



#2/2025

ISSN 2299-1387



Lubelskie  
*Smakuj życie!*

# LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE



**UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE - TREND CZY KONIECZNOŚĆ  
W DOBIE ZMIAN TECHNOLOGICZNYCH**

**ZOSTAŃ EKSPERTEM KROK PO KROKU  
– JAK SYSTEMATYCZNA NAUKA BUDUJE PRZEWAGĘ NA RYNKU PRACY**

**STYLE PRZYWIĄZANIA  
– KLUCZ DO ZROZUMIENIA RELACJI W ŚRODOWISKU PRACY**



## W NUMERZE

- 4** ▶ Style przywiązania - klucz do zrozumienia relacji w środowisku pracy
- 7** ▶ Jak nie zgubić człowieka w cyfrowym świecie - doradztwo zawodowe w dobie AI
- 10** ▶ OHP i Fundusze Europejskie – krok w stronę Twojej kariery!
- 13** ▶ Uczenie się przez całe życie – trend czy konieczność w dobie zmian technologicznych
- 18** ▶ Zostań ekspertem krok po kroku – jak systematyczna nauka buduje przewagę na rynku pracy
- 21** ▶ Onboarding i offboarding pracownika
- 24** ▶ Szkoły zawodowe wracają do łask – czy to przyszłość edukacji w Polsce?
- 27** ▶ Zmiana nazwy – ta sama misja!
- 28** ▶ Szanse na zatrudnienie zza więziennych krat
- 31** ▶ Statystyki Angeliki

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

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

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

Istnieje możliwość zamówienia bezpłatnej prenumeraty biuletynu.

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

## WSTĘP

Szanowni Państwo,

z radością oddajemy w Państwa ręce drugi w bieżącym roku numer Biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. To wydanie dedykujemy przede wszystkim człowiekowi, jego rozwojowi zawodowemu, relacjom interpersonalnym oraz miejscu, jakie zajmuje na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy.

W centrum naszych rozważań znalazły się pytania fundamentalne: jak wspierać osoby w odkrywaniu własnego potencjału? Jak budować dobre relacje w miejscu pracy? Jakie znaczenie mają emocje i poczucie bezpieczeństwa w zawodowym funkcjonowaniu? Jak przygotować nowego pracownika do roli w firmie oraz jak go pożegnać, gdy nadchodzi czas zmian? Wskazujemy, że wiedza psychologiczna może pomóc nie tylko w życiu osobistym, ale także w efektywnej współpracy w zespołach oraz w skutecznym planowaniu i rozwoju kariery.

Na kartach naszego Biuletynu piszemy o tym, jak technologia – w tym sztuczna inteligencja – zmienia doradztwo zawodowe, ale nie zastępuje tego, co najważniejsze: empatii, rozmowy i indywidualnego podejścia. Zwracamy uwagę na rolę doradców, którzy w cyfrowym świecie niezmiennie pozostają przewodnikami, a nie tylko analitykami danych. Jest to niezwykle ważne, ponieważ kariera zawodowa nierzadko wiąże się z podejmowaniem istotnych decyzji, jak: zmiana zawodu, przekwalifikowanie czy przebranżowienie, a to często wymaga profesjonalnego wsparcia.

Uczenie się przez całe życie (LifeLong Learning) staje się obecnie koniecznością, która pozwala skutecznie realizować cele i marzenia zawodowe. W niniejszym numerze, znajdą więc Państwo także teksty o powrotach: do nauki, na rynek pracy, do aktywności zawodowej po dłuższej przerwie czy nawet po odbyciu kary pozbawienia wolności. Wskazujemy, że uczenie się przez całe życie staje się nie tylko wyborem, ale koniecznością i szansą na satysfakcjonujące życie zawodowe.

Współcześnie szkoły zawodowe ponownie stają się atrakcyjną drogą edukacji, pełną praktycznych umiejętności i realnych perspektyw zawodowych. Świadectwem tego są, przywołane na łamach naszego pisma, efektywne przykłady współpracy z młodzieżą w ramach projektów realizowanych na terenie województwa lubelskiego przez Ochotnicze Hufce Pracy i wspieranych ze środków Funduszy Europejskich.

Zapraszamy Państwa do lektury z głębokim przekonaniem, że to właśnie człowiek, a nie technologia, tworzy przyszłość rynku pracy. Mamy nadzieję, że treści niniejszego numeru Biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie zainspirują Państwa do pogłębionej refleksji, zachęcą do rozmowy i wymiany doświadczeń oraz zmobilizują do podjęcia nowych działań.

Z serdecznymi pozdrowieniami,

Dyrektor  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

*Tomáš Píturda*





# STYLE PRZYWIĄZANIA - KLUCZ DO ZROZUMIENIA RELACJI W ŚRODOWISKU PRACY



Katarzyna Mazurek

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Według raportu z „Badania Satysfakcji Pracowników”, przeprowadzonego przez Towarzystwo Zarządzania Zasobami Ludzkimi<sup>1</sup>, 77% ankietowanych stwierdziło, że relacje są ważnym czynnikiem budującym ich zaangażowanie do pracy. W świecie, gdzie aktywność zawodowa zajmuje istotną część naszego życia, zrozumienie dynamiki ludzkich zachowań i reakcji staje się istotne dla osobistego dobrostanu i rozwoju zawodowego.

Jedni z nas z łatwością wchodzą w relacje interpersonalne i dobrze się w nich czują. Inni przejawiają silny niepokój jak są postrzegani i przesadnie obawiają się odrzucenia. Są też tacy, którym szczególnie zależy na relacjach, są zdystansowani i mają tendencję do stawiania niezależności na szczycie swoich priorytetów. Bywa też tak, że w czymś postępowaniu trudno o jakąkolwiek przewidywalność. Kluczem do zrozumienia naszych interakcji, emocji, oczekiwań wobec innych i... zaangażowania do pracy może być wiedza na temat stylów przywiązania.

## Co wiemy o stylach przywiązania?

Teoria przywiązania została sformułowana w latach 50 i 60 XX wieku, przez brytyjskiego psychiatrę i psychoanalitka Johna Bowlby'ego. Wywodzi się ona z połączenia psychoanalizy z obserwacjami zachowań dzieci i ich opiekunów. Badacz zainteresował się tematem podczas II wojny światowej, gdy obserwował dzieci ewakuowane z Londynu i ich reakcje na separację od rodziców. Te obserwacje oraz wcześniejsze badania nad dziećmi w instytucjach opiekuńczych skłoniły go do analizy, jak wczesne relacje z opiekunami (określanymi jako figury przywiązania) wpływają na rozwój emocjonalny dzieci. Według autora teorii, jakość opieki doświadczanej na początku naszej drogi oraz emocje, które nam wówczas towarzyszyły, mają bezpośredni wpływ na relacje w życiu dorosłym. Współpracując z Bowlby'm, amerykańska psycholog, Mary Ainsworth wyróżniła trzy style przywiązania: **bezpieczny, unikający i lękowo-ambiwalentny**.

Granice między nimi są płynne, najczęściej odnajdujemy się w jednym stylu, ale mamy też różne domieszki. Czwarty styl przywiązania – **zdezorganizowany** - został dodany w 1990 r. przez badaczki, Mary Main i Judith Solomon.

**Bezpieczny styl przywiązania** kształtuje się u dziecka, gdy opiekun jest osobą stabilną, zdolną do okazywania bliskości. Dziecko czuje się przy nim rozumiane, otoczone troską i wsparciem emocjonalnym.

Osoby o bezpiecznym stylu przywiązania: mają duży stopień zaufania do ludzi, zakładają dobre intencje drugiej strony, nie szukają akceptacji za wszelką cenę, mają wysokie poczucie własnej wartości, mają pozytywny obraz siebie i innych.

