



Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze

BIULETYN INFORMACYJNY

Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze



W NUMERZE:

- **AIR DRONE EXPO LUBUSKIE 2025**
– WYJĄTKOWE TARGI BRANŻOWE
- **UCZENIE SIĘ NA NOWO PO 45 ROKU ŻYCIA**
- **NOWE ZASADY KORZYSTANIA Z KFS**
– CO SIĘ ZMieniŁO OD CZERWCA 2025 ROKU
- **KONFERENCJA BRANŻOWA „ZDROWIE PSYCHICZNE**
– INWESTYCJA W LUDZI I FIRMĘ”
- **ZAWODY NA WYCIĄgniĘCiE RĘKi**
– JAK VR POMAGA UCZNIOM ODKRYWAĆ SWOJĄ PRZYSZŁOŚĆ



www.wupedukacja.pl
www.wupzielonagora.praca.gov.pl

- **KOMPETENCJE CYFROWE**
– FUNDAMENT ROZWOJU ZAWODOWEGO W DYNAMICZNYM ŚWIECIE PRACY
- **PODSUMOWANIE DZIAŁAŃ EURES W WUP ZIELONA GÓRA – PIERWSZE PÓŁROCZE 2025**
- **ZMIANA W RYTMIE KAIZEN:**
MAŁYMI KROKAMI DO SYNERGII TECHNOLOGII, MYŚLENIA I EMPATII
- **CENTA INTEGRACJI CUDZOZIEMCÓW W ZIELONEJ GÓRZE I GORZOWIE WLKP.**
- **WOJEWÓDZKI ZESPÓŁ KOORDYNACJI – OPINIOTWÓRCZO-DORADCZY ZESPÓŁ WSPIERAJĄCY ZARZĄD WOJEWÓDZTWA LUBUSKIEGO**



Szanowni Państwo,

pierwsze półrocze 2025 r. w Wojewódzkim Urzędzie Pracy upłynęło pod hasłem: wspieramy kształcenie zawodowe, nowoczesne technologie, rozwijamy kompetencje przyszłości, budujemy partnerstwa lokalne pomiędzy szkołami, pracodawcami i organizacjami społecznymi oraz wspieramy i budujemy struktury integracji społecznej i zawodowej cudzoziemców. Poprzez różnorodne działania łączymy edukację, rynek pracy i biznes.

W Biuletynie przeczytacie Państwo o wielu działaniach, które przyczyniły się do wieloaspektowego wsparcia na poziomie integracji, edukacji i rozwoju rynku pracy.

Jak przedstawia się sytuacja w województwie lubuskim na koniec półrocza?

Na koniec czerwca 2025 roku w rejestrach bezrobotnych znajdowało się 17.156 osób, co oznacza wzrost o 578 osób w stosunku do poprzedniego miesiąca, oraz wzrost o 1.930 osób w relacji do analogicznego miesiąca poprzedniego roku. W rejestrach bezrobotnych było 6.165 długotrwale bezrobotnych (35,9% ogółu), 5.324 bez kwalifikacji zawodowych (31,0%), 4.824 powyżej 50 roku życia (28,1%) i 3.772 do 30 roku życia (22,0%). Zauważalne jest to, że wśród długotrwale bezrobotnych wysoki jest udział osób bez kwalifikacji. Znaczna część mieszkańców pozostaje też bierna zawodowo. Problemy pogłębiają trudności w dojeździe do pracy, czy szkół na terenach wiejskich. Istnieje wyraźny deficyt pracowników w zawodach technicznych, czy opiekuńczych. A trzeba mieć na uwadze to, że zmiany technologiczne, cyfryzacja, automatyzacja procesów produkcyjnych sprawiają, że zapotrzebowanie na wysoko wykwalifikowanych pracowników będzie rosnąć w kolejnych latach.

Działania, które podejmowane są przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, zwłaszcza w realizowanych projektach, są odpowiedzią na problemy w regionie. Koncentrują się one na rozwoju edukacji, doradztwie zawodowym, wspieraniu aktywizacji osób biernych zawodowo, ale i ludzi młodych poprzez zaproponowanie im różnych form edukacyjnych i aktywizacyjnych. Naszym zadaniem jest wzmocnienie oferty edukacyjnej w regionie, poprzez promocję rozwoju kształcenia zawodowego i dualnego, współpracy szkół z firmami oraz promowanie zawodów technicznych jako atrakcyjnych i perspektywicznych. I to się dzieje. Przykładem są chociażby wizyty zawodowe, o których mogą Państwo przeczytać na stronie www.wupedukacja.pl, promocja zawodów poprzez gogle VR, spotkania młodzieży z przedsiębiorcami czy targi edukacyjne. Niebawem ruszy w telewizji regionalnej oraz w radiu kampania promująca praktyki zawodowe u pracodawców.

Trzeba również podkreślić, że rynek pracy potrzebuje pracowników, a cudzoziemcy uzupełniają luki kadrowe, szczególnie w zawodach deficytowych. Nasze Centra Integracji Cudzoziemców wspierają osoby legalnie przebywające w Polsce, zapewniając im pomoc językową, integracyjną, adaptacyjną, prawną oraz doradczą. Takie działania przeciwdziałają wykluczeniu i napięciom społecznym oraz sprzyjają budowaniu spójności lokalnych społeczności. Centra to także inwestycja w rozwój regionu, a im lepiej cudzoziemcy się zintegrują, tym większy ich wkład w gospodarkę i życie społeczne województwa. O działaniach Centrów przeczytacie Państwo również w niniejszym Biuletynie.

Zapraszam do lektury!

Anna Urbaniak

p.o. dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze

Spis treści

Air Drone Expo Lubuskie 2025 – wyjątkowe targi branżowe ... str.4

Uczenie się na nowo po 45 roku życia ... str. 7

Nowe zasady korzystania z KFS – co się zmieniło od czerwca 2025 roku ... str. 10

Konferencja branżowa „Zdrowie Psychiczne – Inwestycja w Ludzi i Firmę” ... str. 12

Zawody na wyciągnięcie ręki – jak VR pomaga uczniom odkrywać swoją przyszłość ... str. 17

Kompetencje cyfrowe – fundament rozwoju zawodowego w dynamicznym świecie pracy ... str. 19

Statystyka - Urząd Statystyczny w Zielonej Górze ... str. 21

Podsumowanie działań EURES w WUP Zielona Góra – pierwsze półrocze 2025 ...str. 23

Zmiana w rytmie Kaizen: małymi krokami do synergii technologii, myślenia i empatii ... str. 25

Centrum Integracji Cudzoziemców – różnorodność, która wzmacnia Lubuskie ... str. 27

Centrum Integracji w Gorzowie Wielkopolskim już działa ... str. 29

Wojewódzki Zespół Koordynacji - opiniotwórczo-doradczy zespół wspierający Zarząd Województwa Lubuskiego ... str.30



Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze

Air Drone Expo Lubuskie 2025

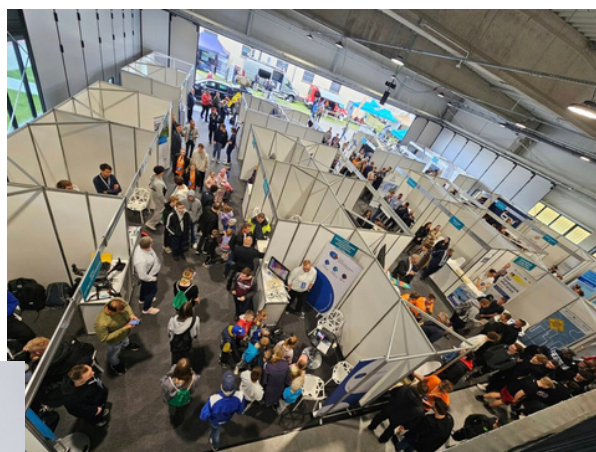
- wyjątkowe targi branżowe

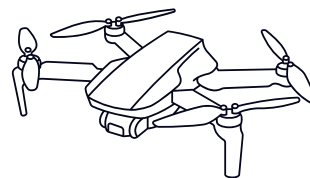


15 maja 2025 r. na Lotnisku Aeroklubu Ziemi Lubuskiej w Zielonej Górze, Przylep-Skokowa 18, w Centrum Kształcenia Mechaników Lotniczych odbyły się targi branżowe Air Drone Expo Lubuskie 2025 – ADEL 2025. Wydarzenie zostało zorganizowane przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze wraz z Uniwersytetem Zielonogórskim, Instytutem Inżynierii Mechanicznej.

To wyjątkowe wydarzenie skupiło miłośników dronów, przedstawicieli firm i instytucji zajmujących się tworzeniem i wdrażaniem systemów monitorowania, strażaków, żołnierzy oraz uczniów lubuskich szkół. Liczne przybycie uczestników wydarzenia zobrazowało duże zainteresowanie tematem nowoczesnych technologii. Wydarzenie pokazało, jak efektywna może być współpraca środowiska szkolnego z biznesem i światem nowych technologii. Głównym celem przedsięwzięcia było utworzenie szerokiej sieci powiązań różnych interesariuszy, którzy wykorzystują technologie dotyczące bezzałogowych statków powietrznych (UAV) oraz promocja kierunków kształcenia, takich jak inżynieria lotnicza, mechatronika, inżynieria mechaniczna, bezpieczeństwo czy higiena pracy.

W targach uczestniczyli i zarazem uroczystie otworzyli wydarzenie: Wicemarszałek Grzegorz Potęga, Wicemarszałek Jacek Urbański, Prezydent Miasta Zielona Góra Marcin Pabierowski, Jego Magnificencja Rektor UZ prof. dr hab. Wojciech Strzyżewski, Prorektor ds. Nauki i Współpracy z Zagranicą prof. dr hab. inż. Justyna Patalas – Maliszewska oraz p.o. Dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze Anna Urbaniak.





To była doskonała okazja, by poznać najnowsze technologie dronowe, spotkać ekspertów oraz zobaczyć innowacyjne rozwiązania w akcji. W programie przygotowano: prezentacje oraz wystąpienia ekspertów i producentów UAV. Wykład inauguracyjny przedstawiła firma DILECTRO Sp. z o.o. pt. „Drony w zarządzaniu kryzysowym”. Następnie prezentacje przygotowały: Hertz New Technologies Sp. z o.o., Ochotnicza Straż Pożarna Jarogniewice, CASUS, Görlitz, CKZiU „Elektryk” Nowa Sól, WOT 15 Lubuska Brygada Obrony Terytorialnej, Park Technologii Kosmicznych – Badań, Rozwoju i Innowacji Sp. z o.o., Aviation Project, TPI Sp. z o.o., Centra Badawczo-Rozwojowe Uniwersytetu Zielonogórskiego, Instytut Inżynierii Mechanicznej Uniwersytet Zielonogórski oraz Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych w Zielonej Górze. W targach promowano kierunki kształcenia, na stoiskach wystawienniczych zaprezentowano najnowsze rozwiązania i technologie UAV, odbył się również pokaz lotu drona przygotowany przez warszawską firmę DILECTRO Sp. z o.o. Nie zabrakło również gogli VR, przygotowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy, w ramach których uczniowi mogli przenieść się do wirtualnej rzeczywistości i wypróbować swoich sił w różnych zawodach.

Drony to nie tylko współcześnie cenne narzędzie monitorowania bezpieczeństwa czy wspomagania służb w sytuacjach kryzysowych, ale również narzędzie służące choćby relacjom fotograficznym. Ich szerokiemu zastosowaniu poświęcone były przygotowane prelekcje w sali konferencyjnej, na które licznie przybyli miłośnicy dronów i uczniowie lubuskich szkół.

-Należy zachęcać młodzież do tego, żeby się kształciła w tych kierunkach. Bezzałogowe statki powietrzne są dzisiaj wykorzystywane w wielu obszarach, jak bezpieczeństwo, fotografia, filmowanie, geodezja, kartografia, rolnictwo, bezpieczeństwo, ochrona środowiska, badania naukowe, górnictwo, wojskowość, obronność. Trwają prace nad logistyką i transportem, celem jest, aby w rejony zagrożone na przykład transportować leki takimi statkami, szczepionki, czy żywność – podkreślała Anna Urbaniak p.o. Dyrektora WUP.

Wydarzenie zorganizowane zostało w ramach projektu „Umiejętności tworzą możliwości” realizowanego w ramach Krajowego Planu Odbudowy (inwestycji A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”).

Rola dronów we współczesnym świecie:

1. Rozwój gospodarczy i innowacje

Drony napędzają nowe sektory gospodarki – od logistyki (dostawy towarów) po rolnictwo precyzyjne, energetykę i budownictwo. Powstają nowe miejsca pracy związane z projektowaniem, produkcją, obsługą i serwisowaniem dronów. Firmy wykorzystują drony do optymalizacji procesów i obniżenia kosztów (np. inspekcje infrastruktury, monitorowanie upraw).

2. Bezpieczeństwo i ratownictwo

Drony odgrywają kluczową rolę w działaniach ratunkowych (np. poszukiwanie osób zaginionych, ocena zniszczeń po klęskach żywiołowych). Używane są do monitorowania zagrożeń (pożary lasów, powodzie) i szybkiego reagowania.

3. Ochrona środowiska

Drony wspierają ochronę przyrody poprzez monitorowanie dzikiej fauny, stanu lasów, jakości wód czy emisji zanieczyszczeń. Pozwalają zbierać dane w trudno dostępnych miejscach bez ingerencji w ekosystem.

