



#4/2025

ISSN 2299-1387



Lubelskie  
*Smakuj życie!*

# LUBELSKIE NA RYNKU PRACY

BIULETYN WOJEWÓDZKIEGO URZĘDU PRACY W LUBLINIE



**KUPON NA TEST ZAWODU – KIEDY SZKOŁA SPOTYKA SIĘ Z ŻYCIEM**

**UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE - JUŻ DZIŚ PRZYGOTUJ SIĘ NA RYNEK PRACY JUTRA**

**TARGI PROJEKTÓW REGIONALNYCH FUNDUSZY EUROPEJSKICH 2025  
– NOWE MOŻLIWOŚCI DLA MIESZKAŃCÓW LUBELSKIEGO**



## W NUMERZE

- 5** ▶ Uczenie się przez całe życie - już dziś przygotuj się na rynek pracy jutra

---

- 8** ▶ Targi Projektów Regionalnych Funduszy Europejskich 2025 – nowe możliwości dla mieszkańców Lubelskiego

---

- 10** ▶ Współpraca, która łączy Europę – siła sieci EURES

---

- 12** ▶ Kupon na Test Zawodu – kiedy szkoła spotyka się z życiem

---

- 15** ▶ Dni Pracodawców 2025 w województwie lubelskim

---

- 16** ▶ Niedopasowanie kompetencyjne na rynku pracy

---

- 18** ▶ Pasja, Wiedza, Kompetencje – LifeLong Learning w praktyce  
Relacja z Konferencji i Targów Edukacyjno-Zawodowych

---

- 21** ▶ Cyfrowe kompetencje – przyszła waluta rynku pracy Lubelszczyzny

---

- 24** ▶ Aktywizacja zawodowa w województwie lubelskim – potrzeba indywidualnego podejścia

---

- 27** ▶ 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,

oddajemy w Państwa ręce czwarty w tym roku numer Biuletynu Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie. Podsumowujemy w nim intensywne miesiące pracy, badań i wydarzeń związanych z dynamicznie zmieniającym się rynkiem pracy w województwie lubelskim. Niniejsze wydanie koncentruje się na kompetencjach – tych, które już dziś decydują o zawodowej pozycji mieszkańców regionu, oraz tych, które w najbliższych latach staną się podstawą rozwoju lokalnej gospodarki.



W numerze podejmujemy temat uczenia się przez całe życie i przyszłych kierunków edukacji, omawiamy wyniki najnowszych badań dotyczących kompetencji cyfrowych oraz przedstawiamy wnioski z analiz aktywizacji zawodowej. Pokazujemy również, jak Europejska Sieć EURES poprzez współpracę międzynarodową realnie wspiera mobilność zawodową mieszkańców naszego regionu. Nie brakuje również relacji z wydarzeń łączących edukację, doradztwo i biznes – w tym Targów Projektów Regionalnych Funduszy Europejskich oraz konferencji „Pasja, Wiedza, Kompetencje – LifeLong Learning w praktyce”, które przyciągnęły setki młodych ludzi poszukujących swojej ścieżki rozwoju.

Publikacja ukazuje się w wyjątkowym okresie kończącego się roku, sprzyjającym podsumowaniom, refleksji i planom na przyszłość. Dlatego wraz z całym zespołem WUP w Lublinie pragniemy przekazać Państwu najserdeczniejsze życzenia spokojnych, pełnych ciepła Świąt Bożego Narodzenia oraz pomyślności i wielu inspirujących wyzwań w nadchodzącym 2026 roku.

Mamy nadzieję, że treści zawarte w tym wydaniu staną się dla Państwa inspiracją oraz źródłem praktycznej wiedzy o kierunkach zmian zachodzących w naszym regionie. Nasi pracownicy chętnie i z przyjemnością spotkają się z Państwem aby przedstawić możliwości wsparcia oraz wykorzystania dostępnych instrumentów, służących rozwojowi zatrudnienia i działalności gospodarczej.

Życzymy przyjemnej lektury.

*Tomasz Piłucki*

Dyrektor  
Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie



*Szanowni Państwo,*

z okazji Świąt Bożego Narodzenia składam serdeczne życzenia  
wszelkiej pomyślności, spokoju i radości płynącej  
z rodzinnych spotkań przy wigilijnym stole.

Niech ten wyjątkowy czas będzie pełen ciepła,  
wzajemnej życzliwości i nadziei,  
a Nowy Rok przyniesie zdrowie, osobiste szczęście  
oraz sukcesy w życiu zawodowym.

Dziękuję za współpracę i zaangażowanie w mijającym roku  
oraz życzę, aby 2026 rok był czasem realizacji planów  
i nowych, inspirujących wyzwań.

*Tommas Piłucki*

Dyrektor  
wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie

# UCZENIE SIĘ PRZEZ CAŁE ŻYCIE - JUŻ DZIŚ PRZYGOTUJ SIĘ NA RYNEK PRACY JUTRA



**Katarzyna Mazurek**

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Idea lifelong learning (LLL) – całożyciowego uczenia się, która w ostatnim czasie jest intensywnie promowana, wciąż jednak jest mało popularna wśród polskiego społeczeństwa. Dane statystyczne - potwierdzające niski udział dorosłych Polaków w systemie edukacji permanentnej - nie napawają optymizmem. Ale czy warto uczyć się przez całe życie? Czy nie wystarczy przejść wybraną ścieżkę edukacyjną, żeby uznać, że jest się fachowcem w danej dziedzinie?

## Trochę statystyki

Jak czytamy w raporcie „Dlaczego Polacy się nie szkolą? Przyczyny niskiego poziomu uczestnictwa dorosłych w edukacji i kształceniu”<sup>1</sup> zaledwie 23,5 proc. polskich pracowników w wieku 25-64 lata kształciło się lub szkoliło, to o 8,6 pkt proc. mniej od średniej w UE. 2/3 pracujących Polaków korzystało ze szkoleń wyłącznie w celu podniesienia jakości swojej pracy lub dostosowania się do nowych obowiązków. Tylko co dziesiąty pracownik szkolił się, aby zwiększyć szansę na awans lub poprawić swoją sytuację na rynku pracy.

Z opracowania IBE „Uczenie się dorosłych w Polsce. Raport tematyczny z badania PIAAC 2023”<sup>2</sup> dowiadujemy się, że Polacy najczęściej uczestniczą w szkoleniach z zakresu bezpieczeństwa, BHP i pierwszej pomocy (24,2%). Szkolenia rozwijające umiejętności cyfrowe, językowe czy interpersonalne są znacznie rzadsze niż w innych krajach, co pokazuje zachowawcze podejście do rozwoju kompetencji. Autorzy raportu podkreślają, że niski poziom uczestnictwa dorosłych w uczeniu się w Polsce wynika przede wszystkim z barier motywacyjnych, a dopiero w drugiej kolejności z przeszkód praktycznych (np. koszty, obowiązki rodzinne).