**Styl lękowo-ambiwalentny** powstaje, gdy dziecko doświadcza niepewności emocjonalnej i/lub fizycznej niedostępności opiekuna. Figura przywiązania bywa opiekuńcza i wspierająca, a następnie znika i/lub jest niedostępna. Brak stałości w zachowaniu opiekuna (np. w zależności od nastroju) prowadzi do niepewności i lęku przed odrzuceniem.

Osoby z lękowo-ambiwalentnym stylem przywiązania na ogół:

- starają się zadowalać innych ludzi,
- mają negatywny obraz siebie, odczuwają lęk, że są niewystarczająco dobre,
- poszukują uwagi i akceptacji.

**Unikowy styl przywiązania** wynika z ignorowania potrzeb dziecka, pozostawienia go na „drugim planie” oraz emocjonalnego chłodu ze strony opiekuna. Dziecko spotykając się z negatywną postawą lub obojętnością zaczyna tłumić w sobie potrzebę emocjonalnej więzi, aby ochronić się przed cierpieniem związanym z odrzuceniem.

Osoby o unikowym stylu więzi zazwyczaj:

- są zdystansowane wobec ludzi,
- kreują siebie jako osoby niezależne i samowystarczalne,
- nie chcą lub nie potrzebują polegać na innych.

**Styl zdezorganizowany** jest konsekwencją nieodpowiedzialności, zaniedbań lub nadużyć. Zdezorganizowane dzieci pragną bliskości opiekuna i boją się go. Osoby z tym wzorcem przejawiają tendencję do „przełączania” się między zachowaniem lękowym i unikającym. Mogą poszukiwać uwagi i mocno zabiegać o akceptację lub nagle wycofywać się.

## Jak styl przywiązania wpływa na Ciebie jako pracownika?

Jednymi z pierwszych badaczy, którzy zastosowali teorię przywiązania Johna Bowlby'ego do dynamiki społecznej w miejscu pracy byli Cindy Hazan i Philip R. Shaver. Wymienieni psychologowie wyodrębnili w 1990 roku trzy typy orientacji na pracę: typ bezpieczny, typ lękowo-ambiwalentny oraz typ unikający. Naukowcy stwierdzili, że w zależności od ukształtowanego w dzieciństwie stylu przywiązania, analogiczne wzorce zachowań są widoczne w relacjach ze współpracownikami i przełożonymi.

1 <https://realizujmysie.pl/premiera-raportu-z-badania-barometr-skutecznej-aktywizacji/>



| TYP BEZPIECZNY                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | TYP LĘKOWO-AMBIWALENTNY                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | TYP UNIKAJĄCY                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Trudności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• otwartość i zaufanie mogą stać się pułapką dla stylu bezpiecznego w przypadku uwikłania się w nadmierną pomoc osobom ze stylem pozabezpiecznym.</li></ul> <p><b>Zalety:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• najmniej obawia się porażki i odrzucenia ze strony współpracowników,</li><li>• ceni relacje w pracy, tworzy dobrą atmosferę,</li><li>• chętnie współpracuje i dzieli się wiedzą,</li><li>• czerpie satysfakcję z pracy zawodowej.</li></ul> | <p><b>Trudności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• stale poszukuje aprobaty, uznania i pochwał za swoją pracę,</li><li>• wykazuje mniejszą zdolność do samodzielnej pracy i nadmiernie polega na przełożonym lub zespole,</li><li>• odbiera informacje zwrotne jako krytykę.</li></ul> <p><b>Zalety:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• sprawnie dostrzega zagrożenie i błędy ze względu na ekstremalną wrażliwość i czujność na otoczenie,</li><li>• lubi pracę z innymi, chce być lubiany więc się dopasowuje i obniża napięcie,</li><li>• dąży do samodoskonalenia, jest wysoce autorefleksyjny i świadomy własnych braków i słabych punktów.</li></ul> | <p><b>Trudności:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• relacje nie są jego priorytetem, nie jest typem społecznym w pracy,</li><li>• przejawia niską skłonność do podporządkowania się grupie,</li><li>• może być krytyczny wobec współpracowników i przełożonych.</li></ul> <p><b>Zalety:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• jest samodzielny, skupiony na zadaniach i zorientowany na wynik,</li><li>• nie potrzebuje nadzoru, aby wykonać swoje zadanie, pod presją zachowuje racjonalność i trzeźwość myślenia.</li></ul> |

### Jakie znaczenie ma wiedza o wzorcach zachowań?

Łączenie wczesnodziecięcych relacji z opiekunem ze światem pracy może wywoływać sprzeciw i dyskomfort, lecz trzeba pamiętać, że:

**Po pierwsze** - nie jesteśmy zdeterminowani tym, jak traktowali nas pierwsi opiekunowie. Styl przywiązania ulega zmianom, kiedy rozszerza się grupa figur przywiązania i każda osoba coś do niego wnosi.

**Po drugie** - fakt, że bezpieczny styl przywiązania służy ludziom i wynikom, nie oznacza, że jedynie ci, którzy go reprezentują, będą dobrymi pracownikami i szefami. W pracy istotne są kompetencje zawodowe, a osoba o każdym stylu może być specjalistą w swojej dziedzinie.

**Po trzecie** - różnorodność jest wartościowa i daje więcej możliwości. Kiedy w pomieszczeniu, w którym zgromadzono w ramach eksperymentu grupę o różnych stylach więzi, pojawił się dym, niebezpieczeństwo dostrzegły osoby lękowe zaś unikające najszybciej znalazły wyjście z zagrażającej sytuacji.

**Po czwarte** - umiejętność tworzenia relacji w pracy jest jedną z pożądanych kompetencji przyszłości. Możemy uczyć się rozumieć postępowanie własne i innych, wykorzystywać zalety i regulować niekorzystne tendencje własnego stylu oraz lepiej współpracować z osobami, które od nas się różnią.



## JAK NIE ZGUBIĆ CZŁOWIEKA W CYFROWYM ŚWIECIE - DORADZTWO ZAWODOWE W DOBIE AI



**Justyna Jarosińska**

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Jeszcze niedawno doradca zawodowy kojarzył się głównie z osobą, która pomaga napisać CV i wybrać między liceum a technikum. Dziś jego rola jest znacznie bardziej złożona – i coraz bardziej potrzebna. W czasach, gdy sztuczna inteligencja potrafi analizować dane, podpowiadać zawody przyszłości i przewidywać trendy rynku pracy, pojawia się pytanie: czy w cyfrowym świecie wciąż potrzebujemy człowieka, który pomoże nam odnaleźć własną drogę? A jeśli tak – jak ta pomoc powinna wyglądać?





## Zawody się zmieniają

Współczesny rynek pracy nieustannie się przeobraża. Zawody, które jeszcze kilka lat temu uchodziły za pewne i stabilne, dziś bywają wypierane przez automatyzację, robotyzację i sztuczną inteligencję. Jednocześnie pojawiają się zupełnie nowe profesje – często trudne do zdefiniowania, hybrydowe, wymagające łączenia kompetencji z różnych dziedzin. Trudno dziś powiedzieć, jak będzie wyglądał świat pracy za dekadę, ale jedno pozostaje niezmiennie: potrzebni będą ludzie, którzy potrafią się uczyć, przystosowywać i współpracować. W tej rzeczywistości kompetencje stają się ważniejsze niż same nazwy zawodów. Krytyczne myślenie, umiejętność rozwiązywania problemów, komunikacja, kreatywność, odporność psychiczna – to fundamenty, które pozwalają funkcjonować niezależnie od branży. I właśnie na rozwijaniu tych kompetencji powinno dziś opierać się dobre doradztwo zawodowe. Choć technologia może wspierać doradców w analizie danych, przewidywaniu trendów i tworzeniu spersonalizowanych rekomendacji, to nie zastąpi jednego – relacji międzyludzkiej. Żaden algorytm nie odpowie na pytanie, co dla danej osoby ma sens. Nie zauważy zawahania w głosie, nie zinterpretuje spojrzenia pełnego wątpliwości, nie zaproponuje wsparcia tam, gdzie potrzeba po prostu rozmowy.