4. Bezpieczeństwo państwa

Drony wojskowe i policyjne są ważnym elementem nowoczesnych systemów obrony oraz nadzoru granic. Umożliwiają prowadzenie działań rozpoznawczych bez narażania życia ludzi.

5. Urbanizacja i zarządzanie miastami

Drony pomagają w zarządzaniu przestrzenią miejską – od inspekcji budynków po planowanie urbanistyczne. Coraz częściej są elementem koncepcji „smart city”.

6. Fotografia i filmowanie z drona

Drony zrewolucjonizowały fotografię i film – umożliwiają tworzenie zapierających dech w piersiach ujęć z lotu ptaka, które dawniej były dostępne tylko dla ekip dysponujących helikopterami lub samolotami. Dzięki dronom profesjonaliści fotografowie, filmowcy i amatorzy mogą dokumentować wydarzenia, krajobrazy, imprezy sportowe i uroczystości w nowy, spektakularny sposób. Materiały z dronów są wykorzystywane w mediach, reklamie, turystyce (np. promowanie regionów), a także w nauce (np. dokumentacja stanowisk archeologicznych).

7. Rekreacja i hobby

Drony stały się popularnym sprzętem rekreacyjnym – wiele osób traktuje latanie dronem jako formę relaksu, rozrywki i sposób na spędzanie czasu na świeżym powietrzu. Popularność zdobywają wyścigi dronów, które są widowiskowym i dynamicznie rozwijającym się sportem. Drony rekreacyjne uczą podstaw aerodynamiki, programowania i obsługi technologii, rozwijając pasję związaną z nowymi technologiami. Dlatego też warto pomyśleć o wybraniu specjalistycznych kierunków kształcenia, jak np. mechatronika, która w 2025 r. jest nowym kierunkiem na Uniwersytecie Zielonogórskim.

Dzisiaj drony mają duży wpływ na społeczeństwo i turystykę. Fotografie i filmy z dronów promują miejsca turystyczne, przyczyniając się do rozwoju lokalnych gospodarstw. Drony pomagają uwieczniać wyjątkowe chwile z perspektywy wcześniej niedostępnej, co zmienia sposób, w jaki ludzie dokumentują swoje życie.

Jest to obszar, gdzie potrzebne są dobrze przemyślane regulacje prawne dotyczące bezpieczeństwa, prywatności oraz integracji dronów z ruchem lotniczym. Środowisko dronowe musi uwzględniać kwestie bezpieczeństwa oraz prywatności, bo rekreacyjne latanie dronami wiąże się z ryzykiem naruszenia prywatności innych osób czy zagrożenia dla ruchu lotniczego.

Uczenie się na nowo po 45 roku życia

Wiek 45+ to doskonały moment, by odkrywać nowe pasje, rozwijać umiejętności i poszerzać horyzonty. Choć wiele osób sądzi, że czas intensywnej nauki kończy się wraz z młodością, to obecne badania i doświadczenia pokazują coś zupełnie innego. Uczenie się w dojrzałym wieku nie tylko wspiera zdrowie mózgu i poprawia jakość życia, ale także daje satysfakcję, wzmacnia pewność siebie i pomaga lepiej odnaleźć się w dynamicznie zmieniającym się świecie. Dlaczego więc warto sięgać po nowe wyzwania niezależnie od metryki? Odpowiedzi na to pytanie padły na *I Lubuskim Forum dla osób 45+ w temacie uczenia się na nowo (wiedza, kompetencje, możliwości)*.

Uczenie się na nowo po 45. roku życia jest nie tylko możliwe, ale też bardzo wartościowe i korzystne z wielu powodów. Oto kilka kluczowych argumentów, dlaczego warto:

 **Dbłość o zdrowie mózgu.**

Nauka stymuluje mózg, co może opóźniać naturalne procesy starzenia się układu nerwowego. Regularne wyzwania intelektualne zmniejszają ryzyko demencji i choroby Alzheimera a nowe doświadczenia sprzyjają tworzeniu nowych połączeń neuronowych (neuroplastyczność).

 **Rozwój zawodowy i nowe możliwości.**

Zmieniający się rynek pracy wymaga ciągłego dostosowywania umiejętności, np. obsługi nowych technologii, a nabycie nowych umiejętności może zwiększyć szanse na awans lub ciekawsze projekty. Rozwój zawodowy to też możliwość przebranżowienia się lub rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej i wkroczenia tym samym na nową ścieżkę zawodową.

 **Aktywność społeczna.**

Uczenie się w grupie sprzyja budowaniu nowych relacji i poszerzaniu kręgu znajomych. Szkoły, kursy czy warsztaty są okazją do spotkań z ludźmi o podobnych zainteresowaniach.

 **Poczucie sensu i satysfakcja.**

Nauka daje radość z odkrywania i osiągania celów. Pomaga utrzymać poczucie pewności siebie. Wspiera rozwój pasji, które wcześniej mogły być odkładane na później.

 **Samorozwój to lepsze dostosowanie do współczesnego świata.**

Świat szybko się zmienia — nowe technologie, cyfrowe narzędzia, media społecznościowe to nieliczne elementy, które pomogą nam w funkcjonowaniu we współczesnym świecie. Uczenie się pomaga nadążać za tymi zmianami i czuć się pewnie w codziennych sytuacjach (np. bankowość internetowa, komunikacja online).

Forum 45 + odbyło się 9 kwietnia 2025 r. w Muzeum Ziemi Lubuskiej i zorganizowane zostało w ramach projektu pt. „Umiejętności tworzą możliwości” realizowanego z Krajowego Planu Odbudowy i Zwiększania Odporności (KPO), inwestycji A3.1.1 „Wsparcie rozwoju nowoczesnego kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie”. Wydarzenie zgromadziło niemal stu uczestników zainteresowanych ideą uczenia się przez całe życie. Forum otworzyła Anna Urbaniak – p.o. dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy, która podkreśliła istotę demografii oraz znaczenie ciągłego kształcenia w dynamicznie zmieniającym się świecie pracy. Uczestników powitał członek Zarządu Jacek Urbański, który odniósł się do niekorzystnych danych demograficznych. Podkreślał, że w ostatnim czasie coraz częściej doceniane jest doświadczenie.