Z podsumowania zawartego w publikacji „Uwarunkowania uczenia się w dorosłości. Raport z badania Uczenie się dorosłych Polaków”<sup>3</sup> wynika, że czynnikiem różnicującym stosunek do uczenia się jest status na rynku pracy. Osoby bezrobotne oraz nieaktywne zawodowo podejmują aktywności edukacyjne znacznie rzadziej niż pracujący. Wyniki badań potwierdzają, jak ogromne znaczenie ma budowanie trwałej kultury uczenia się, wzmacnianie motywacji oraz przełamywanie barier strukturalnych – szczególnie wśród grup defaworyzowanych na rynku pracy.

## Nieco historii

Eksperci badający zjawiska związane z rynkiem pracy, zauważają, że model kształcenia w jednym kierunku, zdobycie dyplomu, a następnie ta sama praca w perspektywie długoterminowej – to koncepcja, która odchodzi do lamusa. Kilkadziesiąt lat temu

1 [pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/09/Raport-PIE\\_Dlaczego-Polacy-sie-nie-szkola.pdf](http://pie.net.pl/wp-content/uploads/2025/09/Raport-PIE_Dlaczego-Polacy-sie-nie-szkola.pdf)

2 [www.ibe.edu.pl/pl/aktualnosci/3139-uczenie-sie-doroslych-w-polsce-raport-tematyczny-z-badania-piaac-2023](http://www.ibe.edu.pl/pl/aktualnosci/3139-uczenie-sie-doroslych-w-polsce-raport-tematyczny-z-badania-piaac-2023)

3 [www.ibe.edu.pl/pl/biblioteka-ibe/zsk-biblioteka/3134-uwarunkowania-uczenia-sie-w-doroslosci-raport-z-badania-uczenie-sie-doroslych-polakow](http://www.ibe.edu.pl/pl/biblioteka-ibe/zsk-biblioteka/3134-uwarunkowania-uczenia-sie-w-doroslosci-raport-z-badania-uczenie-sie-doroslych-polakow)

dostęp do edukacji nie był tak łatwy i powszechny jak obecnie. Wówczas głównie chodziło o to, by jak najszybciej zdobyć zawód, który zazwyczaj wykonywany był przez całe życie. Zmiana branży czy profesji zdarzała się incydentalnie. Współcześnie, drogę zawodową postrzega się przez pryzmat LLL - uczenia się, oduczania i ponownego uczenia się w toku całego życia.

Warto wiedzieć, że idea nieustannego samodoskonalenia nie jest nową koncepcją – od wieków pojawia się w rozważaniach filozofów, poglądach humanistów i pedagogów. W 1966 r. Robert J. Kidd wydał dzieło *The Implications of Continuous Learning*, w którym wyodrębnił trzy perspektywy LLL:

- kształcenie w pionie - kolejne szczeble edukacji formalnej (od żłobka/przedszkola przez szkołę, studia, kształcenie podyplomowe itd.),
- kształcenie w poziomie - rozwój zainteresowań dzięki indywidualnej aktywności człowieka, poznawanie różnych dziedzin życia, nauki, kultury niezależnie od kształcenia pionowego,
- kształcenie w głąb - motywacja do uczenia się, umiejętność samokształcenia, zainteresowania intelektualne, sposób wykorzystania czasu wolnego.

Zdaniem Kidda, model edukacji całościowej jest w pełni realizowany tylko wówczas, gdy jednostki przejawiają aktywność we wszystkich trzech płaszczyznach.

### **Czemu służy kompleksowy lifelong learning?**

- zwiększa szanse na rynku pracy - otwiera perspektywę na zmianę zawodu czy branży,
- podnosi atrakcyjność zawodową - nowe umiejętności otwierają drzwi do awansu lub osiągnięcia wyższych dochodów,
- daje poczucie sprawczości,
- polepsza zdolność do adaptowania się do zmian i zmniejsza strach przed ryzykiem,
- buduje siłę wewnętrzną i pewność siebie.

### **LLL w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia**

Uczenie się dorosłych wynika z ich indywidualnych decyzji i motywacji, ale nie zachodzi w próżni – kształtuje je otoczenie. Istotną rolę odgrywa tu aktywna polityka rynku pracy realizowana przez powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy. Obowiązująca od 1 czerwca 2025 r. ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia tworzy dla tych instytucji ramy dla popularyzowania edukacji ciągłej oraz upowszechniania dobrych praktyk w tym zakresie. Nowy akt prawny przewiduje wsparcie dorosłych w rozwijaniu ich kompetencji poprzez zapewnienie możliwości kształcenia lub przekwalifikowania się. Wśród ustawowych rozwiązań na rzecz promowania LLL i wspierania kariery zawodowej wymienić należy w szczególności:

- bon na kształcenie ustawiczne - środki do 100% przeciętnego wynagrodzenia z przeznaczeniem na szkolenia, studia podyplomowe czy zdobycie certyfikatów,
- pożyczka edukacyjna - narzędzie finansowe pozwalające uzyskać środki do 400% przeciętnego wynagrodzenia bez odsetek, z elastycznymi warunkami spłaty, przeznaczone na edukację i rozwój zawodowy,
- finansowanie szkoleń, egzaminów, nostryfikacji i uznania kwalifikacji,
- dofinansowanie kształcenia ustawicznego pracowników, pracodawców, osób samozatrudnionych, osób świadczących usługi na podstawie umów cywilnoprawnych ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Przemiany współczesnego świata odciskają się na kształcie i dynamice karier zawodowych. Jak mówił amerykański futurolog i pisarz Alvin Toffler: „analfabetami XXI wieku nie będą ci, którzy nie potrafią czytać i pisać, ale ci, którzy nie potrafią się uczyć, odczuwać i uczyć na nowo.”



# TARGI PROJEKTÓW REGIONALNYCH FUNDUSZY EUROPEJSKICH 2025 – NOWE MOŻLIWOŚCI DLA MIESZKAŃCÓW LUBELSKIEGO



**Katarzyna Link**

RZECZNIK PRASOWY WUP W LUBLINIE

Jak znaleźć pomysł na siebie, rozwinąć kwalifikacje i zdobyć stabilne zatrudnienie? Konkretnie możliwości dla osób szukających pracy, chcących się przekwalifikować czy aktywizować zawodowo oferowały Targi Projektów Regionalnych Funduszy Europejskich 2025, zorganizowane 29 października 2025 r. przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.



Fundusze Europejskie  
dla Lubelskiego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



## Od inspiracji do działania

Wydarzenie zgromadziło w Lubelskim Centrum Konferencyjnym mieszkańców województwa lubelskiego zainteresowanych aktywizacją zawodową i społeczną, a także uczestników projektów, organizacje społeczne, instytucje rynku pracy i ekspertów, którzy pokazali, jak realnie zmienia się region dzięki wsparciu z Funduszy Europejskich dla Lubelskiego 2021-2027.

Dużym zainteresowaniem cieszyły się inicjatywy skierowane do osób z niepełnosprawnościami, zatrudnionych na krótkoterminowych umowach oraz pracujących w mniej stabilnych warunkach. Osoby planujące rozpoczęcie działalności gospodarczej lub budowanie marki osobistej wybierały natomiast warsztaty: „Pierwsze kroki w biznesie” i „Bądź marką swojej historii”.