Doradztwo zawodowe to nie tylko analiza CV i podpowiadanie kierunków kształcenia. To często pierwsze miejsce, w którym człowiek może bezpiecznie powiedzieć: Nie wiem, co dalej. I usłyszeć: Zastanówmy się razem. Sztuczna inteligencja nie zastąpi tego typu spotkań – bo nie posiada empatii, intuicji ani zdolności do głębokiego zrozumienia kontekstu życiowego drugiego człowieka.

Dlatego w centrum procesu doradczego – mimo wsparcia nowoczesnych technologii – wciąż powinien pozostać człowiek. Bo to jego decyzje, emocje i historie tworzą rzeczywistość, w której nawet najlepsze algorytmy mogą być tylko narzędziem, a nie odpowiedzią.

## Nowe wyzwania dla doradców

Współczesny doradca zawodowy nie może już ograniczać się do znajomości podstawowych ścieżek edukacyjnych czy ofert pracy w regionie. Jego rola stała się bardziej złożona i wymagająca – zarówno pod względem merytorycznym, jak i relacyjnym. Musi być nie tylko ekspertem w zakresie rynku pracy, ale też mentorem, przewodnikiem i łącznikiem między światem edukacji, biznesu i indywidualnych potrzeb człowieka. Jednym z głównych wyzwań jest nadążanie za tempem zmian technologicznych. Nowe zawody pojawiają się z roku na rok, a niektóre znikają niemal równie szybko. Doradca zawodowy musi więc stale aktualizować swoją wiedzę – śledzić trendy, analizować dane, rozumieć wpływ automatyzacji i sztucznej inteligencji na konkretne branże. To wymaga nieustannego rozwoju zawodowego i gotowości do nauki, czyli dokładnie tych cech, które sam powinien wspierać u swoich klientów. Drugim wyzwaniem jest indywidualizacja procesu doradczego. Gotowe rozwiązania przestają działać – coraz więcej osób szuka niestandardowych ścieżek kariery, łączy różne dziedziny, eksperymentuje z formami zatrudnienia. Doradca musi być elastyczny, umieć słuchać, analizować i proponować scenariusze dostosowane do konkretnych osób, ich możliwości, wartości i aspiracji, jednocześnie potrafić realistycznie ocenić szanse i zagrożenia. Coraz istotniejsza staje się także umiejętność pracy z emocjami – nie tylko młodzieży, ale też dorosłych, którzy



np. stracili pracę, chcą się przebranżowić albo wracają na rynek po dłuższej przerwie. Lęk przed zmianą, brak wiary w siebie, niepewność co do przyszłości – to częste towarzyszy rozmów doradczych. Odpowiedzią nie mogą być tylko tabele i testy kompetencji. Potrzebna jest empatia, uważność i umiejętność budowania zaufania. Dodatkowo, doradztwo zawodowe coraz częściej przenosi się do przestrzeni cyfrowej. Konsultacje online, narzędzia do samodzielnej diagnozy, webinary czy platformy edukacyjne stają się codziennością. Doradcy muszą nauczyć się korzystać z tych narzędzi w sposób świadomy – nie jako zamienników spotkań, ale jako uzupełnienie pracy z klientem. Umiejętność prowadzenia doradztwa w środowisku cyfrowym staje się dziś równie ważna, co znajomość rynku pracy. Wreszcie – doradztwo zawodowe coraz rzadziej jest działaniem indywidualnym, częściej wymaga współpracy w sieci – z nauczycielami, psychologami, pracodawcami, instytucjami publicznymi i organizacjami pozarządowymi. Koordynacja działań, dzielenie się wiedzą i wspólne planowanie wsparcia dla osoby uczącej się lub poszukującej pracy stają się nieodłączną częścią skutecznego doradztwa.

## Człowiek w centrum, technologia w tle

Cyfrowe narzędzia mogą być ogromnym wsparciem – ułatwiać analizę, przyspieszać procesy, zwiększać dostępność usług, ale nie powinny zastępować człowieka tam, gdzie potrzeba rozmowy, zrozumienia i indywidualnego podejścia. W doradztwie zawodowym technologia powinna być tłem – a nie głównym aktorem.

W świecie, który coraz częściej pyta: „Co potrafisz?”, wciąż najważniejszym powinno pozostać pytanie: „Kim jesteś?”



## OHP I FUNDUSZE EUROPEJSKIE – KROK W STRONĘ TWOJEJ KARIERY!



Aleksandra Botwin

LUBELSKA WOJEWÓDZKA KOMENDA OHP

Lubelska Wojewódzka Komenda Ochotniczych Hufców Pracy nie zwalnia tempa! Maj 2025 roku obfitował w działania promujące aktywizację zawodową młodzieży oraz promocję projektów realizowanych z Funduszy Europejskich.



Fundusze Europejskie  
dla Lubelskiego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



### Promocja możliwości zawodowych z Funduszami Europejskimi

9 maja 2025 roku w Ośrodku Szkolenia i Wychowania OHP we Włodawie przy ul. Kopernika 1 odbyło się wydarzenie pod hasłem „**OHP i Fundusze Europejskie – krok w stronę Twojej kariery!**”. Celem spotkania była promocja Funduszy Europejskich oraz promocja i prezentacja projektu „**Kwalifikacja? Akcja! – aktywizacja zawodowa z OHP**”, realizowanego przez Lubelską Wojewódzką Komendę Ochotniczych Hufców Pracy w ramach Funduszy Europejskich dla Lubelskiego. Wydarzenie cieszyło się dużym zainteresowaniem. Partnerami byli: **Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie** oraz **Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego**.

Wśród atrakcji znalazły się:

- **Okulary VR** – uczestnicy mogli przenieść się do wirtualnego środowiska pracy i poznać wybrane zawody w nowoczesny, angażujący sposób.
- **Gra terenowa** – młodzież z lokalnych szkół oraz uczestnicy OSiW rywalizowali

w kreatywnych zadaniach związanych z Funduszami Europejskimi.

Trzy najlepsze drużyny zostały nagrodzone upominkami ufundowanymi przez Urząd Marszałkowski Województwa Lubelskiego.

- **Punkty informacyjne** – dostępne były stoiska z materiałami informacyjnymi o Funduszach Europejskich oraz o projektach realizowanych przez OHP.
- **Strefa animacji** – plectenie warkoczyków, malowanie twarzy, gry integracyjne, quizy z nagrodami, a także stoisko z popcornem, watą cukrową oraz przekąskami przygotowanymi przez uczestników Ośrodka Szkolenia i Wychowania we Włodawie.

11 maja 2025 roku Lubelska Wojewódzka Komenda OHP wzięła udział w finale Dni Funduszy Europejskich w Kraśniku. Na stoisku OHP odwiedzający mogli rozwiązywać quizy wiedzy o Unii Europejskiej i zdobywać nagrody w ramach gry „Koło fortuny”. Dodatkowo prowadzona była prezentacja projektu „Kwalifikacja?”.