Wśród prelegentów znaleźli się eksperci z dziedziny edukacji, rynku pracy, doradztwa, psychologii, którzy podzielili się swoją wiedzą na temat efektywnych metod nauki w dojrzałym wieku, adaptacji do zmieniających się warunków na rynku pracy oraz znaczenia kompetencji miękkich. Tematami poruszonymi podczas wydarzenia były:

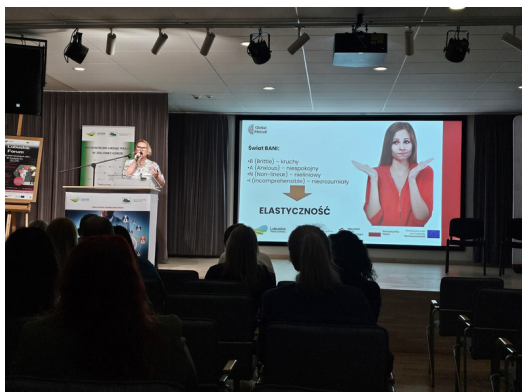
- Edukacja w każdym wieku – jak efektywnie zdobywać nowe umiejętności?

Temat omówiła Kinga Kuberek: trener biznesu z 20-letnim stażem w korporacjach międzynarodowych na stanowiskach wyższej kadry managerskiej, właścicielka firmy Global-Metodi, coach kryzysowy i certyfikowany coach ICF, certyfikowany konsultant Maxie DISC, studentka psychologii, Członek Polskiej Izby Coachingu oraz Członek Rady Biznesu Akademii Górnośląskiej. Propagatorka Long Life Learning.

Prelegentka wskazała jak i gdzie zdobywać nowe umiejętności i kwalifikacje, wyjaśniła czym jest Long Life Learning oraz neuroplastyczność mózgu, omawiając jego rodzaje. Opowiadała również o tym, jak zaplanować naukę i pracować konsekwentnie stwarzając odpowiedni indywidualny plan działania. Dodatkowo wymieniła ćwiczenia wspomagające pracę mózgu.

- Gdzie szukać informacji o dostępnych szkoleniach oraz kursach.

Temat omówiła Ewa Budakowska z Centrum Poradnictwa Zawodowego w Zielonej Górze (WUP), która wskazała konkretne źródła, z których każdy może skorzystać, kto jest chętny pogłębiać swoją wiedzę. Prelegentka podkreślała, że w dzisiejszych czasach dostęp do szkoleń i kursów online jest łatwiejszy niż kiedykolwiek wcześniej. Istnieje wiele platform i portali, które oferują szeroki wybór kursów, zarówno bezpłatnych, jak i płatnych, skierowanych do różnych grup odbiorców i branż. Wystarczy tylko chęci, aby rozwijać swoją wiedzę i swoje pasje.



- Jak odkrywać swoje pasje i talenty i jak przerodzić je w działalność gospodarczą (działalność nierejestrową).

Temat przedstawiła Sylwia Piotrowska: doradca biznesowy, mentor, szkoleniowiec, przedsiębiorca i wiceprezes *Fundacji Zaczynij od Zmiany*. Prelegentka omówiła na wstępie analizę swot, styl myślenia, działania, zachowania oraz test osobowości. Następnie przeszła do wyjaśnienia zagadnień związanych z działalnością nierejestrową.

- Jak aktywizować i zaangażować się społecznie po 45 roku życia – jak wpływać na otoczenie?

Temat przedstawiła dr Agnieszka Opalińska: adiunkt na Wydziale Prawa i Ekonomii, wykładowca na Uniwersytecie Zielonogórskim, Dyrektor ZGWL z zamiłowania aktywistka społeczna. Prelegentka w swoim wystąpieniu podkreśliła jak istotny w naszym życiu jest dobrostan. Wspomniała, że blisko 11% dni absencji chorobowych związanych jest z zaburzeniami psychicznymi, a kobiety dwukrotnie częściej biorą chorobowe związane z zaburzeniami psychicznymi (64% ogółu) niż mężczyźni.



Według pracowników, głównymi przyczynami problemów psychicznych w miejscu pracy są: nadmiar stresu (59%), presja czasu (51%), nadmiar zadań (48%), a półowa pracowników deklaruje, że często lub bardzo często doświadcza przewlekłego stresu. Prelegentka wymieniła metody walki ze stresem. Ponadto, wskazała co daje aktywizacja społeczna po 45 roku życia, omówiła działalność w organizacjach społecznych i samorządowych, podkreśliła rolę wolontariatu oraz wagę networkingu. Podkreśliła jak ważna jest edukacja i często zapominany mentoring.

- Zmiana ścieżki kariery po 45 roku życia – jak zacząć od nowa?

Temat przedstawiła Karolina Żmudzka: psycholog biznesu, akredytowany coach i superwizor Izby Coachingu, mentor, diagnosta, terapeuta i facylitator. Prelegentka omówiła czym jest profilaktyka wypalenia zawodowego, czym jest zmiana ścieżki kariery po 45 roku życia, jakie są przeszkody, wyzwania oraz możliwości. Wskazała również na źródła, gdzie poszukiwać pracy.

Forum zakończył panel dyskusyjny, w którym prowadzący wydarzenie Bartłomiej Walkowski zadał pytania prelegentkom uszczegóławiające ich prezentacje. Padło również kilka istotnych pytań od publiczności. Forum stanowiło doskonałą okazję do nawiązania kontaktów z innymi osobami zainteresowanymi rozwojem osobistym i zawodowym, a także z przedstawicielami wspierającymi edukację dorosłych. Forum otworzyło cykl 3 forów, skierowanych do osób 45 +.

Następne fora już w II połowie 2025 r. Wszystkie informacje będą dostępne na stronie www.wupedukacja.pl.

*Aneta Janecka
Rzecznik prasowy WUP*





Nowe zasady korzystania z KFS – co się zmieniło od czerwca 2025 roku

Z dniem 1 czerwca 2025 roku w życie weszła nowa ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która wprowadza wiele ważnych zmian, w tym nowe zasady przyznawania środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS). Fundusz ten służy wspieraniu kształcenia ustawicznego osób pracujących, a jego celem jest utrzymanie zatrudnienia i rozwój potencjału osób pracujących przez dostosowanie ich wiedzy i umiejętności lub kwalifikacji do wymagań zmieniającej się gospodarki. Modyfikacja zasad ułatwi dostęp do tych środków oraz zapewni możliwość skorzystania z nich większej grupie beneficjentów.

Do tej pory ze środków KFS mogli korzystać tylko pracodawcy zatrudniający pracowników na umowę o pracę. Teraz to się zmieniło. Nowe przepisy pozwalają ubiegać się o dofinansowanie także osobom samozatrudnionym oraz tym, którzy pracują na umowach cywilnoprawnych (umowa zlecenie czy umowa o dzieło).

Jednak nie każdy może skorzystać z KFS. Z pomocy wykluczone są firmy, które m.in. mają zaległości podatkowe (nieopłacone składki do ZUS), będące w stanie upadłości lub likwidacji, a także takie, które mają sądowy zakaz korzystania z funduszy publicznych.