## Wsparcie drogi zawodowej

Tegorocznej edycji Targów towarzyszył Ogólnopolski Tydzień Kariery, co poszerzyło ofertę o dodatkowe konsultacje i zajęcia z planowania kariery. Uczestnicy mogli poznać narzędzia wspierające rozwój zawodowy i dowiedzieć się, jak efektywnie korzystać z możliwości Funduszy Europejskich.

Ponadto, mogli uzyskać spersonalizowane porady dopasowane do konkretnej sytuacji zawodowej, przygotowane przez przedstawicieli Głównego Punktu Informacyjnego Funduszy Europejskich w Lublinie, realizatorów projektów i doradców zawodowych z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie.

## Fundusze otwierają drzwi

Jak wyjaśniał Tomasz Pitucha, dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, dzięki Funduszom Europejskim powiatowe urzędy pracy organizują kursy i szkolenia zawodowe. – „Pomoc otrzymało w różnej formie ponad 16 tysięcy osób, w tym ponad 8 tysięcy młodych osób do 29 roku życia. Po zakończeniu tych form pomocy ponad 10 tysięcy osób pracuje w zakładzie pracy albo prowadzi własną działalność. Ponadto, powiatowe urzędy pracy udzieliły ponad 2 tysiące bezzwrotnych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej”.

## Nowe perspektywy

Dla osoby poszukującej zatrudnienia lub chcącej zmienić ścieżkę zawodową Targi Projektów Regionalnych Funduszy Europejskich 2025 były inspiracją i konkretną szansą. Nie tylko dostarczały rzetelną wiedzę oraz – poprzez warsztaty i konsultacje – motywowały do działania, ale także były przestrzenią wymiany doświadczeń i promocji projektów realizowanych w regionie. Udowodniły, że za każdą liczbą i statystyką stoją konkretni ludzie i ich historie.

Dla wielu uczestników, Targi stały się początkiem nowej ścieżki zawodowej, lub potwierdzeniem, że warto inwestować w siebie. Fundusze Europejskie nie tylko bowiem finansują projekty, ale przede wszystkim budują społeczność ludzi aktywnych, przedsiębiorczych i otwartych na zmiany, a październikowe Targi Projektów Regionalnych były tego najlepszym przykładem.



# WSPÓŁPRACA, KTÓRA ŁĄCZY EUROPE – SIŁA SIECI EURES



**Jolanta Tkaczyk**

DORADCA EURES WUP W LUBLINIE

Kadra EURES z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie od lat aktywnie buduje europejską sieć współpracy. Ostatnie miesiące były dla niej wyjątkowo intensywne – dzięki dobrym relacjom z partnerami z różnych krajów Unii Europejskiej, aktywnie uczestniczyła w wielu spotkaniach, wizytach studyjnych i targach pracy. Wszystkie te działania pokazują, że EURES to nie tylko sieć kontaktów, ale przede wszystkim społeczność ludzi, których łączy wspólny cel – wspieranie mobilności zawodowej w Europie.

## Dobre praktyki i wymiana doświadczeń

Współpraca międzynarodowa kadry EURES z lubelskiego WUP opiera się na zaufaniu i wieloletnich relacjach w ramach sieci. W ostatnim czasie zespół z Lublina odwiedził słowackie i niemieckie służby zatrudnienia, aby poznać ich rozwiązania oraz podzielić się własnymi doświadczeniami. Rozmawiano m.in. o sposobach komunikacji z osobami poszukującymi pracy za granicą, o cyfrowych narzędziach wspierających rekrutację międzynarodową oraz o inicjatywach skierowanych do pracodawców poszukujących kandydatów z innych krajów. Jak podkreślają uczestnicy, takie wizyty to nie tylko okazja do zdobycia nowej wiedzy, ale też do budowania trwałych relacji i zaufania – fundamentu skutecznej współpracy w sieci EURES.

## Spotkania z Polakami w Norwegii

Na zaproszenie norweskich doradców EURES przedstawiciele z Lublina wzięli udział w spotkaniach z Polakami planującymi powrót do kraju po pracy za granicą. Była to szansa, by porozmawiać o wyzwaniach związanych z powrotem na polski rynek pracy oraz o możliwościach, jakie oferują krajowe instytucje zatrudnienia. Spotkania odbyły się w przyjaznej, partnerskiej atmosferze, a uczestnicy mogli dowiedzieć się więcej o aktualnej sytuacji w Polsce, dostępnych programach wsparcia i ofertach pracy. Dla doradców z Lublina było to cenne doświadczenie, które pozwoliło lepiej zrozumieć potrzeby polskich migrantów i jeszcze skuteczniej dostosowywać działania do ich oczekiwań.

## Europejskie targi pracy – współpraca z Włochami

W ostatnich miesiącach kadra EURES z Lublina dwukrotnie reprezentowała Polskę na targach pracy we Włoszech – w Pordenone i w Genui. W wydarzeniach wzięły udział setki pracodawców, kandydatów i przedstawicieli europejskich służb zatrudnienia. Dla lubelskich doradców była to doskonała okazja, by promować polski rynek pracy, wymieniać się doświadczeniami i nawiązywać nowe kontakty

z partnerami z innych krajów. Rozmowy dotyczyły m.in. współpracy transgranicznej oraz wspólnych projektów rekrutacyjnych – przykładów tego, jak działania w ramach EURES przekładają się na realne korzyści dla obywateli i pracodawców w całej Europie.

## Lublin - miejsce europejskich spotkań

Współpraca nie ogranicza się tylko do wyjazdów, ma charakter dwustronny – zagraniczni doradcy również chętnie odwiedzają Lublin. Co roku, w ramach dobrych relacji, uczestniczą w Międzynarodowych Targach Pracy organizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie. To jedno z większych wydarzeń tego typu w regionie – przyciąga pracodawców z Polski i z zagranicy, przedstawicieli instytucji rynku pracy oraz setki osób poszukujących zatrudnienia. Dzięki obecności doradców EURES z różnych krajów targi zyskują prawdziwie europejski charakter, a współpraca między partnerami nabiera nowego wymiaru.

## EURES w Lublinie – współpraca, która działa

Dzięki zaangażowaniu kadry z Lublina, sieć EURES zyskuje coraz silniejsze powiązania regionalne. Relacje oparte na otwartości i wzajemnym zaufaniu sprawiają, że międzynarodowe działania stały się naturalną częścią codziennej pracy. Każde spotkanie, każda wizyta czy targi, to krok w stronę bardziej zintegrowanego rynku pracy w Europie – takiego, w którym zarówno pracownicy, jak i pracodawcy mogą liczyć na profesjonalne wsparcie bez względu na granice. Lubelscy doradcy EURES udowadniają, że współpraca międzynarodowa to nie tylko wymiana informacji, ale przede wszystkim budowanie mostów między ludźmi i instytucjami. Działania podejmowane przez EURES z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie to przykład, jak europejska współpraca może działać w praktyce – skutecznie, dynamicznie i z pasją.

To także dowód na to, że za sukcesem EURES stoją ludzie – otwarci i zaangażowani. Dzięki ich pracy mobilność zawodowa w Europie staje się czymś realnym – szansą na rozwój, nowe doświadczenia i lepsze życie.



