Zebrane dotychczas opinie pokazały, że praktyczny wymiar poradnictwa zawodowego, czyli w miejscu wykonywania zawodu, sprawdza się przy założeniu, iż specyfika zawodu i organizacja przedsiębiorstwa pozwalają na przyjęcie obserwatora.

Czy Test zawodu wzbogaci katalog dostępnych instrumentów rynku pracy?

Zostanie rekomendowany przez WUP w Lublinie do wprowadzenia do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, by na stałe stwarzać możliwość osobie poszukującej pracy skonfrontowania jej wyobrażeń o pracy, a pracodawcy sprawdzenia pracownika przed ewentualnym zatrudnieniem.

Przedsiębiorca z branży kosmetycznej:

Test zawodu był świetnym rozwiązaniem.

Od dłuższego czasu poszukiwałam odpowiedniego pracownika, a dzisiaj nie jest to wcale takie proste, ponieważ zawód kosmetyczki do ubiegłego roku był zawodem deficytowym na lokalnym rynku.

Jako pracodawca chętnie korzystam z różnych projektów i programów stażowych, jak również oferuję uczniom możliwość odbycia praktyk szkolnych w celu pokazania i przeszkolenia z danej dziedziny. Możliwość sprawdzenia uczestników i dostosowanie ich do nowej pracy było wyzwaniem, ponieważ część osób nigdy nie miała możliwości zobaczenia i spróbowania, jak wygląda praca na tym stanowisku. Program spełnił moje oczekiwania, ponieważ po zakończonym teście dwie dziewczyny dostały propozycje pracy w moim salonie i do dnia dzisiejszego są w zespole.

STATYSTYKI ANGELIKI

Angelika Bil 

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec marca 2023 r. wynosiła 62 094 osoby i była niższa w porównaniu do marca 2022 r. o 5071 osób (tj. o 7,6%).

Stopa bezrobocia (liczona jako liczba bezrobotnych do aktywnych zawodowo) w marcu 2023 r. w województwie wynosiła 8,2%, w odniesieniu do lutego 2023 r. wartość stopy bezrobocia była niższa o 0,2 pkt procentowego. W kraju stopa bezrobocia wynosiła 5,4%.

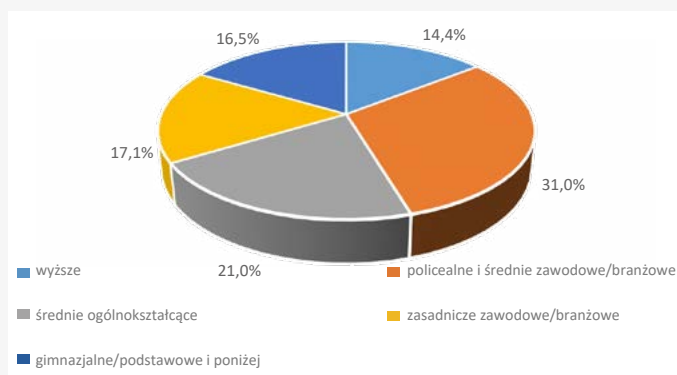
Wskaźnik zatrudnienia na koniec IV kwartału 2022 r. dla woj. lubelskiego wynosił 55,3% w podziale na płeć: mężczyźni 62,8%, kobiety 48,4%. Tabela 1 przedstawia dane w podziale dla osób młodych według płci.

Tabela 1. Wskaźnik zatrudnienia osób młodych w IV kwartale 2022 r.

Wiek	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni
15-24	28,5	37,5	18,9
25-34	79,5	82,4	77,0

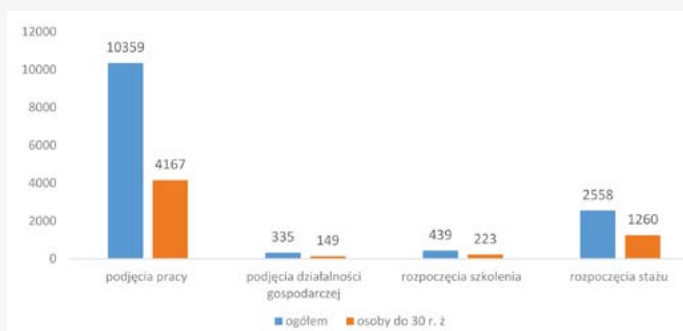
Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS

Wykres 1. Bezrobotne osoby do 30 roku życia według wykształcenia. Stan na koniec marca 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań miesięcznych MRIPS-01

Wykres 2. Wybrane formy aktywizacji osób bezrobotnych ogółem i do 30 roku życia od stycznia do marca 2023 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań miesięcznych MRIPS-01

**Centrum Informacji i Planowania
Kariery Zawodowej**

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

**Punkt Informacyjno-
Konsultacyjny PO WER**

tel. 81 463 53 49, 605 903 493
power@wup.lublin.pl

Punkt Kontaktowy RPO WL

tel. 81 463 53 63, 605 903 491
punkt.konsultacyjny@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



**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