



#2/2024  
ISSN 2299-1387

# LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE



**BĄDŹ KOWALEM SWEGO LOSU**

**FUNDUSZE EUROPEJSKIE  
DOSTOSOWANE DO TWOICH POTRZEB**

**WORKATION - WAKACJE I PRACA W JEDNYM**



## W NUMERZE

- 4** ▶ Fundusze Europejskie dostosowane do Twoich potrzeb

---

- 7** ▶ Tych fachowców potrzebuje lubelski rynek pracy

---

- 10** ▶ Workation - wakacje i praca w jednym

---

- 12** ▶ Kalendarium

---

- 14** ▶ Dlaczego LifeLong Learning Lubelskie?

---

- 16** ▶ Bądź kowalem swego losu

---

- 19** ▶ Praca sezonowa - wszystko, co musisz o niej wiedzieć

---

- 22** ▶ Skarby Północy

---

- 26** ▶ Fundusze Europejskie na aktywizację społeczną i zawodową osób z niepełnosprawnościami

---

- 28** ▶ Statystyki Angeliki

---

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

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

Fotografie: Archiwum WUP, Freepik  
Projekt graficzny: WUP Lublin  
Druk: Ecovendo  
Wydawnictwo bezpłatne.  
Nakład: 800 egz.

Istnieje możliwość zamówienia bezpłatnej prenumeraty biuletynu.

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

# WSTĘP



Pan Tomasz Pitucha  
Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddajemy w Państwa ręce nowe wydanie naszego biuletynu **„Lubelskie na rynku pracy”**.

Tym razem skupiamy się na tematach, które mają kluczowe znaczenie dla rozwoju osobistego i zawodowego każdego z nas.

Na początek polecamy artykuł „Fundusze Europejskie dostosowane do Twoich potrzeb”, w którym dowiedzą się Państwo, jak efektywnie korzystać z dostępnych środków, aby rozwijać swoje umiejętności.

Nie można przeoczyć analizy: „Tych fachowców potrzebuje lubelski rynek pracy”, która bada zapotrzebowanie na specjalistów w naszym regionie. Przedstawiamy jak trend „Workation - wakacje i praca w jednym” łączy pracę z wypoczynkiem, pozwalając na efektywne wykorzystanie czasu.

W artykule „Dlaczego LifeLong Learning Lubelskie?” dowiedzą się Państwo, z jakich względów warto inwestować w stałe kształcenie i jakie korzyści płyną z nieustannego rozwoju. Inspirujące historie osób, które osiągnęły sukces dzięki determinacji, znajdą Państwo w tekście „Bądź kowalem swego losu”. Dla osób zainteresowanych pracą sezonową przygotowaliśmy praktyczny przewodnik „Praca sezonowa - wszystko co musisz o niej wiedzieć”.

Nie zapominamy też o osobach z niepełnosprawnościami. Artykuł „Fundusze Europejskie na aktywizację społeczną i zawodową osób z niepełnosprawnościami” pokazuje, jak można skorzystać z dostępnych funduszy, aby w pełni uczestniczyć w życiu społecznym i zawodowym.

Wierzimy, że prezentowane treści staną się źródłem inspiracji do dalszych działań oraz rozmów o przyszłości rynku pracy w Lubelskiem.

*Tomasz Pitucha*

Dyrektor  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie



# FUNDUSZE EUROPEJSKIE DOSTOSOWANE DO TWOICH POTRZEB



**Katarzyna Szymańska-Dawidek**

ODDZIAŁ PROMOCJI I WSPARCIA TECHNICZNEGO WUP W LUBLINIE

**Nie pracujesz i nie wiesz od czego zacząć, by odnaleźć się na lokalnym rynku pracy? Chcesz podnieść swoje kwalifikacje, ale nie stać Cię na pokrycie kosztów szkolenia? A może jesteś pracownikiem zagrożonym zwolnieniem? W rozwiązaniu tych problemów pomogą Fundusze Europejskie, dowiedz się jak z nich skorzystać.**

Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie sukcesywnie podpisuje umowy z Beneficjentami na realizację projektów w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027. To wynik rozstrzygnięcia naborów ogłoszonych w 2023 r. Po procedurze oceny czas na realizację projektów, czyli etap dedykowany mieszkańcom województwa lubelskiego, którzy mogą skorzystać z aktywizacji społecznej i zawodowej.

## **Zostań uczestnikiem projektu, dowiedz się jakie możliwości dają Ci Fundusze Europejskie**

Projekt - przedsięwzięcie, zmierzające do osiągnięcia założonego celu określonego wskaźnikami, z określonym początkiem i końcem realizacji. Jego uczestnicy biorą udział w zaplanowanej, zindywidualizowanej ścieżce wsparcia, a jej etapy to m.in.:

- doradztwo zawodowe;
- szkolenia i staże zawodowe;
- pośrednictwo pracy.

## **Poznaj projekty, skorzystaj ze wsparcia:**

### **I. Zrównowarzony rynek pracy**

Realizacja projektów, w tym zakresie to wspieranie zrównoważonego pod względem płci uczestnictwa w rynku pracy, równych warunków pracy oraz lepszej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.

Przykładowe wsparcie zaplanowane w projektach to m.in.:

- aktywizacja zawodowa osób pozostających bez pracy, ukierunkowana na wsparcie zrównoważonego udziału w rynku pracy, a zwłaszcza kobiet, poprzez wsparcie m.in. psychologiczne, doradcze, szkoleniowe;
- wsparcie w zakresie sprawowania opieki nad dzieckiem lub członkiem rodziny potrzebującym wsparcia w codziennym funkcjonowaniu;
- wsparcie kosztów readaptacji osób powracających do pracy po długotrwałej nieobecności u danego pracodawcy.



## Kto może skorzystać z pomocy w ramach realizowanych projektów:

- osoby pozostające bez zatrudnienia, w szczególności kobiety;
- osoby powracające na rynek pracy;
- pracownicy;
- pracodawcy.



**Zeskanuj kod QR** i poznaj szczegółowe informacje o projektach realizowanych w ramach Zrównoważonego rynku pracy

## II. Wsparcie dla obywateli Ukrainy

Realizacja projektów pozwoli na lepsze funkcjonowanie w polskim społeczeństwie, uczestnicy mogą skorzystać m.in. z kursów języka polskiego, szkoleń z zakresu wartości i kultury polskiej, szkoleń zawodowych, praktycznych informacji dotyczących różnych aspektów życia w Polsce, w tym m.in. legalizacji pobytu i zasad rekrutacji na uczelnie wyższe, pomocy w poszukiwaniu zakwaterowania i zatrudnienia, wsparcia w zakresie kontaktów z lokalnymi instytucjami i społecznością lokalną, wsparcia psychologicznego czy tłumacza.

## Kto może skorzystać z pomocy w ramach realizowanych projektów:

- obywatele państw trzecich  
– poznaj szczegóły **zeskanuj kod QR**



**III. Pomoc oraz wsparcie zagrożonym zwolnieniem lub zwalnianym pracownikom w odnalezieniu się w nowej sytuacji życiowej i zawodowej, w tym przede wszystkim prowadząca do utrzymania lub podjęcia i utrzymania zatrudnienia, a także wsparcia osób odchodzących z rolnictwa - Outplacement.**

**Kto może skorzystać z pomocy w ramach realizowanych projektów:**

- pracownicy zagrożeni zwolnieniem;
- pracownicy przewidziani do zwolnienia lub osoby zwolnione z przyczyn nie dotyczących pracownika;
- osoby odchodzące z rolnictwa.

