

# LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE

LIDER W CZASACH KRYZYSU

DOPASOWYWANIE STANOWISKA PRACY  
W OPARCIU O KOMPETENCJE

FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA LUBELSKIEGO 2021-2027,  
WSPÓLNIE TWORZYMY NASZĄ PRZYSZŁOŚĆ

**KOMPETENCJE 2030**



# W NUMERZE

▼ Lider w czasach kryzysu	<b>05</b>
▼ Podnoszenie kwalifikacji pracowników	<b>07</b>
▼ Dopasowywanie stanowiska pracy w oparciu o kompetencje	<b>09</b>
▼ Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027, wspólnie tworzymy naszą przyszłość	<b>11</b>
▼ Kompetencje 2030	<b>14</b>
▼ Umiejętności niezbędne do odniesienia sukcesu	<b>16</b>
▼ Kompetencje mają znaczenie	<b>18</b>
▼ Jak uczenie się może zmieniać życie	<b>20</b>
▼ Dostęp do rynku pracy dla obywateli Ukrainy	<b>23</b>
▼ PO WER- czas na podsumowanie	<b>25</b>
▼ Statystyki Angeliki	<b>26</b>

**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 i oprawa:** Ecovendo Sp. z o. o.  
**Wydawnictwo bezpłatne.**  
Nakład: 1000 egz.

Istnieje możliwość zamówienia bezpłatnej prenumeraty biuletynu. Zamówienia należy kierować na adres [sekretariat@wup.lublin.pl](mailto:sekretariat@wup.lublin.pl) z dopiskiem: Prenumerata biuletynu „Lubelskie na rynku pracy”.  
Przedruk materiałów jest możliwy wyłącznie za zgodą Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie i za podaniem źródła.

# WSTĘP

Szanowni Państwo,

Oddajemy w Państwa ręce pierwszy w tym roku numer Biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie Lubelskie na rynku pracy. Tematem przewodnim niniejszego wydania jest zagadnienie kompetencji.

Rozwój osobisty człowieka to przede wszystkim rozwój jego kompetencji. Jak pokazują różnorodne badania, kluczową rolę odgrywają „kompetencje miękkie”, które są coraz bardziej cenione przez pracodawców i nabierają szczególnego znaczenia na rynku pracy. Każdy, kto poszukuje zatrudnienia, a w szczególności osoba młoda, wchodząca na rynek pracy, powinna rozpocząć od poznania swoich mocnych stron, preferencji i predyspozycji zawodowych. Nieoceniona jest tutaj rola doradców zawodowych, którzy mogą pomóc zaplanować przyszłość zawodową w sposób bardziej świadomy i przemyślany.

W kolejnych artykułach przeczytają Państwo o dopasowywaniu stanowisk pracy w oparciu o kompetencje, a także o tym, jakie wymagania stawiane są zarówno przed pracownikami, jak i liderami, aby z powodzeniem mogli poruszać się w zmienionej pandemii rzeczywistości.

W Biuletynie zawarte są również informacje na temat nowego programu, Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 w ramach którego, będzie realizowane kompleksowe wsparcie dla osób młodych w wieku 18-29 lat. Program daje możliwość kontynuacji takich działań jak m.in. zwiększenie dostępu do zatrudnienia osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Ważnym elementem wsparcia będzie eliminowanie barier, na jakie napotykać osoby zagrożone wykluczeniem społecznym. Zapraszamy serdecznie do lektury wszystkich artykułów.

Z okazji zbliżających się Świąt Wielkiej Nocy życzymy, aby Zmartwychwstanie Pańskie, które niesie odrodzenie duchowe, napełniło wszystkich spokojem i wiarą, dało siłę w pokonywaniu trudności i pozwoliło z ufnością patrzeć w przyszłość.

Z życzeniami ciekawej lektury  
Dyrektorzy i pracownicy  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie



Wielkanoc to czas otuchy i nadziei.

Czas odradzania się wiary w siłę Chrystusa i drugiego człowieka.

Życzymy Państwu, aby Święta Wielkanocne przyniosły radość i wzajemną życzliwość.

By stały się źródłem wzmacniania ducha.

Niech Zmartwychwstanie napętni Was pokojem i wiarą,

niech da siłę w pokonywaniu trudności i pozwoli z ufnością patrzeć w przyszłość.

Jednocześnie życzymy dobrego nastroju i serdecznych spotkań w gronie rodzinnym.

*Dyrektorzy i pracownicy  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie*

# LIDER W CZASACH KRYZYSU

Iwona Siwek-Sulowska 

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

**Pandemia COVID-19 wpłynęła na świat w wielu wymiarach. Począwszy od zmian w przystosowaniu się do zasad dystansu społecznego w środkach transportu publicznego i budynkach, poprzez zmiany w funkcjonowaniu systemu oświaty, polityki finansowej, gospodarki i życia społecznego. Wprowadziła również zmiany w modelu zarządzania i funkcjonowaniu firm na rynku pracy. Zaburzyła do tej pory istniejące struktury, wprowadzając nowe modele pracy. Zarówno pracownicy, jak i liderzy musieli przystosować się do nowej, niepewnej rzeczywistości, nabywając potrzebne kompetencje.**

Analizując dostępne opracowania na ten temat m.in.: Raport ABSL, „Sektor nowoczesnych usług biznesowych w Polsce 2021”, można zauważyć, że cechy nowego lidera wyraźnie różnią się od tych, które uznawane były za skuteczne w przeszłości. Przede wszystkim najbardziej pożądaną i cenioną u lidera są kompetencje miękkie: komunikacja, umiejętność coachingu oraz motywowanie pracowników. W dzisiejszej rzeczywistości kompetencje miękkie są równie ważne, co doświadczenie zawodowe czy umiejętność przywództwa. Nowe przywództwo ma przede wszystkim opierać się na empatii, budowaniu poczucia bezpieczeństwa u pracowników, zapewnieniu im poczucia stabilizacji i pewności, umiejętności komunikowania się i budowaniu relacji opartych na zaufaniu, a nie na hierarchicznym zarządzaniu. Wszystko to, ma pomóc pracownikom w odbudowie ich psychicznego komfortu. Niezbędne jest połączenie kompetencji miękkich z umiejętnościami technicznymi, co jest szczególnie ważne w dobie przyspieszonej cyfryzacji.

W obecnych czasach, manager przyjmuje na siebie rolę osoby wspierającej zespół, dzielącej się swoim doświadczeniem, umiejętnościami i siłą z osobami, które czują się zagubione i niepewne. Umiejętność słuchania i dialog stają się niezastąpione. Kolejną cechą to zdolność motywowania i inspirowania. Trudniej bowiem jest zmotywować zespół pracujący w trybie zdalnym i zbudować zaangażowanie pracowników. Lider powinien mieć zdolność przystosowania się do zmian oraz umieć nimi zarządzać.

**Miejsca pracy, obowiązki i zadania będą stale ewaluować.** W czasach popandemicznych, przed liderem stoi również wyzwanie zintegrowania grupy i budowania wspólnoty. Pandemia bowiem wpłynęła na kryzys w relacjach międzyludzkich. Transformacja cyfrowa, również wymusiła od liderów pewne zmiany w kontekście przywództwa oraz wpłynęła na przewartościowanie zachowań. Z tym wiąże się:

- elastyczność w dostosowywaniu się do zmieniającego się środowiska pracy;
- umiejętność szybkiej zmiany kierunku działań;
- poszukiwanie i odkrywanie możliwości związanych z technologią;

- nastawienie na uczenie się przez całe życie (lifelong learning);
  - poszukiwanie rozwiązań usprawniających funkcjonowanie firmy.
- Zmiany te powodują, iż nowego znaczenia nabiera termin VUCA.

**VUCA** to akronim, który powstał jako opisanie specyfiki wojennej rzeczywistości przez żołnierzy amerykańskich. Obecnie określenie to funkcjonuje także w świecie biznesu. Nadano mu jednak inną formę i interpretację. Odpowiedzią na rzeczywistość VUCA jest adaptacja organizacji (firmy) do nowych warunków (VUCA PRIME).

