

Energia myśli pozytywnych

4

Współpraca i intermentoring skuteczną
metodą aktywizacji zawodowej osób
po 50 roku życia

8

Doświadczenie zawodowe –
mocna strona osób w wieku powyżej
50 roku życia

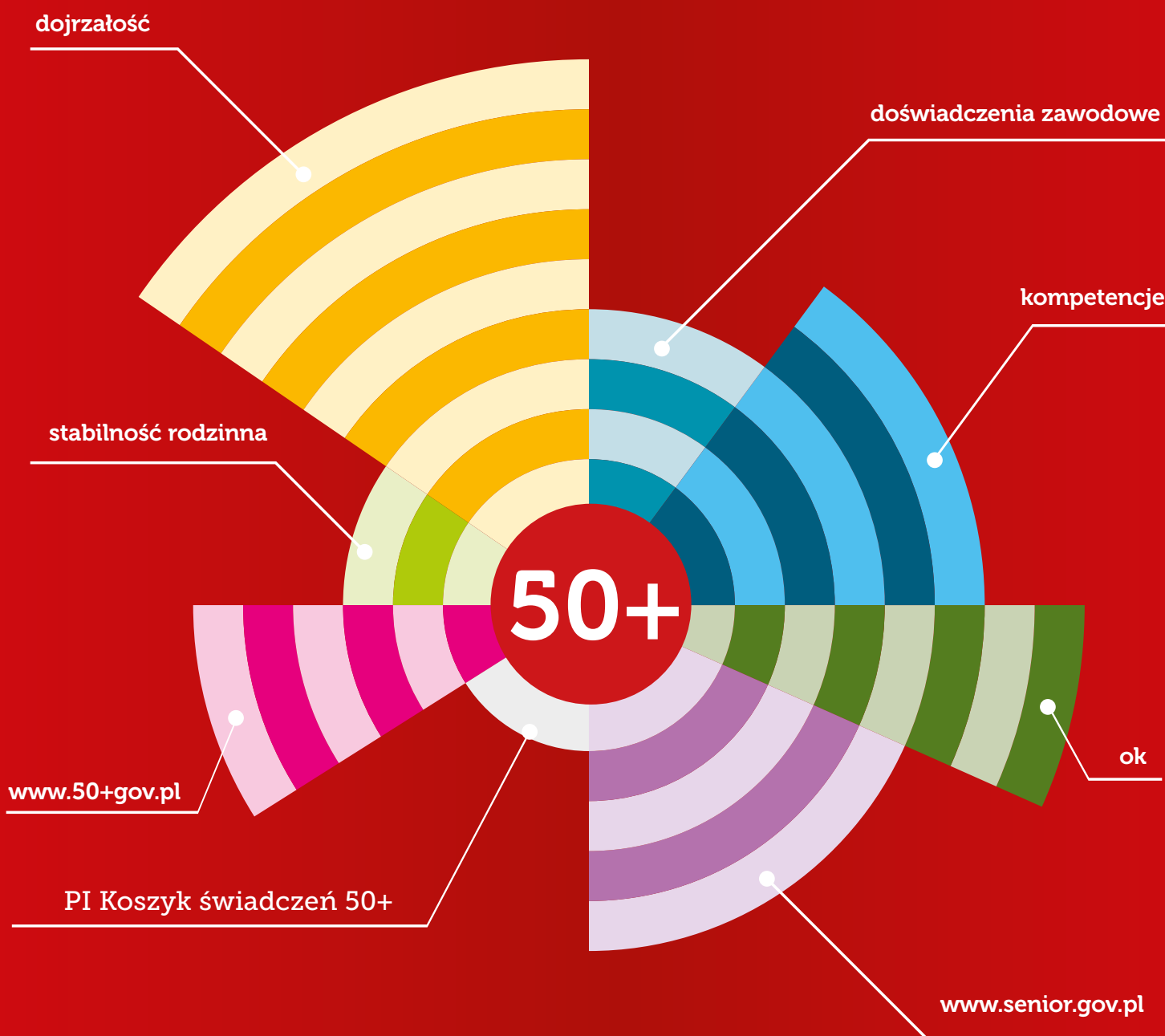
12

lubelskie na rynku pracy

BIULETYN INFORMACYJNY WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE ISSN 2299-1387 # 3/16 2015



lubelskie
Smakuj życie!



W numerze...

Energia myśli pozytywnych.....	4	Doświadczenie zawodowe – mocna strona osób w wieku powyżej 50 roku życia.....	12
Outplacement dla oświaty	6	Co i dla kogo WUP zaplanował w 2015 r. w ramach konkursów RPO w latach 2014-2020?.....	14
Aktywni 50+ wymiana dobrych praktyk	7	Ruszył pierwszy nabór w ramach RPO Województwa Lubelskiego 2014–2020.....	16
Współpraca i intermentoring skuteczną metodą aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia.....	8	Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia – w 2016 roku wspieramy zatrudnienie i rozwój przedsiębiorczości na wsi	18
Ponad 62 mln dla młodych bezrobotnych – pierwsze środki unijne z perspektywy finansowej 2014-2020 podpisane.....	11		

LUBELSKIE NA RYNKU PRACY. BIULETYN INFORMACYJNY WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE

Wydawca: **Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie**
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin
tel. 81 463 53 00, sekretariat@wup.lublin.pl
Redakcja: **Katarzyna Banach, Ilona Błaszczuk, Angelika Guz, Iwona Wójcik, Anna Matynia**
Współpraca z redakcją:
Pracownicy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Paulina Jakubaszek, Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie

Wydawnictwo bezpłatne
Nakład: **1500 egz.**
Opracowanie graficzne i skład:
Pacewa
Fotografie: **Archiwum WUP, 123rf**
Druk: **Drukarnia Standruk Adam Król**

Istnieje możliwość zamówienia bezpłatnej prenumeraty biuletynu. Zamówienia należy kierować na adres **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.

WUP w Lublinie

Doradztwo

grupowe lub indywidualne służy pomocą w podejmowaniu decyzji zawodowych

Projekty

współfinansowane ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego

Pośrednictwo

oferty pracy EURES, zasiłki dla bezrobotnych przemieszczających się we Wspólnocie Europejskiej

Konferencje

promujące politykę rynku pracy w regionie

MAŁGORZATA SOKÓŁ
dyrektor
Wojewódzkiego Urzędu Pracy
w Lublinie

Szanowni Państwo,

Oddajemy w Wasze ręce jesienne wydanie biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie **Lubelskie na rynku pracy**, którego tematem przewodnim jest sytuacja na rynku pracy osób powyżej pięćdziesiątego roku życia. Piszemy o możliwościach i propozycjach dla osób z tej grupy wiekowej, przedstawiamy statystyki i dobre praktyki.

W ramach wspierania zatrudnienia i przedsiębiorczości na obszarach wiejskich opracowujemy Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok, którego główne założenia prezentujemy na kartach biuletynu.

Jednocześnie, chcemy zainteresować Państwa propozycjami Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój i Regionalnego Programu Operacyjnego na lata 2014 – 2020 oraz aktualnymi działaniami prowadzonymi przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.

Z życzeniami ciekawej lektury

Małgorzata Sokół

Energia myśli pozytywnych

JOANNA ŻELAZKO

Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej
WUP w Lublinie



Wiek 45 lat rozpoczyna drugą połowę etapu kariery zawodowej w życiu człowieka, w której zaczynają nasilać się symptomy kryzysu zawodowego i trudności w utrzymaniu się na rynku pracy. Jednak społeczeństwo oczekuje od tej grupy nadal pełnej aktywności zawodowej, aż do czasu emerytury. Czy to się udaje osobom po 50 roku życia? Dane statystyczne potwierdzają niską aktywność zawodową kobiet i mężczyzn między 45 a 69 rokiem życia. W czym zatem tkwi problem?