**Zeskanuj kod QR** i poznaj szczegółowe informacje o projektach realizowanych w ramach Outplacement:



#### **IV. Aktywizacja społeczna i zawodowa**

Wsparcie skoncentrowane jest do osób najbardziej oddalonych od rynku pracy, doświadczających złożonych problemów powodujących ubóstwo i wykluczenie społeczne.

**Kto może skorzystać z pomocy w ramach realizowanych projektów:**

- osoby lub rodziny wykluczone społecznie, zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oraz ich otoczenie (m.in. rodzina, środowisko lokalne).

Poznaj szczegółowe informacje o projektach realizowanych w ramach aktywizacji społecznej i zawodowej zeskanuj kod QR



Informacje na temat rekrutacji do projektów publikowane są po podpisaniu umów o dofinansowanie w Wyszukiwarce Dotacji Funduszy Europejskich na stronie internetowej:

**[funduszeuropejskie.gov.pl/wyszukiwarka](https://funduszeuropejskie.gov.pl/wyszukiwarka)**

Zapraszamy do kontaktu

**Fundusze Europejskie**

Punkt kontaktowy Funduszy Europejskich  
w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie  
ul. Obywatelska 4, 20-092 Lublin, III piętro, pokój 330  
tel. 81 463 53 63, 605 903 492  
e-mail: [punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl](mailto:punkt.konsultacyjny@wup.lublin.pl)



Fundusze Europejskie  
dla Lubelskiego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



**lubelskie**  
Smakuj życie!

# TYCH FACHOWCÓW POTRZEBUJE LUBELSKI RYNEK PRACY



**Iwona Wójcik**

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Jakie kwalifikacje są i będą w najbliższym czasie najbardziej pożądane na rynku pracy? Ta wiedza jest nierzadko nawet bardziej użyteczna, niż informacje o zapotrzebowaniu na konkretne zawody. Wychodząc naprzeciw tym kwestiom Wydział Badań i Analiz Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie przeprowadził kolejną, trzecią już edycję badania „Kwalifikacje w zawodach szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy”. Przypomnijmy, iż dotyczy ono obszaru województwa lubelskiego, w podziale na konkretne powiaty.

Niekwestionowanie, zaletą tego badania jest przede wszystkim fakt, że jego wyniki nie ograniczają się jedynie do poziomu województwa, lecz dotyka ono bezpośrednio rynków lokalnych na poziomie powiatu. Poza tym ma charakter prognostyczny, co przy wciąż istniejącym deficycie tego typu opracowań stanowi jego niewątpliwą atut.

Najnowsza edycja badania „Kwalifikacje w zawodach szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy” zrealizowana została w grudniu 2023 r. jako działanie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie w ramach projektu odnoszącego się do Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 - w naborze „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” (współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Krajowego Planu Odbudowy).

Podobnie, jak w poprzednich edycjach, na podstawie wypowiedzi ekspertów wszystkich powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego uzyskano wiedzę na temat podaży oraz popytu na poszczególne kwalifikacje szkolnictwa branżowego na rynkach lokalnych. Co istotne, w metodyce tego badania próbuje się odejść od czysto statystycznych ujęć problemów rynku pracy na rzecz zwiększenia udziału czynnika ludzkiego, tj. osobistych doświadczeń zawodowych osób, które w swojej codziennej pracy mają do czynienia zarówno z poszukującymi pracownikami, jak i poszukującymi zatrudnienia.

## **Co ciekawego znajdziemy w najnowszym opracowaniu „Kwalifikacje w zawodach szkolnictwa branżowego a potrzeby lokalnych rynków pracy”?**

Przede wszystkim warto zaznaczyć, że badanie przedstawia problem zapotrzebowania na kwalifikacje branżowe z punktu widzenia pracowników powiatowych urzędów pracy. Może to być jednocześnie zaletą, jak i wadą badania. Zaletą dlatego, że takie podejście jest stosunkowo rzadko spotykane w praktyce badawczej (znacznie częściej analiz zapotrzebowania na kwalifikacje dokonuje się



na podstawie danych uzyskanych od pracodawców).

Dlaczego natomiast może być wadą? Pomijając nawet aspekt subiektywności opinii, na których opieramy wyniki badania, respondenci wypowiadają się przede wszystkim na podstawie danych powiatowych urzędów pracy, zatem nie obejmują całości rynku ofert pracy. Niemniej, wartość uzyskanych wyników jest bezdyskusyjna. Pozwala bowiem na uzyskanie nie tylko rzetelnych, ale przede wszystkim możliwych do porównania między sobą wyników, stanowiąc również cenne uzupełnienie innych badań i analiz lokalnych rynków pracy, jak na przykład „Barometr zawodów”.

Podobnie, jak w poprzedniej edycji, w badaniu skupiono się w głównej mierze na dwóch aspektach: skali zapotrzebowania na kwalifikacje oraz trudnościach rekrutacyjnych. W każdym z tych aspektów kwalifikacjom można było przypisać wartości od 0 do 3 (gdzie 0 oznaczało brak, 1- mała/małe, 2- średnia/średnie, 3- duża/duże).

Z punktu widzenia celu badania najistotniejsze były dla nas te kwalifikacje, które w opiniach respondentów uzyskiwały wyniki 2 lub 3 w obu obszarach. Należy je interpretować jako te, na które istnieje duże/średnie zapotrzebowanie na rynku pracy, a pracodawcy mają duże/średnie problemy ze znalezieniem pracowników je posiadających.

W skali województwa ważne było zwłaszcza to, w ilu powiatach zapotrzebowanie na kwalifikacje lub potencjalne trudności rekrutacyjne określono jako stosunkowo wysokie (wartość 2 i 3). Jeśli sytuacja taka wystąpiła w jednym lub kilku powiatach, można interpretować to jako problemy o charakterze lokalnym, jednak w przypadkach, kiedy wysokie wartości dotyczyły większości powiatów województwa, zjawisko ma z pewnością szerszy charakter i może stanowić wyzwanie dla całego regionu.



W zestawieniu 25 kwalifikacji, w przypadku których w największej liczbie powiatów występują co najmniej średnie trudności rekrutacyjne znajduje się przede wszystkim: 7 kwalifikacji z branży elektroenergetycznej, 6 kwalifikacji z branży budowlanej oraz 4 z branży motoryzacyjnej. Największe zapotrzebowanie na pracowników dotyczyło w dużej mierze tych samych branż, które borykały się z problemami rekrutacyjnymi. W analogicznym rankingu 23 kwalifikacji o co najmniej średnim zapotrzebowaniu na pracowników pojawiły się przede wszystkim kwalifikacje przypisane następującym branżom: budowlanej (7 kwalifikacji) oraz niewystępującej w poprzednim zestawieniu branży hotelarsko-gastronomiczno-turystycznej (3 kwalifikacje).