- Volatility (zmiennosc) zamieniona na Vision (wizja)
- Uncertainty (niepewnosć) zamieniona w Understanding (zrozumienie)
- Complexity (złożoność) zamieniona na Clarity (jasność)
- Ambiguity (niejednoznaczność) zamieniona w Agility (zwinność)

**Vision – wizja.** Wizja jest ważnym pierwszym krokiem do znalezienia stabilności. Ze zmiennością najlepiej walczyć, poprzez adaptację do nowych warunków. Lider powinien mieć wizję, by obrać właściwą drogę.

**Understanding – zrozumienie.** Odpowiedzią na niepewność jest zrozumienie. Gdy pracownicy nie mają poczucia bezpieczeństwa, to właśnie przywódca powinien być osobą, która będzie ich wspierać.

W zrozumieniu pracowników pomogą kompetencje miękkie, dbałość o odpowiedni przepływ informacji, częsty feedback, a także umiejętne delegowanie zadań.

**Clarity – jasność.** Prosta i precyzyjna komunikacja lidera, jasne określanie zadań, zasad i strategii działania.

**Agility – zwinność.** Zwinne podejście do zadań, szczególnie w cyfrowym świecie. Chodzi o gotowość dostosowania się do zmian. Skuteczny przywódca zarządza zmianą w taki sposób, aby dostrzegać w niej szanse zamiast zagrożeń. Sprawdza różne rozwiązania, tak aby wybrać najbardziej efektywne.

**VUCA Prime – wizja, zrozumienie, jasność i zwinność, tak określone są cztery kompetencje przyszłości świadomych menadżerów.**



# PODNOSENIE KWALIFIKACJI PRACOWNIKÓW

**Wojciech Wytrzązek** 

OKRĘGOWA IZBA RADCÓW PRAWNYCH W LUBLINIE

**Kompetencje, kwalifikacje, umiejętności w języku potocznym stanowią synonimy, jednak w działaniu organizacji i w ujęciu prawnym te pojęcia nie są w pełni tożsame.**

Na kompetencje składa się wiedza z określonej dziedziny (WIEM), umiejętności w danej sferze (WIEM JAK I POTRAFIĘ), oraz postawy (CHCĘ WYKORZYSTAĆ SWOJĄ WIEDZĘ). Kwalifikacje, które zazwyczaj określa się jako wykształcenie i status zawodowy, w szczególności prawo wykonywania danego zawodu, poparte nabyciem określonych umiejętności, potwierdzone świadectwem, certyfikatem czy członkostwem w określonej korporacji zawodowej.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1510 z późn. zm., dalej jako KP) reguluje podstawowe sprawy związane z nabywaniem i podnoszeniem kwalifikacji przez pracowników. W art. 17 i 94 nakłada na pracodawcę obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Z kwestią kwalifikacji zawodowych łączy się ściśle zasady ustalania wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń związanych z pracą – najważniejsze przepisy w tym zakresie znajdują się w art. 771-773 KP. Kwalifikacji zawodowych pracowników dotyczy bezpośrednio rozdział III działu czwartego KP – Obowiązki pracodawcy i pracownika – art. 102-1036.

Kodeksowa definicja podnoszenia kwalifikacji to „zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą”. Oznacza to, że nawet jeśli pracodawcy z jakiegoś powodu nie zależy na doskonaleniu pracownika, to przynajmniej nie powinien mu tego utrudniać.

Pracownik, który podnosi swoje kwalifikacje może korzystać z gwarantowanego przez KP urlopu szkoleniowego lub zwolnienia z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia i w nich uczestniczyć. Urlop szkoleniowy wynosi 6 dni dla pracownika przystępującego do egzaminów eksternistycznych, do egzaminu maturalnego albo do egzaminu potwierdzającego kwalifikacje w zawodzie lub egzaminu zawodowego. W ostatnim roku studiów na przygotowanie pracy dyplomowej oraz na przygotowanie i przystąpienie do egzaminu dyplomowego pracownikowi przysługuje 21 dni urlopu.

Udziela się go w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Za ten czas oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. Fakultatywnie pracodawca może przyznać pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje dodatkowe świadczenia, np. pokrywając koszty opłat za kształcenie, za przejazdy do miejsca nauki, za podręczniki czy zakwaterowanie.

Najlepiej w takiej sytuacji uregulować te sprawy w formie umowy szkoleniowej – wtedy wzajemne prawa i obowiązki pracodawcy i szkolącego się pracownika będą jasno określone i utrwalone na piśmie.

Umowa nie może zawierać postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż przepisy KP. Z drugiej strony nie ma obowiązku zawierania takiej umowy, jeżeli pracodawca nie zamierza zobowiązać pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Te świadczenia z perspektywy pracodawcy są swego rodzaju inwestycją pokrywając określone koszty, chce on mieć korzyść w postaci wyższych kompetencji pracownika, z których przynajmniej przez jakiś czas będzie mógł korzystać. Finansowanie czy współfinansowanie podnoszenia kwalifikacji pracownika jest też dla pracodawcy pewnym ryzykiem, ponieważ pracownik może po pewnym czasie rozwiązać umowę.

W określonych przypadkach jest jednak obowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę. Wysokość jest proporcjonalna do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia, na przykład, jeżeli pracownik bez uzasadnionych przyczyn nie podejmie podnoszenia kwalifikacji zawodowych albo przerwie podnoszenie tych kwalifikacji.

Zwrot kosztów należy się też, gdy pracodawca rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, w trakcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych lub po jego ukończeniu, w terminie określonym w umowie szkoleniowej, nie dłuższym niż 3 lata. Również, gdy w okresie maksymalnie 3 lat pracownik rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, z wyjątkiem wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn określonych w art. 943 KP oraz gdy w okresie wskazanym w umowie pracownik rozwiąże stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 lub art. 943, mimo braku przyczyn określonych w tych przepisach.





# **DOPASOWYWANIE STANOWISKA PRACY W OPARCIU O KOMPETENCJE**

**Marta Sadłowska** 

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

**Ludzie zmieniają pracę i pracodawców częściej, niż w przeszłości. Regularnie potrzebne są nowe umiejętności, a mobilność geograficzna i zawodowa wzrasta. Internetowe „platformy talentów” i media społecznościowe, zmieniają sposób, w jaki odbywa się rekrutacja.**

Pracodawcy, osoby poszukujące pracy oraz organizatorzy kształcenia i szkolenia coraz częściej korzystają z narzędzi cyfrowych do publikowania oraz składania ofert pracy lub poszukiwania i oferowania możliwości szkolenia. Potrzebują klarownych i aktualnych informacji na temat umiejętności oraz kwalifikacji, aby skutecznie zaradzić brakom umiejętności w programach kształcenia i szkolenia.

**ESCO to europejska wielojęzyczna klasyfikacja umiejętności, kompetencji, kwalifikacji i zawodów. Przedstawia systemowe powiązania między różnymi pojęciami istotne dla unijnego rynku pracy, kształcenia i szkolenia. Jest elementem strategii „Europa 2020”.**

Dopasowywanie stanowisk pracy w oparciu o kompetencje to metoda znajdowania najlepszej zgodności między osobami poszukującymi pracy, a wolnymi stanowiskami poprzez porównanie wiedzy, umiejętności i kompetencji kandydata z wymaganiami pracodawcy.

**Koncepcje i opisy ESCO mogą pomóc ludziom zrozumieć:**

- Jaka wiedza i umiejętności są zazwyczaj wymagane przy pracy w określonym zawodzie,
- Jaką wiedzę, umiejętności i kompetencje uzyskuje się w wyniku posiadania określonej kwalifikacji,
- Jakie kwalifikacje są wymagane lub często wymagane przez pracodawców od osób poszukujących pracy w określonym zawodzie.

W celu skutecznego dopasowywania ofert pracy w oparciu o umiejętności i kompetencje należy wyodrębnić odpowiednie informacje z ofert pracy i profili osób poszukujących pracy, przeanalizować je i zinterpretować. Wykorzystanie koncepcji ESCO może również ułatwić przejście na stale rosnący cyfrowy rynek pracy, oferując wspólny „język” zawodów i umiejętności, który sprawia, że wspomniane cyfrowe narzędzia lepiej się komunikują i współpracują.