Czy rzeczywiście osobom po pięćdziesiątce trudniej jest znaleźć pracę niż trzydziestoletnim? W tej kwestii panuje wiele stereotypów. Szukając pracy należy oceniać swoje szanse w odniesieniu do posiadanej wiedzy, doświadczenia, kompetencji, kreatywności, a nie przez pryzmat wieku. Osoby 50+ mimo wszystko nie powinny dać się zepchnąć na margines życia zawodowego, chociażby ze względu na atuty jakimi dysponują. Przekonanie, że to gorsza kategoria pracowników, trudniej adaptująca się do nowych warunków to przykład stereotypowego myślenia występującego zarówno po stronie pracodawców, jak i samych pięćdziesięciolatków, a niska samoocena i niedowartościowanie wywołane takim myśleniem, mogą przekładać się na bierność na rynku pracy. Jako doradca zawodowy obserwuję takie „zwinęte skrzydła” u starszych klientów urzędu pracy. A przecież zaawansowany wiek nie wiąże się automatycznie z obniżeniem zdolności do pracy i zanikiem ambicji. Osoby w wieku 50+ to często wartościowi pracownicy posiadający duże kompetencje, doświadczeni zawodowo i życiowo. Pracodawca zatrudniając taką osobę zyskuje zaangażowanego, lojalnego pracownika o ustabilizowanej sytuacji rodzinnej, realizującego cele i deklarującego przywiązanie do firmy. Przebyte doświadczenie zawodowe i życiowe determinuje ich dojrzałość, cierpliwość, odporność na stres. Ponadto,

są dyspozycyjni i zmotywowani zarówno do pracy, jak i kształcenia ustawicznego.

Stosunek do aktywności zawodowej w ciągu całego życia pozostaje pod wpływem wielu zmiennych o charakterze psychologicznym, do których można zaliczyć np. autoidentyfikacje związane z wiekiem. Określenie siebie przez jednostkę jako osobę „starą” znacząco wpływa na jej decyzje, zwłaszcza te, które dotyczą kształtowania przebiegu późnych karier zawodowych. Sposób myślenia o sobie i otaczającym świecie oraz głęboka wiara w to co się robi stanowi podstawę sukcesu i powoduje osiągnięcie wyznaczonego celu. Jedną z psychologicznych przesłanek mającą wpływ nie tylko na pracę ale i na życie w ogóle jest optymizm i pozytywne myślenie. Warto więc obudzić w sobie sprawcze „poczucie mocy”, wyćwiczyć wiarę w siebie, nie „dołować się” brakiem pracy ale zmienić sposób podejścia do napotykaných trudności i podjąć wyzwanie.

Urzędy pracy

W procesie aktywizacji osób po pięćdziesiątce dużą rolę odgrywa doradztwo kariery. Stare porzekadło mówi: kto pyta, nie błądzi. Zapytaj więc doradcę zawodowego w urzędzie pracy, jak może Ci pomóc? Urzędy świadczą wiele form bezpłatnego wsparcia. Doradca pomoże **ustalić indywidualny plan działania, przeprowadzi test kompetencji i zainteresowań zawodowych, wzmocni motywację do działania, określi mocne strony, uzdolnienia i predyspozycje, udzieli informacji o zawodach, rynku pracy, kursach i szkoleniach. Pomoże w opracowaniu dokumentów aplikacyjnych oraz przygotuje do rozmowy kwalifikacyjnej, podpowie, gdzie i jak szukać pracy. Warto dokonać diagnozy własnego potencjału po to, by odkryć swoje atuty i zaplanować działania rozwojowe. Doradca może także zaproponować udział w różnego rodzaju zajęciach, chociażby z zakresu umiejętności obsługi komputera i poszukiwania pracy przez internet.**

Europejski Fundusz Społeczny

Można także skorzystać z projektu Polska Cyfrowa Równych Szans. Wystarczy zadzwonić pod numer +48 14 688 80 12, by znaleźć **Latarnika Polskiej Cyfrowej** ze swojego regionu, który zaprosi na darmowe szkolenie komputerowe i podniesie Twoje kompetencje cyfrowe. Informacje dostępne na stronie: www.latarnicy.pl

Zakończyła się już większość działań pomocowych dla osób 50+ finansowych z poprzedniej transzy środków unijnych. O kolejne działania z nowej perspektywy finansowej należy pytać **w punkcie konsultacyjnym EFS w Wojewódzkim Urzędzie Pracy** lub na stronie: wuplublin.praca.gov.pl w zakładce: dla bezrobotnych i poszukujących pracy/podnoszenie kwalifikacji/szkolenia i bony szkoleniowe.

Refundowane stanowiska pracy dla osób bezrobotnych

Jeżeli mamy ponad 50 lat i status bezrobotnego, to pracodawca, który chce nas zatrudnić może dostać refundację kosztów naszego wynagrodzenia na 12 miesięcy, a jeśli skończyliśmy 60 lat – na 24 miesiące. Wysokość tego wsparcia wynosi maksymalnie 50% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Po zakończeniu okresu dofinansowania pracodawca kontuuje zatrudnienie przez okres równy co najmniej połowie okresu, za jaki otrzymał środki z Funduszu Pracy tzn. odpowiednio 6 lub 12 miesięcy.

Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Jeśli pracodawca zatrudnia osobę 45+ na umowę o pracę, może skorzystać ze środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego przeznaczonych na finansowanie kursów czy studiów podyplomowych. Pracodawca powinien w tym celu zgłosić się do powiatowego urzędu pracy w miejscu swojej siedziby lub prowadzonej działalności.

Reasumując, aktywność zawodowa kobiet i mężczyzn w wieku 50+, aczkolwiek podejmowana głównie z pobudek finansowych, jest równie doceniana ze względu na wartości pozafinansowe, takie jak rozwój własny, poczucie własnej wartości i przydatności społecznej, udane życie w ogóle czy kontakty z innymi ludźmi. Pamiętajmy, że pozytywne nastawienie i optymistyczne myślenie bez względu na sytuację, zawsze wygeneruje energię do działania.

Praca pozwala na zaspokajanie wielu potrzeb, spośród których ważną rolę odgrywają cztery:

- 1. POTRZEBA OSIĄGNIĘĆ**
potrzeba osiągnięcia sukcesów w zadaniach wymagających uzdolnień i wysiłku, a także konkurowania z innymi,
- 2. POTRZEBA AFILIACJI**
potrzeba bycia akceptowanym przez inne osoby i integrowania się z grupami społecznymi,
- 3. POTRZEBA AUTONOMII**
potrzeba niezależności w podejmowaniu decyzji, swobody działania,
- 4. POTRZEBA DOMINACJI**
potrzeba posiadania władzy i kierowania, także pracą innych.

Doradztwo
zawodowe



Outplacement dla oświaty

DOROTA WÓJCIK

Wydział Polityki Rynku Pracy
WUP w Lublinie



W okresie od 1 kwietnia 2014 r. do 30 listopada 2015 r. Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z Partnerami – pięcioma powiatowymi urzędami pracy z województwa lubelskiego, realizuje projekt systemowy „Outplacement dla oświaty”. Zgodnie z pierwotnymi założeniami projekt był skierowany do 400 pracowników sektora oświaty z województwa lubelskiego.

Do udziału w projekcie zakwalifikowano już 481 osób.

Intencją Realizatorów projektu jest indywidualne dobranie dla każdego z Uczestników takiej ścieżki wsparcia, która pomoże mu w utrzymaniu lub podjęciu zatrudnienia. Formą cieszącą się dużym zainteresowaniem wśród Beneficjentów są staże w nowym zawodzie. Pracownicy oświaty, dostrzegając złożoną sytuację demograficzną, zdecydowali się na szkolenia i staże m. in. w następujących nowych zawodach: **archiwista (wcześniej nauczyciel j. polskiego)**, **grafik komputerowy (wcześniej – konserwator budynku zatrudniony w szkole)**, **instruktor rekreacji ruchowej (wcześniej – nauczyciel historii)**.