Zauważamy więc, biorąc pod uwagę tylko ostatnie 2 edycje badania, że na rynku mamy do czynienia z branżami (jak np. budowlana czy motoryzacyjna), które wciąż charakteryzuje stosunkowo duże zapotrzebowanie na pracowników połączone z istotnymi trudnościami rekrutacyjnymi. Należy jednak zaznaczyć, iż są to branże, w których wyodrębniono stosunkowo dużą liczbę kwalifikacji, co również może mieć wpływ na takie a nie inne wyniki badania.

Jednak średnia, a tym bardziej duża skala zapotrzebowania na daną kwalifikację, zwłaszcza w połączeniu ze znacznym stopniem trudności rekrutacyjnych na poziomie województwa może wskazywać na konieczność podjęcia pewnych działań, na przykład w zakresie poprawy organizacji kształcenia w tym zakresie. Z drugiej strony jest to cenna wskazówka dla wielu osób – zarówno tych planujących karierę zawodową, zastanawiających się nad zmianą zawodu, ale także dla doradców zawodowych.

Wyniki badania mogą być zatem swoistym drogowskazem dla wielu osób oraz źródłem wiedzy niezbędnym przy opiniowaniu zasadności uruchamiania kierunków kształcenia w szkolnictwie branżowym, z którego może korzystać Wojewódzka Rada Rynku Pracy. Ponadto, mogą uzasadniać promowanie konkretnych działań, w tym między innymi finansowanych w ramach funduszy europejskich, związanych z kształceniem branżowym (np. Kwalifikacyjnymi Kursami Zawodowymi).

Brak odpowiednich kandydatów do pracy sprawia, że niewykorzystywany jest potencjał firm/instytucji funkcjonujących na terenie powiatu (jednocześnie może być to obszar, w którym odnalazłyby się osoby, które obecnie posiadają kwalifikacje, na które nie ma zapotrzebowania). W tej sytuacji konieczne jest podjęcie działań mających na celu zrównoważenie popytu i podaży na lokalnym rynku pracy. Należy do nich m.in. odpowiednie dostosowanie oferty edukacyjnej (zarówno formalnej, jak i nieformalnej) zarówno pod względem programu, jak i liczby osób kształconych.





# WORKATION - WAKACJE I PRACA W JEDNYM



**Małgorzata Sępoch**

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

**Terminem workation określamy zjawisko, w którym pracownik wykonuje swoją pracę z dowolnego miejsca na ziemi. Czym różni się od klasycznej pracy zdalnej, podczas, której pracownik wykonuje swoje obowiązki z domu?**

## **Czym jest workation**

W polskim luźnym tłumaczeniu termin „workation” to „pracowakacje” tj. połączenie urlopu z obowiązkami zawodowymi. Pracownik nie wykorzystuje dni urlopu, a jedynie wykonuje swoją pracę podczas pobytu na wyjeździe. Pojęcie „workation” zostało wprowadzone kilka lat temu, jednak w dzisiejszej rzeczywistości, gdzie wielu z nas przynajmniej częściowo pracuje poza biurem, zyskało ono jeszcze więcej zwolenników.

## **Workation a prawo pracy**

Workation często jest mylone z pracą w czasie urlopu. Warto jednak pamiętać, że ten model nie jest prawdziwym wypoczynkiem. Pracownik, korzystając z workation, musi pozostać dostępny i wykonywać wszystkie zadania zgodnie z ustaleniami z pracodawcą. Miejsce wykonywania pracy zdalnej, pracownik musi każdorazowo uzgodnić z pracodawcą, do czego zobowiązują nowe przepisy Kodeksu pracy w zakresie pracy zdalnej. Należy również pamiętać, że pracodawcy przysługuje prawo do kontroli miejsca pracy. Biorąc pod uwagę powyższe, pracownik nie może samodzielnie i bez porozumienia z pracodawcą zdecydować, skąd będzie wykonywał pracę. Istotny też jest okres, przez jaki praca jest wykonywana np. z innego państwa.

W przypadku krajów, z którymi Polska zawarła umowę o unikaniu podwójnego opodatkowania, zasadniczo może dojść do powstania obowiązku podatkowego, gdy pracownik przebywa w danym kraju dłużej niż 183 dni (okres ten może być wyliczany w ciągu roku lub w ciągu 12-to miesięcznego okresu, w zależności od umowy). Inaczej może wyglądać sytuacja, jeśli pracownik wyjedzie do kraju, z którym Polska nie zawarła takiej umowy – wówczas, kwestia powstania obowiązku podatkowego będzie regulowana wyłącznie przez przepisy prawa krajowego, do którego pracownik wyjedzie i nie można wykluczyć, że taki obowiązek powstanie od razu lub np. po upływie 30 dni. Znajomość prawa podatkowego kraju pobytu pracownika w tym zakresie może okazać się kluczowa.

## **Przedstawiciele jakich zawodów mogą sobie pozwolić na workation?**

- Programiści
- Graficy
- Copywriterzy
- Specjaliści ds. spraw marketingu internetowego
- Konsultanci biznesowi
- Analitycy danych



- Nauczyciele online
- Analitycy finansowi
- Księgowi
- Doradcy podatkowi
- Dziennikarze



### Zalety workation

- większa motywacja do pracy z uwagi na atrakcyjne miejsce,
- większa efektywność – chcemy zrobić więcej w krótszym czasie, by w pełni korzystać z wakacji,
- lepsza odporność psychiczna na stres – sprzyja temu zmiana otoczenia,
- więcej możliwości na zachowanie równowagi między pracą a odpoczynkiem,
- integracja zespołu w przypadku zorganizowanych pracowakacji.

### Wady workation

- problemy z koncentracją,
- odkładanie obowiązków na później,
- problemy z godzinami pracy w przypadku innych stref czasowych,
- dłuższa praca z dala od biura i zespołu nie sprzyja rozwojowi,
- trudności z przystosowaniem się do normalnego trybu po powrocie - to nie jest jednak prawdziwy urlop, więc możliwości odpoczynku są ograniczone.

Workation to nowy interesujący trend, który wpływa na współczesną pracę. Dzięki zdalnej rewolucji wymuszonej przez pandemię COVID-19, pracownicy i firmy mogą znaleźć nowe korzyści na zachowanie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, co z pewnością będzie wpływało na złagodzenie wypalenia zawodowego.