ESCO pomaga stworzyć bardziej precyzyjny obraz umiejętności i kompetencji danej osoby, który można wykorzystać bezpośrednio do dopasowywania stanowisk, a system informatyczny może dokładniej i przejrzysiej dopasować osoby poszukujące pracy do

wolnych miejsc pracy lub pracodawców do potencjalnych rekrutów.  
Ponieważ ESCO jest wielojęzyczne, może wspierać dopasowywanie ofert pracy w oparciu o kompetencje ponad barierami językowymi, jak przewiduje na przykład EURES (Europejskie Służby Zatrudnienia) wraz z Europejskim Portalem Mobilności Zawodowej: <https://eures.ec.europa.eu>.

Portal EURES prowadzony przez Komisję Europejską, umożliwia powyższe działania chociażby poprzez aktywne Konto „Mój EURES” oraz zarejestrowane na nim CV, pozwalające na otrzymywanie powiadomień na temat najnowszych ofert pracy, które odpowiadają profilowi osoby poszukującej pracy.

### **Jak można wykorzystać ESCO?**

- ESCO jest wykorzystywane w aplikacjach i platformach internetowych
- ESCO łączy ludzi i miejsca pracy
- ESCO łączy zatrudnienie z edukacją
- ESCO łączy rynki pracy i promuje mobilność

ESCO powinno być stale ulepszane, aby stanowiło wartość dodaną dla rynku pracy oraz systemów kształcenia i szkolenia. Pracodawcy stale poszukują nowych zawodów i umiejętności, a zmiany w programach nauczania i terminologii są również regularnie wprowadzane do programów kształcenia i szkolenia.



# FUNDUSZE EUROPEJSKIE DLA LUBELSKIEGO 2021-2027, WSPÓLNIE TWORZYMY NASZĄ PRZYSZŁOŚĆ

**Katarzyna Szymańska-Dawidek** 

WYDZIAŁ NABORU I POMOCY TECHNICZNEJ RPO WL WUP W LUBLINIE

**Program Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 został oficjalnie zaakceptowany przez Komisję Europejską 24 listopada 2022 r. Nasz Region jako pierwszy w kraju otrzymał akceptację na realizację działań w ramach nowego programu.**

Program Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027, obejmuje XIII priorytetów, tj.: klimat, środowisko, energetyka, instrumenty terytorialne, transport, przedsiębiorczość, infrastruktura: edukacyjna, społeczna, zdrowotna oraz kultura i turystyka – z zakresu Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego (EFRR). Natomiast projekty z zakresu Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), to usługi społeczne, edukacja zdrowie i rynek pracy.

Program Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 i środki z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+), to możliwość kontynuacji działań, które są już znane naszym beneficjentom, m.in. zwiększenie dostępu do zatrudnienia wszystkich osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji na rynku pracy. Ważnym elementem wsparcia będzie eliminowanie różnego rodzaju barier na jakie napotykały osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, borykające się z problemem dyskryminacji na rynku pracy.

Jakie nowości dla wnioskodawców, jak również adresatów wsparcia w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 oferuje Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, przybliży Iwona Jachowicz p.o. Wicedyrektora ds. Organizacji i Funduszy w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie.



**Pani Iwono, jakie nowe propozycje w ramach programu mamy dla naszych wnioskodawców, dla których pierwsze nabory konkurencyjne ogłosimy już w II kwartale 2023 r.?**

Przed nami niezwykle ważne inicjatywy, które stanowią całkowite novum względem poprzedniej perspektywy finansowej. Wymienię tutaj kompleksowe wsparcie dla osób młodych, które w odróżnieniu od minionej perspektywy będzie realizowane w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 i będzie dedykowane osobom w wieku 18-29 lat. Oprócz wsparcia, które osoby młode, znajdujące się w szczególnej sytuacji będą mogły uzyskać w Ochotniczych Hufcach Pracy, wzmocnione zostało wsparcie w ramach tzw. Gwarancji dla młodzieży. Gwarancją objęte są miliony młodych zagrożonych bezrobociem, którzy w tej chwili nie są w stanie wejść na rynek pracy. Uwzględnia się przy tym aktywizację osób, do których najtrudniej dotrzeć, czyli takich, które już od lat mogą mieć trudności ze znalezieniem pracy.

Działania w ramach ulepszonej gwarancji dla młodzieży opierają się na podejściu dostosowanym do indywidualnych potrzeb. Ponadto, młodym ludziom zapewnia się odpowiedni poziom poradnictwa i pomoc w znalezieniu intensywnych lub przyspieszonych kursów podnoszenia kwalifikacji, jeśli okaże się to konieczne. Takie podejście uwzględnia lokalne informacje o rynku pracy, zmienionym wskutek COVID-19, a także możliwości wynikające z przyspieszającej transformacji cyfrowej i ekologicznej. Kolejną formą wsparcia dedykowaną młodym jest międzynarodowa inicjatywa ALMA, która jest propozycją nabywania doświadczenia zawodowego na poziomie międzynarodowym.

**Wspomniała Pani o wsparciu dla osób młodych, przy którym pojawił się skrót ALMA. Przybliży Pani naszym czytelnikom tę inicjatywę?**

Inicjatywa ALMA (ang. Aim, Learn, Master, Achieve – mierz wysoko, ucz się, osiągnij biegłość, realizuj cele) ma na celu wzmocnienie pozycji społecznej i zawodowej młodzieży w wieku 18-29 lat niekształcącej się, niepracującej ani nieszkolącej się (tzw. młodzieży NEET). Realizacja inicjatywy ALMA jest wynikiem negocjacji projektu programu prowadzonych z Komisją Europejską w czerwcu i lipcu 2022 r. Będzie realizowana w ramach działania 9.2 Aktywizacja zawodowa, jako typ projektu: 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. To pomoc dedykowana osobom, które mają trudności ze znalezieniem pracy, z niewystarczającymi wynikami szkolnymi lub umiejętnościami zawodowymi, ze środowisk imigranckich, jak również dla młodzieży z niepełnosprawnościami.

W ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Plus (EFS+) możliwe będzie pokrycie wydatków zaspokajające wszystkie potrzeby uczestników podczas pobytu za granicą i udzielane w naturze, czyli: koszty podróży, wyżywienia, zakwaterowania i transportu, a także ubezpieczenia. Koszty takiego pakietu zależą od kosztów utrzymania w przyjmującym państwie członkowskim i zostaną pokryte przez organizację wysyłającą.

Uczestnicy potrzebujący pomocy otrzymają również dietę dzienną, która zapewni im godny poziom życia dostosowany do kosztów utrzymania na wszystkich etapach programu.

Zakwaterowaniem uczestników zajmuje się organizacja partnerska w państwie przyjmującym, a koszty pokrywa organizacja wysyłająca. Wsparcie w ramach ALMY to szkolenia, coaching i doradztwo przed pobytem za granicą, w jego trakcie i po jego zakończeniu – aby zwiększyć szanse uczestników na zatrudnienie w ich kraju i ostatecznie zapewnić im integrację zarówno na rynku pracy, jak i w społeczeństwie. Realizacja inicjatywy ALMA będzie możliwa dzięki sieci partnerstw między organizacjami wysyłającymi i przyjmującymi, w tym publicznymi i prywatnymi służbami zatrudnienia, służbami socjalnymi, organizatorami szkoleń i organizacjami młodzieżowymi (również pomagającymi w selekcji uczestników).

### **Kto oprócz osób młodych skorzysta z pomocy dzięki Funduszom Europejskim w ramach nowego programu?**

W ramach perspektywy 2021-2027, wspierane będą działania ułatwiające integrację społeczno - gospodarczą obywateli państw trzecich czy społeczności marginalizowanych, takich jak Romowie. Będą realizowane z jednej strony jako działania włączające dedykowane tym grupom, jak również wspierające nasze społeczeństwo, będące tutaj w roli społeczeństwa włączającego.

Chciałabym zwrócić uwagę na niezwykle istotną formę wsparcia, oferowanego w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027, którego celem jest godzenie pracy z obowiązkami rodzinnymi czy opiekuńczymi. Będzie to szeroko pojęte wsparcie, obejmujące doradztwo psychologiczne, szkoleniowe, wsparcie w zakresie sprawowania opieki nad dzieckiem czy członkiem rodziny potrzebującym opieki w codziennym funkcjonowaniu, ale też upowszechnianie elastycznych form zatrudnienia czy wsparcie kosztów związanych z readaptacją osób powracających do pracy po długotrwałej nieobecności.