Wśród osób, które utraciły pracę w sektorze oświaty, znalazły się również osoby, które otworzyły **własną działalność gospodarczą i w ramach projektu uzyskały środki na rozwój przedsiębiorczości**. Podjęte inicjatywy często były połączeniem własnych pasji i biznesu. Uczestnicy projektu m. in.: **prowadzą muzeum szachów (wcześniej nauczyciel historii)**, **zakład fotograficzny (właścicielka była asystentem nauczyciela w przedszkolu)**, **czy szkołę jazdy (przed przystąpieniem do projektu – nauczyciel wychowania fizycznego)**.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie wraz z Partnerami zaprasza Czytelników Biuletynu do wzięcia udziału

Wśród uczestników projektu
(stan na dzień 01.09.2015 r.):

61

osób otrzymało środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej,

296

osób skorzystało ze szkoleń,

141

osób uczestniczy w stażach w nowym zawodzie,

140

osób skorzystało ze studiów podyplomowych.

w konferencji podsumowującej realizację projektu „Outplacement dla oświaty”, która odbędzie się 19 listopada 2015 r., o godz. 10.00.

Szczegółowe informacje o programie konferencji i zgłoszeniu uczestnictwa dostępne na stronie internetowej:

www.wuplublin.praca.gov.pl

REALIZATORZY PROJEKTU:

PARTNERZY:

- Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie
- Powiatowy Urząd Pracy w Chetmie
- Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu
- Powiatowy Urząd Pracy w Radzynie Podlaskim
- Powiatowy Urząd Pracy w Puławach

LIDER:

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie



Aktywni 50+: wymiana dobrych praktyk w Lublinie

Przedstawiciele urzędów pracy, organizacji pozarządowych oraz władz rządowych i samorządowych po raz trzeci debatowali o wsparciu osób 50+ na rynku pracy.

Trzecie spotkanie z cyklu „Jak skutecznie wspierać? Dobre praktyki w zakresie aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+” odbyło się 31 lipca br. w Lubelskim Urzędzie Wojewódzkim w Lublinie. Swoje doświadczenia w zakresie aktywizacji

zawodowej osób w wieku 50+ przedstawiły cztery województwa: mazowieckie, podkarpackie, lubelskie i świętokrzyskie.

Głównym celem programów skierowanych do osób 50+ przedstawionych podczas spotkania było zwiększenie zatrudnienia, umożliwienie powrotu na rynek pracy, a także pomoc w założeniu własnej firmy.

Podczas konferencji uczestnicy przedstawili jak obecnie wygląda sytuacja osób 50+ w ich regionach, wymienili się

doświadczeniami i praktykami dotyczącymi problemów osób 50+ na rynku pracy. Podkreślili, że powinno być jak najwięcej szkoleń z zakresu obsługi komputera, a także zajęć nie tylko teoretycznych, a przede wszystkim praktycznych.

Więcej informacji nt. działań prowadzonych dla osób 50+ można znaleźć na stronach: www.50plus.gov.pl oraz www.senior.gov.pl.

Źródło: MPiPS

www.50plus.gov.pl

www.senior.gov.pl



Współpraca i intermentoring skuteczną metodą aktywizacji zawodowej osób po 50 roku życia

PAULINA JAKUBASZEK

Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie



Czy odpowiednia diagnoza, nowe narzędzia oraz szersza współpraca z pracodawcami i organizacjami pozarządowymi mogą okazać się skuteczną metodą aktywizacji osób starszych – po pięćdziesiątym roku życia? Odpowiedzią na to pytanie jest innowacyjny projekt: „PI – Indywidualny koszyk świadczeń 50+ – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”, realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie.

Ponad 80 % osób długotrwale bezrobotnych, objętych wsparciem w ramach projektu „PI Indywidualny koszyk świadczeń 50+”, na stałe powróciła na rynek pracy. Projekt ten spowodował przerwanie bezrobocia, dzięki innowacyjnym narzędziom pomocy. Innowacyjnym produktem finalnym jest model współpracy instytucji rynku pracy, instytucji integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami w zakresie przywracania na rynek pracy osób powyżej 50 roku życia.

Te fakty, to tylko niektóre z najważniejszych efektów realizowanego od 2013 r. projektu „PI Indywidualny koszyk świadczeń 50+ – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”, którego celem było wypracowanie i upowszechnianie innowacyjnego modelu współpracy instytucji rynku pracy, m.in. Powiatowych Urzędów Pracy (PUP), Ośrodków Integracji i Pomocy Społecznej (OPS) z przedsiębiorcami, obejmującej kompleksowy proces przywracania na rynek pracy osób powyżej 50 roku życia.

Wyniki przeprowadzonych badań ewaluacyjnych, w których poddano wnikliwej ocenie stworzone narzędzia oraz efekty ich stosowania i działań podjętych w trakcie realizacji zadania, nie pozostawiają wątpliwości, że zaproponowane w ramach innowacyjnego wsparcia metody przeciwdziałania długotrwałemu bezrobociu, są skuteczne i warte upowszechniania.



Ponad 80 % osób bezrobotnych wróciła na rynek pracy.

Najlepszym na to dowodem są dane liczbowe podsumowujące osiągnięcia zawarte w raporcie z ewaluacji końcowej projektu. Projekt objął 35 odbiorców testowania (20 kobiet oraz 15 mężczyzn) z województwa lubelskiego. Ostateczna liczba osób 50+, które zakończyły praktyki przywracające na rynek pracy osiągnęła wartość 32 osób (zakładano 30 osób). W związku z powyższym stopień realizacji tego wskaźnika określonego w projekcie został przekroczony i wyniósł 107%. Ponad 80% uczestników projektu podjęła zatrudnienie i utrzymała je przez kolejne pół roku. Ponadto po zakończeniu zatrudnienia przewidzianego w umowie, pracodawcy przedłużają umowy uczestnikom i zatrudniają ich na kolejne okresy, kilka osób podpisało już umowy na czas nieokreślony. To na razie wstępne dane, gdyż ostateczne efekty należy mierzyć w dłuższej perspektywie.

Narzędzia uznano za efektywne.

Oceniając jakość narzędzi zastosowanych w ramach projektu eksperci stwierdzili, że model współpracy opracowany w projekcie jest godny polecenia i powinien być stosowany przez inne Urzędy Pracy, Ośrodki Integracji i Pomocy Społecznej oraz pracodawców.

Z naszego punktu widzenia ten całkowicie nowatorski projekt, wychodzi naprzeciw oczekiwaniom i potrzebom rynku pracy.

Produktem finalnym projektu jest model współpracy instytucji rynku pracy oraz instytucji integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami, który całościowo wspiera osoby bezrobotne powyżej pięćdziesiątego roku życia na etapie zarówno poszukiwania pracy, jak i jej utrzymania. Nadrzędną zasadą wypracowaną w projekcie jest indywidualizacja wsparcia oraz elastyczne uwzględnienie zasobów osoby. Kluczem działań aktywizacyjnych jest możliwość skorzystania z „Koszyka świadczeń 50+” – pakietu, dzięki któremu osoba bezrobotna uzyskuje dostęp (po uzgodnieniu z doradcą zawodowym) do: coachingu, konsultacji medycznych, szkoleń z zakresu komunikacji społecznej ze szczególnym uwzględnieniem nowych technologii oraz szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe. Wartość „koszyka” wyznaczona na kwotę max 3,5 tys. zł. W ramach „koszyka” uwzględniono również możliwość refundacji kosztów opieki nad osobą zależną. Po skorzystaniu z odpowiedniej formy wsparcia przewidzianej w „Koszyku świadczeń” osoba bezrobotna bierze udział w sześciomiesięcznej praktyce pod okiem **intermentora – pracownika PUP**, pomagającego w odnalezieniu się w miejscu zatrudnienia, pokonywaniu przeszkód, przełamywaniu oporów i we wdrożeniu się w system pracy. Po zakończeniu praktyki uczestnicy projektu otrzymują umowę o pracę na okres co najmniej sześciu miesięcy. Opracowane rozwiązanie zakłada współpracę z pracodawcami już na etapie procesu rekrutacji, dzięki temu pracodawca zyskuje odpowiedniego pracownika, z kolei pośrednik pracy (przedstawiający kandydata na pracownika) – informacje, jakie kompetencje dominują u osoby i na jakie aspekty w aktywizacji osób w wieku pięćdziesięciu i więcej lat warto zwrócić uwagę, zanim skieruje się je do pracy.