**11 stycznia**  
Zajęcia dla studentów KUL przeprowadził Grzegorz Gach – Zastępca Naczelnika Wydziału Badań i Analiz WUP



**15-16 oraz 22-23 stycznia**  
Cykl warsztatów w Zespole Szkół nr 5 dotyczących podejmowania działalności gospodarczej oraz przygotowania do poszukiwania pracy – doradcy zawodowi CiIPKZ WUP w Lublinie



**18 stycznia, 14 lutego i 17 kwietnia**  
Zajęcia dla osadzonych w Zakładzie Karnym w Chełmie – doradcy zawodowi z Filii w Chełmie



**31 stycznia**  
Podpisanie umów o dofinansowanie projektów z programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027. Działanie 9.4 Zrównoważony rynek pracy



**15-16 lutego**  
Warsztat dla członków regionalnej sieci Europejskich Służb Zatrudnienia. Wydarzenie było częścią projektu "Aktywni i bezpieczni na europejskim rynku pracy" – doradcy EURES WUP



**22 lutego**  
Udział Dyrektora WUP, Tomasza Pituchy na posiedzeniu Stałego Zespołu Roboczego ds. Rynku Pracy, Zatrudnienia, Wynagrodzeń i Świadczeń Socjalnych WRDS WL



**21-23 lutego**  
Zajęcia dla klas maturalnych w Zespole Szkół Ponadpodstawowych Nr 1 w Zamościu – doradca zawodowy z Filii w Zamościu



**1 marca**  
Posiedzenie plenarne Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego



**12 marca**  
Spotkanie z uczniami absolwenckiej klasy Technikum ze Specjalnego Ośrodka Szkolno – Wychowawczego dla Dzieci i Młodzieży Niesłyszącej i Słabo Słyszącej – doradcy zawodowi z CiIPKZ Lublin



**13 marca**  
Spotkanie konsultacyjne w sprawie identyfikacji potrzeb partnerów społecznych i organizacji społeczeństwa obywatelskiego w zakresie wzmocnienia ich potencjału w ramach środków EFS+, Małgorzata Reszka-Rydzek Wicedyrektor ds. Organizacji i Funduszy



**14-15 oraz 18 marca**  
Zajęcia dla osadzonych w Zakładzie Karnym w Zamościu – doradcy zawodowi z Filii w Zamościu



**20 marca**  
Obrady Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy



**12 kwietnia**  
Spotkanie doradców zawodowych z CiIPKZ Lublin z uczniami klas maturalnych Zespołu Szkół Transportowo-Komunikacyjnych w Lublinie



**22 kwietnia**  
Konferencja zorganizowana przez Zespół Szkół nr 5 im. Jana Pawła II w Lublinie. Udział wzięł Tomasz Pitucha Dyrektor WUP, który przedstawił projekt Life Long Learning





# 24 M I PÓŁROCZE

**8 i 12 stycznia, 09 i 11 kwietnia**

Spotkanie dla młodzieży z I LO im. Stefana Czarnieckiego w Chełmie oraz IV LO im. dr Jadwigi Młodowskiej w Chełmie - doradcy zawodowi z CliPKZ w Chełmie



**15 stycznia**

Posiedzenie Komitetu Monitorującego program Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027



**17 stycznia**

Podpisane porozumienia między Dyrektorem WUP a dyrektorami PUP, dotyczącego realizacji dwóch programów regionalnych: „Aktywizacja zawodowa osób do 30 roku życia” oraz „Aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych”

**18 stycznia**

„Biznesplan na rozpoczęcie działalności gospodarczej” - zajęcia dla studentów kierunku Prawo w biznesie KUL - Naczelnik CliPKZ Mariusz Wiktorowicz



**14 lutego**

III posiedzenie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji ds. wdrażania Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030

**16 lutego**

Cykl spotkań z uczniami wszystkich klas maturalnych I Liceum Ogólnokształcącego im. J. I. Kraszewskiego w Białej Podlaskiej - doradca zawodowy z białskiej filii CliPKZ



**22-23 lutego**

Spotkanie KPO LifeLong Learning otwierające projekt "Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych"

**28 lutego**

Spotkanie EURES z Biurem Karier Politechniki Lubelskiej - Nowe możliwości współpracy



**7 marca**

Warsztaty dla podopiecznych MOPR w Chełmie - doradca zawodowy z Filii w Chełmie

**12 marca**

Udział doradcy zawodowego z Filii WUP w Białej Podlaskiej w Zawodownawczym Dniu Otwartym

**14 i 19 marca**

Warsztaty dla młodzieży w ramach projektu „Lubelscy Przedsiębiorcy Jutra” w Lubelskim Parku Naukowo - Technologicznym - Naczelnik CliPKZ



**18 marca**

IV posiedzenie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji



**20 marca oraz 11 i 29 kwietnia**

Podpisanie umów o dofinansowanie projektów z programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027. Działanie 8.1, Działanie 8.3, Działanie 9.7

**18-19 kwietnia**

Warsztat dla pracowników urzędów pracy z regionu lubelskiego, zorganizowany w ramach projektu realizowanego przez zespół EURES



**25 kwietnia**

II Szkolne Targi Edukacyjne w Zespole Placówek Oświatowych w Trawninkach - wystąpienie Piotra Krześcińskiego Naczelnika Wydziału Badań i Analiz



# DLACZEGO LIFELONG LEARNING LUBELSKIE?



**Katarzyna Banach**

ZESPÓŁ DS. PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

LLL Lubelskie odnosi się do aktywności na polu edukacji, która prowadzi do poszerzenia wiedzy zorientowanej na zatrudnienie. Nastawieni na rozwój, wykształceni mieszkańcy Lubelszczyzny zbudują silną gospodarkę.

Zasada LLL Lubelskie obejmuje zdobywanie nowych kompetencji i umiejętności, które pomogą dostosować się do dynamiki współczesnego rynku pracy, nowych ról społecznych, nowych zawodów, jakie pojawią się na rynku pracy, czy wreszcie zmieniającego się świata. Dzięki adaptowaniu zasad uczenia się przez całe życie, firmy zyskują wzrost kompetencji swojego zespołu, zwiększenie wydajności i efektywności pracy. Zapewnienie pracownikom doskonalenia się, ma wpływ nie tylko na samo przedsiębiorstwo, ale także na jego zrównoważony rozwój i efektywniejsze wykorzystanie zasobów ludzkich.

## Elementy tworzące składowe LLL Lubelskie:

**Wojewódzki Zespół Koordynacji** - działalność WZK skupia się na nadawaniu kierunku działań dedykowanych LLL Lubelskie w ramach projektu. Grupa ekspertów na każdym ze spotkań tworzy ramy dla realizacji poszczególnych zadań, w szczególności dotyczy to sieciowania lubelskich szkół, instytucji i przedsiębiorstw na rzecz rozwoju kształcenia i doradztwa zawodowego oraz mentoringu pracowniczego.

**Sieć I** - wsparcie kształcenia zawodowego: w efekcie stworzona zostanie koncepcja działań międzyinstytucjonalnych, ukierunkowanych na stworzenie zintegrowanej oferty edukacyjno-rozwojowej.

**Sieć II** - rozwój systemu doradztwa zawodowego dzięki wyposażeniu doradców zawodowych z województwa lubelskiego w aktualną wiedzę i nowoczesne narzędzia pracy, w efekcie stworzona zostanie koncepcja koordynacji działań w zakresie doradztwa zawodowego w ujęciu międzysektorowym.

**KUPON** na Test zawodu – pilotaż na rzecz praktycznego doradztwa zawodowego /mentoringu realizowanego w lubelskich firmach, w efekcie wsparcia merytorycznego stworzona zostanie baza mentorów/praktycznych doradców.

## Zapraszamy do współpracy w ramach projektu:

[wuplublin.praca.gov.pl/lifelong-learning](http://wuplublin.praca.gov.pl/lifelong-learning)



Projekt realizowany w ramach naboru „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych” / Inwestycja A3.1.1. KPO „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie.”