Nowa ustawa określa, na co można przeznaczyć środki z KFS. Można je wykorzystać na:

- kursy i szkolenia,
- studia podyplomowe,
- opłaty za potwierdzenie nabytej wiedzy i umiejętności,
- badania lekarskie i psychologiczne niezbędne do podjęcia nauki lub pracy po ukończonym kształceniu,
- ubezpieczenie NNW związane ze szkoleniem.

Nie można już finansować z KFS doradztwa, konsultacji czy analiz potrzeb szkoleniowych. Poza tym nie można opłacać kształcenia, które już zostało sfinansowane z innych funduszy publicznych, ani szkoleń obowiązkowych, które pracodawca i musi zapewnić zgodnie z odrębnymi przepisami.

Ustawa wprowadza nowe limity kwotowe. Co do zasady podmiot może uzyskać do 70% kosztów kształcenia, ale najmniejsze firmy (do 9 pracowników) mogą otrzymać nawet 90%. Zmniejszono też maksymalną kwotę dofinansowania na jedną osobę z 300% do 200% przeciętnego wynagrodzenia w danym roku kalendarzowym.

Wprowadzono także roczne limity wsparcia dla jednego wnioskodawcy, i tak w przypadku:

- podmiotów niezatrudniających pracowników lub zatrudniających do 9 osób w przeliczeniu na pełen etat - wysokość środków z KFS nie może przekraczać 4 krotności przeciętnego wynagrodzenia,
- firm zatrudniających więcej niż 9 osób, ale nie mniej niż 49 pracowników - maksymalna pula, to 8 krotności przeciętnego wynagrodzenia,
- firm zatrudniających więcej niż 49 osób, ale mniej niż 249 pracowników - wysokość środków nie może przekroczyć 12 krotności przeciętnego wynagrodzenia,
- firm zatrudniających więcej niż 249 osób w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy - maksymalna pula środków KFS to 14 krotności przeciętnego wynagrodzenia.

Firmy i osoby, które otrzymają środki KFS, muszą spełnić pewne warunki. Pracodawca jest zobowiązany utrzymać zatrudnienie osoby korzystającej z KFS przez co najmniej 3 miesiące po zakończeniu nauki (chyba że zwolnienie nastąpi z przyczyn niezależnych od pracodawcy). Pracodawca (gdy on korzysta z kształcenia) lub samozatrudniony nie może zawiesić ani zamknąć działalności gospodarczej przez minimum 3 miesiące po zakończeniu kształcenia - chyba że ogłosi upadłość.

W ustawie znalazły się zapisy, które mają zapobiec nadużyciom. Nie wolno np. zlecać szkoleń firmom powiązanim kapitałowo lub osobowo z wnioskodawcą. Przy wyborze dostawców usług szkoleniowych trzeba zachować zasady konkurencyjności, równego traktowania i przejrzystości.

Ustawa umożliwia starostom przeprowadzenie kontroli wykorzystania środków KFS oraz umożliwia pozyskiwanie niezbędnych danych dla weryfikacji spełniania warunków finansowania.

Dodatkowo uproszczona została procedura ubiegania się o wsparcie - teraz wnioski o dofinansowanie będą składane elektronicznie, za pomocą indywidualnego konta do powiatowego urzędu pracy właściwego ze względu na siedzibę lub miejsce prowadzenia działalności.

Nowe zasady korzystania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego to krok w stronę nowoczesnej pomocy publicznej. Dzięki zmianom więcej osób i firm ma dostęp do dofinansowania na naukę i rozwój zawodowy. To dobra wiadomość zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, którzy chcą inwestować w swoje kwalifikacje i przyszłość.



Iwona Małolepsza
Inspektor Wojewódzki
Wydział Rynku Pracy WUP





KONFERENCJA BRANŻOWA „ZDROWIE PSYCHICZNE – INWESTYCJA W LUDZI I FIRMĘ”



Zdrowie psychiczne to dobrostan, który pozwala człowiekowi realizować swój potencjał, radzić sobie ze stresem i trudnymi sytuacjami w życiu, pracować produktywnie oraz wносить wkład w życie społeczne.

Zdrowie psychiczne w miejscu pracy jest istotnym zagadnieniem z pogranicza psychologii, zarządzania i HR. Zarówno pracodawcy jak i sami pracownicy, już dawno, zauważyli wzrost znaczenia zdrowia psychicznego w miejscu pracy. Stąd zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi ma kluczowe znaczenie, jeśli chcemy stworzyć miejsce pracy, które wspiera zdrowie psychiczne pracowników.

Istnieje wiele możliwości, które są priorytetowe w tej kwestii. Przede wszystkim edukacja i świadomość (m.in. szkolenia z rozpoznawania objawów stresu, wypalenia, depresji; promowanie otwartości i przełamywanie tabu), wprowadzenie kultury organizacyjnej (właściwe wzory okazywane przez kierownictwo i liderów, empatyczne przywództwo, work-life balance jako wartość firmowa). Ponadto korzystanie ze wsparcia i narzędzi (np. programów wsparcia dla pracowników, które oferują dostęp do różnego rodzaju benefitów psychologicznych i zdrowotnych, możliwość skorzystania z psychologa/psychiatry/coachingu, czy elastyczność pracy, możliwość pracy zdalnej) to tylko część rozwiązań dla tak ważnego tematu.

Czerpanie z dostępnych form pomocy, nauka technik radzenia sobie ze stresem (takich jak mindfulness, medytacja), lepsza atmosfera w pracy, powoduje, że pracownik ma poczucie sensu i celu w tym, co robi. Potrafi radzić sobie w trudnych momentach, odczuwa satysfakcję z wykonywanej pracy. Przy wsparciu ze strony przełożonych i zespołu, nie doświadcza dyskryminacji, mobbingu ani wypalenia zawodowego. Osiągnięcie takiego stanu to trudna sprawa i wielki sukces. Jednocześnie umożliwienie pracownikowi pełnego wykorzystania i rozwijania swoich umiejętności to też poprawa wizerunku pracodawcy. Należy sobie uświadomić, że zdrowie psychiczne pracowników to inwestycja. Inwestowanie w zdrowie psychiczne to nie koszt, lecz realizacja strategii zrównoważonego rozwoju. Zadowoleni, zdrowi psychicznie pracownicy to większe zaangażowanie, lojalność i wyniki firmy.

Z takim przesłaniem i jednocześnie założeniem, że szeroko rozumiana edukacja dorosłych jest ważna na wielu polach i ma różne oblicza zorganizowano kolejne wydarzenie w ramach projektu pt. „Umiejętności tworzą możliwości”, realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze z Krajowego Planu Obudowy i Zwiększania Odporności.

Konferencję branżową pt. „Zdrowie Psychiczne – Inwestycja w Ludzi i Firmę” przygotował Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze we współpracy z Organizacją Pracodawców Ziemi Lubuskiej. Odbędzie się ona 12 czerwca 2025 r. w Zielonej Górze w ForRest Hotel & Restaurant.