# KUPON NA TEST ZAWODU – KIEDY SZKOŁA SPOTYKA SIĘ Z ŻYCIEM



**Justyna Jarosińska**

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Wybór przyszłej ścieżki edukacyjno-zawodowej to jedno z ważniejszych wyzwań w życiu młodego człowieka. A co, jeśli zamiast teoretyzować w szkolnej ławce, można po prostu...wejść do prawdziwego miejsca pracy i spróbować swoich sił w wybranym fachu?



W województwie lubelskim jest to już rzeczywistością. Dzięki projektowi „Lifelong Learning Lubelskie”, realizowanemu przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, setki uczniów z kilkunastu szkół podstawowych już odbyło unikalną lekcję doradztwa zawodowego – z dala od podręczników, za to tuż obok rzemieślników, przedsiębiorców i profesjonalistów z różnych branż. To właśnie tam, w terenie, działa Kupon na Test Zawodu – innowacyjna forma wsparcia rozwoju młodzieży, która pokazuje, że o przyszłości najwięcej dowiadujemy się przez doświadczenie.

A co najważniejsze, ten proces trwa. Każdego tygodnia kolejne grupy uczniów wyruszają w drogę, odkrywając zawody, które nie tylko można zobaczyć, ale których można też realnie „dotknąć”. Miejsca, do których docierają, zaskakują różnorodnością i autentycznością, i ciągle pojawiają się nowe.

## **Nauka nie tylko w szkole**

**Idea projektu jest prosta: umożliwić młodym ludziom jednorazową obserwację wybranego zawodu w realnych warunkach, pod okiem osób, które wykonują go na co dzień.** Każdy „test” to kilka intensywnych godzin zanurzenia się w świecie konkretnej profesji. Bez oceniania, presji i szkolnej powagi. Dzięki temu dzieciaki mogły: wejść na murawę Areny Lublin i poznać zawody, których na pierwszy rzut oka nie widać na stadionie; zobaczyć, jak powstaje chleb i czym różni się praktyka od przepisu; uszyć pierwszy własny projekt w pracowni modowej; przyjrzeć się pracy fotografa, kucharza, grafika, fizjoterapeuty, menedżera sportowego czy ślusarza; stworzyć własną kampanię reklamową pod okiem profesjonalistów.

To doświadczenia, które zapadają w pamięć – i otwierają oczy na różnorodność ścieżek zawodowych, o której trudno przeczytać w podręczniku.

## **Od boiska po atelier – a to dopiero początek!**

W ramach kuponu na test zawodu młodzież poznała przekrój profesji, od tych, które wydają się pozornie znane, po te rzadziej spotykane. Wielu z nich nawet nie przyszło do głowy, że zawód greenkeepera, realizatora mody czy specjalisty od krótkich form wideo może być dla nich, dopóki nie zobaczyli tych zadań na własne oczy. W świecie sportu uczniowie odwiedzili miejsca, gdzie gra toczy się nie tylko o wyniki, ale też o organizację, zdrowie, komunikację i pasję. W świecie mody, przekonali się, że kreatywność może mieć swoją miarę i kształt.

W świecie technologii, sprawdzili, jak działa dron i czym różni się zdjęcie przypadkowe od tego, które opowiada historię. Zaś w kuchni, zrozumieli, że zapach ciasta oznacza nie tylko głód, ale też rzemiosło, które ma swoją wagę i wartość. A to jeszcze nie koniec. Kolejne „testy zawodu” są już w planie. Przed młodzieżą nowe doświadczenia, nowe zawody, nowe pytania i odpowiedzi.

## **Doradztwo, które działa**

To, co wyróżnia projekt LLL na tle tradycyjnego doradztwa zawodowego, to jego praktyczny charakter. Zamiast tworzyć listy „plusów i minusów” zawodów, młodzież bierze udział w realnej pracy, z całym jej zapachem, hałasem, napięciem i satysfakcją. Widziana z bliska praca przestaje być abstrakcyjną wizją, a staje się czymś realnym, wymiernym, często fascynującym. Każdy z uczestników wracał nie tylko z doświadczeniem.

Każdy otrzymał tzw. „pakę dla dzieciaka”, a sama wizyta zawodoznawcza była w całości finansowana ze środków KPO. Ale najważniejszym „wynikiem” jest coś, czego nie zmierzają liczby – większa samoświadomość. Pytania, które może wcześniej nie przychodziły do głowy: *Czy to coś dla mnie? Jak wygląda dzień pracy w tym zawodzie? Czy lubię to robić?* To właśnie one prowadzą do bardziej świadomych wyborów.

## Od inspiracji do decyzji

Ponad 300 do tej pory uczestników projektu to 300 różnych historii: o pierwszym szyciu, pierwszym filmie, pierwszym pomysle na firmę czy pierwszym „wow!”, kiedy okazuje się, że zawód, o którym wcześniej nawet nie myślałam/myślałem, może być moją przyszłością. „Kupon na Test Zawodu” pokazuje, że doradztwo zawodowe nie musi być teorią, może być doświadczeniem. A doświadczenie w działaniu to najlepszy sposób, by w młodym człowieku zapaliło się światło: *Tak, to jest coś dla mnie*. Albo równie cenna odpowiedź: *Nie – to jednak nie moja droga*. Każda z nich jest początkiem dobrej decyzji.



# DNI PRACODAWCÓW 2025 W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM



**Katarzyna Mazurek**

WYDZIAŁ POLITYKI RYNKU PRACY WUP W LUBLINIE

Od 1 do 5 grudnia 2025 r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy w Lublinie oraz w powiatowych urzędach pracy województwa lubelskiego odbywały się już po raz dziesiąty obchody Dni Pracodawców.

W tych dniach urzędy pracy zaplanowały szereg wydarzeń skierowanych do pracodawców, poszukujących pracy, osób młodych wchodzących na rynek pracy oraz wszystkich zainteresowanych rozwojem zawodowym.

W ramach obchodów zorganizowano dni otwarte, spotkania tematyczne, konferencje, targi i giełdy pracy, zajęcia warsztatowe, indywidualne spotkania i konsultacje. Pracownicy urzędów pracy odwiedzili pracodawców w ich siedzibach (wizyty marketingowe), jak również służyli pomocą w mobilnych punktach informacyjno-konsultacyjnych.

Myślą przewodnią Dni Pracodawców 2025 było wzmocnienie współpracy pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a biznesem oraz promowanie usług oferowanych przez urzędy pracy w kontekście nowej, obowiązującej od 1 czerwca 2025 roku, ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

Podejmowane przez urzędy pracy inicjatywy zakładały w szczególności:

- wsparcie pracodawców w znalezieniu odpowiednich kandydatów do pracy,
- zwiększenie świadomości pracodawców o możliwościach pozyskiwania pracowników za pośrednictwem sieci EURES,
- wzmocnienie marki regionu, jako miejsca atrakcyjnego dla pracy i inwestycji,
- stworzenie przestrzeni do rozmów kwalifikacyjnych oraz pomoc w dopasowaniu kompetencji kandydatów do pracy do potrzeb rynku pracy,
- promocję kształcenia ustawicznego pracodawców i pracowników w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego,
- wspieranie rozwoju umiejętności i podwyższania kwalifikacji zgodnie z potrzebami pracodawców i formułą całościowego uczenia się.