Mam nadzieję, że wyzwania i możliwości uda się wykorzystać jak najbardziej efektywnie, tak, aby przyniosły realną pomoc dla mieszkańców naszego województwa.

### **Dziękuję za rozmowę.**



Zachęcamy Państwa do odwiedzenia strony [rpo.lubelskie.pl](http://rpo.lubelskie.pl), gdzie wchodząc w zakładkę Perspektywa 2021-2027 można zapoznać się z dokumentami programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 oraz na bieżąco śledzić informacje z nim związane.

# KOMPETENCJE 2030

Grzegorz Gach 

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

**Analiza scenariuszowa sprzed dwóch lat wskazała 4 prawdopodobne scenariusze zdarzeń w otoczeniu regionalnego rynku pracy. Szybko wystąpiło wiele zjawisk ze scenariusza „Kryzysowa bioodnowa”. I wciąż pojawiają się nowe niepewności. Ekspertyza rekomendowała rozwinięcie badań, m.in. nad kompetencjami przyszłości. Przedstawiamy część wyników tych prac, zrealizowanych z udziałem lokalnych przedsiębiorców.**

Scenariusz kryzysowy podpowiadał przykładowe opcje dla publicznych służb zatrudnienia województwa lubelskiego. Wśród nich znalazły się programy badań i określania kompetencji przyszłości specyficznych dla województwa lubelskiego. W naszym przedsięwzięciu z 2022r. za kryterium różnicowania obszaru badań przyjęto 16 najważniejszych dla regionu branż. Były one zdefiniowane już kilka lat temu pod potrzeby szkolnictwa branżowego.

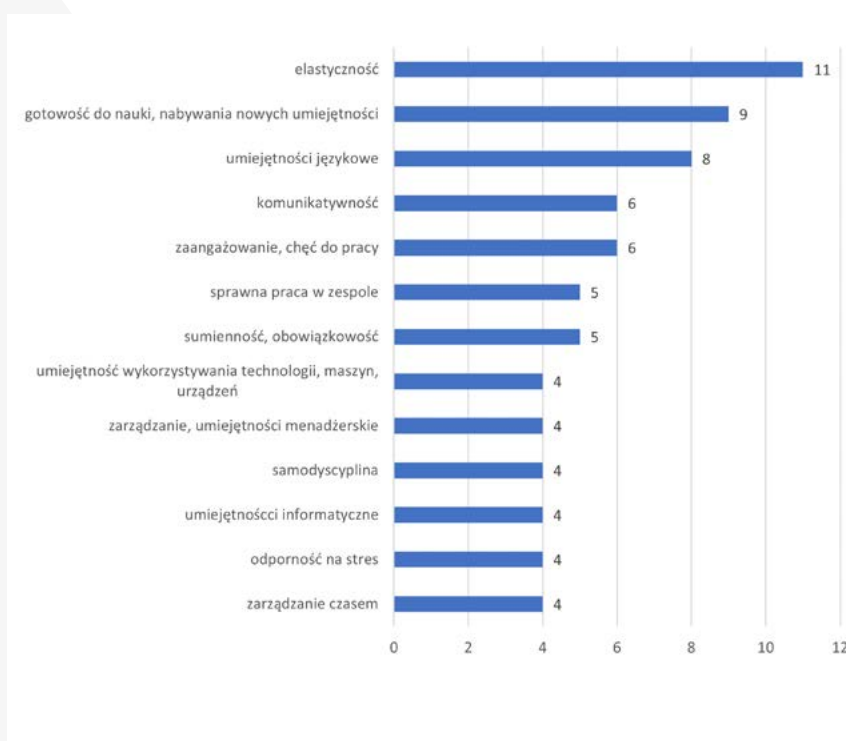
Warto zwrócić uwagę na unikalne kompetencje przyszłości w poszczególnych branżach, istotne zwłaszcza w kontekście scenariusza kryzysowego. W branży budowlanej zwracano uwagę na poszanowanie narzędzi pracy, tak samo w branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej. Przy branży ekonomiczno-administracyjnej wystąpiła umiejętność wirtualnego prowadzenia spotkań. Gotowość do szkolenia nowych pracowników wymieniona była podczas wywiadu z przedstawicielami branży elektroenergetycznej. Umiejętność wykorzystania cyfrowych nowych technologii doceniana będzie w branżach handlowej, spedycyjno-logistycznej i spożywczej. Uczestnicy badania z branż opieki zdrowotnej oraz pomocy społecznej akcentowali empatię połączoną z wysoką kulturą osobistą. Z kolei kompetencje pracy projektowej wyróżniano na spotkaniu z branżą teleinformatyczną, a pomysłowość w realizacji napraw z motoryzacyjną. W horyzoncie czasowym 2030 roku w branży transportu drogowego dobrze widziana będzie umiejętność czytania dokumentacji technicznej. Z punktu widzenia instytucji rynku pracy, programów kształcenia do branży, najistotniejsze są kompetencje najliczniej oczekiwane.

Na pierwszym miejscu, jako istotna dla przyszłości aż 11 branż, jest elastyczność. Kolejną ważną umiejętnością, a może ściślej oczekiwaną postawą, będzie gotowość do nauki, nabywania nowych umiejętności – wskazało na nią 9 branż. Na wysokie miejsca tych kompetencji na pewno miała wpływ sytuacja kryzysowa, której doświadczają obecnie firmy. W innych scenariuszach rozwoju rynku pracy firmy także je doceniają (to zróżnicowanie było przedmiotem badania), przy czym inne umiejętności częściej (np. językowe w scenariuszu regionalnego rozwoju specjalizacji transportowo-logistycznej) lub równie często. Podmioty branżowe zapewne uznały, że

z konsekwencjami kryzysu mierzyć będą się jeszcze długo.

Firmy będą musiały utrzymać większą aktywność, sprostać nowym warunkom rynkowym np. trudniejszym zdobyciem i utrzymaniem klienta. Dlatego liczą na pracowników otwartych na nowe zadania w pracy, być może wykonujących zmienne czynności w określonym czasie, potrafiących pracować indywidualnie i zespołowo, wykorzystujących do rozwiązywania problemów różną wiedzę.

**Wykres ilustruje branżową częstość występowania preferencji kompetencyjnych, niezależnie od scenariusza:**



Materiał z badania może służyć doradcom zawodowym do tworzenia programów pracy z uczniami, przyszłymi uczestnikami rynku pracy, a także osobom ceniącym indywidualne doskonalenie kompetencji.

Raport jest dostępny w bibliotece internetowej Wydziału Badań i Analiz (publikacje za 2022r.). Zawiera 16 rozdziałów odpowiadających branżom. Każdy rozdział prezentuje najpierw zapotrzebowanie na kwalifikacje w zależności od scenariusza, ale i nowe kwalifikacje, wynikające z przyszłych potrzeb mieszkańców i firm branżowych. Analogicznie 16 osobnych podrozdziałów poświęconych zostało kompetencjom.

# UMIEJĘTNOŚCI NIEZBĘDNE DO ODNIESIENIA SUKCESU

**Jolanta Tkaczyk** 

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

**Prawdopodobnie miną dziesiątki lat zanim będziemy mogli w pełni przeanalizować globalny efekt pandemii COVID-19, ale co do jednego możemy być już dzisiaj zgodni – świat nie jest już taki sam jak przedtem, a zmiany dotyczą praktycznie wszystkich aspektów naszego życia, również zawodowego.**

Pojawiły się nowe możliwości, zmienił się nie tylko charakter pracy, ale również oczekiwania pracodawców. W jednym ze swoich raportów, Deloitte Access Economics prognozuje, że do 2030 r. aż dwie trzecie wszystkich miejsc pracy na świecie stanowią będą zawody wymagające umiejętności miękkich, opierających się na szeroko rozumianych umiejętnościach psychospołecznych. Dlatego też rozwój i doskonalenie takich umiejętności ma kluczowe znaczenie w drodze do odnalezienia się na zmienionym rynku pracy.