Głównym celem konferencji była prezentacja najbardziej aktualnych trendów i narzędzi w zakresie minimalizowania stresu, wypalenia zawodowego i innych problemów psychicznych związanych z obowiązkami zawodowymi. Poruszone tematy dotyczyły wsparcia zdrowia psychicznego pracowników, stworzenia przestrzeni do wymiany doświadczeń, najlepszych praktyk i istotnych wyzwań związanych z kondycją psychiczną pracowników. W toku dyskusji wskazano na potrzebę rozwijania umiejętności, które pozwolą na wzmacnianie

odporności i wspieranie pracowników w zakresie zdrowia psychicznego.

Konferencję otworzyła Pani Anna Urbaniak – p.o. dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy oraz Pani Joanna Zielińska – Dyrektor Biura Organizacji Pracodawców Ziemi Lubuskiej. Witając uczestników i zaproszonych gości podkreśliły, iż w dzisiejszym dynamicznym świecie pracy, gdzie tempo życia nieustannie przyspiesza, a wymagania wobec pracowników rosną, kwestia zdrowia psychicznego w miejscu pracy jest bardzo istotnym tematem. Ważnym zarówno z punktu widzenia pracowników, jak i pracodawców. Zwróciły uwagę, że zarządzanie zagrożeniami psychospołecznymi ma kluczowe znaczenie, jeśli chce się stworzyć miejsce pracy, które wspiera zdrowie psychiczne pracowników. Ocena zagrożeń w miejscu pracy i zarządzanie nimi stanowi odpowiedzialność moralną pracodawców oraz mądrą inwestycję w pracowników, ale jest także wymogiem wynikającym z przepisów prawnych.



W pierwszej części spotkania Pani Arleta Choraży z KGHM Polska Miedź S.A. przedstawiła temat „Od stresu do siły: Jak budować firmę, która dba o zdrowie psychiczne?”. W prezentacji poruszyła szereg zagadnień takich jak: rezyliencja, metakompetencje, nastawienie na rozwój vs nastawienie na stałość, neuronauka itp. Wyjaśniła jak ważne są: silne relacje społeczne (będące źródłem wsparcia emocjonalnego i solidnym fundament w obliczu wielu życiowych trudności), wsparcie środowiska społecznego kultura

organizacyjna i społeczna, w której przebywa człowiek, sprzyjające warunki społeczne tj. otwartość, docenienie siebie i innych w pracy), optymizm i pozytywne podejście (osoby odporne często cechuje optymizm, a pozytywne podejście do życia pomaga im dostrzegać szanse nawet w trudnych sytuacjach, co dodatkowo mobilizuje do działania), samoregulacja emocji (kontrolowanie oraz zarządzanie własnymi emocjami). Przekazała wyniki specjalistycznych badań m.in. dotyczących różnicujących modeli kompetencji, czy możliwości mózgu, które pozwalają na zdobywanie nowych umiejętności. Poleciała również literaturę mogącą wskazać jak wspierać rozwój mocnych stron, różnych kompetencji i radzić sobie z trudnościami w środowisku zawodowym, definiujące czynniki pozwalające osiągnąć sukces zawodowy.

W dalszej kolejności poruszone zostały zagadnienia związane z tematem „Lider a granice troski: co wolno, a czego nie w świetle prawa HR?” Radcy prawni z Kancelarii Prawa Pracy Anna Kamińska i Michał Szuszczyński przekonywali, że dbanie o dobrostan psychiczny pracowników to nie tylko kodeksowy obowiązek, ale widoczna korzyść zarówno dla pracowników, jak i pracodawców.

Chęć poprawy dobrostanu pracowników musi odbywać się świadomie i w bezpieczny sposób dla obu stron umowy o pracę. Należy pomagać pracownikom, eliminować nieprawidłowości, które mogą się pojawić i prowadzić do niepożądanych zjawisk, jednocześnie nie szkodzić organizacji i zachować wymogi zapisane w kodeksie pracy. Zachowanie psychospołecznego bezpieczeństwa w zakładzie pracy jest równie ważne, jak zapewnienie w nim podstawowych zasad, przepisów i procedur zapewniających BHP. Prelegenci podali liczne przykłady prewencyjnych działań i praktyk, jakie można podjąć w kwestiach pracowniczych. Pomoc prawna jaka może być udzielona działom personalnym może okazać się kluczowa w znalezieniu najlepszych rozwiązań, zdobyciu gotowych rekomendacji i wyeliminowaniu niebezpiecznych sytuacji. W trakcie spotkania udzielili odpowiedzi na szereg pytań związanych z tym tematem.



Następnie Pani Marta Siekacz Dyrektor Marketingu firmy Perceptus przekazała jak nowoczesne technologie wspierają zdrowie psychiczne pracowników, dlaczego nie adaptujemy się do zmian tak szybko, jak pojawiają się nowe rozwiązania technologiczne? Opisała zjawisko technostresu jako nowej choroby adaptacyjnej wywołanej przez niezdolność radzenia sobie z nową technologią komputerową w sposób zdrowy. Nasz mózg stresuje się gdy dostaje zbyt wiele informacji, kiedy technologia nie działa (nie możemy się zalogować, nie mamy haseł i dostępu do narzędzi którymi musimy posługiwać się w nowej pracy). M. Siekacz poinformowała o zasadach tworzenia oraz przechowywania haseł w pracy, o tym co robić, aby je zapamiętać, z zachowaniem zasady, żeby jednocześnie były one skomplikowane i bezpieczne.



Podkreśliła, że przestrzeganie podstawowych zasady higieny cyfrowej i bezpieczeństwa w sieci ma wpływ na zachowanie i życie człowieka.



W dalszej części konferencji, w ramach panelu dyskusyjnego, rozmówcy tj. Pani Dominika Palińska (HR Business Partner QSens), Pani Anna Kamińska (radczyni prawna, współniczka Kancelarii Szuszczyński i Kamińska sp. k.), Pan Remigiusz Dolata (kierownik Działu Personalnego Gedia Poland Sp. z o.o.) oraz Pan Daniel Błaszczuk (HR Business Partner AB Foods Polska Sp. z o.o.) prowadzili rozmowy dotyczące programów i metod wsparcia dla pracowników: co działa, a co nie?