Wśród narzędzi zastosowanych w projekcie eksperci podkreślali duże znaczenie coachingu, konsultacji medycznych, szkoleń z zakresu komunikacji społecznej oraz wsparcie ze strony intermentora, który miał nieść pomoc osobie 50+ w odnalezieniu się w miejscu pracy, przełamywaniu barier i oporów, a także we wdrożeniu się w system pracy. To rozwiązanie nam się sprawdziło, czego dowodem są liczby przedstawione powyżej.

Najważniejszym produktem tego projektu będzie podręcznik z metodologią projektu, zawierający wskazówki dla instytucji rynku pracy, ośrodków pomocy i integracji społecznej oraz pracodawców na rzecz osób długotrwale bezrobotnych powyżej 50 roku życia. Za upowszechnianiem tego projektu świadczą takie argumenty, jak wysoka skuteczność w aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych powyżej 50 roku życia oraz fakt, iż narzędzia wsparcia zastosowane w projekcie: „PI – Indywidualny koszyk świadczeń 50+ – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy” odpowiadają na autentyczne potrzeby potencjalnych użytkowników.

Indywidualny Koszyk Świadczeń 50+

Opinie zebrane w ramach ewaluacji

Anna
Bielak

Coach
w projekcie

„Innowacyjny projekt „PI Koszyk świadczeń 50+” to doskonały pomysł na zwiększenie efektywności poszukiwania pracy przez osoby powyżej 50 roku życia. Zawiera w sobie wiele innowacyjnych rozwiązań i należy go gorąco rekomendować do stosowania przez Powiatowe Urzędy Pracy z całego kraju.”

Jarosław
Chojnacki

Ekspert
w projekcie

„W ramach projektu zastosowane zostało nowatorskie podejście do intermentoringu. Intenmentorami zostali pracownicy PUP, to na nich spoczywała większość kontaktów zarówno z pracodawcami, jak i z osobami bezrobotnymi. Był to jeden z kluczowych elementów projektu, dlatego tak ważne jest odpowiednie przygotowanie i przeszkolenie intermentorów.”

Innowacyjne wsparcie dla bezrobotnych 50+ drogą do podjęcia pracy

Przedstawiamy kilka historii osób bezrobotnych, które trafiły do projektu i dzięki temu podjęły pracę.



Pani Halina, 56 lat

Do projektu przystąpiła 9 września 2013r.

Z wykształcenia jest ekonomistką. Nie pracowała od 2000r. Miała 10 letnie doświadczenie zawodowe jako pracownik biurowy. Pracowała również w charakterze sprzedawcy i recepcjonistki. Była jednak osobą długotrwale bezrobotną powyżej 50 roku życia, przez co znajdowała się w grupie osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Dzięki udziałowi w projekcie miała szansę wziąć udział w szkoleniu na „Opiekuna w Domu Pomocy Społecznej”, następnie jej doradca klienta znalazł jej

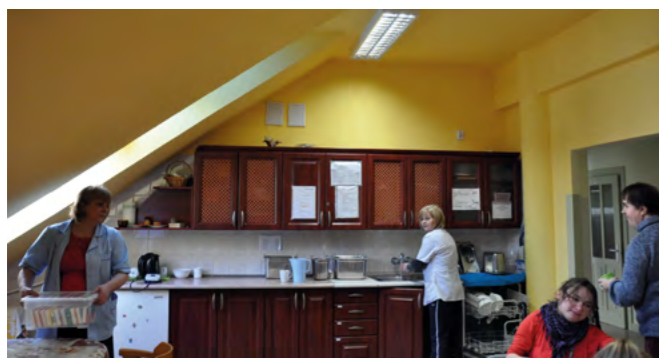
praktyki w Domu Pomocy Społecznej na Kalinie, gdzie aktualnie jest zatrudniona na umowę o pracę.



Pani Teresa, 55 lat

Do projektu „Indywidualny koszyk świadczeń 50+” przystąpiła 4 grudnia 2013r.

Posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe. Pomimo 12 letniego doświadczenia jako sprzedawca i 7 letniego jako sprzątaczką biurową, ze względu na swój wiek miała duże trudności ze znalezieniem pracy. Szukała pracy przez dwa lata, ale bez pozytywnych efektów. W ciągu 2 lat uczestniczyła w wielu szkoleniach, odbyła staż w UG i prace interwencyjne, jednak to nie odniosło żadnego skutku i nadal pozostawała osobą bezrobotną. Dopiero udział w projekcie „PI Indywidualny koszyk świadczeń 50+” spowodował, że odbyła 6 miesięczną praktykę w magazynie firmy VIRGO S.C., gdzie aktualnie pracuje w jednym ze sklepów, należącym do tej firmy.



Pani Jadwiga, 58 lat

Do projektu przystąpiła 9 września 2013r.

Z zawodu jest technikiem rachunkowości, w którym pracowała 21 lat. Jednak sytuacja życiowa, w której się znalazła oraz fakt, że od 3 lat była bez pracy sprawił, że została osobą bezrobotną. „Cały czas próbowałam znaleźć pracę, ale się nie udawało” – opowiadała Pani Jadwiga.

W ramach projektu skorzystała ze szkolenia na „Opiekuna w Domu Pomocy Społecznej”, gdzie odbyła 6 miesięczną praktykę, a następnie została zatrudniona na umowę o pracę. „Wolę tutaj pracować, niż papierkową pracę. W tym wieku człowiek potrzebuje stabilizacji i tutaj ją mam.” Udział w projekcie pociągnął ją w kierunku dalszego kształcenia. Dzięki dobrej współpracy z pozostałymi współpracownikami podjęła naukę w rocznym studium na opiekuna medycznego i ukończyła je z bardzo dobrymi wynikami.



Pani Helena, 57 lat

Do projektu „Indywidualny koszyk świadczeń 50+” przystąpiła 4 grudnia 2013r.

Nie pracowała od 2010r. Z zawodu jest krawcową, przepracowała 15 lat jako szwaczka i 2 lata jako sprzątaczką, ale pomimo to znalazła się w grupie osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia, znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Zawsze lubiła gotować: „Lubię pracować w kuchni i gotować, dlatego bardzo się cieszę, że mogę pracować w restauracji”. Jej doradca klienta znając jej zamiłowania, znalazł jej praktykę w restauracji w Beżycach, gdzie Pani Helena pracuje do dnia dzisiejszego, a jej pracodawca wypowiada się o niej w samych superlatywach. Pani Helena cieszy się, że wzięła udział w tym projekcie, bo zanim trafiła do projektu była 5 lat bez pracy. Szukała, ale nie mogła znaleźć: „W Beżycach bardzo trudno znaleźć pracę, szczególnie osobom w moim wieku, dlatego uważam, że warto brać udział w takim projekcie bo daje szansę podjęcia pracy” – stwierdziła Pani Helena.

Projekt „PI Indywidualny koszyk świadczeń – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy” realizowany jest we współpracy z Fundacją Inicjatyw Menedżerskich i Centralnym Biurem Usług Zakładu Utrzymania i Higieny Obiektów S.C.