Oto kilka umiejętności, których będziesz potrzebować, aby z powodzeniem poruszać się w tej nowej „normalności”:

## **-Przywództwo**

Pomimo spowolnienia pandemii, praca zdalna staje się coraz bardziej popularna. Posiadanie dobrych umiejętności przywódczych nie polega wyłącznie na nadzorowaniu i zarządzaniu innymi. Obecnie, dobry menedżer czy lider zespołu musi być w stanie inspirować i motywować swoich współpracowników oraz zachęcać do efektywnej współpracy na odległość.

## **-Inteligencja emocjonalna i komunikacja**

Obie te umiejętności są niezbędne do utrzymania dobrego kontaktu ze współpracownikami, bez względu na charakter pracy. Posiadanie inteligencji emocjonalnej oznacza bycie świadomym emocji i zachowań innych ludzi oraz okazywanie im empatii, co odgrywa znaczącą rolę, zwłaszcza w tych niepewnych czasach. Dobre umiejętności komunikacyjne stają się niezbędne w przypadku pracy zdalnej, ponieważ przejrzystość e-maili i wirtualnych spotkań jest koniecznością, aby umocnić zaufanie współpracowników i utrzymać wysoki poziom wydajności.



## **-Zdolność adaptacji**

*„Gatunkiem, który przetrwa, nie jest ani ten najsilniejszy, ani najinteligentniejszy. Przetrwa ten, który potrafi się zmieniać” (Karol Darwin).*

Lockdown przyniósł wiele nieoczekiwanych zmian w naszym życiu, wymagających od nas elastyczności i dostosowania się do nowych warunków pracy. Zdolność adaptacji to nie tylko akceptacja zmian w obowiązkach zawodowych, ale coraz częściej oznacza ciągłe uczenie się nowych umiejętności i aktualizowanie starych, aby pozostać na ewoluującym rynku pracy.

## **-Kreatywność i innowacja**

Wczorajsze odpowiedzi nie rozwiążą dzisiejszych problemów.

Każdy kryzys rodzi innowacje, ale innowacje są również kluczem do przetrwania kryzysu. Czasy pandemii COVID-19 udowodniły nam, że przyszłość należy do odważnych i kreatywnych. Firmy, które umiały dostrzec pojawiające się możliwości, rozwinąć usługi i wykorzystać nowe kanały dostosowania się do potrzeb klientów przetrwały na rynku.

## **-Krytyczne myślenie**

W czasach, w których poruszanie się po fake newsach i kontrastujących danych staje się codziennością, niezwykle ważna jest umiejętność jasnego i racjonalnego myślenia podczas obiektywnej oceny informacji. Takie krytyczne myślenie pozwoli na podjęcie świadomych i przemyślanych decyzji.

## **-Znajomość danych**

Firmy, które rozumieją trendy biznesowe, są lepiej przystosowane do reagowania na nieoczekiwane sytuacje. Jednak, aby to zrobić, potrzebują profesjonalistów znających się na danych, pracowników potrafiących trafnie interpretować i przetwarzać pozyskane informacje oraz proponować oparte na nich rozwiązania. Z tego powodu osoby posiadające umiejętności obsługi danych są coraz bardziej poszukiwane przez pracodawców niż kiedykolwiek wcześniej.

## **-Umiejętności cyfrowe i znajomość technologii**

Kryzys związany z COVID-19 pokazał, że firmy o silnej obecności cyfrowej są mniej podatne na spowolnienie gospodarcze. Dlatego, osoby posiadające umiejętności w dziedzinie marketingu cyfrowego, tworzenia stron internetowych i kodowania mogą stać się nieocenione, pomagając firmom utrzymać się na powierzchni w trudnych czasach.

Świat po pandemii nigdy nie będzie już taki jak przed, ale może być lepszy. Pandemia spowodowała wiele trudności, a jedną z podstawowych cech, których potrzebujemy, aby przetrwać, jest odporność rozumiana też jako zdolność do odbicia się od trudnych czasów i zrobienia czegoś lepszego.

# KOMPETENCJE MAJĄ ZNACZENIE

Iwona Siwek- Sulowska 

CENTRUM INFORMACJI I PLANOWANIA KARIERY ZAWODOWEJ WUP W LUBLINIE

**Każdy, kto poszukuje zatrudnienia, powinien rozpocząć od poznania swoich kompetencji. Szczególnie młodzi ludzie, którzy stoją przed wyborem drogi zawodowej, powinni poznać swoje mocne strony, zainteresowania, preferencje i predyspozycje zawodowe, a także zapoznać się z informacjami o rynku pracy. Jedną z metod diagnozujących kompetencje zawodowe jest Narzędzie do Badania Kompetencji (NBK).**

Dynamika na rynku, zmiana stanowiska czy miejsca pracy spowodowała, że kompetencje miękkie mają coraz większe znaczenie dla pracodawców i są przez nich bardziej doceniane. Dawniej pracodawcy zwracali przede wszystkim uwagę na kompetencje twarde, które są bardziej mierzalne, można je zweryfikować odpowiednim dokumentem, certyfikatem bądź dyplomem. Kompetencje twarde to wiedza merytoryczna i umiejętności z konkretnej dziedziny, które można zdobyć w szkole, na kursach lub szkoleniach. Zaliczyć do nich można np. umiejętność obsługi komputera, wózka widłowego, umiejętność projektowania budynków, znajomość programów graficznych czy prawo jazdy. Natomiast kompetencje miękkie nabywane są poprzez doświadczenie, są trudne do zmierzenia i zweryfikowania. Przydają się bez względu na rodzaj wykonywanej pracy. **Kompetencje miękkie to zdolności personalne, które mają wpływ na to, w jaki sposób się zachowujemy i porozumiewamy np. umiejętności komunikacyjne, asertywność, umiejętność radzenia sobie ze stresem, zarządzanie sobą w czasie, kreatywność, rozwiązywanie problemów, umiejętność analitycznego myślenia.** Każdy, kto poszukuje zatrudnienia, powinien rozpocząć od poznania swoich kompetencji. Szczególnie młodzi ludzie, którzy stoją przed wyborem drogi zawodowej, powinni poznać swoje mocne strony, zainteresowania, preferencje i predyspozycje zawodowe, a także zapoznać się z informacjami o rynku pracy. Pomoże to zaplanować swoją przyszłość, w sposób bardziej świadomy i przemyślany.

Badania WUP w Lublinie „Losy absolwentów szkół wyższych województwa lubelskiego” pokazują, że decyzje o karierze zawodowej podejmowane są przede wszystkim na podstawie własnych przemyśleń (ponad 80% uczestników badania), zdecydowanie rzadziej młodzi ludzie zwracali się o pomoc do doradców zawodowych (8,5%). Jednocześnie 46,3% badanych przyznało, że ich wiedza w zakresie zapotrzebowania rynku pracy na zawody, w momencie wyboru studiów była niewystarczająca. Z wypowiedzi wynikało również, że duża część osób, nie jest zadowolona z wybranej ścieżki edukacyjnej i gdyby mieli taką szansę, to zdecydowaliby się na inny kierunek/profil kształcenia (47,2% badanych).

Dla studentów, okres nauki to czas poszukiwania swojego miejsca w społeczeństwie i kształtowania własnej kariery zawodowej. Coraz częściej poszukują oni pomocy

i wskazówek w kreowaniu rozwoju zawodowego. Ważne jest, aby tego wsparcia udzielali im wykwalifikowani specjaliści. Doradcy zawodowi WUP w Lublinie przeprowadzili zajęcia z zakresu poradnictwa zawodowego ze studentami KUL, kierunku Prawo w biznesie, studia licencjackie oraz studia magisterskie. Były to zajęcia przygotowujące studentów do wejścia na rynek pracy: „W stronę rynku pracy”, „Krok do biznesu”, „Personal branding”. Studenci uzyskali wiele cennych i przydatnych informacji dotyczących funkcjonowania na rynku pracy oraz zakładania własnej działalności gospodarczej. Ponadto, każdy z nich miał możliwość wykonania testów badających predyspozycje i kompetencje zawodowe, a następnie interpretacji wyników podczas indywidualnego spotkania z doradcą zawodowym. Jednym z testów zastosowanych do badania kompetencji u studentów było **Narzędzie do Badania Kompetencji**. Test służy do diagnozowania kompetencji zawodowych, jest przydatny przy podejmowaniu decyzji dotyczących wyboru lub zmiany zawodu, kierunku kształcenia. NBK umożliwia przeprowadzenie badania 18 kompetencji. Każda z nich została zdefiniowana i opisana za pomocą tzw. wskaźników behawioralnych, czyli konkretnych, wyselekcjonowanych zachowań, które można uznać za reprezentatywne dla danej kompetencji. Zostały one pogrupowane w trzy kategorie:

### **Kompetencje osobiste**

-związane z samodzielną realizacją zadań zawodowych. Ich poziom wpływa na ogólną jakość wykonywanych zadań – decyduje o szybkości, adekwatności i rzetelności podejmowanych działań.