## REALIZOWANE PROJEKTY: szansa na nowy start



### „Kwalifikacja? Akcja! – aktywizacja zawodowa z OHP”

Projekt jest realizowany od 1 kwietnia 2024 roku i potrwa do 31 sierpnia 2025 roku. Skierowany jest do młodych osób w wieku 15–29 lat, bezrobotnych, poszukujących pracy oraz z grupy NEET. Wsparciem zostało objętych 100 uczestników, w tym 60 kobiet i 40 mężczyzn. Celem głównym projektu jest udzielenie wsparcia prowadzącego do nabycia kwalifikacji lub kompetencji ważnych na rynku pracy. Wartość projektu to 3 074 938,82 zł, w tym dofinansowanie z UE to 2 613 698,00 zł oraz ze środków budżetu państwa 461 240,82 zł. Projekt jest realizowany w ramach programu Europejski Fundusz Społeczny Plus, Priorytet 9 Zaspokajanie potrzeb rynku pracy, Działanie 9.8 Aktywizacja zawodowa- projekty OHP.

#### W ramach projektu oferowane są:

- grupowe i indywidualne poradnictwo zawodowe,
- szkolenia z zakresu umiejętności cyfrowych i społecznych,
- kursy zawodowe,
- kreowanie wizerunku profesjonalnego pracownika,
- 3-miesięczne staże zawodowe oraz pośrednictwo pracy.

Obecnie uczestnicy projektu realizują kursy zawodowe oraz rozpoczynają staże zawodowe.

## Nadchodzi nowy projekt – „Kompas Karier”

Od września 2025 roku rusza kolejny projekt dofinansowany ze środków Funduszy Europejskich dla Lubelskiego 2021-2027 – „Kompas Kariery”. Rekrutacja do pierwszej tury projektu rusza 1 września 2025 r. i obejmie 250 osób – w tym 150 uczestników OHP w wieku 15–18 lat oraz 100 osób w wieku 18–24 lat pozostających bez zatrudnienia.

Zakres działań obejmuje doradztwo zawodowe, kursy zawodowe i kwalifikacyjne, rozwój kompetencji społecznych i cyfrowych, warsztaty rozwoju osobistego, integrację, staże zawodowe i pośrednictwo pracy.

## Kim JESTEŚMY?

**Ochotnicze Hufce Pracy** to państwowa instytucja rynku pracy wspierająca młodzież w wejściu na rynek pracy, zdobywaniu kwalifikacji i rozwijaniu swojego potencjału. Działamy z myślą o młodych ludziach, którzy chcą się kształcić, zdobywać zawód i zyskać realne wsparcie na starcie w dorosłość.

### Co oferujemy?

- naukę zawodu i wychowanie w bezpiecznym środowisku,
- doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy,
- szkolenia zawodowe,
- projekty krajowe i międzynarodowe – realizujemy m.in. działania z programu Erasmus+,
- Funduszy Europejskich dla Lubelskiego i innych programów finansowanych ze środków UE,
- refundacje dla pracodawców, którzy zatrudniają naszych uczestników.

Dziś OHP to nie tylko nauka zawodu – **to realna szansa na rozwój i lepszy start w przyszłość**. Trwa rekrutacja na **rok szkoleniowy 2025/2026** – zapraszamy młodzież, która chce uczyć się, działać i spełniać swoje zawodowe marzenia.

Zachęcamy do bieżącego śledzenia oferty OHP na stronie internetowej i mediach społecznościowych.



## UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE – TREND CZY KONIECZNOŚĆ W DOBIE ZMIAN TECHNOLOGICZNYCH



**Justyna Jarosińska**

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Jeszcze nie tak dawno przyjęcie do pracy poprzedzało jedno pytanie: „Jakie ma Pan/Pani wykształcenie?” Dziś, to już za mało. Świat się zmienia – szybko, dynamicznie, czasem wręcz nieprzewidywalnie. Nowe technologie, automatyzacja, sztuczna inteligencja... Wszystko to sprawia, że jeden dyplom zdobyty w młodości nie gwarantuje sukcesu. A nawet nie wystarcza, by nadążyć za rzeczywistością. Czy w takim świecie, uczenie się przez całe życie, to tylko modne hasło? Czy może raczej absolutna konieczność?



### Żyjemy w czasach „ciągłej aktualizacji”

Smartfony aktualizujemy co kilka tygodni, podobnie aplikacje, a wiedzę...? No właśnie. W wielu zawodach to, czego ktoś nauczył się 10 lat temu, dziś może być już nieaktualne. Pracodawcy coraz częściej podkreślają, że szukają nie tyle ludzi z „papierami”, ale takich, którzy chcą się uczyć. Umiejętność szybkiego przyswajania nowych informacji, elastyczność, gotowość do zmiany kwalifikacji – to dziś ceniona waluta na rynku pracy. Zmiany nie omijają żadnej branży. Rolnicy uczą się obsługi dronów i aplikacji do zarządzania uprawami. Mechanicy poznają zasady działania samochodów elektrycznych. Księgowe przechodzą szkolenia z obsługi sztucznej inteligencji. A nauczyciele? Coraz częściej uczą się... jak uczyć online.

### Edukacja po 30-tce, 40-tce, 60-tce? To już norma

Jeszcze niedawno myśl o powrocie do nauki po dłuższej przerwie wywoływała mieszane uczucia – od niepewności po skrępowanie. Dziś taki scenariusz przestaje kogokolwiek dziwić. W wielu środowiskach do kształcenia się w dojrzałym wieku staje się czymś oczywistym – naturalnym etapem rozwoju zawodowego, ale też osobistego. Uczenie się nie kończy się już na egzaminie maturalnym czy dyplomie – trwa znacznie dłużej i przybiera coraz bardziej elastyczne formy. Coraz więcej osób po trzydziestym czy czterdziestym roku życia decyduje się na kursy doszkalające, szkolenia branżowe, certyfikaty potwierdzające nowe kompetencje. Część z nich chce awansować, inni – zmienić zawód lub nadążyć za technologią.



Wśród uczących się są osoby, które straciły pracę, planują powrót na rynek po przerwie, albo po prostu chcą rozwijać się w nowym kierunku. Edukacja dorosłych nie wygląda dziś tak, jak kiedyś. To nie szkolne ławki i klasowe tablice, ale przede wszystkim platformy e-learningowe, krótkie formy edukacyjne, nauka hybrydowa i zajęcia prowadzone w trybie weekendowym lub wieczorowym. Wszystko po to, by można było pogodzić naukę z pracą zawodową i życiem rodzinnym. Ten nowy model uczenia się odpowiada na realne potrzeby współczesnych dorosłych. Pozwala uzupełniać braki, zdobywać nowe umiejętności krok po kroku, bez konieczności rezygnowania z codziennych obowiązków.

Co istotne, coraz więcej instytucji wspiera takie formy edukacji – zarówno samorządy, jak i pracodawcy oraz organizacje pozarządowe. Zacierają się też granice pokoleniowe. Na tych samych kursach uczą się osoby w różnym wieku, z różnym doświadczeniem, ale z tą samą motywacją – by nie stać w miejscu.

### Nie moda a strategia przetrwania

Uczenie się przez całe życie, to nie chwilowy trend ani zachcianka. To odpowiedź na świat, w którym jedyną stałą jest zmiana. W którym nie wiadomo, jakie zawody będą istniały za 10 lat, ale wiadomo jedno – że trzeba będzie się ich nauczyć. W czasie rosnącej roli kompetencji cyfrowych, komunikacyjnych i miękkich, umiejętność stałego rozwoju staje się kluczowym atutem.

Nie wystarczy znać zasady. Trzeba umieć je dostosować, przełożyć na praktykę i ciągle się doskonalić. Czy warto? Zdecydowanie tak. Uczenie się przez całe życie, to nie tylko konieczność – to także ogromna szansa. Szansa na zmianę, na rozwój, na odnalezienie nowej drogi. Niezależnie od tego, czy masz 18, 38 czy 68 lat – możesz coś zmienić, nauczyć się czegoś nowego, zyskać nowe kompetencje. A może nawet nową pasję.