Projekt „PI Indywidualny koszyk świadczeń 50+ – model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Centrum
Rozwoju
Zasobów
Ludzkich

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Ponad
62 mln zł
dla młodych
bezrobotnych –
pierwsze umowy
na środki unijne
z perspektywy
finansowej 2014-
2020 podpisane

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie w obecności Wicemarszałka Krzysztofa Grabczuka podpisał umowy o dofinansowanie z powiatowymi urzędami pracy oraz miejskim urzędem pracy w ramach Działania 1.1 Wsparcie osób młodych pozostających bez pracy na regionalnym rynku pracy – projekty pozakonkursowe PROGRAMU OPERACYJNEGO WIEDZA EDUKACJA ROZWÓJ 2014-2020. To pierwsze środki w Województwie Lubelskim rozdysponowane z nowej perspektywy finansowej 2014-2020.

Środki zostaną przeznaczone na aktywizację zawodowo – edukacyjną osób młodych w wieku 18-29 lat. Osoby młode zarejestrowane we właściwym dla siebie urzędzie pracy będą mogły skorzystać ze wsparcia w zakresie: ofert pracy,

doradztwa zawodowego, kursów, szkoleń, pomocy poprzez zatrudnienie subsydiowane, staży i praktyk zawodowych, bonów na zasiedlenie, w celu podjęcia pracy w innym mieście, pomoc osobom niepełnosprawnym w zakresie zdobycia i utrzymania zatrudnienia.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny



Doświadczenie zawodowe – mocna strona osób w wieku powyżej 50 roku życia

PIOTR KRZESIŃSKI

Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy
WUP w Lublinie



Postęp technologiczny sprzyjający m.in. licznym odkryciom w dziedzinie medycyny wpływa systematycznie na zwiększanie się długości życia Polaków. Jednocześnie odnotowywany jest niski przyrost naturalny oraz współczynnik dzietności. Efektem tego jest starzenie się polskiego społeczeństwa czyli, regularnie zwiększający się w nim udział procentowy osób dojrzałych i starszych. Takie uwarunkowania sprawiły, że niezbędne było podjęcie działań zmierzających do przesunięcia granicy wieku, w którym możliwe jest przejście na emeryturę. Istotne jest więc, aby wszystkie osoby będące w wieku aktywności zawodowej potrafiły odnaleźć się na rynku pracy. Szczególną uwagę obdarzyć należy osoby, które ukończyły 50 rok życia, gdyż jest to zbiorowość silnie zróżnicowana (pod względem sytuacji zawodowej, materialnej, stanu zdrowia, wykształcenia, doświadczenia zawodowego itp.), w której występuje relatywnie niska stopa zatrudnienia.

Zuwagi na fakt późniejszego nabywania praw emerytalnych i opóźnionego momentu zakończenia aktywności zawodowej, aby ograniczyć ryzyko wykluczenia społecznego osób 50+, należy prezentować dobre praktyki radzenia sobie z wymaganiami rynku pracy przez przedstawicieli tej grupy – dotyczące poszukiwania pracy, zakładania własnej działalności gospodarczej, utrzymania pracy/własnej działalności. Lubelskie Obserwatorium Rynku Pracy w raporcie Szanse na rynku pracy osób 50+ zaprezentowało wyniki badania jakościowego, w którym udział wzięły osoby, które po 45 roku życia: a) rozpoczęły prowadzenie działalności gospodarczej (15 osób); b) znalazły nowe zatrudnienie (15 osób).

Respondenci przyznawali, że osoby w wieku 50+ muszą znać swoje silne strony, żeby móc konkurować z ludźmi młodymi i znaleźć dla siebie miejsce na rynku pracy. Jest to tym bardziej istotne, że często o osobach starszych myśli się w sposób stereotypowy, co jest dla nich niezwykle krzywdzące. W związku z tym, zdaniem części badanych, warto skorzystać z pomocy doradcy zawodowego czy psychologa, który pomoże w identyfikacji najsilniejszych stron osoby, która pragnie podjąć nową aktywność zawodową. Większość respondentów podkreślała, że zdecydowanie największą przewagę, którą posiadają osoby starsze, stanowi uzyskane doświadczenie życiowe oraz przede wszystkim zawodowe. To właśnie atut posiadanego doświadczenia sprawia, że osoby w wieku 50+ mogą być dla pracodawców atrakcyjnymi kandydatami do pracy. Także prowadzenie własnej działalności z tego powodu stanowi dla części z nich dobrą alternatywę na rynku pracy.

Osoby w wieku 50+, które wzięły udział w badaniu zwracały uwagę, że praca pozwala rozwijać pewne kompetencje, które są niezbędne w trakcie późniejszej aktywności zawodowej. Są to m.in. umiejętność pracy w grupie, odporność na stres, umiejętność pracy pod presją czasu, samodzielność, opanowanie, odpowiedzialność, wytrwałość, umiejętność przewidywania nietypowych zdarzeń. Zdaniem respondentów cechy takie wykształcają się i rozwijają w miarę nabywania doświadczenia w środowisku pracy. Ponieważ kompetencje miękkie są bardzo cenione przez pracodawców, to według badanych osoba starsza jest zdecydowanie lepszym kandydatem do pracy. Takie cechy mogą być także przydatne przy zarządzaniu własną firmą. Dodatkowym atutem wynikającym z nabytego doświadczenia jest posiadanie większej pewności siebie, co sprzyja podejmowaniu odpowiedzialnych oraz szybszych decyzji.



W aktywności zawodowej niezwykle użyteczna okazuje się także szczególnie znajomość branży, w której się pracuje. Dzięki temu posiada się świadomość mogących się pojawić szans i zagrożeń. Respondenci zwracali uwagę, że uzyskanie odpowiednich kwalifikacji i wykształcenia może być przydatne, lecz tak naprawdę nabycie praktycznych umiejętności oraz dokładne rozeznanie w uwarunkowaniach danej branży możliwe jest tylko w trakcie wykonywania pracy. Badani podkreślali, że w trakcie nauki szkolnej uzyskuje się przede wszystkim wiedzę teoretyczną, która jest niewystarczająca, gdy chce się podjąć aktywność w danym zawodzie. Z tego powodu istotne jest by młody pracownik mógł uczyć się od kogoś, kto posiada już doświadczenie zawodowe.

Osoby posiadające długoletni staż pracy mogą stanowić cenne źródło wiedzy. To właśnie od takich osób mogą uczyć się młodzi ludzie, którzy dopiero zaznajamiają się z tajnikami określonego zawodu. Osoby 50+ mogą więc zagwarantować potencjalnemu pracodawcy, że znają się na swoich obowiązkach, dzięki czemu mogą bardzo szybko stać się wydajnym pracownikiem, a dodatkowo są w stanie wspomóc młodszych, mniej doświadczonych współpracowników. Część z respondentów przyznała jednak, że ważne jest to, aby niezależnie od wieku rozwijać się i uaktualniać swoją wiedzę, tak żeby być na bieżąco ze wszelkimi zmianami pojawiającymi się w branży.

Znaczna część uczestników badania zwróciła także uwagę, że dzięki

pracy zawodowej zdobywa się wartościową sieć znajomości i kontaktów. Osoba doświadczona może to wykorzystać zarówno przy ewentualnym prowadzeniu własnej działalności, jak i mówiąc o posiadanych kontaktach branżowych w trakcie rozmów kwalifikacyjnych. Posiadanie określonej liczby zaprzyjaźnionych klientów, kontrahentów czy innych kontaktów branżowych jest niezwykle istotne, gdyż zwiększa efektywność wykonywanej pracy i ułatwia szybkie załatwienie wielu kwestii. Przekłada się to bezpośrednio na wypracowywany dla firmy zysk.

Zapraszamy do zapoznania się z pełnymi publikacjami Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy na stronie www.lorp.wup.lublin.pl.

Szanse na rynku pracy osób 50+

Raport z badań jakościowych

Szanse na rynku pracy osób 50+



www.lorp.wup.lublin.pl

Co i dla kogo WUP zaplanował w 2015 r. w ramach konkursów RPO w latach 2014-2020?