#### LifeLong Learning Lubelskie

- aktywność
- kompetencje
- otwartość na zmiany
- doskonalenie
- wykorzystanie możliwości
- przekwalifikowanie



# BĄDŹ KOWALEM SWEGO LOSU



**Katarzyna Mazurek**

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Żyjemy w świecie ciągłej zmiany, ale czy sami jesteśmy przygotowani na wyjście z bezpiecznej, komfortowej przystani i poznawanie nowych obszarów? Może nawet chcemy zejść z utartych ścieżek, ale nie mamy odwagi lub nie wiemy, jak zmienić coś w sobie lub swoim otoczeniu. Jeśli zależy nam na rozwoju i osiągnięciu celów, zawodowych czy osobistych, warto wychodzić ze strefy utrwalonych schematów.



Zdaniem amerykańskiego psychologa społecznego – Martina Seligmana – „sięganie poza miejsce, w którym jesteś, jest naprawdę ważne”. Podstawą zmiany jest oczywiście chęć jej wprowadzenia, jednak potrzebne są jeszcze inne nawyki. Bowiem, to właśnie automatyzmy dotychczasowego myślenia czy postępowania często hamują najmocniej. Warto także wziąć pod uwagę indywidualne potrzeby i w zgodzie z nimi ustalać najlepsze dla siebie cele, które wykraczają poza obecne umiejętności i wygodę.



## Na przekór rutynie

Nie jest niczym negatywnym, że po kilku latach wciąż wykonujesz te same zadania. Nie musisz wdrażać się w swoje obowiązki, bardzo dobrze znasz procedury - daje to poczucie bezpieczeństwa. Problem pojawia się, gdy zaczynasz bezrefleksyjnie wykonywać te same czynności, wyłączasz uważność i ciekawość. Jeśli nie chcesz, aby dopadła cię rutyna, musisz zdać sobie sprawę z tego, że twoja praca i rozwój zawodowy będą kształtować się tak, jak nimi pokierujesz.

**Przełam monotonię – zmień kolejność wykonywanych czynności, podsycaj ciekawość w obszarach swojej pracy zawodowej - czytaj artykuły, ciekawe książki, daj z siebie więcej niż musisz.**

Kierując swoją karierą zawodową warto poznać i praktykować zasady zaczerpnięte z japońskiej filozofii biznesowej „ciągłego doskonalenia” (Kaizen):

- problemy stwarzają możliwości – kiedy pojawi się przeszkoda nie traktuj jej jako utrudnienie, lecz jako bodziec do wprowadzenia zmiany,
- pytaj 5 razy „dlaczego?” – kiedy pojawia się problem zastanów się, dlaczego on występuje. Warto powtórzyć pytanie „dlaczego?” wielokrotnie - w ten sposób dojdiesz do prawdziwego źródła komplikacji,
- zainspiruj się – czerp z rekomendacji współpracowników, nie ograniczaj się do swoich pomysłów,
- szukaj rozwiązań możliwych do wdrożenia, nie czekaj na rozwiązania idealne. Nawet drobne zmiany są lepsze niż ich brak,
- skończ z argumentacją „Nie można tego zmienić, bo zawsze tak było”. To, że coś działa według utartych schematów, nie znaczy, że nie może działać lepiej,
- pomyłki koryguj na bieżąco – nie czekaj, działaj,
- ulepszenia nie mają końca - każdy proces czy działanie możesz poprawić.

## Wychodzić ze strefy komfortu czy poszerzać strefę komfortu?

Wiele słyszy się na temat konieczności wychodzenia ze strefy komfortu, czyli bezpiecznego psychologicznie obszaru przyzwyczajeń, nawyków i przekonań, w którym czujemy się dobrze, ale nie mamy motywacji do działania. Każdy z nas ma taką swoją strefę. Należą do niej osoby, w towarzystwie których dobrze się czujemy, a także nasze umiejętności oraz regularnie wykonywane czynności. Niektórzy nie lubią opuszczać wygodnego, znanego im obszaru. Są też tacy, którzy pracują nad tym, aby doświadczać nowych możliwości poza strefą utrwalonych wzorców. W pierwszym przypadku pozostawanie w miejscu, gdzie siebie znam i akceptuję nie musi oznaczać bierności i opierania się zmianom. Tutaj elementem samorozwoju i tworzenia silniejszego siebie jest poszerzanie strefy komfortu.

**To ty decydujesz, czy i na ile jesteś gotowy na zmianę.** Doskonaląc swoje umiejętności, przełamujesz rutynę we własnym tempie, coś odkrywasz, znajdujesz nowe rozwiązania, robisz to co znasz, ale lepiej. Widząc swoje ograniczenia, potrafisz wykorzystać swoje zasoby. Z kolei opuszczając strefę komfortu – stajesz naprzeciw wyzwaniom, które zmuszają cię do zaangażowania, mierzysz się z tym co nowe i nieznanne. Czasem odniesiesz sukces, czasem porażkę. Jednak schodząc z utartych ścieżek, czy to zawodowych, czy osobistych wyzbywasz się ograniczeń i negatywnych przekonań na swój temat, pozbywasz się żalu z powodu niewykorzystanych szans, zyskujesz pewność siebie.

## Dobre nawyki

Warto wiedzieć, że w przesuwaniu granic własnych możliwości i przełamywaniu schematów istotne znaczenie ma zmiana lub wprowadzanie nowych nawyków. Modyfikacje mogą dotyczyć codziennej rutyny. Raz w tygodniu wybierz inną drogę do pracy, zmień sposób odpoczynku. Częściej mów „tak” na nowe doświadczenia. Ćwiczenie własnej odwagi w drobnych rzeczach ułatwi wychodzenie ze strefy przyzwyczajenia, gdy pojawią się większe wyzwania. Trenuj pamięć i koncentrację. Czytanie książek rozwija wyobraźnię, poszerza zasób słownictwa, angażuje obszary mózgu odpowiedzialne za skojarzenia. Rozwiązywanie krzyżówek czy łamigłówek wymaga skupienia uwagi, zmusza mózg do pobudzenia procesów myślowych. Wykonywanie określonych czynności tzw. „ręką niedominującą” pobudza do pracy obie półkule mózgu, aktywując inne niż dotychczas obszary. Polepszenie uwagi ma przełożenie w codziennym funkcjonowaniu, umiejętności rozwiązywania problemów, byciu twórczym.

**Zmiana nie zawsze przychodzi łatwo, ale jest istotą życia. Tkwiąc w tym samym miejscu prawdopodobnie unikniemy lęku i dyskomfortu, ale czy zdołamy poznać i wykorzystać swój potencjał?**



*„Statek jest bezpieczniejszy, gdy kotwicz w porcie, nie po to jednak buduje się statki.”*

Paulo Coelho



# PRACA SEZONOWA - WSZYSTKO, CO MUSISZ O NIEJ WIEDZIEĆ



**Małgorzata Sępoch**

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

Praca sezonowa to rodzaj zatrudnienia, które wykonywane jest tylko przez określony okres w ciągu roku. Jest to popularny sposób zarabiania dodatkowych pieniędzy lub zdobywania doświadczenia zawodowego w określonym sezonie, gdy zapotrzebowanie na pracowników jest większe. Warto wiedzieć, na czym ona polega i na jakich warunkach powinna się odbywać?