Dlatego, zamiast traktować naukę jako etap, warto spojrzeć na nią, jak na niekończącą się podróż. Taką, która może poprowadzić nas tam, gdzie jeszcze nawet nie myśleliśmy, że chcielibyśmy być.





**Weź udział!**



# KONKURS NA HASŁO PROMUJĄCE UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE!

Lubisz bawić się słowem? Masz pomysł, jak w kilku wyrazach uchwycić ideę ciągłego rozwoju i edukacji? Weź udział w konkursie na hasło promujące LifeLong Learning – uczenie się przez całe życie!



## CZEGO SZUKAMY?

Kreatywnego, krótkiego i wpadającego w ucho hasła, które będzie inspirować do nauki – niezależnie od wieku, zawodu czy miejsca zamieszkania.

## KTO MOŻE WZIAĆ UDZIAŁ W KONKURSIE?

Każdy!

Uczniowie, studenci, nauczyciele, osoby pracujące, bezrobotni, seniorzy – wszyscy, którzy wierzą, że edukacja trwa całe życie.

## CO MOŻNA WYGRAĆ?

Spośród nadesłanych propozycji zostanie wybranych pięciu laureatów. Nagrodzone hasło zostanie opublikowane na stronie projektu LifeLong Learning Lubelskie, w mediach społecznościowych oraz w mediach ogólnokrajowych. Dla laureatów przewidziano nagrody w postaci czytników e-booków oraz zestawów gadżetów promujących ideę LifeLong Learning.

**Termin nadsyłania zgłoszeń:  
od 1 czerwca 2025 r. do 31 lipca 2025 r.**

Szczegóły i formularz zgłoszeniowy dostępne:  
<https://forms.cloud.microsoft/e/KfUYwJ9yUa>





# ZOSTAŃ EKSPERTEM KROK PO KROKU – JAK SYSTEMATYCZNA NAUKA BUDUJE PRZEWAGĘ NA RYNKU PRACY



**Justyna Jarosińska**

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

W świecie, w którym wszystko zmienia się szybciej niż kiedykolwiek wcześniej, bycie „na bieżąco” przestaje być dodatkiem – staje się koniecznością. Nowe technologie, zmieniające się przepisy, aktualizacje systemów, nowe narzędzia i metody pracy – to codzienność niemal każdej branży.

W tym chaosie jest coś, co naprawdę działa. Coś prostego. Systematyczna nauka. Nie intensywny sprint raz na kilka lat, ale codzienne, świadome rozwijanie swoich umiejętności. Bo właśnie dzięki niej można zbudować eksperckość, która nie tylko daje satysfakcję, ale i realną przewagę na rynku pracy.

## Ekspertem się nie rodzi. Ekspertem się stajesz

Nie trzeba mieć genialnych predyspozycji ani nadzwyczajnych talentów. Kluczem jest konsekwencja. 15 minut dziennie, regularny udział w szkoleniach, jedna przeczytana książka w miesiącu, jeden nowy kurs na kwartał – to nie brzmi imponująco, ale z czasem daje więcej niż niejeden intensywny, jednorazowy zryw.

**Zostanie ekspertem w swojej dziedzinie to nie kwestia jednego dyplomu.**

**To efekt stałego rozwoju**, w którym ważna jest nie tylko wiedza techniczna, ale też kompetencje miękkie: komunikacja, rozwiązywanie problemów, zarządzanie sobą w czasie, współpraca w zespole.

A na rynku pracy coraz częściej szuka się nie osób z wieloma certyfikatami, ale tych, które naprawdę coś potrafią – i są gotowe rozwijać się dalej.

## Rynek pracy premiuje tych, którzy się uczą

Pracodawcy wiedzą jedno: technologie będą się zmieniać, procedury będą aktualizowane, a wymagania – rosnąć. Dlatego chętniej inwestują w osoby, które nie stoją w miejscu. Takie, które pokazują, że potrafią uczyć się nowych rzeczy i robią to regularnie. Co więcej – pracownicy, którzy rozwijają się systematycznie, szybciej awansują, są bardziej pewni siebie i lepiej radzą sobie ze zmianami. Wiedzą, co potrafią, znają swoją wartość, łatwiej im też zmienić ścieżkę kariery, jeśli zajdzie taka potrzeba. To właśnie ci „uczący się nieustannie” są dziś najbardziej poszukiwani.



## Jak uczyć się systematycznie – bez rewolucji?

Nie trzeba przewracać życia do góry nogami, by się rozwijać. Wystarczy kilka małych kroków:

- **Zaplanuj realistycznie** – nie zaczynaj od 3-godzinnych bloków. Lepsze są krótkie, ale regularne sesje.
- **Korzystaj z małych form** – podcasty, kursy online, artykuły branżowe, mikrocertyfikaty.
- **Rób notatki i podsumowania** – zapisuj, czego się nauczyłeś. To wzmacnia efekt i porządkuje wiedzę.
- **Ucz się razem z innymi** – wspólne cele z koleżanką z pracy, grupy dyskusyjne, webinary – to motywuje!
- **Wybieraj to, co Cię naprawdę interesuje** – łatwiej uczyć się czegoś, co ma sens i sprawia przyjemność.





- **Świętuj małe sukcesy** – każdy ukończony kurs, przeczytana książka, opanowana umiejętność – to Twój krok naprzód.

## Life Long Learning – czyli nauka, która się nie kończy

W projekcie LifeLong Learning właśnie o to chodzi – by uczenie stało się naturalną częścią życia. Nie czymś narzuconym, tylko wyborem. Nie presją, tylko szansą. Nie „może kiedyś”, ale „zaczynj teraz, po trochu”.

Systematyczna nauka nie tylko zwiększa Twoją wartość na rynku pracy. Daje też satysfakcję, wpływ i poczucie, że niezależnie od wieku, miejsca zamieszkania czy doświadczenia – możesz się rozwijać. I to na własnych zasadach.

## Przewaga nie bierze się znikąd – buduj ją każdego dnia

Nie musisz wiedzieć wszystkiego. Nie musisz być ekspertem już dziś. Ale możesz nim zostać – krok po kroku. I właśnie ta droga, oparta na regularnym rozwoju, daje przewagę, której nie zabierze żadna technologia ani zmiana trendów.

Ekspertckość to nie talent. To nawyk uczenia się. A ten nawyk możesz zacząć budować... już dziś.

*Projekt realizowany w ramach inwestycji A3.1.1. KPO pn. „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”.*



# ONBOARDING I OFFBOARDING PRACOWNIKA



**Małgorzata Sępoch**

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

**Znalezienie nowego pracownika to zaledwie połowa sukcesu. Prawdziwym wyzwaniem dla pracodawcy jest jego zatrzymanie w firmie na dłużej. Istotne w tym procesie jest pierwsze wrażenie, jakie pracodawca wywrze na nowo zatrudnionej osobie. Właśnie dlatego skutecznie zorganizowany onboarding ma tak duże znaczenie – ułatwia on start nowego pracownika i pozwala mu lepiej poczuć się w nowym środowisku.**





## Czym jest onboarding

Onboarding to proces wprowadzania nowego pracownika do firmy. Onboarding nowego pracownika składa się z kilku kluczowych etapów, które pomagają w płynnej integracji pracownika w firmie. Oto główne etapy:

- **Przygotowanie przed rozpoczęciem pracy:** przesłanie materiałów wprowadzających, przygotowanie stanowiska pracy oraz niezbędnych narzędzi i dostępu do systemów.
- **Szkolenie wprowadzające:** dotyczące procedur, polityk, systemów i narzędzi używanych w firmie, zapoznanie z obowiązkami oraz oczekiwaniami dotyczącymi stanowiska.
- **Integracja z zespołem:** organizacja spotkań zespołowych oraz wydarzeń integracyjnych, które pomagają w nawiązaniu relacji z kolegami w pracy.
- **Ocena postępów:** regularne oceny wydajności i satysfakcji pracownika, aby zidentyfikować obszary do poprawy oraz dostarczyć konstruktywnej informacji zwrotnej.
- **Dalszy rozwój i szkolenia:** oferowanie możliwości dalszego kształcenia i rozwoju zawodowego, co umożliwia pracownikowi rozwijanie umiejętności i dążenie do awansu.
- **Feedback po zakończeniu onboarding:** zbieranie opinii od nowego pracownika na temat procesu onboarding, aby w przyszłości móc go ulepszyć.