OLGA ZALEWSKA

Wydział Programowania i Kontroli POKL i RPO
WUP w Lublinie



Jesień w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie upływać będzie pod znakiem Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego (RPO WL). Zgodnie z harmonogramem działań na 2015 r., jednocześnie planowane jest ogłoszenie dwóch dużych naborów wniosków – oba odbywać się będą w trybie konkursowym.

Nabór w ramach Działania 9.1 RPO WL będzie dotyczył aktywizacji zawodowej mieszkańców województwa lubelskiego, drugi, w ramach Działania 11.1 będzie miał na celu przeciwdziałanie ubóstwu. Docelowo działania kierowane będą do osób w wieku 30 lat i więcej, które z różnych powodów nie zawsze same potrafią poradzić sobie na rynku pracy. W ramach wyłonionych projektów realizowane będzie szereg przedsięwzięć mających na celu zwiększenie zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. Duży nacisk położony zostanie na poprawę szans na zatrudnienie osób odchodzących z rolnictwa, a także wzrost integracji społecznej oraz poprawę dostępu do rynku pracy osób wykluczonych lub zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym w regionie.

I. Aktywizacja zawodowa

Programy aktywizacji zawodowej realizowane w projektach mają obejmować jedną lub kilka z następujących form wsparcia: poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy, staże, praktyki zawodowe, szkolenia prowadzące do nabycia, podniesienia, uzupełnienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych. Co ważne, organizacja szkoleń musi iść w parze z praktyczną nauką zawodu czyli z praktyką zawodową u pracodawcy. Ponadto realizowane będą subsydiowane zatrudnienie z możliwością połączenia z refundacją wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, wsparcie adaptacyjne pracownika, który

uzyskał zatrudnienie w ramach zatrudnienia subsydiowanego, jak również dla osoby odbywającej staż, praktykę zawodową, w zakresie dostosowania kompetencji i kwalifikacji pracownika/stażysty/praktykanta do potrzeb pracodawcy oraz profilu wykonywanej pracy. Kontynuowane będzie również wspieranie mobilności zawodowej poprzez pokrycie kosztów dojazdu do pracy lub wstępnego zagospodarowania w nowym miejscu zamieszkania, w tym poprzez finansowanie kosztów dojazdu czy zapewnienie środków na zasiedlenie.

II. Aktywne włączenie

Celem Działania jest przede wszystkim zahamowanie zjawiska uzależnienia od pomocy społecznej, dziedziczenia biedy i niekorzystnych postaw społecznych oraz poprawa dostępu do rynku pracy osób wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem społecznym w regionie. W ramach aktywnego włączenia realizowane będą przedsięwzięcia na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej oraz integracji społecznej osób i rodzin wykluczonych lub zagrożonych ubóstwem i wykluczeniem społecznym, poprzez realizację kompleksowych programów aktywizacji oraz usług reintegracji i rehabilitacji społeczno-zawodowej. Wdrożenie standardów oraz wykorzystanie nowych rozwiązań w zakresie aktywnej integracji ma się przyczynić do podniesienia jakości, skuteczności i efektywności działań instytucji pomocy i integracji na rzecz włączenia społecznego.

Kto może aplikować o środki na realizację projektów?

Katalog potencjalnych wnioskodawców jest bardzo szeroki. Wśród typów beneficjentów w ramach pierwszego obszaru wsparcia wymienione zostały: jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne (w szczególności

urzędy pracy); osoby prawne i jednostki organizacyjne nieposiadające osobowości prawnej (w tym głównie organizacje pozarządowe, partnerzy społeczno-gospodarczy, niepubliczne agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych prowadzonych przez wojewódzkie urzędy pracy, instytucje dialogu społecznego oraz instytucje partnerstwa lokalnego); osoby fizyczne prowadzące działalność gospodarczą lub oświatową na podstawie przepisów odrębnych; pracodawcy.

Projekty związane ze wzrostem integracji społecznej i poprawą dostępu do zatrudnienia będą mogły realizować: instytucje pomocy i integracji społecznej; instytucje rynku pracy; instytucje wspierania rodziny i systemu pieczy zastępczej; podmioty reintegracyjne; organizacje pozarządowe, działające w obszarze rynku pracy/ pomocy i integracji społecznej; jednostki samorządu terytorialnego i ich jednostki organizacyjne, w tym jednostki pomocy społecznej; PFRON;

ochotnicze hufty pracy; centra aktywności lokalnej; podmioty ekonomii społecznej; jednostki pomocy społecznej z terenu województwa lubelskiego we współpracy z powiatowymi urzędami pracy.

Gdzie szukać informacji na temat konkursów?

Na 30 dni przed planowanym naborem wniosków, ogłoszenia dot. 9.1 i 11.1 RPO WL wraz ze wszystkimi niezbędnymi dokumentami w wersji elektronicznej, zamieszczone zostaną na stronie rpo.lubelskie.pl oraz na portalu funduszeuropejskie.gov.pl.

Dodatkowe informacje na temat tych i innych działań realizowanych przez WUP w ramach RPO WL, można uzyskać osobiście w siedzibie urzędu, telefonicznie pod numerem 81 46 35 363 lub kierując pytania na adres e-mail: punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl.



WYDZIAŁ POLITYKI I RYNKU PRACY

P
L
Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie
PARTNERSTWO
LOKALNE

W 25 szkołach województwa lubelskiego rozpoczyna się realizacja programu „PRZEDSIĘBIORCZY GIMNAZJALISTA”. W oparciu o zawarte porozumienie – Partnerstwo lokalne na rzecz promocji poradnictwa zawodowego na poziomie szkół gimnazjalnych – wdrażany jest Standard prowadzenia usługi poradnictwa zawodowego w powiecie białskim, chełmskim, tomaszowskim, zamojskim oraz w Mieście Chełm i Zamość.

W dniach 24 – 25 sierpnia 2015 roku odbyło się pierwsze spotkanie doskonalące dla nauczycieli uczestniczących w programie, którego tematyka obejmowała moduł SAMOPOZNANIE Z ELEMENTAMI PRZEDSIĘBIORCZOŚCI. Temat spotkania obejmował następujące zagadnienia:

- jak z cytryn zrobić lemoniadę – zajęcia kreatywne,
- zewnętrzne i wewnętrzne czynniki wpływające na rozwój kariery zawodowej,
- pomoc uczniom w samopoznaniu i określaniu własnych umiejętności, uzdolnień, zainteresowań, predyspozycji zawodowych, celów życiowych i zawodowych (przegląd metod i narzędzi do wykorzystania w indywidualnej i grupowej pracy z uczniami),
- wybór zawodu i jego motyw,
- rozwijanie umiejętności nauczycieli w zakresie pomocy uczniom w samopoznaniu i określaniu własnych umiejętności, uzdolnień, zainteresowań, predyspozycji zawodowych, celów życiowych i zawodowych (gotowe scenariusze zajęć i praktyczne ćwiczenia związane z ich realizacją).

Zajęcia prowadziły: Pani Beata Bojarczuk /PUP w Lublinie/, Pani Agnieszka Sobolewska /Lubelska Wojewódzka Komenda OHP w Lublinie/, Pani Iwona Lipiec /Zespół Szkół nr 5 im. Jana Pawła II w Lublinie/ oraz Pani Bożena Gabrys – Szulińska /Lubelskie Centrum Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. K.K. Baczyńskiego w Lublinie/.

W dniu 29 września 2015 r. roku odbyło się drugie spotkanie doskonalące, obejmujące zakres merytoryczny *Informacje o zawodach oraz informacje o lokalnym rynku pracy*. Miejszem spotkania było Lubelskie Centrum Edukacji Kształcenia Zawodowego i Ustawicznego im. K.K. Baczyńskiego w Lublinie. Po zajęciach teoretycznych i warsztatowych uczestnicy spotkania mieli możliwość zwiedzania szkoły. Pani Magda Wójcik, doradca zawodowy z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, omówiła zagadnienia z zakresu:

- Sytuacja na rynku pracy:
 - Analiza rynku pracy,
 - Trendy na rynku pracy,
- Wymagania zawodowe – oczekiwania pracodawców,
- Świat zawodów.