Z obchodów Dni Pracodawców 2025 powstanie raport podsumowujący, który będzie dostępny na polskiej stronie sieci EPSZ:

[epsz.praca.gov.pl/inicjatywy/europejskie-dni-pracodawcow](https://epsz.praca.gov.pl/inicjatywy/europejskie-dni-pracodawcow)

# NIEDOPASOWANIE KOMPETENCYJNE NA RYNKU PRACY



**Małgorzata Sępoch**

WYDZIAŁ POŚREDNICTWA PRACY WUP W LUBLINIE

Dla wielu młodych ludzi pierwszy krok w dorosłe życie zawodowe bywa zaskoczeniem. Po latach nauki okazuje się, że dyplom to dopiero początek, a rzeczywistość rynku pracy rządzi się własnymi prawami. Absolwenci szybko zauważają, że to, czego nauczyli się na studiach, nie zawsze odpowiada temu, czego oczekują pracodawcy. Ta różnica między światem akademickim a praktyką zawodową staje się jednym z najczęściej komentowanych wyzwań, które coraz mocniej kształtują pejzaż współczesnego rynku pracy.

## Rodzaje niedopasowania kompetencyjnego

Problem ten jest bardziej zróżnicowany i dzieli się na kilka typów:

**Niedopasowanie pionowe** – dotyczy poziomu wykształcenia i kwalifikacji:

- Przekwalifikowanie – pracownik posiada zbyt wysokie kwalifikacje lub wykształcenie w stosunku do wymagań stanowiska np. magister ekonomii pracuje jako sprzedawca.
- Niedokwalifikowanie – pracownik posiada zbyt niskie kwalifikacje w stosunku do wymagań stanowiska np. osoba bez specjalistycznego szkolenia zarządza systemami IT.

**Niedopasowanie poziome** – dotyczy rodzaju posiadanych kompetencji, wiedzy i umiejętności:

- Niedopasowanie kierunkowe – pracownik posiada kwalifikacje na odpowiednim poziomie, ale nie we właściwej dziedzinie np. absolwent historii sztuki pracuje na stanowisku wymagającym umiejętności marketingowych.

## Główne przyczyny niedopasowania

Niedopasowanie kompetencyjne jest wynikiem kilku czynników:

- **Szybkości zmian technologicznych**- technologia zmienia szybciej zawody, niż system edukacji i pracownicy nie są w stanie nadążyć z aktualizacją wiedzy.
- **System edukacji** – czasami jest zbyt wolny w dostosowaniu programów nauczania do aktualnych potrzeb pracodawców, szczególnie w zakresie umiejętności cyfrowych i kompetencji miękkich (krytyczne myślenie, współpraca, komunikacja).
- **Niewłaściwa ścieżka kariery**- młodzi ludzie podejmują decyzje edukacyjne często bez wystarczającej wiedzy o przyszłych trendach rynkowych i zapotrzebowaniu na konkretne zawody.
- **Brak inwestycji w rozwój** – firmy nie inwestują wystarczająco w ciągłe szkolenia i przekwalifikowanie (reskiling/upskiling).
-

## Konsekwencje niedopasowania

Skutki niedopasowania odczuwają zarówno pracownicy, jak i firmy:

### Dla pracownika:

- niższe płace (szczególnie w przypadku przekwalifikowania),
- większa frustracja i wypalenie zawodowe,
- większe bezrobocie,
- poczucie marnowania potencjału.

### Dla firmy:

- niższa produktywność i efektywność operacyjna,
- wyższa rotacja i koszty rekrutacji,
- obniżona innowacyjność i konkurencyjność.

## Możliwe kierunki działania (rozwiązania)

Aby zminimalizować problem, potrzebne jest zaangażowanie trzech głównych filarów:

- **Systemu edukacji:** skupienie się na rozwijaniu kompetencji przyszłości, takich jak kreatywność, adaptacyjność i zdolność do rozwiązywania problemów.
- **Pracodawców:** lepsze planowanie kadrowe, transparentne określenie potrzeb kompetencyjnych oraz systematyczne inwestowanie w szkolenia wewnętrzne i programy rozwojowe.
- **Pracowników:** gotowość do ciągłego uczenia się (life long learning), aktywna zmiana ścieżek kariery i świadome inwestowanie w kompetencje najbardziej pożądane na rynku.

Podsumowując, niewłaściwe dopasowanie kompetencyjne uznawane jest za jedno z największych wyzwań dla rozwoju gospodarki, co wiąże się z koniecznością wprowadzenia systemowych reform w obszarze edukacji, zatrudniania oraz zarządzania zasobami ludzkimi.



# PASJA, WIEDZA, KOMPETENCJE – LIFELONG LEARNING W PRAKTYCE. RELACJA Z KONFERENCJI I TARGÓW EDUKACYJNO-ZAWODOWYCH



**Justyna Jarosińska**

ZESPÓŁ DS. REALIZACJI PROJEKTU ZSU WUP W LUBLINIE

Nauka nie kończy się wraz z odebraniem świadectwa lub dyplomu. To proces, który towarzyszy człowiekowi przez całe życie, otwierając przed nim kolejne możliwości rozwoju – osobistego i zawodowego.

Z tej idei wyrasta projekt LifeLong Learning Lubelskie, realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, a jego spektakularnym przykładem była Konferencja i Targi Edukacyjno-Zawodowe „Pasja, Wiedza, Kompetencje – LifeLong Learning w praktyce”, które odbyły się 8 września 2025 r. w Centrum Spotkania Kultur w Lublinie. To wydarzenie połączyło w jednym miejscu świat edukacji, nauki, biznesu i doradztwa zawodowego. Przestrzeń CSK wypełniła się młodzieżą, nauczycielami, doradcami i przedsiębiorcami.

W sumie uczestniczyło w nim ponad 90 wystawców i blisko 1000 uczniów, którzy aktywnie uczestniczyli w warsztatach i pokazach. Już od pierwszych chwil można było poczuć, że to nie będzie zwykła konferencja. Na scenie pojawiła się najpierw Monika Kowalczyk – songwriterka. Chwilę później uczestników przywitali Magdalena Ogórek i Rafał Porzeziński – prowadzący spotkanie z lekkością i humorem, dzięki którym nawet najpoważniejsze tematy brzmiały lekko i zrozumiale.



## O przyszłości, która zaczyna się dziś

Z wystąpień gości płynęła jedna, wspólna myśl: edukacja nie może być zamknięta w murach szkoły. Obecny na wydarzeniu Członek Zarządu Województwa Lubelskiego, Marcin Szewczak podkreślił, że przyszłość Lubelszczyzny zależy od tego, jak dobrze przygotujemy młodych ludzi do życia w dynamicznie zmieniającym się świecie zawodów. Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy Tomasz Pitucha przypomniał natomiast, że właśnie po to powstał projekt LifeLong Learning Lubelskie, by łączyć szkoły, uczelnie i przedsiębiorców we wspólnym działaniu. Tego dnia scena należała do ludzi, którzy pokazują, że rozwój ma wiele twarzy.