Inwestowanie w onboarding pracownika przynosi wiele korzyści, zarówno dla pracowników, jak i dla firmy. Oto kilka głównych powodów, dla których warto poświęcić czas i zasoby na ten proces:

- **Zwiększenie zaangażowania:** dobrze zaplanowany onboarding sprawia, że rozpoczęcie pracy przez nową osobę przebiega sprawniej, a ona sama szybciej czuje się częścią zespołu, co zwiększa zaangażowanie i lojalność.
- **Szybsza adaptacja:** dzięki odpowiedniemu wprowadzeniu do firmy nowi pracownicy szybciej przyswajają informację o kulturze organizacyjnej, procedurach i oczekiowaniach, co skraca czas, w którym stają się w pełni produktywni.
- **Lepsza wydajność:** inwestycja w onboarding przekłada się na szybsze osiągnięcie celów przez pracowników, co z kolei zwiększa ogólną wydajność zespołu i firmy.
- **Budowanie kultury organizacyjnej:** onboarding to idealna okazja do przekazywania wartości i misji firmy. Nowi pracownicy mają szansę zrozumieć, jak ich praca wpływa na całość organizacji.
- **Wzmacnianie relacji:** proces onboarding sprzyja nawiązywaniu relacji między nowymi pracownikami a ich kolegami oraz przełożonymi, co może prowadzić do lepszej współpracy i komunikacji w zespole.

## Czym jest offboarding

Offboarding czyli proces pożegnania z pracownikiem, to istotny etap w cyklu zatrudnienia, który obejmuje formalne zakończenie współpracy. Jest to nie tylko kwestia praktyczna, ale także emocjonalna, która może wpłynąć na reputację firmy oraz relacje z byłymi pracownikami.

Podczas offboardingu ważne są następujące aspekty:

- **Procedury administracyjne:** odbieranie sprzętu, dostępów, dokumentów oraz rozliczeń finansowych. Upewnienie się, że wszystkie formalności są dopełnione.

- **Feedback:** przeprowadzenie rozmowy, w której pracownik może podzielić się swoimi doświadczeniami. To cenna informacja dla firmy, która może pomóc w ulepszaniu środowiska pracy.
- **Zachowanie kontaktu:** utrzymanie dobrych relacji z pracownikiem może przynieść korzyści w przyszłości np. w postaci rekomendacji lub możliwości współpracy.
- **Dokumentacja:** zbieranie i archiwizowanie informacji związanych z pracownikiem, co może być przydatne w przyszłości.

Celem offboardingu jest nie tylko ułatwienie odejścia pracownika, ale także zminimalizowanie negatywnych skutków dla firmy oraz zachowanie pozytywnych relacji na przyszłość.

Podsumowując onboarding i offboarding pracownika to inwestycja w długoterminowy sukces firmy. Dzięki dobrze przeprowadzonym procesom można zwiększyć zaangażowanie pracowników, zmniejszyć rotację i budować pozytywny wizerunek firmy.





# SZKOŁY ZAWODOWE WRACAJĄ DO ŁASK – CZY TO PRZYSZŁOŚĆ EDUKACJI W POLSCE?



**Justyna Jarosińska**

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Jeszcze kilka lat temu szkoły zawodowe kojarzyły się raczej z ostatecznością niż świadomym wyborem. Dziś ten trend ulega zmianie. Uczniowie, rodzice i pracodawcy zaczynają inaczej postrzegać kształcenie zawodowe – z nową otwartością i świadomością jego wartości. Dlaczego szkoły branżowe znów zyskują na znaczeniu? I czy rzeczywiście mogą stać się fundamentem przyszłości edukacji w Polsce?



## Praktyka zamiast teorii

Uczniowie techników i szkół branżowych od samego początku uczą się przez działanie. Zamiast spędzać godziny na analizowaniu podręczników, zdobywają konkretne umiejętności: obsługują nowoczesne maszyny, uczą się programować roboty, gotują, naprawiają, projektują, instalują. Już w trakcie nauki stają się wartościowymi kandydatami na rynku pracy – i to bez konieczności kończenia

wieloletnich studiów. To właśnie praktyka sprawia, że szkoły zawodowe są dziś tak atrakcyjne.

W czasach, gdy wiele zawodów wymiera, a inne dopiero się rodzą, elastyczność i umiejętność szybkiego przystosowania się do rynku są na wagę złota.

## Pracodawcy mówią: „Czekamy na was!”

Jeszcze niedawno wiele firm borykało się z niedoborem rąk do pracy, szczególnie w zawodach technicznych i usługowych. Dziś sytuacja wygląda nieco inaczej – pracodawcy zrozumieli, że przyszłością są dobrze wykształceni fachowcy, którzy od początku wiedzą, co chcą robić i jak to robić. Dlatego częściej sami wychodzą z inicjatywą i szukają kontaktu ze szkołami zawodowymi. Co więcej, wiele przedsiębiorstw wspiera szkoły w bardzo konkretny sposób: doposaża pracownie, oferuje płatne staże, funduje stypendia czy zatrudnia nauczycieli-praktyków. W zamian zyskują lojalnych, dobrze przygotowanych pracowników, którzy nie boją się wyzwań i chcą się rozwijać razem z firmą.

W niektórych branżach – np. budowlanej, motoryzacyjnej, gastronomicznej czy informatycznej – zapotrzebowanie na wykwalifikowaną kadrę jest tak duże, że uczniowie jeszcze przed zakończeniem szkoły dostają propozycje pracy. Taka perspektywa nie tylko motywuje do nauki, ale daje też poczucie bezpieczeństwa i sensu podejmowanej ścieżki edukacyjnej.

Szkola zawodowa przestaje więc być przystankiem „z braku laku”.

Dziś jest trampoliną do stabilnej, dobrze płatnej pracy i dynamicznej kariery. A pracodawcy? Czekają – i coraz głośniejsze to komunikują.

## Szkoły zawodowe się zmieniają

Nie da się ukryć, że wizerunek kształcenia zawodowego przeszedł prawdziwą metamorfozę. Nowe programy nauczania, doposażone pracownie, współpraca z sektorem prywatnym – to wszystko sprawia, że dzisiejsza szkoła branżowa ma niewiele wspólnego z tą sprzed 20 lat. Na przykład w województwie lubelskim, w ramach projektów edukacyjnych wspieranych przez środki unijne i samorządowe, coraz więcej szkół inwestuje w nowoczesne technologie, doradztwo zawodowe i indywidualne ścieżki rozwoju dla uczniów. Zmienia się również sposób nauczania. Coraz więcej szkół wprowadza elementy tutoringu, pracy projektowej, zajęć z doradcą zawodowym czy współpracy z firmami w formule dualnego kształcenia (część zajęć w szkole, część w zakładzie pracy). Dzięki temu edukacja nie jest oderwana od rzeczywistości – staje się żywym procesem dostosowanym do potrzeb rynku i indywidualnych zainteresowań ucznia.