Zgodnie z założeniami STANDARDU... przeprowadzone zostały także ankiety wśród uczniów, odbyły się pierwsze spotkania informacyjne dla rodziców, a nauczyciele - doradcy zawodowi przekazują uczniom zdobytą wiedzę.

Ruszył pierwszy nabór w ramach RPO Województwa Lubelskiego 2014-2020

KAROLINA KONDRACKA

Wydział Programowania i Kontroli POKL i RPO WUP w Lublinie



Wreszcie jest! Długo oczekiwany, zwłaszcza przez zainteresowanych uzyskaniem środków pochodzących z Europejskiego Funduszu Społecznego, pierwszy nabór projektów pozakonkursowych w ramach RPO WL 2014-2020. Jako pierwsi w województwie lubelskim sporządziliśmy dokumentację umożliwiającą jego realizację, m.in. instrukcje wykonawcze, regulamin naboru i wiele innych.

Na etapie przygotowań do wdrażania środków w ramach RPO WL 2014-2020, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie 23 czerwca 2015 r. ogłosił nabór projektów pozakonkursowych powiatowych urzędów pracy/miejskiego urzędu pracy z obszaru województwa lubelskiego na rok 2015. Są one, tak jak te obsługiwane w latach 2007-2013 przez naszą instytucję, współfinansowane z Europejskiego Funduszu Społecznego, z tym że, tym razem w ramach Osi Priorytetowej 9 Rynek pracy, Działania 9.2 Aktywizacja zawodowa – projekty PUP Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Lubelskiego 2014-2020. Realizowane będą w ramach jednego z priorytetów inwestycyjnych RPO WL 2014-2020, tj. Priorytetu Inwestycyjnego 8i Dostęp

do zatrudnienia dla osób poszukujących pracy i osób biernych zawodowo, w tym długotrwale bezrobotnych oraz oddalonych od rynku pracy, także poprzez lokalne inicjatywy na rzecz zatrudnienia oraz wspierania mobilności pracowników. Celem naboru jest zwiększenie zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy w naszym województwie, tj. osób starszych po 50 roku życia, kobiet, osób niepełnosprawnych, osób długotrwale bezrobotnych oraz niskowkwalifikowanych. W ramach interwencji zaplanowana została również reorientacja zawodowa osób odchodzących z rolnictwa.

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie przyjmował wnioski o dofinansowanie w ramach Działania 9.2 RPO WL 2014-2020 w terminie od 6 lipca 2015 r. do 31 lipca 2015 r. a obecnie członkowie Zespołu Oceny Projektów Pozakonkursowych dokonują ich oceny. Należy podkreślić, że niewątpliwym sukcesem jest fakt, iż wszystkie uprawnione 21 instytucji z terenu naszego województwa wyraziły chęć realizacji projektów w obszarze rynku pracy i złożyły wnioski aplikacyjne w ramach naboru. Ogólnie powiatowe oraz miejski urząd pracy w regionie wykorzystają na aktywizację osób bezrobotnych kwotę blisko 16 mln zł.

Dodatkowym atutem naboru przeprowadzonego dla publicznych służb zatrudnienia jest umożliwienie zdobywania doświadczenia zawodowego przez odbiorców wsparcia w ramach projektów. Wynika to przede wszystkim z faktu, iż są oni obejmowani stażami oraz praktykami zawodowymi czyli formami aktywizacji zawodowej dającymi im taką możliwość.

Nowością w procesie dystrybucji środków pochodzących z RPO WL w latach 2014-2020 jest wprowadzenie systemu elektronicznego, który ma obsługiwać realizację całego programu. Stworzony został przez pracowników Instytucji Zarządzającej programem i planuje się że jego działanie obejmie wszystkie etapy zarówno naboru, jak i w późniejszej fazie realizacji projektów. Za jego pośrednictwem złożone zostały już do WUP w Lublinie pierwsze wnioski o dofinansowanie projektów pozakonkursowych – właśnie w ramach Działania 9.2 Aktywizacja zawodowa – projekty PUP. System funkcjonuje pod nazwą „Lokalnego Systemu Informatycznego 2014-2020” (LSI2014) i jest dostępny dla użytkowników w sieci pod adresem <https://lsi2014.lubelskie.pl>. Został on zintegrowany z Profilem Zaufanym ePUAP, tak aby użytkownik systemu LSI 2014 mógł złożyć poprawnie

podpisane dokumenty. Aktualnie w odniesieniu do wykonywanych w systemie a związanych z naborem dla pup-ów i mup-u w ramach Działania 9.2 operacji, zarówno po stronie wnioskodawcy jak i pracowników instytucji prowadzącej nabór, odbywa się testowanie poprawności działania

systemu LSI2014 i jego poszczególnych funkcjonalności.

Zatem jak to mówią: „pierwsze koty za płoty”. Regionalny Program Operacyjny Województwa Lubelskiego 2014-2020 w naszym regionie ruszył a jeszcze na ten rok Instytucja Zarządzająca zaplanowała również dla lubelskiego WUP

ogłoszenie co najmniej dwóch kolejnych naborów – tym razem w trybie konkursowym. Zachęcamy do śledzenia naszej strony internetowej <http://www.rpo.lubelskie.pl> i aplikowania o dostępne w nowej perspektywie 2014-2020 środki europejskie.

www.rpo.lubelskie.pl
www.lsi2014.lubelskie.pl

Regionalny plan działań na rzecz zatrudnienia – w 2016 roku wspieramy zatrudnienie i rozwój przedsiębiorczości na wsi

IWONA WÓJCIK

Wydział Polityki Rynku Pracy WUP w Lublinie



Jak co roku, Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie rozpoczął prace nad projektem Regionalnego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok (RPD/2016). W wyniku wstępnych dyskusji oraz analizy sytuacji na rynku pracy w regionie, podjęliśmy decyzję, iż RPD/2016 poświęcimy problematyce wsi, a konkretnie promocji zatrudnienia i przedsiębiorczości na obszarach wiejskich.

W lipcu br. odbyły się dwa spotkania robocze dotyczące opracowania wstępnej koncepcji dokumentu. Na pierwsze spotkanie zaprosiliśmy przedstawicieli instytucji zaangażowanych w problemy mieszkańców wsi na poziomie województwa, m.in.: Lubelskiej Izby Rolniczej, Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, Departamentu Programów Rozwoju Obszarów Wiejskich Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie.