## Co to jest praca sezonowa?

Praca sezonowa wykonywana jest tymczasowo – tylko przez określoną część roku. Wiąże się to głównie ze zmianą pór roku. Panujące warunki pogodowe również wpływają na to, czy praca ma charakter sezonowy, czy tymczasowy. Takie zatrudnienie często kojarzone jest więc z okresem wakacyjnym. Popularnością cieszy się np. praca sezonowa nad morzem, w miejscowościach turystycznych. Może być wówczas wykonywana m.in. w branży turystycznej, hotelarskiej, gastronomicznej czy handlowej. Sezonowa praca, to także chociażby uczestnictwo w zbiorach owoców, warzyw lub kwiatów, a także zatrudnienie w przetwórstwie czy na budowie.



## **Ile trwa praca sezonowa?**

Zgodnie z samym znaczeniem terminu pracy sezonowej, definiuje on w pewnym sensie czas jej trwania tzn. – sezon. Oznacza to, że zatrudnienie może trwać od kilku tygodni do kilku miesięcy i zależy od zapotrzebowania na pracę w danym okresie oraz zawartej umowy.

Najwięcej pracowników sezonowych poszukuje się w okresie wakacyjnym, feryjnym oraz zbiorów. Nie jest to jednak jedyny czas tego rodzaju zatrudnienia.

Pracownik sezonowy może być zatrudniony także w okresie zimowym oraz w każdym innym okresie uwarunkowanym czasowym zapotrzebowaniem na zatrudnienie.

## **Umowa o pracę sezonową**

Warunki umowy zależą od tego, jaki rodzaj umowy zostanie podpisany przez obie strony. Wyróżnia się pięć typów umów dla pracowników sezonowych:

- umowę o pracę na czas określony,
- umowę zlecenie,
- praktykę absolwencką,
- umowę o pracę tymczasową,
- umowę o pomoc przy zbiorach.

## **Praca sezonowa za granicą**

Zasady dotyczące tego typu zatrudnienia w krajach członkowskich Unii Europejskiej reguluje Dyrektywa 214/36/UE. Warto wiedzieć, że zawarto w niej informacje o zasadach zatrudnienia. Są one zgodne z wewnętrznym prawem krajów należących do UE. W Polsce pracownikom sezonowym zwykle oferowana jest umowa o pracę lub umowa zlecenia. Pracodawca lub zleceniodawca dobiera typ umowy na podstawie rodzaju obowiązków oraz wewnętrznych zasad.



## Praca sezonowa może obejmować różne sektory, takie jak :

- turystyka
- rolnictwo
- handel detaliczny
- gastronomia



## Przykładowe prace sezonowe to:

- kelner
- sprzedawca
- opiekun dzieci
- pracownik ogrodniczy
- animator turystyczny
- odśnieżanie dróg lub dachów w okresie zimowym





W świecie mody istnieją miejsca, które nie tylko oferują ubrania, ale także prowokują do odkrywania własnego stylu i kultury. W jednym z takich miejsc, gdzie skandynawski minimalizm spotyka się z polską kreatywnością, znajduje się „Vuela Butik” - sklep, który nieustannie inspiruje i zaskakuje swoich klientów. Czekają tu na Was unikalne połączenie markowych ubrań ze Skandynawii i kreatywnych projektów z polskich pracowni. Dziś mamy przyjemność porozmawiać z jego właścicielką, Panią Elżbietą Goś, o tym, jak udaje jej się tworzyć przestrzeń, w której moda staje się wyrazem nie tylko stylu, ale także pasji i wspólnej podróży przez różne kultury oraz o tym, jak udało jej się przetrwać czas pandemii.



**MW: Dzień dobry, Pani Elżbieto. Pani sklep odzieżowy oferuje zarówno marki skandynawskie, jak i polskie. To nietypowe połączenie! Jestem ciekawa co było główną inspiracją do tego?**

**Elżbieta Goś (właścicielka sklepu):** Dzień dobry, dokładnie tak, zaczynałam swoją przygodę z butikiem od marek duńskich oraz polskich i na nich właśnie bazuje asortyment mojego sklepu. Z czasem otworzyłam się na marki z innych krajów które, łączą podobne spojrzenie na modę oraz jej wpływu na świat. Wszystkie mają na celu zrównoważoną modę dla świadomego klienta. Chodzi o to, aby wybierać ubrania odpowiedzialnie pod wieloma względami. Szanujemy środowisko oraz własne środki pieniężne, dlatego nie kupujemy byle czego. Skandynawia słynie z minimalizmu i ekologicznego podejścia do życia. I taka idea bardzo do mnie przemawia. Poza tym, są to marki, które tworzą naprawdę cudowne kobiece kolekcje!

**MW: Jak doszło do pomysłu na taką koncepcję?**

**EG:** Moja przygoda z branżą odzieżową zaczęła się kilka lat temu, kiedy narodziło się pragnienie połączenia pasji do mody z biznesem. Chciałam zrealizować swoje marzenie o posiadaniu własnego sklepu odzieżowego, który oferowałby kobietom ubrania jakich sama nie znajdowałam w Lublinie. Ważne było też, aby każda kobieta niezależnie od wieku i rozmiaru mogła poczuć się tu jak w swojej własnej ekskluzywnej garderobie, dokładnie takiej, jaką sobie wymarzyła.

**MW: Jakie są Pani ulubione cechy skandynawskiego i polskiego stylu w modzie?**

**EG:** Tak naprawdę, zarówno skandynawska, jak i polska moda czerpią od siebie nawzajem. Główną cechą mody skandynawskiej jest wygoda.



Kolekcje są tak komponowane, że możemy je nosić przez wiele sezonów, wszystko będzie do siebie pasowało i będzie na czasie. Bazując na tych markach tworzymy szafę kapsułową, o której tak dużo teraz słyszymy. Modele sprzed kilku sezonów znakomicie wpisują się w obecną modę. Polskie marki natomiast kochają kobiety! Jak np. Tova, właścicielka i projektantka zarazem doskonale rozumie, jak podkreślić nasze atuty w niezwykle subtelny i wyrafinowany sposób.

**MW: Jakie są w takim razie główne wartości i cele, którymi kieruje się Pani sklep?**

**EG:** Stawiam przede wszystkim na jakość, wygodę i styl. Chcę, aby moje klientki czuły się pewnie i wyjątkowo w moich ubraniach, dlatego bardzo uważnie wybieram modele do nowej kolekcji. Odwiedzam targi mody, jeżdżę na spotkania kontraktacyjne, wyszukuję ciekawych producentów zarówno ubrań, jak i dodatków takich jak: torebki, paski czy biżuteria.