Współczesne kształcenie zawodowe to nie koniec drogi, ale jej początek. Technikum czy szkoła branżowa nie zamyka możliwości dalszej nauki – wręcz przeciwnie. Uczniowie mogą kontynuować edukację na studiach, w szkołach policealnych czy na kursach specjalistycznych.





### Czy szkoły zawodowe to przyszłość?

Wszystko na to wskazuje. W dobie szybkich zmian na rynku pracy i coraz większej automatyzacji zawodów, umiejętności praktyczne i gotowość do nauki stają się najważniejszym kapitałem. Rynek pracy potrzebuje konkretnych kompetencji, a szkoły zawodowe potrafią je dostarczyć szybciej i skuteczniej niż wiele innych form edukacji. Młodzi ludzie zyskują nie tylko fach, ale też pewność siebie, niezależność i realną szansę na dobry start w dorosłość.

Dlatego, zamiast pytać: „Czy szkoła zawodowa to dobry wybór?“, może warto zapytać: „Dlaczego nie zacząć właśnie od niej?“

## ZMIANA NAZWY – TA SAMA MISJA!



**Magdalena Wójcik**

CENTRUM PORADNICTWA ZAWODOWEGO WUP W LUBLINIE

Wyobraź sobie, że Twoja kariera to podróż. Może właśnie ruszasz w drogę, może stoisz na rozdrożu, a może... czujesz, że zabłądziłeś. Niezależnie od etapu, w którym jesteś – w Centrum Poradnictwa Zawodowego, jesteśmy po to, by pomóc Ci obrać właściwy kierunek.



Jeszcze do niedawna widniał nad nami szyld: Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej. Nazwa – choć bardzo opisowa – była długa i trochę jak drogowy znak, który trzeba czytać dwa razy. Teraz stawiamy na prostotę i jasny przekaz: **Centrum Poradnictwa Zawodowego**. Zmieniliśmy nazwę, ale nie zmieniliśmy celu – nadal jesteśmy miejscem, w którym Twoje zawodowe decyzje nabierają sensu.

Ta zmiana nazwy to element szerszej reformy. **Od 1 czerwca 2025 roku weszła w życie nowa ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia**, która porządkuje wiele kwestii związanych z funkcjonowaniem publicznych instytucji rynku pracy. Zmiana naszego szyldu to jeden z widocznych efektów tych przepisów – krok ku większej przejrzystości i nowoczesności.

Co robiliśmy i będziemy robić dalej? Przede wszystkim **słuchamy**. Twoich pytań, wątpliwości, marzeń. A potem pomagamy je poukładać. Oferujemy indywidualne doradztwo zawodowe, testy predyspozycji, warsztaty, informacje o rynku pracy i konkretne wsparcie. To nie jest szkolny wykład, tylko rozmowa – spokojna, rzeczowa, dostosowana do Ciebie.

W Centrum Poradnictwa Zawodowego wierzymy, że nawet jeśli nie masz jeszcze planu, możesz zacząć go tworzyć. Nawet jeśli masz plan B, C czy D – pomożemy Ci je uporządkować. A jeśli potrzebujesz nowej mapy – mamy ją w szufladzie.



# SZANSE NA ZATRUDNIENIE ZZA WIĘZIENNYCH KRAT



**Renata Kowal**

CENTRUM PORADNICTWA ZAWODOWEGO WUP W LUBLINIE

Zanim rozpoczniemy zawodową drogę, często trzeba włożyć wiele trudu, by ją odnaleźć. Przed takim wyzwaniem stoją wszyscy ci, którzy wchodzą na rynek pracy po raz pierwszy bądź tacy, którzy już wcześniej na nim byli i na nowo, być może w innych realiach rynkowych, muszą się na nim odnaleźć.

Praca – słowo od pokoleń używane i stosowane powszechnie przez człowieka, na każdym niemalże kroku i na każdym etapie życia, szczególnie tego dorosłego, z tą różnicą jednak co do jej istoty. Sięgnijmy najpierw po definicję pojęcia pracy. Ponieważ jest ich wiele, wybrałam dwie, które w moim odczuciu najlepiej oddają charakter tego słowa. Otóż Słownik języka polskiego definiuje pracę jako „świadomą, celową działalność człowieka zmierzającą do wytworzenia określonych dóbr materialnych lub kulturalnych, będącą podstawą i warunkiem istnienia i rozwoju społeczeństwa”. Z kolei w ujęciu Kodeksu pracy jest ona „działaniem człowieka o charakterze fizycznym lub intelektualnym, stanowiącym źródło zaspokajania ludzkich potrzeb, które dąży do osiągnięcia pewnego celu materialnego lub niematerialnego w ramach pracy zespołowej”. Nie ulega wątpliwości, że wspólnym mianownikiem tych definicji jest to, że praca to nic innego jak działalność, którą dana osoba podejmuje regularnie, w celu uzyskania określonego celu.

Tak więc, pracę można traktować jako źródło zarobkowania, powołanie, szansę samorealizacji, nawiązanie przyjaźni, rozwijanie relacji z innymi ludźmi, zdobycie nowych zainteresowań albo zwiększenie ogólnego poziomu zadowolenia z życia. Obok tego rodzi się jeszcze pytanie – czy praca to obowiązek, konieczność czy też przyjemność? Odpowiedź – jakkolwiek by nie brzmiała – nie zawsze przychodzi od razu.

Zanim rozpoczniemy zawodową drogę, często trzeba włożyć wiele trudu, by ją odnaleźć. Przed takim wyzwaniem stoją wszyscy ci, którzy wchodzą na rynek pracy po raz pierwszy bądź tacy, którzy już wcześniej na nim byli i na nowo, być może w innych realiach rynkowych, muszą się na nim odnaleźć. Do tej grupy niewątpliwie należą osoby odbywające karę pozbawienia wolności, przebywające w zakładach karnych lub aresztach śledczych. I nie ma nic odkrywczego w stwierdzeniu, że każdy poszukujący zatrudnienia powinien znać realia rynku pracy oraz dysponować umiejętnościami niezbędnymi do aktywnego poruszania się po nim. W przypadku osadzonych trudność polega na tym, że oni muszą się tego nauczyć za murami więzienia, bez możliwości bieżącego obserwowania rynku pracy, by po wyjściu na wolność przystąpić do aktywnego działania.

Osoby osadzone w jednostkach penitencjarnych na terenie województwa lubelskiego wzięły udział w projekcie Służby Więziennej pn. „**Kompleksowe działania szkoleniowo-aktywizacyjne mające na celu przygotowanie osób odbywających karę pozbawienia wolności do skutecznego powrotu na rynek pracy i do społeczeństwa**”.

Projekt realizowany był w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021–2027 i współfinansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

Uczestnicy mieli możliwość zdobycia wiedzy na temat aktualnego rynku pracy i jego mechanizmów, a także nabycia nowych umiejętności lub podniesienia kwalifikacji przydatnych w poszukiwaniu zatrudnienia. Wszystko za sprawą doradców zawodowych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, którzy na podstawie deklaracji współpracy z Okręgowym Inspektorem Służby Więziennej w Lublinie, prowadzili zajęcia warsztatowe dla osadzonych w Zakładach Karnych w Białej Podlaskiej, Chełmie i Zamościu, a także w Areszcie Śledczym w Lublinie.