### **Kompetencje społeczne**

-wpływają na jakość wykonywanych zadań, wymagających kontaktowania się z innymi osobami. Ich poziom decyduje o skuteczności współpracy, porozumiewania się i wywierania wpływu na innych.

### **Kompetencje menedżerskie**

-są związane z planowaniem, ko-ordynowaniem oraz monitorowaniem pracy. Ich poziom decyduje o skuteczności zarządzania innymi osobami.

Doradca zawodowy może badać dowolnie wybrane kompetencje lub korzystać z gotowych zestawów testów (profilu kompetencyjnych), które obejmują szerszy zakres kompetencji. Każde badanie kończy raport, w którym osoba badana otrzymuje informacje na temat uzyskanych wyników. NBK można wykonywać zarówno w wersji elektronicznej, jak i papierowej, może być przydatne w pracy z osobami, które:

- są zainteresowane wyborem lub zmianą zawodu,
- szukają odpowiedniego kierunku kształcenia,
- chcą zwiększyć swoje szanse na znalezienie satysfakcjonującej pracy
- chcą poznać własne kompetencje i predyspozycje zawodowe,
- szukają możliwości rozwoju w ramach aktualnej pracy.

# JAK UCZENIE SIĘ MOŻE ZMIENIAĆ ŻYCIE

**Katarzyna Mazurek** 

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

**„Nie wstyd nie wiedzieć, lecz wstyd nie pragnąć swej wiedzy uzupełniać”  
- jak uczenie się może zmieniać życie.**

Powstawanie i zanikanie wielu profesji, potrzeba rozwoju umiejętności interpersonalnych i kompetencji miękkich wymuszają przeorientowanie modelu kariery i gruntowną zmianę w podejściu do potrzeby kształcenia się od pierwszych do ostatnich lat życia. Nowe branże nie mają szansy zaistnieć, rozwijać się i stać się konkurencyjnymi bez wykwalifikowanych kadr. Z tej perspektywy warto przyrzeć się inicjatywie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie wspierającej ideę uczenia się przez całe życie, określanej z języka angielskiego jako lifelong learning (LLL).

Tradycyjny model kariery edukacyjnej i zawodowej polega na intensywnym uczeniu się w latach szkolnych, pogłębianiu wiedzy, umiejętności i kompetencji w systemie szkolnictwa wyższego, na zdobywaniu kwalifikacji zawodowych oraz na możliwie najdłuższym utrzymaniu zatrudnienia w wyuczonym zawodzie. Charakterystyczne dla procesów uczenia się w Polsce jest wyraźne ukierunkowanie na kształcenie formalne (w szkołach i uczelniach). Tymczasem edukacja nie sprowadza się tylko do nauki realizowanej od przedszkola do uniwersytetu trzeciego wieku. W koncepcji LLL doceniane są różne środowiska i formy uczenia się, gdyż ich połączenie daje najlepsze efekty. Idea całożyciowego uczenia się odnosi się do wszelkiej, trwającej przez całe życie aktywności. Podjęcie wysiłku w kierunku samorozwoju wzmacnia pewność siebie, poczucie bycia kompetentnym i profesjonalnym w pracy. Z wypowiedzi pracodawców wynika, iż w trakcie procesów rekrutacyjnych znaczenie ma nie tylko uzyskany dyplom i wykształcenie kandydata, ale także chęć i predyspozycje do rozwoju, podejmowania nowych wyzwań i wychodzenia poza utarte schematy. Podkreślić należy, że praktykowanie idei uczenia się pomaga nie tylko w życiu zawodowym, ale również codziennym. Zdobywanie wiedzy związanej z pasjami i rozwojem osobistym może pomóc w radzeniu sobie z kryzysami życiowymi i stanowić odskocznnię od problemów. Z kolei, pozyskiwanie zasobów wiedzy na tematy społeczno-kulturowe otwiera na świat, pozwala zrozumieć różnorodne procesy społeczne, uczy krytycyzmu wobec przekazów medialnych i dostępnych informacji. Korzyści wynikające z aktywności edukacyjnej są zatem obszerne i dotyczą wielu sfer życia: pozycji na rynku pracy, budowania relacji z otoczeniem, samooceny i postrzegania siebie w różnych rolach społecznych (np. rodzic, pracownik). Wypełniając zadania w zakresie określania oraz koordynowania regionalnej polityki rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie planuje realizację projektu w ramach inwestycji A3.1.1 Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności pn.: „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”.

Celem przedsięwzięcia projektowego jest zbudowanie systemu koordynacji działań w województwie lubelskim i utworzenie trwałych mechanizmów współpracy w regionie na gruncie kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych. Główny filar tego systemu stanowić będzie Wojewódzki Zespół Koordynacji do spraw wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030. W skład wspomnianego gremium wchodzi przedstawiciele kluczowych, na rzecz rozwijania umiejętności w województwie lubelskim, podmiotów i instytucji (oświata, gospodarka, zarządzanie strategiczne, fundusze europejskie i dialog społeczny).

Projekt zakłada wypracowanie dostosowanej do specyfiki regionu koncepcji modelu uczenia się przez całe życie w oparciu o współpracę szeregu regionalnych interesariuszy (oświata, rynek pracy, biznes). W wyniku integracji ich potencjałów powstanie trwały system dopasowania szeroko pojmowanych usług edukacyjnych do praktycznych predyspozycji danej osoby w kontekście obecnych i przyszłych potrzeb rynkowych. Założeniem projektowym jest uporządkowanie współpracy różnorodnych podmiotów i instytucji mających wpływ na rozwijanie umiejętności przez mieszkańców regionu.

Odpowiadając na potrzebę zapewnienia planowania strategicznego w obszarze uczenia się przez całe życie, w tym kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się dorosłych, projekt stanowić będzie istotny element zarządzania rozwojem gospodarczym i społecznym. Podejmowane działania projektowe służyć będą przygotowaniu kadr i społeczeństwa do zachodzących zmian poprzez budowanie stałej dyspozycji do uczenia się, jako procesu trwającego całe życie. Pozwoli to na zachowanie dynamiki wzrostu gospodarczego i adaptację mieszkańców regionu do zmian. Projekt zakłada także wsparcie wdrażania, koordynacji i monitorowania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 - dokumentu mającego status polityki publicznej. Strategia ta stanowi ramy dla planowania przedsięwzięć, które należy podjąć w celu realizacji wyzwań związanych z rozwijaniem oraz wykorzystywaniem umiejętności dzieci, młodzieży oraz osób dorosłych we wszystkich fazach dorosłości. Zarysowany w ZSU 2030 model uczącej się osoby dorosłej



funkcjonuje w sferze prywatnej i publicznej, a jej umiejętności dotyczą rozmaitych ról społecznych.

W sferze prywatnej dorosły dba o rozwój własnej kondycji fizycznej, psychicznej i emocjonalnej, diagnozuje swoje zasoby (np. umiejętności, predyspozycje, talenty, ograniczenia, deficyty). W obszarze życia rodzinnego osoba dorosła skupia się na rozwoju umiejętności kluczowych do pełnienia roli rodzica/opiekuna oraz korzysta ze wsparcia instytucjonalnego w opiece, wychowaniu i rozwoju dzieci, młodzieży i innych osób zależnych. W sferze publicznej dorosły jest pracownikiem i aktywnym uczestnikiem życia społecznego. Cechuje się gotowością do planowania i rozwijania umiejętności istotnych z punktu widzenia zmieniającego się rynku pracy, wykonywanego zawodu czy też zakresu obowiązków zawodowych. Z perspektywy współpracownika kluczowe są dla niego umiejętności komunikacyjne oraz umiejętność zarządzania konfliktami i budowania relacji interpersonalnych.