Pani Elżbieta Goś  
Właścicielka

**MW: W jaki sposób Pani sklep różni się od innych na rynku?**

**EG:** Myślę, że to, co wyróżnia mój sklep, to personalizowana obsługa klienta i unikalna oferta produktów. Często spotykam się z opinią klientek, że nasze ubrania są inne niż wszędzie. Czują w dotyku jakość tkanin, zaskoczone są niebanalnymi połączeniami kolorów, drobnymi detalami, które tworzą wyjątkową całość. Dobra jakość ubrań, to nie tylko dobry skład materiału, który ma oczywiście duże znaczenie, ale także sztuka wykonania. Zachęcam nasze klientki do dbania o swoje ubrania, im lepiej będziemy się z nimi obchodzić tym dłużej i lepiej będą nam służyć.

**MW: Jakie są w takim razie Pani ulubione marki, które możemy kupić w Pani sklepie?**



*EG:* Zdecydowanie moje ulubione marki to te, które łączą wartości na jakich mi zależy. Mam na myśli: Soyaconcept, Nu Denmark, Tova, So Comfy, YAYA. Ich projektanci doskonale rozumieją skandynawski i polski klimat.

***MW: Jakie wyzwania napotkała Pani na drodze?***

*EG:* Wyzwania były różne, ale na pewno jednym z największych było budowanie rozpoznawalności marki i zdobywanie lojalnych klientów. Poza tym, poszukiwanie odpowiednich marek i projektantów, którzy pasowaliby do mojej wizji. Musiałam wyjść poza utarte ścieżki i znaleźć prawdziwe perełki modowe.

***MW: Rozumiem. Trafił się jeszcze „po drodze” bardzo trudny czas...czas pandemii, który na pewno był wielkim wyzwaniem. Jak Pani sklep przetrwał COVID-19?***

*EG:* Pandemia COVID-19 była dla mnie ogromnym wyzwaniem, ale również okazją do nauki i przystosowania się do nowej rzeczywistości. W pierwszych miesiącach pandemii musiałam zamknąć mój fizyczny sklep zgodnie z wytycznymi sanitarnymi, co miało znaczny wpływ na przychody. Zintensyfikowałam wtedy swoją obecność w mediach społecznościowych i postanowiłam skoncentrować się na rozwoju mojej działalności online. Głównie Facebook i Instagram. Dzięki temu udało mi się utrzymać kontakt z klientkami. Niewątpliwą pomocą okazała się również Tarcza Antykryzysowa.

***MW: Na czym polegała udzielona pomoc?***

*EG:* Skorzystałam ze świadczenia postojowego, które pomogło mi przetrwać ten trudny okres. Mogłam utrzymać płynność finansową, pokryć stałe koszty sklepu i utrzymać moją markę na rynku. Obecnie, sprzedaż już się ustabilizowała i miejmy nadzieję, że tak zostanie.

***MW: Co lubi Pani najbardziej w prowadzeniu biznesu?***

*EG:* To trudne pytanie, ponieważ jest wiele rzeczy, które uwielbiam w tej pracy! Jednak najbardziej cenię sobie możliwość ciągłego eksplorowania nowych trendów i kolekcji oraz dzielenia się nimi z moimi klientkami. To niesamowite uczucie widzieć, jak ubrania, które wybieram, sprawiają, że kobiety czują się pewniej i piękniej.

***MW: Tym bardziej czas lockdownu był dla Pani trudny.***

*EG:* Zdecydowanie! Do dzisiaj można zamówić u mnie ubrania poprzez media społecznościowe, jednak absolutnie wolę bezpośredni kontakt z klientkami. Budowanie więzi to wyzwanie, ale jeden z najprzyjemniejszych aspektów mojej pracy. Sklep to nie tylko sprzedawanie ubrań, ale pomaganie moim klientkom znaleźć swój własny styl.

***MW: Czy może Pani podzielić się z nami swoją wizją na przyszłość Pani sklepu? Może jakieś ciekawe trendy w modzie skandynawskiej na nadchodzący sezon?***

*EG:* Ależ tak! Modowy sezon letni jest w pełnym rozkwicie, obfituje we wzory zwierzęce oraz przyciągające wzrok tie-dye. W kolorach wiele pięknych błękitów, róże, beże, biel i czerń. Jestem już po kontraktacjach

kolekcji jesiennej i powiem tylko, że zapowiada się bardzo energetycznie i kobieco!

**MW:** Brzmi obiecująco! Dziękujemy Pani Elżbieto, za tę inspirującą rozmowę i życzymy dalszych sukcesów.

**Elżbieta:** Dziękuję za rozmowę! To była dla mnie prawdziwa przyjemność. Serdecznie pozdrawiam wszystkie czytelniczki i zapraszam do odwiedzenia naszego sklepu!



W latach 2020-2021 WUP realizował zadania na mocy ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Wsparcie zostało udzielone na podstawie **5565 wniosków** na łączną **kwotę 466 662 322,62 zł**, a dofinansowaniem do wynagrodzeń zostało objętych **105 690 pracowników**.



# FUNDUSZE EUROPEJSKIE NA AKTYWIZACJĘ SPOŁECZNĄ I ZAWODOWĄ OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIAMI



**Katarzyna Szymańska-Dawidek**

ODDZIAŁ PROMOCJI I WSPARCIA TECHNICZNEGO WUP LUBLIN

Wspieranie aktywnego włączenia społecznego w celu promowania równości szans, niedyskryminacji i aktywnego uczestnictwa oraz zwiększanie zdolności do zatrudnienia, w szczególności grup w niekorzystnej sytuacji – to cel szczegółowy trwającego naboru w ramach Działania 8.1 Aktywizacja społeczna i zawodowa (typ projektu 2,3,4).



**NABÓR WNIOSKÓW O DOFINANSOWANIE PROJEKTÓW PROWADZONY JEST W SPOSÓB KONKURENCYJNY.**

Wnioski o dofinansowanie projektu należy składać wyłącznie w formie elektronicznej w systemie SOWA EFS w terminie do 19 lipca 2024 r. Łączna kwota wsparcia w ramach naboru wynosi 29 212 151,79 PLN.

## DLA KOGO

**Wśród podmiotów, które mogą aplikować o dofinansowanie projektów są:**

- Administracja publiczna,
- Organizacje społeczne i związki wyznaniowe,
- Partnerzy społeczni,
- Służby publiczne.

Uszczegółowienie podmiotów uprawnionych do ubiegania się o dofinansowanie:  
Regulamin wyboru projektów w ramach naboru nr FELU.08.01-IP.02-001/24



## NA CO

W ramach postępowania wsparciem mogą zostać objęte następujące typy projektów określone w Szczegółowym Opisie Priorytetów programu Fundusze Europejskie dla Lubelskiego 2021-2027 w ramach Działania 8.1, tj.