Wspomnieli o modelach psychologicznych przedstawiających hierarchię potrzeb ludzkich, poczynając od najbardziej podstawowych potrzeb fizjologicznych, a kończąc na potrzebach samorealizacji, które są uznawane za najwyższe i najbardziej zaawansowane. Podali przykłady dobrych praktyk, udzielali wskazówek w jaki sposób niektóre problemy rozwiązywane są w ich firmach, wskazali zakres zaangażowania firmy i możliwe benefity firmowe (te obligatoryjne i ewentualne, dodatkowe). Przykładowo mówiono o sposobach zarządzania firmą, które mogą mieć kluczowy wpływ na dobrostan pracowników, o pakietach medycznych dla pracowników, przeprowadzaniu zakładowych badań ankietowych dotyczących zadowolenia z pracy wśród pracowników, wskazujących czynniki stresu, organizowaniu wydarzeń integracyjnych skierowanych do nich.

Stwierdzono, że poruszona tematyka mogłaby posłużyć nie tylko jako temat prelekcji, ale być rozważana jako kierunek na studiach. Wg jednej z panelistek Światowa Organizacja Zdrowia określiła, w wyniku szerokich badań, iż znaczącym czynnikiem wpływającym na pogorszenie zdrowia psychicznego człowieka jest głównie stres w miejscu pracy, brak wsparcia i brak kontroli w środowisku zawodowym. Na barkach liderów, menagerów, kierowników spoczywa odpowiedzialność za wspieranie zdrowia psychicznego pracowników i niwelowanie problemów (wsparcie zadaniowe i emocjonalne, odpowiednie zarządzanie emocjami na płaszczyźnie pracy, tworzenie polityki zachowań, utrzymanie higieny pracy), z jednoczesnym zachowaniem dbałości jednocześnie o prawidłowe wykonanie zadań. Należy dawać przykład do naśladowania, stymulować motywację pracownika, dawać poczucie przynależności, zapewnić realizację jego potrzeb. Elementów budowania dobrostanu psychicznego, budowania poczucia bezpieczeństwa psychicznego w pracy jest wiele. Ich wykorzystanie wpływa znacznie na zaangażowanie pracownika, jego samopoczucie i identyfikację z pracodawcą. Zwrócono uwagę, że problemy psychiczne przestały być tematem tabu, są komunikowane i nie są już stygmatyzowane. Udzielone wsparcie ze strony pracodawcy przekłada się na lojalność wobec firmy. Natomiast pozytywne nastawienie obu stron tworzy całkowicie inną atmosferę w pracy i transmisję postaw.

Na koniec Pani Magdalena Wysoczańska z Lantmännen Unibake Poland w swojej prezentacji „Zdrowie psychiczne pracowników - odpowiedzialność nowoczesnego przywództwa” potwierdziła jak istotne jest dbanie o kwestie zdrowia psychicznego w pracy oraz na rolę kierownictwa organizacji i firm w walce o dobrostan psychospołeczny pracowników. 60% pracowników każdego dnia odczuwa stres.



Stres obniża efektywność i wydajność pracowników, powoduje wypalenie zawodowe. Nie ma idealnych organizacji. Świadomi liderzy, zdrowa organizacja, benefity pracownicze, programy wellbeingowe to nie wszystko. Chcąc stworzyć dobre miejsce pracy, należy zacząć od badania tego czego oczekują pracownicy danej firmy. Zaczynając od podstawowych ich potrzeb po potrzeby umieszczone najwyżej w hierarchii potrzeb. Często mierzone są wyniki organizacji, przeliczane różne parametry, a potrzeby pracownicze pomijane. W firmie równie ważny jest cel, strategia, procesy oraz kultura organizacyjna. Jedno bez drugiego nie istnieje i każde wpływa na siebie. Zdaniem M. Wysoczańskiej ciężar odpowiedzialności za poczucie bezpieczeństwa psychologicznego pracowników się przesunął. Aktualnie moc działania spoczywa na liderach, to lider stanowi fundament jego zdrowia psychicznego nie HR. Liderzy muszą widzieć trochę więcej, reagować, umieć zarządzać priorytetami, być nieustająco aktywni, przechodzić stały rozwój swoich kompetencji, być otwartymi na zmiany oraz mieć poczucie odpowiedzialności za wspólną pracę. Ważna jest też autentyczność. Rolą organizacji jest stała kontrola obciążenia pracowników, wykorzystania ich czasu pracy, ich wydajności, zaangażowania i samopoczucia. Do tego posłużyć mogą różne schematy, zwykłe zapisy w tabelach excel (aby zapisać ilości projektów, godziny pracy poświęcone na dany projekt, liczba pracowników zaangażowanych w poszczególne zadania, terminy wykonania), wykresy Gantta itp. Wprowadzać strategie i procesy przyjazne pracownikom, minimalizować stres.

Ważna jest również konstruktywna otwarta rozmowa pracodawcy z pracownikiem. Roztaczanie nad nim opieki i zainteresowania nie tylko na początku - podczas pierwszej rozmowy rekrutacyjnej, ale i w trakcie całego okresu zatrudnienia. Podążać za nim. Czuwać aby niczego mu nie brakowało, żeby miał podstawowe narzędzia pracy i możliwość wyrażania swoich potrzeb, był pewien, że wybrał właściwe miejsce pracy.

Udział w konferencji był okazją do wymiany doświadczeń, nawiązania kontaktów oraz zainspirowania się przykładami szeroko rozumianych dobrych praktyk w zakresie zarządzania zdrowiem psychicznym w miejscu pracy.

Po wysłuchaniu prelekcji i reakcjach zgromadzonych uczestników można wnioskować, iż istnieje konieczność tego typu spotkań. Poruszone tematy wplatają się niemal we wszystkie cele dotyczące edukacji dorosłych. Gdy dobrostan psychiczny pracowników jest zapewniony wówczas jest miejsce na rozwój zawodowy (zdobycie nowych umiejętności, przekwalifikowanie się, podnoszenie kwalifikacji), rozwój osobisty (rozwijanie pasji i zainteresowań), aktywność społeczną (udział w życiu społecznym, obywatelskim, lokalnym), integrację społeczną (szczególnie ważna dla migrantów, osób starszych, niepełnosprawnych).

Przedstawiony materiał wskazuje, iż kwestia edukacji dorosłych to nie tylko udział w szkoleniach praktycznych, ale również zdobywanie lub pogłębianie wiedzy na temat psychospołecznych zależności. Z całą odpowiedzialnością można stwierdzić za tytułem konferencji, że dbanie o zdrowie psychiczne w miejscu pracy to prawdziwa inwestycja w ludzi i firmę.