Podsumowując należy podkreślić, iż idea uczenia się przez całe życie stanowi jedną z zasad rozwoju społeczeństwa obywatelskiego, budowy więzi społecznych, zabezpieczenia zatrudnienia oraz przeciwdziałania marginalizacji. Zacytowana myśl żyjącego na przełomie XIX i XX wieku polskiego aforysty i publicysty - Feliksa Chwaliboga „Nie wstyd nie wiedzieć, lecz wstyd nie pragnąć swej wiedzy uzupełnić” – może, a nawet powinna stanowić motto dla współczesnego człowieka- otwartego na stały rozwój, sprawczego i przygotowanego do adaptacji w zmieniających się warunkach gospodarczych, społecznych i kulturowych.



# DOSTĘP DO RYNKU PRACY DLA OBYWATELI UKRAINY

**Beata Jakubaszek** 

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej podaje, że do sierpnia 2022 roku blisko 380 tysięcy obywateli Ukrainy znalazło pracę w Polsce. Teraz liczba legalnie zatrudnionych może być wyższa.

Formalności związane z uzyskaniem numeru PESEL czy zdobyciem tytułu pobytowego sprowadzono do minimum, a sam proces zatrudnienia obywatela Ukrainy stał się niemal tak prosty jak przyjęcie do pracy obywatela Polski.

Warto pamiętać, że obecnie obywatele Ukrainy mogą podejmować pracę na terenie Polski bez specjalnych pozwoleń. Prawo wymaga jedynie zgłoszenia przez pracodawcę samego faktu zatrudnienia takiej osoby. Nic poza tym. Biorąc pod uwagę zebrane informacje za 2022 rok można zauważyć, że niemal 2/3 cudzoziemców wykonuje w Polsce pracę na podstawie umowy zlecenia, prawie 1/3 na podstawie umowy o pracę, inne formy zatrudnienia stanowią marginalny odsetek. Jednocześnie zauważyć można, że 85% wydanych dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca wydawana jest na okres powyżej 180 dni.

**Ustawa z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa sprawiła, że zatrudnienie obywateli Ukrainy przebywających legalnie na terenie Polski stało się łatwiejsze.**

**W obecnym systemie prawnym funkcjonują cztery procedury legalizacji zatrudnienia:**

- Zezwolenie na pracę cudzoziemca - wydawane jest przez wojewodę na okres do 3 lat.
- Zezwolenie na pracę sezonową - dotyczy podklas PKD uznanych za sezonowe (część rolnictwa oraz gastronomii i hotelarstwa), wydaje je starosta na okres do 9 miesięcy.
- Oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi - rozwiązanie to dotyczy obywateli 6 państw: Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Rosji i Ukrainy. Pozwala ono uzyskać zgodę na wykonywanie pracy - bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę na okres do 24 miesięcy. Warunkiem skorzystania z procedury uproszczonej jest otrzymanie przez pracodawcę wpisu oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi do ewidencji oświadczeń w powiatowym urzędzie pracy.
- Powiadomienie o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy - rozwiązanie wprowadzone na mocy przepisów ustawy z dnia 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym, które pozwala obywatelom Ukrainy, którzy przybyli do Polski od dnia 24 lutego 2022 r. w związku z zagrożeniem działaniami wojennymi prowadzonymi na terytorium tego państwa, jak i obywatelom Ukrainy, którzy przebywają obecnie legalnie na terytorium Polski, na wykonywanie pracy w Polsce w okresie pobytu zgodnego z obowiązującymi przepisami, jeżeli pracodawca powiadomi w terminie 14 dni od dnia podjęcia pracy przez obywatela Ukrainy powiatowy urząd pracy.

Badając liczbę wydanych w 2022 roku dokumentów legalizujących pracę cudzoziemca w podziale terytorialnym wg miejsca wykonywania pracy, widoczne jest, że najwięcej cudzoziemców pracuje w województwie mazowieckim – 19%, wielkopolskim – 12%, dolnośląskim – 11% .

Z danych zgromadzonych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wynika, że w 2022 roku do ewidencji powiatowych urzędów pracy na terenie woj. lubelskiego zostało wpisanych łącznie **31520** oświadczeń o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi, wpłynęło **10287** wniosków o wydanie zezwolenia na pracę sezonową (w tym wydano 3102 zezwolenia), a **18468** dotyczyło powierzenia wykonywanej pracy obywatelom Ukrainy.

Najwięcej oświadczeń o powierzeniu wykonywanej pracy wpisanych było do rejestrów w urzędach pracy powiatu bialskiego, chełmskiego, łukowskiego i na terenie miasta Lublin - to równocześnie urzędy, z zarejestrowaną największą liczbą powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelom Ukrainy. W ciągu 2022 roku (od stycznia do grudnia) w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego zarejestrowało się (napływ) **3921** cudzoziemców, w tym **3345** kobiet. W tym samym okresie 2022 roku pracę podjęło **1212** cudzoziemców, w tym **964** kobiety.

Na koniec 2022 roku w rejestrach urzędów pracy woj. lubelskiego jako bezrobotni pozostawało **1188** cudzoziemców (w tym **958** kobiet). Stanowili oni 1,9% wszystkich bezrobotnych. Prawo do zasiłku na koniec 2022 roku posiadało zaledwie 19 cudzoziemców (w tym 12 kobiet).

### **Cudzoziemcy w 2022 roku, pracują najczęściej w następujących branżach:**

- przetwórstwo przemysłowe – 29%
- transport i gospodarka magazynowa – 18%
- budownictwo – 16%

### **Cudzoziemcy zatrudniani są głównie jako:**

- pracownicy wykonujący prace proste – 42%
- robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy – 22%
- operatorzy i monterzy maszyn i urządzeń – 16%
- pozostali - 20%





# PO WER - CZAS NA PODSUMOWANIE

**Monika Adamczyk** 

WYDZIAŁ REALIZACJI PO WER WUP W LUBLINIE

*“Jeśli ktoś oferuje ci niesamowitą możliwość, a ty nie jesteś pewien, czy dasz radę, powiedz „Tak!” i naucz się jak to zrobić.”*

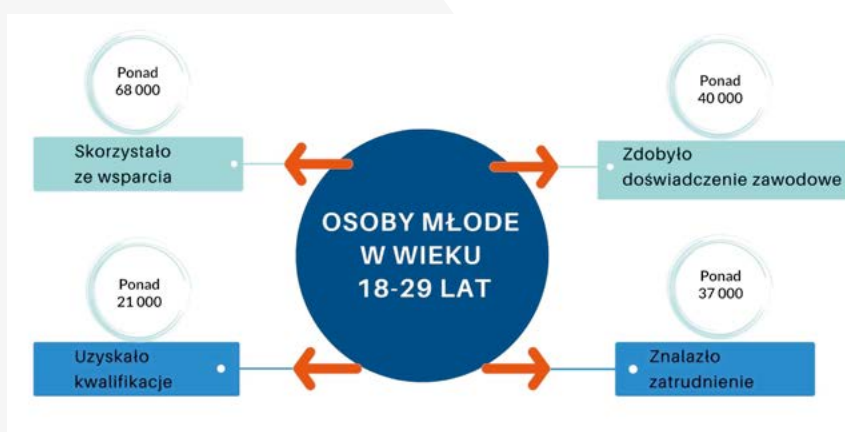
*Richard Branson*

## Przyszła czas podsumowań Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.

Realizacja Programu zakończyła się w 2022 roku. Stworzył on osobom młodym, pozostającym bez zatrudnienia, niesamowitą możliwość rozwoju zawodowego i osobistego. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie zajmował się wdrażaniem części działań na terenie województwa lubelskiego. Przez te wszystkie lata tysiące młodych osób skorzystało z Programu. Za liczbami, które prezentujemy stoją młodzi ludzie i ich marzenia, które dzięki PO WER-owi stały się rzeczywistością. Przedstawione poniżej liczby obrazują, jak wiele młodych osób skorzystało ze swojej szansy i zrealizowało wyznaczony przez siebie cel.