- **typ projektu nr 2:** Kompleksowe programy na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej osób z niepełnosprawnościami, w szczególności wykorzystujące instrumenty aktywizacji społecznej, zawodowej, edukacyjnej i zdrowotnej, z uwzględnieniem potrzeb



w zakresie asystencji osobistej, w tym także w ramach podmiotów reintegracyjnych (WTZ, ZAZ, CIS, KIS), włącznie z tworzeniem nowych podmiotów, za wyjątkiem WTZ;

• **typ projektu nr 3:** Podnoszenie świadomości na temat przepisów i polityk antidyskryminacyjnych; współpraca ze społecznościami lokalnymi, społeczeństwem obywatelskim (w tym organizacjami pozarządowymi) i partnerami społecznymi w celu zwalczania dyskryminacji, w tym działania promocyjne, kampanie informacyjne i inicjatywy informacyjne z udziałem „ambasadorów” (osób uznanych i szanowanych w społeczności docelowej);

• **typ projektu nr 4:** Projekty bezpośrednio związane ze zwalczaniem wszelkich form dyskryminacji – stworzenie systemu wsparcia dla osób dyskryminowanych (np. ofiar mowy nienawiści lub przemocy ze względu na orientację seksualną, pochodzenie etniczne, niepełnosprawność i inne powody).

### KTO BĘDZIE MÓGŁ SKORZYSTAĆ ZE WSPARCIA:

- osoby biernie zawodowo;
- osoby lub rodziny wykluczone społecznie, zagrożone ubóstwem lub wykluczeniem społecznym oraz ich otoczenie (m.in. rodzina, środowisko lokalne);
- osoby opuszczające zakłady karne;
- osoby z niepełnosprawnościami i ich otoczenie (m.in. rodzina, środowisko lokalne);
- osoby, o których mowa w art. 1 ust. 2 ustawy z dnia 13 czerwca 2003 r. o zatrudnieniu socjalnym.

Zapraszamy na wydarzenia w ramach Działania 8.1 Aktywizacja społeczna i zawodowa

SZKOLENIE	26.06.2024 r.
DNI OTWARTE	03.07.2024 r.
WEBINARIUM	10.07.2024 r.
DNI OTWARTE	17.07.2024 r.

Wszelkie informacje zamieszczone będą na stronie internetowej:

<https://funduszeUE.lubelskie.pl>



Fundusze Europejskie  
dla Lubelskiego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



# STATYSTYKI ANGELIKI



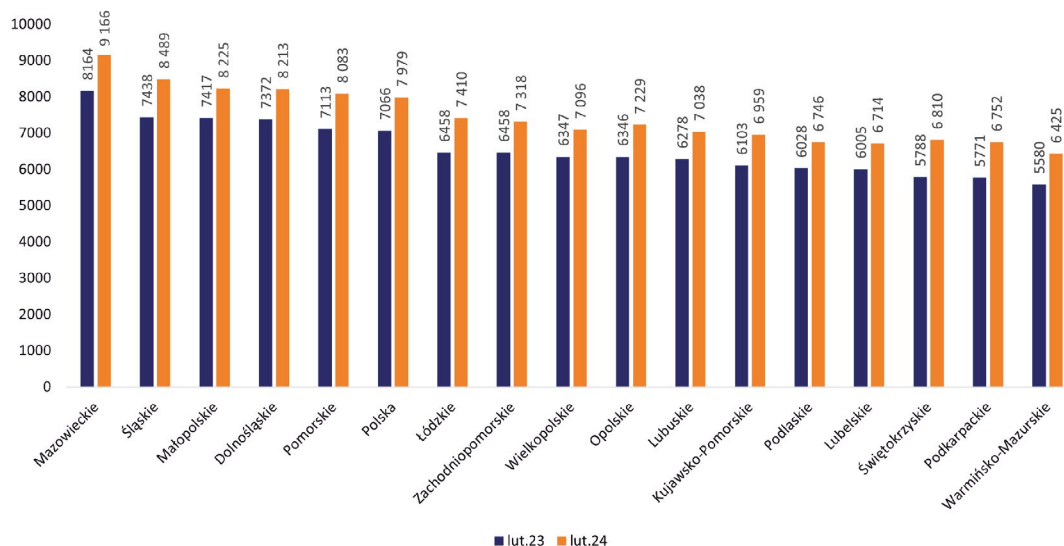
**Angelika Bil**

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec marca 2024 r. wynosiła 58 369 osób i była niższa w porównaniu do marca 2023 r. o 3 725 osób (tj. o 6%).

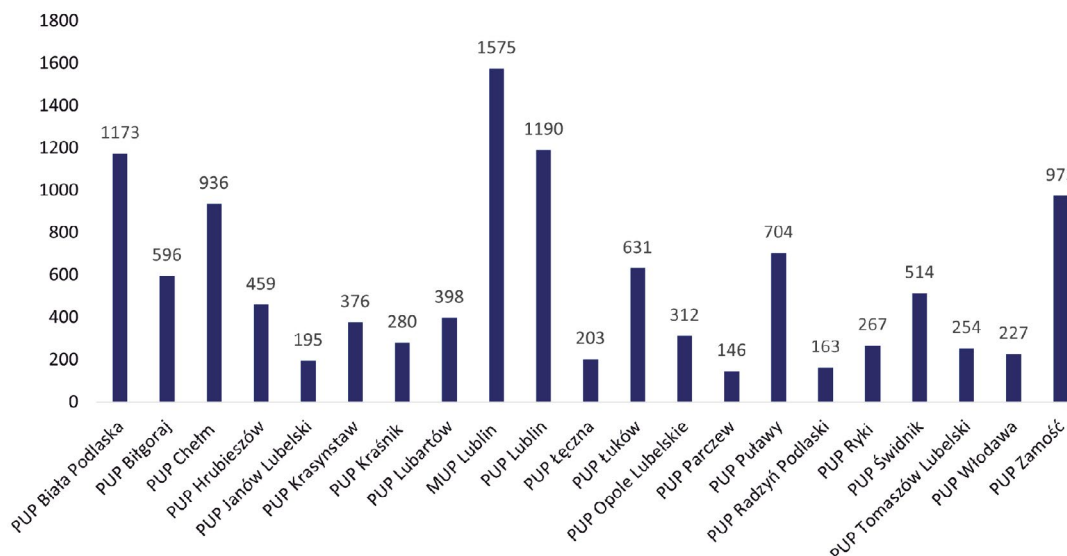
Stopa bezrobocia (odsetek bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo) w marcu 2024 r. w województwie wynosiła 7,6%, w odniesieniu do marca 2023 r. wartość stopy bezrobocia była niższa o 0,6 pkt. procentowego. W kraju w marcu 2024 r. stopa bezrobocia wyniosła 5,3%.

**Wykres 1.** Przeciętne wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw – stan na luty 2023 i 2024 r.



Źródło: Bank Danych Lokalnych - GUS

**Wykres 2.** Zgłoszone wolne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej w pierwszym kwartale 2024 r.



Źródło: obliczenia własne na podstawie miesięcznych sprawozdań MRiPS-01



## **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  
[f](https://www.facebook.com/wuplublin)/wuplublin

## **FILIA W BIAŁEJ PODLASKIEJ**

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

## **FILIA W CHEŁMIE**

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

## **FILIA W ZAMOŚCIU**

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

## **Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej**

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

## **Punkt Kontaktowy Funduszy Europejskich**

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

## **Wydział Badań i Analiz**

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

## **Wydział Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych**

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

## **Wydział Polityki Rynku Pracy**

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

## **Wydział Pośrednictwa Pracy**

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

WUP  ZDRAPKA

ZAMIEŃ MARZYMISIE W SPEŁNIMISIE!

## **Kontakt do redakcji:**

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