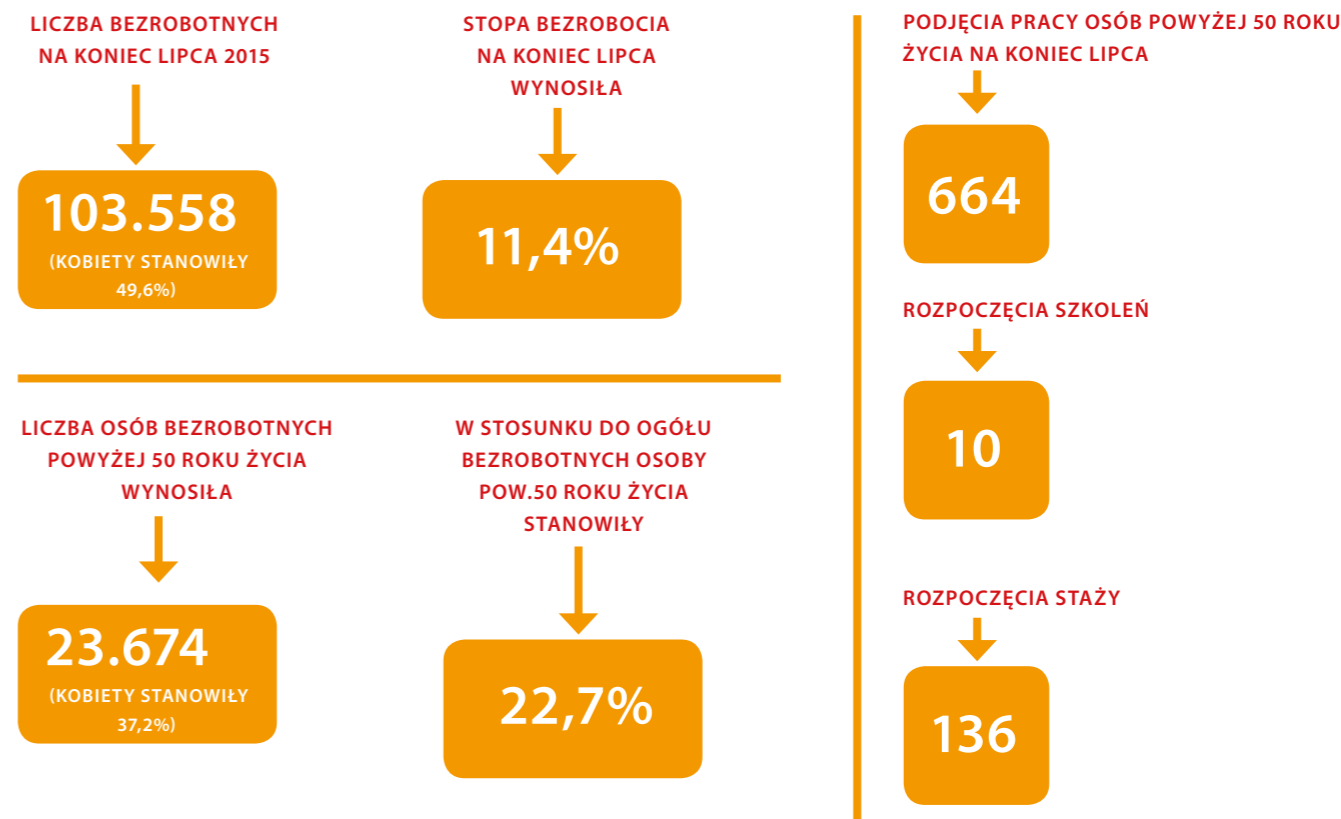
W toku spotkania ustalono, iż **priorytetową grupą docelową, do której przede wszystkim będą kierowane rekomendacje RPD/2016** powinny być lokalne grupy działania (LGD) jako podmioty działające na rzecz społeczności lokalnych na poziomie gmin. Są one tworzone w ramach lokalnych partnerstw skupiających przedstawicieli samorządu, przedsiębiorców oraz organizacji pozarządowych. Skupiając się w dokumencie na lokalnych grupach działania, mamy szansę dotarcia bezpośrednio do środowisk lokalnych, w których podejmowane są inicjatywy służące rozwiązywaniu problemów mieszkańców.

Na drugie spotkanie robocze zaprosiliśmy przedstawicieli wszystkich lokalnych grup działania funkcjonujących w województwie lubelskim. Uczestnicy spotkania aktywnie zaangażowali się w tworzenie koncepcji dokumentu.

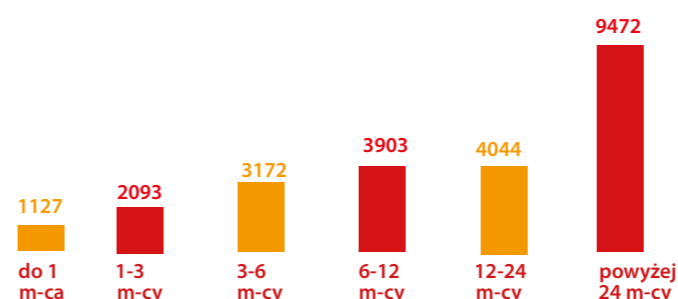
Podczas dyskusji uczestnicy szczególną uwagę zwrócili na zagadnienia dotyczące:

- **potrzeby stworzenia kryterium premiującego lokalne grupy działania w konkursach EFS/POWER,**
- **promowania wsparcia osób w wieku 30-50 lat na rynku pracy, jako grupy najbardziej mobilnej, a jednocześnie najczęściej nie uwzględnianej w konstruowaniu kryteriów różnych form pomocy w zakresie zatrudnienia,**
- **konieczności położenia dużego nacisku na kształtowanie przedsiębiorczości i postaw przedsiębiorczych w szkołach,**
- **potrzeby nawiązywania oraz intensyfikacji współpracy zarówno pomiędzy przedsiębiorcami i placówkami edukacyjnymi, ale również pomiędzy samymi przedsiębiorcami.**

Wnioski z powyższych spotkań pozwoliły na nakreślenie wstępnej koncepcji dokumentu. Najistotniejsze problemy wskazane w dokumentach strategicznych poszczególnych LGD znajdują swoje odzwierciedlenie w Regionalnym Planie Działań na rzecz Zatrudnienia na 2016 rok. Ponadto, wypracowano również sposób dalszej współpracy Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie z lokalnymi grupami działania na rzecz RPD/2016



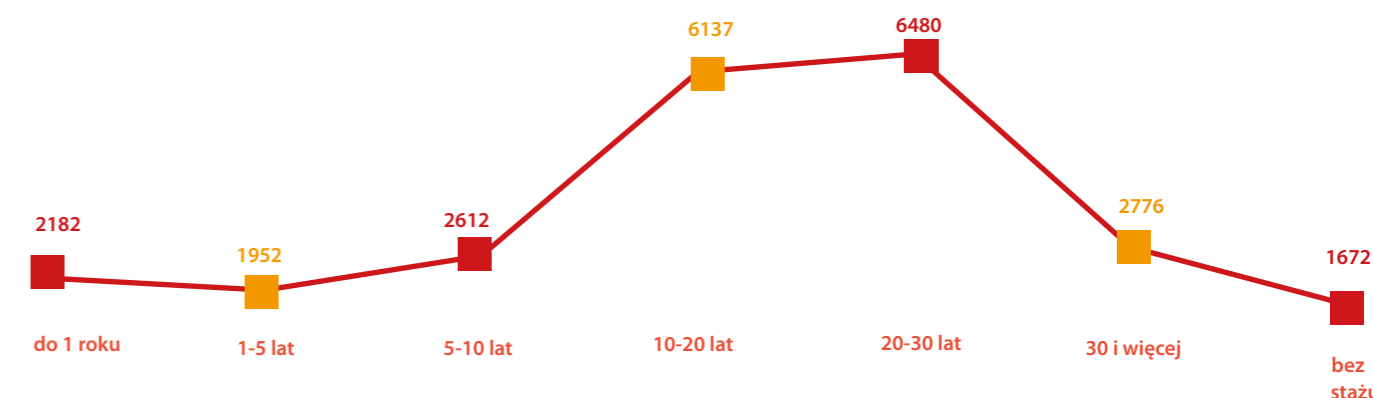
BEZROBOTNI POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA I OGÓŁEM BEZROBOTNI WG CZASU POZOSTAWANIA BEZ PRACY



OSOBY BEZROBOTNE POWYŻEJ 50 ROKU ŻYCIA WG WYKSZTAŁCENIA



BEZROBOTNI POW. 50 ROKU ŻYCIA WEDŁUG STAŻY PRACY



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W LUBLINIE

ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin

tel. 81 463 53 00

fax 463 53 05

www.wuplublin.praca.gov.pl

e-mail: sekretariat@wup.lublin.pl



FILIA WUP W BIAŁEJ PODLASKIEJ

ul. Warszawska 14

21-500 Białopodlaska

tel. 83 343 45 63

e-mail: bialapodlaska-filia@wup.lublin.pl

FILIA WUP W ZAMOŚCIU

ul. Partyzantów 3

22-400 Zamość

tel. 84 677 66 17

e-mail: zamosc-filia@wup.lublin.pl

FILIA WUP W CHEŁMIE

Pl. Niepodległości 1

22-100 Chełm

tel. 82 563 05 82

e-mail: chelm-filia@wup.lublin.pl