### Efektywne wykorzystanie środków finansowych Programu pozwoliło osiągnąć następujące wyniki:

Wsparcia udzielono łącznie ponad 61 tysiącom osób, **21,2 tys.** osób zdobyło kwalifikacje, blisko **40 tys.** osób zyskało doświadczenie zawodowe i ponad **37 tys.** osób zdobyło zatrudnienie, co niewątpliwie wzbogaciło regionalny rynek pracy.



Do sukcesów można zaliczyć również wsparcie udzielone z Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój w okresie pandemii Covid – 19. Dzięki środkom finansowym, które trafiły do prawie pięciu i pół tysiąca przedsiębiorców z naszego województwa, zatrudniających osoby młode, udało się ochronić blisko 11 tysięcy miejsc pracy. Co ważne i warto podkreślić to fakt, iż wszystkie uzyskane efekty są wynikiem współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie z beneficjentami, którzy podjęli się realizacji projektów z zakresu aktywizacji zawodowej osób młodych w wieku 18-29 lat. Koniec wdrażania Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój nie oznacza końca wsparcia dla osób młodych, pozostających bez zatrudnienia. Kolejne możliwości stwarza nowa unijna perspektywa finansowa na lata 2021 – 2027, w ramach której realizowany będzie Program Fundusze Europejskie dla Lubelskiego.

# STATYSTYKI ANGELIKI

## ANGELIKA BIL

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

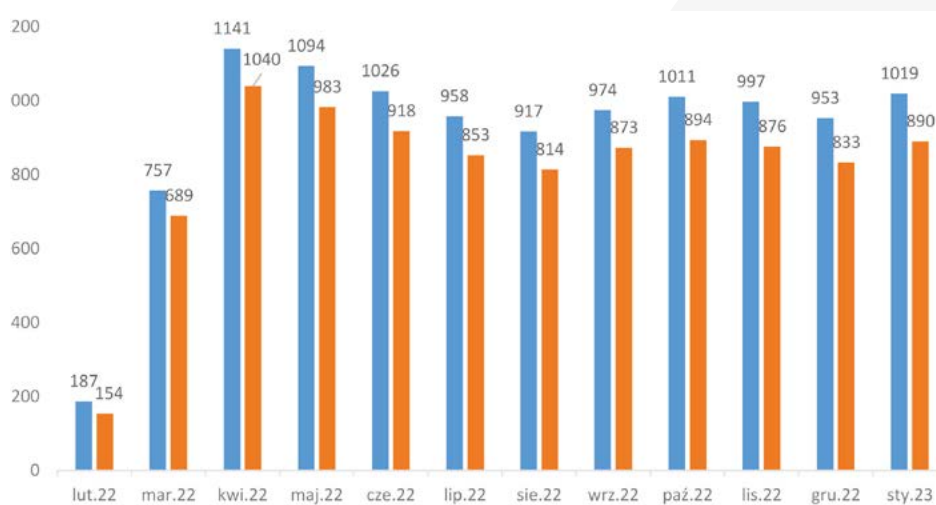
Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec stycznia 2023 r. wynosiła **64 398** osób i była niższa w porównaniu do stycznia 2022 r. o 4 354 osoby (tj. 6,3%).

Stopa bezrobocia (liczona jako liczba bezrobotnych do aktywnych zawodowo) w styczniu 2023 r. w województwie wynosiła 8,4%, w odniesieniu do grudnia 2022 r. wartość stopy bezrobocia była wyższa o 0,3 pkt procentowego.

W kraju stopa bezrobocia wynosiła 5,5%. Polska od wybuchu wojny na Ukrainie w lutym 2022 r. przyjmowała uchodźców z tego kraju. Wykres i tabele przedstawiają dane pod względem ich rejestracji jako osoby bezrobotne w województwie lubelskim.

### Wykres 1

Liczba Ukraińców ze statusem bezrobotnych w WL w poszczególnych miesiącach (stan na koniec miesiąca)



### Tabela 1

Zawody, w których w styczniu zarejestrowanych było najwięcej uchodźców

Zawód do statystyk	Liczba osób bezrobotnych	Liczba bezrobotnych kobiet
Bez zawodu	529	461
Sprzedawca	28	28
Ekonomista	27	26
Księgowy	26	26
Kucharz	18	17
Pielegniarka	14	14
Psycholog	11	11
Pozostali specjaliści z dziedziny prawa gdzie indziej niesklasyfikowani	11	10
Fryzjer	10	10
Nauczyciel przedmiotu w szkole podstawowej	8	8
Cukiernik	8	8
Nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej	7	7
Specjalista do spraw organizacji usług gastronomicznych, hotelowych i turystycznych	7	7
Pracownik biurowy	7	7
Pomoc kuchenna	7	7

**Tabela 2**  
**Najpopularniejsze zawody z powiadomień (dane kumulatywne)**

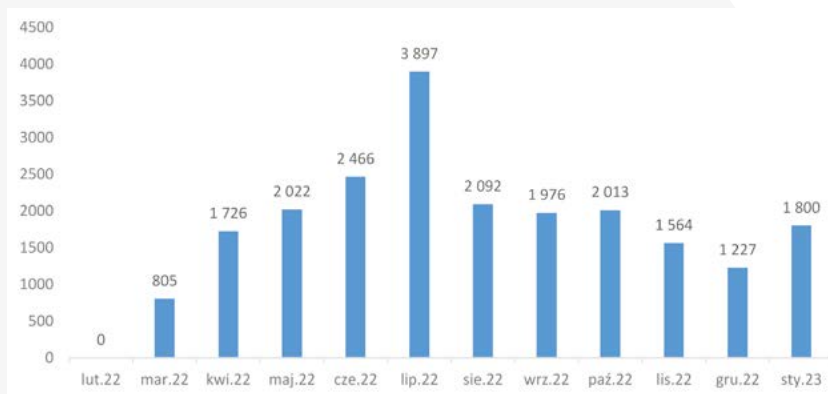
Nazwa zawodu	Liczba powiadomień
Pomocniczy robotnik polowy	2570
Magazynier	1732
Pozostali pracownicy wykonujący prace proste gdzie indziej niesklasyfikowani	1367
Pomocniczy robotnik w gospodarstwie sadowniczym	1046
Pakowacz ręczny	1 032
Pracownik prac dorywczych	913
Sortowacz	763
Pozostali pracownicy wykonujący dorywcze prace proste	638
Zbieracz owoców, ziół i innych roślin	570
Pomocniczy robotnik przemysłowy	497

**Tabela 3**  
**Najpopularniejsze branże z powiadomień (dane kumulatywne)**

Rodzaj działalności	Liczba powiadomień
Uprawa pozostałych drzew i krzewów owocowych oraz orzechów	3104
Magazynowanie i przechowywanie pozostałych towarów	1535
Uprawa warzyw, włączając melony oraz uprawa roślin korzeniowych i roślin bulwiastych	1155
Pozostałe przetwarzanie i konserwowanie owoców i warzyw	1085
Uprawa drzew i krzewów owocowych ziarnkowych i pestkowych	865
Uprawy rolne połączone z chowem i hodowlą zwierząt (działalność mieszana)	801
Transport drogowy towarów	634
Działalność związana z pakowaniem	590
Roboty budowlane związane ze wznoszeniem budynków mieszkalnych i niemieszkalnych	458
Przetwarzanie i konserwowanie mięsa z drobiu	439

Proceduralnym ułatwieniem w zatrudnianiu uchodźców jest powiadomienie o powierzeniu pracy obywatelom Ukrainy o których mowa w art. 2 ust. 1 ustawy z dnia 12 marca 2022 o pomocy obywatelom Ukrainy, w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa (Dz. U. 2022, poz. 583). W jego ramach od lutego 2022 r. do końca stycznia 2023 r. zatrudnionych zostało 21 587 osób przez pracodawców z naszego regionu (najwięcej w Lublinie - 6 241, Chełmie - 2 658 oraz Białej Podlaskiej - 1 935) Najintensywniejszym okresem pod tym względem był okres prac sezonowych (najwięcej powiadomień miało miejsce w lipcu - 3 897).

**Wykres 2**  
**Liczba powiadomień w województwie lubelskim**



**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 90 34 93  
power@wup.lublin.pl

**Punkt Kontaktowy RPO WL**

tel. 81 463 53 63, 605 90 34 91  
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):  
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**

Plac Niepodległości 1  
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