Dr Piotr Wasyluk, trendwatcher i projektant edukacji, mówił o tym, że szkoła przyszłości to nie fabryka wiedzy, lecz przestrzeń doświadczeń i eksperymentów. Jego wizja uczenia opartego na myśleniu projektowym i pracy zespołowej pokazała, że kreatywność może być równie ważna jak wiedza.

Z kolei Dominika Stelmach, ultramaratonka i trenerka, wniosła do sali energię i autentyczność. Opowiadała o tym, że prawdziwy rozwój to sztuka zachowania równowagi między ambicją a odpoczynkiem, między planem a spontanicznością.

Po przerwie uczestnicy wyruszyli w cyfrową podróż z Rafałem Garbaczem, który z pasją mówił o nowych technologiach w edukacji. Wystąpienie o ChatGPT, mapach i kompasach kariery udowodniło, że technologia może być sprzymierzeńcem, jeśli uczymy się z niej mądrze korzystać. Dzień zamknęła refleksyjna, a jednocześnie pełna humoru opowieść Agnieszki Ewald o emocjach, stresie i odporności psychicznej. W jej wystąpieniu rozwój nabrał wymiaru osobistego – nie tylko zawodowego.

## Edukacja w ruchu

Jednym z najbardziej zapamiętanych momentów był pokaz robota SPOT – psa-robota z Politechniki Lubelskiej. Młodszy i starsi uczestnicy konferencji i targów patrzyli z zachwytem, jak maszyna wykonuje precyzyjne ruchy, reaguje na komendy i porusza się z niemal zwierzęcą gracją. W tym momencie widać było, że nauka może być fascynująca, a technologia nie oddala nas od ludzi, tylko uczy współpracy na nowych poziomach.

W czasie konferencji młodzi ludzie doświadczali najlepszego rodzaju uczenia się - poprzez działanie. W przestrzeniach CSK uczniowie mogli sprawdzić swoje predyspozycje w strefie Testu Zawodu, porozmawiać z doradcami, wziąć udział w warsztatach i zajrzeć za kulisy różnych profesji. To właśnie tu nauka spotkała się z doświadczeniem, bez pośpiechu, za to z dużą dawką entuzjazmu.

Podczas wydarzenia ogłoszone zostały również wyniki konkursu na hasło promujące ideę uczenia się przez całe życie. Dziesięć zwycięskich propozycji pokazało, że mieszkańcy Lubelszczyzny doskonale rozumieją sens nieustannego rozwoju i potrafią ubrać go w słowa zaskakująco trafne i świeże. Zwieńczeniem dnia był występ grupy Poławiacze Pereł – Impro Teatr, który rozbawił publiczność i zostawił wszystkich z poczuciem, że nauka może być też świetną zabawą.

Konferencja w CSK była czymś więcej niż tylko wydarzeniem, była dowodem, że Lubelskie naprawdę się uczy, że między salą lekcyjną a rynkiem pracy można zbudować most, po którym idą ludzie z pasją, wiedzą i kompetencjami.



# CYFROWE KOMPETENCJE – PRZYSZŁA WALUTA RYNKU PRACY LUBELSZCZYZNY



**Iwona Wójcik**

WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

W gospodarce opartej na wiedzy, już nie zasoby naturalne, ale przede wszystkim umiejętności ludzi decydują o rozwoju regionów. Powszechna cyfryzacja pociąga za sobą szybki wzrost zapotrzebowania na kompetencje cyfrowe. Oznacza to również konieczność planowania, modyfikacji i rozwoju programów kształcenia na różnych poziomach. Aby zrobić to rzetelnie, odpowiadając na potrzeby rynku, należy na bieżąco rozpoznawać i monitorować zapotrzebowanie w tym zakresie. W raporcie z badania „Kompetencje cyfrowe na podstawie badań i rekomendacji regionalnych pracodawców. Programy pracy z uczniem, studentem, samokształcenia; scenariusze zajęć”, opracowanym na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, skupiono się na identyfikacji najistotniejszych kompetencji cyfrowych z punktu widzenia zapotrzebowania regionalnego rynku pracy – oczekiwań pracodawców województwa lubelskiego - obecnie i w perspektywie 2030 roku.

Badanie zostało przeprowadzone w ramach projektu ZSU – „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie” finansowanego ze środków inwestycji A3.1.1 Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO). Celem projektu jest rozwój nowoczesnego systemu edukacji i szkoleń, który skutecznie odpowie na potrzeby zmieniającego się rynku pracy i oczekiwania regionalnych pracodawców.

## **Lubelscy pracodawcy stawiają na cyfrowe umiejętności**

Transformacja cyfrowa obejmuje coraz więcej branż – od przemysłu, przez administrację, po usługi społeczne. W badaniu przeprowadzonym wśród przedsiębiorców różnych branż z obszaru województwa lubelskiego większość respondentów wskazała, że w perspektywie najbliższych lat umiejętności cyfrowe będą miały wręcz kluczowe znaczenie na rynku pracy. Pracodawcy oczekują, że kandydaci na stanowiska – niezależnie od branży – będą potrafili sprawnie korzystać z technologii informacyjno-komunikacyjnych. Wśród najbardziej pożądaných kompetencji znalazły się: obsługa systemów cyfrowych i baz danych, analiza informacji, praca zdalna i hybrydowa, znajomość narzędzi biurowych i komunikacyjnych online, a także podstawy cyberbezpieczeństwa. Co ciekawe, pracodawcy wspominali nie tylko o umiejętnościach technicznych, lecz także o potrzebie rozwijania postaw proinnowacyjnych, takich jak otwartość na zmiany, samodzielność w nauce czy gotowości do ciągłego doskonalenia.

To kompetencje, które w erze automatyzacji decydują o sukcesie zawodowym bardziej niż kiedykolwiek wcześniej.

## **Region z potencjałem, który warto wzmacniać**

Województwo lubelskie ma solidne fundamenty do budowy nowoczesnej gospodarki. Zdecydowana większość, bo 93% gospodarstw domowych ma dostęp do Internetu, a liczba firm korzystających z rozwiązań cyfrowych stale rośnie. Wciąż jednak widoczna jest luka w poziomie kompetencji cyfrowych mieszkańców – szczególnie wśród osób starszych i z mniejszych miejscowości. Autorzy raportu zwracają uwagę, że wyrównanie tych różnic, jest nie tylko kwestią edukacji, ale warunkiem rozwoju regionalnego.

Wysoki poziom kompetencji cyfrowych sprzyja innowacyjności firm, ułatwia przyciąganie inwestycji i tworzenie nowych miejsc pracy. Region, który potrafi połączyć technologię z dobrze przygotowanymi kadrami, staje się atrakcyjny zarówno dla przedsiębiorców, jak i dla mieszkańców.

## **Bezpieczna transformacja cyfrowa**

Cyfryzacja otwiera nowe możliwości, ale także niesie ryzyka. Wraz z rozwojem technologii konieczne jest budowanie świadomości i odpowiedzialności użytkowników. Uczestnicy badania podkreślali, że umiejętność ochrony danych, rozpoznawania prób wyłudzeń i reagowania na zagrożenia w sieci to dziś kompetencje równie ważne, jak obsługa komputera. Województwo lubelskie, rozwijając edukację cyfrową na wszystkich poziomach – od szkoły podstawowej, po szkolenia dorosłych – ma szansę stać się regionem świadomym i odpornym cyfrowo.