Nasi doradcy przedstawili obecny rynek pracy i to, co na nim się dzieje – oczekiwania pracodawców i kandydatów do pracy w oparciu o najnowsze badania, zapotrzebowanie na konkretne zawody, wskazali metody i sposoby poszukiwania pracy. Podpowiedzieli, jak stworzyć CV, by pasowało do oferty czy aplikowanego stanowiska.

Osadzeni zdobyli też wiedzę na temat rozmowy kwalifikacyjnej i skutecznej autoprezentacji, a poprzez odgrywanie scenek sytuacyjnych mogli od strony praktycznej poznać specyfikę spotkania z pracodawcą. Warsztaty dotyczyły także zakładania działalności gospodarczej, bo i takie pomysły zrodziły się w głowach uczestników, jak też zarządzania czasem i budżetem, motywacji bądź asertywności. Na zajęciach o technikach radzenia sobie ze stresem, za pomocą odpowiednich ćwiczeń, ocenili swój poziom stresu i podatność na niego. Natomiast, podczas spotkania poświęconego własnym zasobom wykonali badania predyspozycji zawodowych, by ich diagnoza i wiedza o posiadanym potencjale była pomocna w poszukiwaniu zatrudnienia.

Cennymi informacjami okazały się te dotyczące rejestracji w powiatowych/miejskich urzędach pracy, szczególnie różne rodzaje zatrudnienia subsydiowanego, gdyż często tylko ten sposób daje im szansę aktywności zawodowej po opuszczeniu murów więzienia. Wśród odbywających karę pozbawienia wolności są również osoby młode i to właśnie formy wsparcia dla osób młodych do 30 roku życia, a przede wszystkim bon na zasiedlenie, może rysować wizję innej, lepszej przyszłości i to nie tylko zawodowej.

Doradcy zawodowi pracowali w formie warsztatów, stosując różne metody i środki dydaktyczne, co zmusiło niejako osadzonych do aktywności podczas spotkań. I choć na początku byli nieśmiali, wycofani i nie do końca chyba przekonani o zasadności ich udziału w zajęciach, to na koniec nie budziło to w nich żadnych wątpliwości. Przekonali się, że pomimo tego, że dysponują jakąś wiedzą i umiejętnościami, to są one już niewystarczające. Rynek pracy się zmienia i to oni, by na nowo być jego udziałem, muszą się do niego dostosować. Mają trudniej, bo po pierwsze są w izolacji i nie mogą skonfrontować planów z rzeczywistością oraz teorii z praktyką, a po drugie - społeczeństwo, w tym również pracodawcy, działają stereotypowo i że ktoś, kto „siedział” jest „złym człowiekiem”. Rolą każdego z nas, a w przypadku poszukiwania pracy – pracodawców, jest wyjść poza ramy absurdów i etykiet. I nieważne jest, czy przebywający dzisiaj w murach więziennych muszą czy też chcą pracować. Każdemu mogą przyświecać inne wartości, każdy może mieć inne potrzeby.

Ważne, by po „wyjściu na wolność” potrafili tak wykorzystać motywację oraz wiedzę i umiejętności zdobyte w czasie spotkań z doradcami zawodowymi, aby proces reintegracji społeczno-zawodowej zakończył się sukcesem.

## STATYSTYKI ANGELIKI



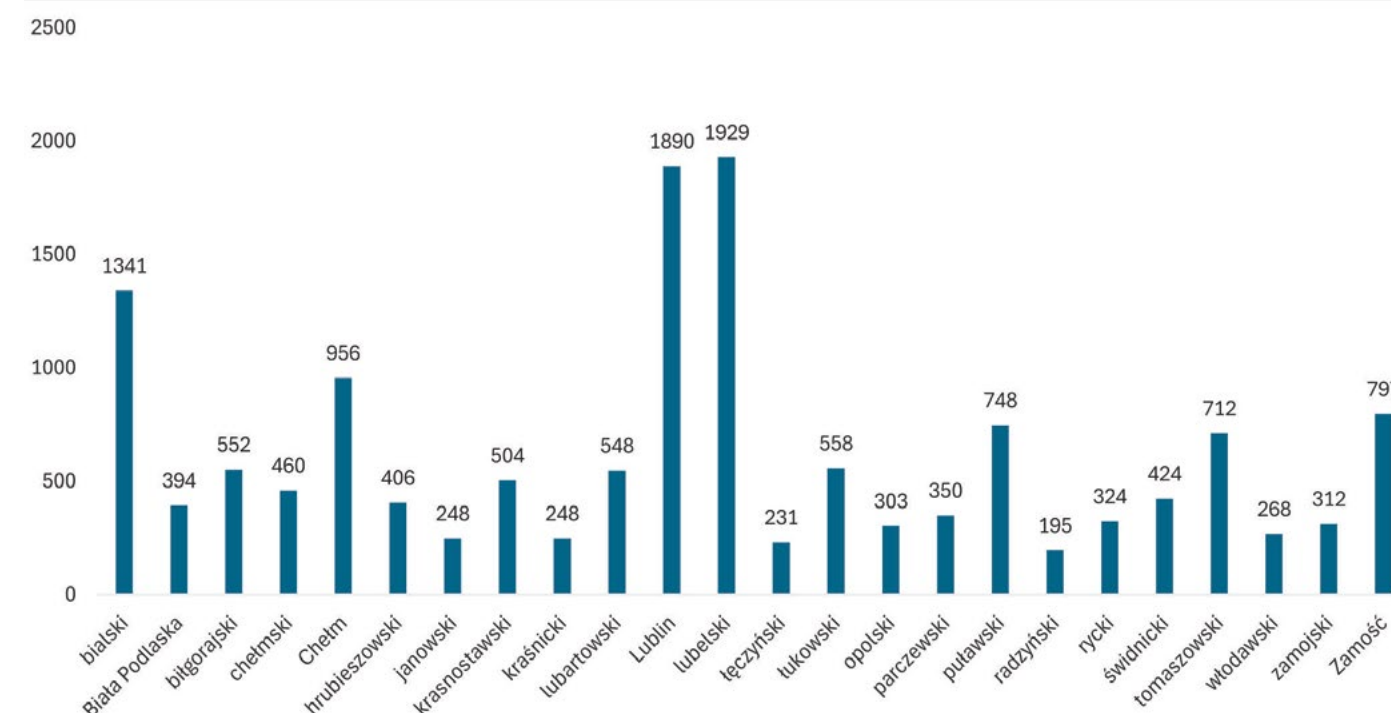
**Angelika Bil**

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec kwietnia 2025 r. wynosiła 55 465 osób i była niższa w porównaniu do kwietnia 2024 r. o 1 451 osób (tj. o 2,5%).

Stopa bezrobocia (odsetek bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo) w kwietniu 2025 r. w województwie wynosiła 7,3%, w odniesieniu do kwietnia 2024 r. wartość stopy bezrobocia była niższa o 0,2 pkt. procentowego. W kraju, w kwietniu 2025 r. stopa bezrobocia wyniosła 5,2%.

**Wykres** Liczba zgłoszonych ofert pracy do PUP w okresie od stycznia do kwietnia 2025 r.



Źródło: opracowanie własne na podstawie sprawozdań MPIPS-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  
 /wuplublin

**FILIA W BIAŁEJ PODLASKIEJ**

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

**FILIA W CHEŁMIE**

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

**FILIA W ZAMOŚCIU**

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

**Centrum Poradnictwa  
Zawodowego**

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

**Punkt Kontaktowy Funduszy  
Europejskich**

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

**Wydział Badań i Analiz**

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

**Wydział Funduszu  
Gwarantowanych Świadczeń  
Pracowniczych**

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

**Wydział Pośrednictwa Pracy**

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

**Wydział Polityki Rynku Pracy**

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

**Kontakt do redakcji:**

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