## **Co utrudnia zmianę**

Pracodawcy uczestniczący w badaniu wskazywali, że największą barierą w cyfrowej transformacji regionu nie jest brak technologii, lecz brak ludzi gotowych z niej w pełni korzystać. Zwracali uwagę na potrzebę praktycznych szkoleń, współpracy z sektorem edukacji i większego wsparcia dla małych przedsiębiorstw. To wyraźny sygnał, że przyszłość regionu zależy od inwestycji w kompetencje – nie tylko dziś, ale i w perspektywie kolejnych dekad.

## **Edukacja i szkolenia – odpowiedź na potrzeby rynku**

Na potrzeby niniejszego badania opracowano trzy programy rozwoju kompetencji cyfrowych – dla uczniów szkół ponadpodstawowych, studentów i osób dorosłych uczących się samodzielnie. Każdy z nich opiera się na praktycznych scenariuszach zajęć rozwijających umiejętności potrzebne w pracy i życiu codziennym. To konkretna odpowiedź na potrzeby zgłaszane przez lubelskich pracodawców, którzy wskazują, że na rynku brakuje osób potrafiących wykorzystać narzędzia cyfrowe w praktyce. Umiejętność korzystania z arkusza danych, aplikacji do zarządzania projektami, platform edukacyjnych czy systemów CRM staje się dziś równie istotna jak znajomość języka obcego. Ważnym elementem jest również zwrócenie uwagi na reskilling i upskilling – czyli ponowne szkolenie oraz podnoszenie kwalifikacji osób już pracujących.



W dobie gwałtownych zmian technologicznych proces ten musi być stały, wspierany przez pracodawców i instytucje publiczne.

### **Kompetencje cyfrowe jako inwestycja w ludzi**

Cyfrowe kompetencje to nowa waluta rynku pracy – zasób, który zadecyduje o konkurencyjności województwa lubelskiego, a ich budowanie wśród mieszkańców to dziś nie wybór, lecz konieczność i warunek, by można było w pełni wykorzystać potencjał rozwojowy regionu. Przyszłość zależy od tego, jak skutecznie uda się połączyć kapitał ludzki z wyzwaniem cyfrowej gospodarki. Współpraca szkół, uczelni, samorządów i pracodawców w tym zakresie otwiera drogę do tworzenia spójnego systemu kształcenia, który nie tylko reaguje na zmiany, ale też je wyprzedza. To właśnie inwestycja w rozwój umiejętności cyfrowych mieszkańców może przesądzić o miejscu Lubelszczyzny w gospodarce jutra, a od poziomu cyfrowych kompetencji mieszkańców będzie zależało, czy Lubelskie stanie się regionem, który tylko podąża za zmianą – czy takim, który ją współtworzy.

*Opracowano na podstawie raportu „Kompetencje cyfrowe na podstawie badań i rekomendacji regionalnych pracodawców”, przygotowanego w ramach projektu ZSU, finansowanego z inwestycji A3.1.1 Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO).*

# AKTYWIZACJA ZAWODOWA W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM – POTRZEBA INDYWIDUALNEGO PODEJŚCIA



**Agnieszka Winiarska**

LUBELSKIE OBSERWATORIUM RYNKU PRACY – WUP W LUBLINIE

*Jeśli udałoby się wyjść poza formalne działania i faktycznie nawiązać współpracę pomiędzy instytucjami a pracodawcami, aktywizacja zawodowa nabierze właściwego wymiaru i będzie konkretnym wsparciem dla ludzi na rynku pracy – mówi jeden z autorów raportu wykonanego w ramach Lubelskiego Obserwatorium Rynku Pracy. Warto przyrzeć się bliżej wnioskowi płynącemu z najnowszych ekspertyz.*

Analizy dotyczą skuteczności polityk zatrudnienia. Eksperci rynku pracy z województwa lubelskiego zwracają uwagę, że skuteczność działań aktywizacyjnych w naszym regionie jest wciąż niewystarczająca. Podejmowane inicjatywy są często niedostosowane do realnych potrzeb osób bezrobotnych. Przykładem może być statystyka z lipca 2025 roku. W tym miesiącu aż 66% rejestrujących się w urzędach pracy stanowili uczestnicy wcześniejszych programów aktywizacyjnych. Na tym przykładzie wyraźnie widać, że wsparcie osób bezrobotnych nierzadko skończyło się na etapie projektu.

– Jak wskazują statystyki, wsparcie udzielane osobom bezrobotnym według utartych schematów nie jest dostosowane do indywidualnych potrzeb i dlatego nie przynosi wymiernych efektów – podkreślają autorzy raportu.

## **Od szkolenia do zatrudnienia**

Autorzy publikacji doszli do wniosku, że jednym z kluczowych problemów pozostaje zbyt niska jakość szkoleń. Przeprowadzone badania wskazują, że powinny one być praktyczne, prowadzone przez doświadczonych fachowców i kończyć się uzyskaniem certyfikatu, który potwierdza zdobyte umiejętności. Poszczególne grupy wymagają jednak indywidualnego podejścia. Podczas szkoleń dla osób starszych nie należy stosować wyłącznie zdalnych metod nauki. Natomiast osobom z niepełnosprawnościami trzeba zapewnić pomoc psychologiczną oraz techniczną, jak choćby asystenta wspierającego w obsłudze sprzętu komputerowego, dostosowane materiały dydaktyczne w formie audio lub powiększonego druku.

Podobne wnioski dotyczą staży, które są najczęściej wykorzystywaną formą aktywizacji w regionie. W lipcu 2025 roku brało w nich udział ponad 2 200 osób, z czego blisko dwie trzecie to kobiety. Ponad 60% uczestników po zakończeniu stażu wróciło niestety

do ewidencji bezrobotnych. Aby temu zapobiec badacze sugerują wydłużenie minimalnego okresu stażu do co najmniej sześciu miesięcy, ponadto uzupełnienie systemu szkoleń o mentora oraz nagradzanie pracodawców zatrudniających stażystów po zakończeniu programu.

## **Więcej współpracy, mniej formalności**

Eksperti biorący udział w badaniu zwrócili uwagę na konieczność większego uczestnictwa pracodawców oraz instytucji rynku pracy. Część przedsiębiorstw nie jest bowiem zaangażowana w projektowanie działań aktywizacyjnych, a decyzje urzędów rzadko podejmowane są w oparciu o realne potrzeby lokalnych firm. Wynika to z braku systemu współdziałania pomiędzy urzędami pracy, samorządami, organizacjami społecznymi i przedsiębiorcami. Najczęściej pracodawcy nie biorą udziału w planowaniu programów aktywizacyjnych, a instytucje publiczne rzadko proszą ich o udział przy tworzeniu ofert wsparcia.

*– Jeśli udałoby się wyjść poza formalne działania i faktycznie nawiązać współpracę pomiędzy instytucjami a pracodawcami, aktywizacja zawodowa nabierze właściwego wymiaru – mówi jeden z autorów raportu – i będzie konkretnym wsparciem dla ludzi na rynku pracy.*

Eksperti proponują, aby właśnie w regionach zaczęły powstawać zespoły współpracy urzędów pracy, samorządów, organizacji pozarządowych i przedsiębiorców. Wspólne planowanie działań, wymiana doświadczeń i promocja dobrych praktyk mogłaby przyczynić się do większej skuteczności programów aktywizacyjnych.

## **Grupy w szczególnej sytuacji**

Na rynku pracy w trudnej sytuacji są przede wszystkim osoby z niepełnosprawnościami psychicznymi lub intelektualnymi. Instytucjom publicznym w tym obszarze brak kompetencji i narzędzi co sprawia, że wiele z tych osób w ogóle nie trafia do programów wsparcia. Dlatego rekomendowane są szkolenia dla pracowników urzędów pracy oraz ściślejsza współpraca z organizacjami pozarządowymi, Warsztatami Terapii Zajęciowej i Zakładami Aktywności Zawodowej.

Sytuacja kobiet jest nieco inna, ale również trudna. To one najczęściej borykają się z problemem godzenia pracy i życia rodzinnego, a starsze kobiety – także z dyskryminacją płciową i ograniczonymi możliwościami przekwalifikowania. Młodsze kobiety z kolei potrzebują wsparcia w zdobywaniu doświadczenia, a starsze – w utrzymaniu zatrudnienia. Tu właśnie w wielu przypadkach mamy do czynienia z podwójną barierą: ze względu na płeć i wiek.

U młodych ludzi natomiast obserwuje się brak kompetencji społecznych. Jest to wynik m.in. pandemii Covid-19. W tym przypadku eksperci proponują włączenie komponentów rozwoju kompetencji społecznych do programów aktywizacyjnych, a także indywidualne plany rozwoju, mentoring oraz coaching kariery.

## **Pomysły na skuteczniejszą aktywizację**

Analiza przeprowadzona w ramach Lubelskiego Obserwatorium Rynku

Pracy wskazuje, że aktywizacja zawodowa w naszym województwie wymaga indywidualnego podejścia do każdego uczestnika rynku pracy, skoordynowanych działań organizacji pomocy społecznej i organizacji pozarządowych oraz położenia nacisku na kompetencje praktyczne i umiejętności miękkie. Działania aktywizujące należałoby prowadzić w perspektywie długofalowej. Przede wszystkim powinny opierać się na starannej identyfikacji potrzeb adresatów oraz być nastawione na trwały efekt, jakim jest osiągnięcie przez osobę bezrobotną stabilnego zatrudnienia.

Tylko takie podejście może sprawić, że rynek pracy w województwie lubelskim stanie się bardziej otwarty, zrównoważony i odporny na zmiany gospodarcze.

Artykuł przygotowany na podstawie ekspertyzy: *„Skuteczność polityk zatrudnienia w kontekście różnic płci (wymiar regionalny). Czy młode kobiety i młodzi mężczyźni, długotrwale bezrobotne i długotrwale bezrobotni, kobiety powyżej 50 roku życia i mężczyźni powyżej 50 roku życia, potrzebują odmiennych polityk zatrudnienia?”*



# STATYSTYKI ANGELIKI



**Angelika Bil**

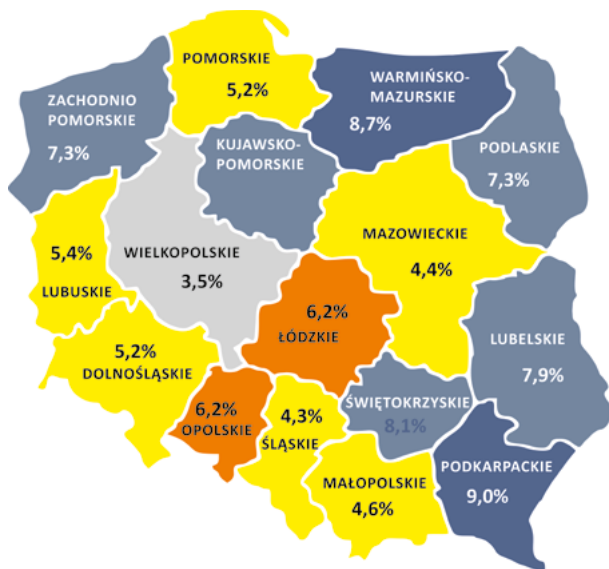
WYDZIAŁ BADAŃ I ANALIZ WUP W LUBLINIE

Liczba bezrobotnych w województwie lubelskim na koniec września 2025 r. wynosiła 59 275 osób i była wyższa w porównaniu do września 2024 r. o 5 647 osób (tj. o 10,5%).

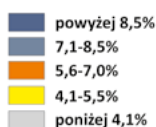
Stopa bezrobocia (odsetek bezrobotnych wśród aktywnych zawodowo) we wrześniu 2025 r. w województwie wynosiła 7,9% i w odniesieniu do września 2024 r. jej wartość była wyższa o 0,7 pkt. procentowego. W kraju we wrześniu 2025 r. stopa bezrobocia wyniosła 5,6%.

Mapa 1.

Stopa bezrobocia w kraju (IX 2025 r.)

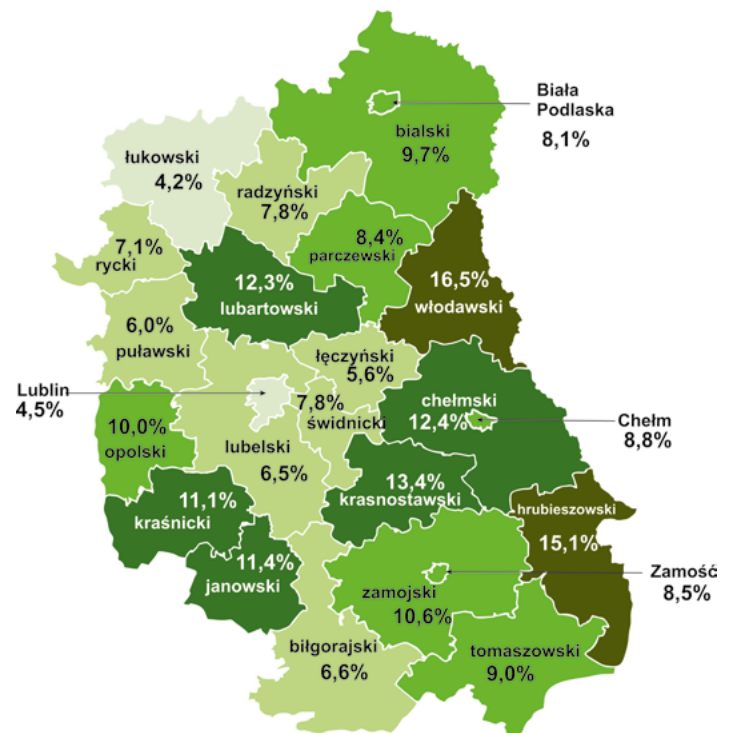


Legenda



Mapa 2.

Stopa bezrobocia w województwie lubelskim (IX 2025 r.)




Legenda





**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 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

**Kontakt do redakcji:**

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