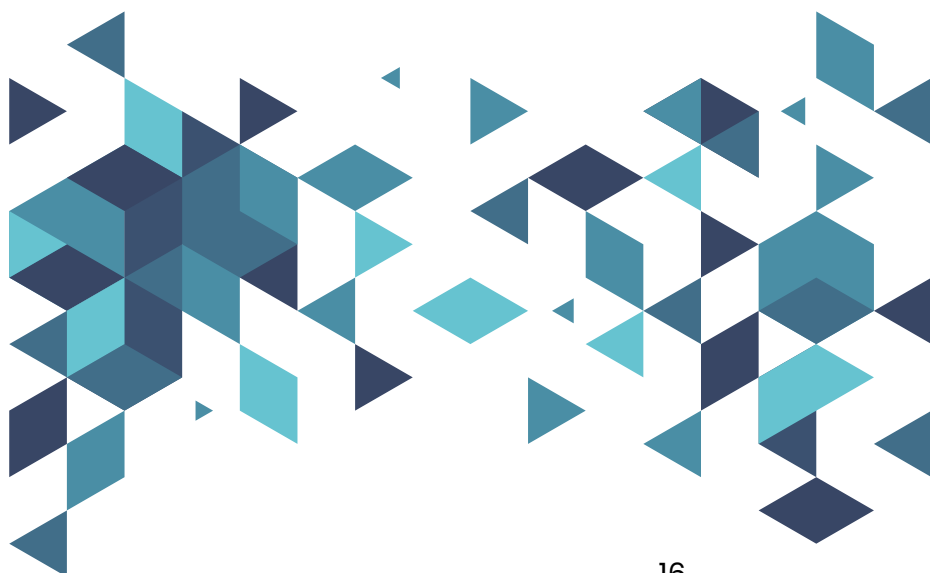
Wydarzenie zgromadziło niemal 90 osób zainteresowanych przedstawioną tematyką spotkania, aktualnymi wyzwaniami w obszarze zarządzania zasobami ludzkimi oraz wysokiej klasy specjalistów branżowych ze środowiska prawniczego, marketingu, HR oraz nowoczesnych technologii. Spotkanie poprowadził Bartłomiej Walkowski.

Patronat nad wydarzeniem objął Marszałek Województwa Lubuskiego – Pan Marcin Jabłoński.

Business Partnerami byli: Bisar S.A., Bank Gospodarstwa Krajowego, Perceptus Sp. z o. o., Lubuski Fundusz Poręczeń Kredytowych Sp. z o.o., Lumina Metals, AB Foods Polska Sp. z o.o. oraz Kancelaria Szczotkowski & Lewicki.

Patronat medialny objęli: The ARQ, Reprezentuj, Biznes Lubuski i Radio Zachód.

Serdecznie dziękujemy patronom oraz prelegentom, zaproszonym gościom i współorganizatorowi za udział w tak ważnym dla nas wydarzeniu.



*Monika Gryniewicz
Główny Specjalista
Wydział Rynku Pracy WUP

zdj.Magazyn @thearqpress*

Zawody na wyciągnięcie ręki – jak VR pomaga uczniom odkrywać swoją przyszłość

Co robi kucharz o 7 rano? Jak wygląda dzień pracy kosmetyczki, elektryka, a jak mechanika samochodowego? Czy jestem osobą, która lepiej odnajdzie się w zawodach technicznych, czy raczej w kontakcie z ludźmi?

Na takie pytania młodzież często nie zna odpowiedzi – bo zwyczajnie nie miała okazji zetknąć się z realiami zawodów. My im to umożliwiamy – i to w sposób, który angażuje, ciekawi i zostaje w pamięci na długo.

W ramach projektu „Umiejętności Tworzą Możliwości”, realizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, od początku roku szkolnego 2024/2025 odwiedziliśmy już ponad 70 szkół na terenie województwa lubuskiego i spotkaliśmy się z blisko 3500 uczniami.



Nasz mobilny zespół doradców zawodowych jeździ od szkoły do szkoły z niecodziennym wyposażeniem – zestawem nowoczesnych gogli VR i aplikacjami, które pozwalają uczniom zanurzyć się w świat zawodów przyszłości.

Od rozmowy do doświadczenia – jak wyglądają zajęcia?

Każde spotkanie z uczniami zaczynamy od krótkiego testu kompetencji. Jego celem jest nie tylko poznanie zainteresowań i predyspozycji uczniów, ale przede wszystkim skłonienie ich do refleksji nad tym, co lubią robić i w czym są dobrzy. Co ważne – test nie kończy się suchym wynikiem. Każdy uczestnik otrzymuje indywidualną informację zwrotną i może porozmawiać z doradcą, który pomaga przełożyć wynik testu na realne ścieżki zawodowe.



Następnie przychodzi czas na to, co uczniowie zapamiętują najbardziej – wirtualną rzeczywistość. Dzięki goglom VR przenoszą się dosłownie do wnętrza różnych zawodów. Korzystamy z gotowych materiałów – wysokiej jakości filmów 180°, które pokazują 45 różnych profesji „od środka”.

Z perspektywy pierwszej osoby można zobaczyć, jak wygląda dzień pracy np. kucharza, pilota, maszynisty, programisty czy pielęgniarki. Uczniowie nie tylko obserwują, ale też dowiadują się, jakie umiejętności, cechy charakteru i predyspozycje są ważne w danym zawodzie.

Praktyka w wirtualnym świecie

Kolejnym etapem są interaktywne aplikacje VR, których mamy obecnie siedem. Dzięki nim uczniowie mogą spróbować swoich sił w praktycznych zadaniach: zmontować układ elektryczny, wykonać zabieg kosmetyczny czy polakierować samochód. Wszystko to w bezpiecznym, cyfrowym środowisku, które jednak bardzo dokładnie odwzorowuje rzeczywiste warunki pracy.

To świetna okazja do sprawdzenia się w konkretnej roli – bez stresu i bez ryzyka, a jednocześnie to okazja do nauki, rozwijania logicznego myślenia, koordynacji i precyzji.

Jesteśmy też na wydarzeniach – wszędzie tam, gdzie mówi się o przyszłości

Z naszą strefą VR pojawiajemy się nie tylko w szkołach. Regularnie uczestniczymy w Targach Pracy i Edukacji, dniach otwartych szkół i uczelni, a także konferencjach i wydarzeniach branżowych poświęconych doradztwu zawodowemu. Wszędzie tam, gdzie młodzi ludzie szukają pomysłu na siebie – jesteśmy z nimi, z konkretnymi narzędziami i wsparciem.

Edukacja, która odpowiada na potrzeby rynku

VR w doradztwie zawodowym to coś więcej niż ciekawostka – to realne narzędzie, które pomaga uczniom podejmować świadome decyzje. Dzięki naszym działaniom młodzi ludzie lepiej rozumieją siebie i różne ścieżki kariery. A to sprawia, że z większą pewnością wybierają szkoły, kierunki, zawody.

Dla szkół i pracodawców to szansa na pozyskanie uczniów i pracowników, którzy nie są przypadkowymi kandydatami – ale osobami, które naprawdę chcą się rozwijać w danym kierunku.

Bo przyszłość zawodowa nie zaczyna się po szkole. Ona zaczyna się wtedy, gdy młody człowiek po raz pierwszy poczuje: „To może być coś dla mnie.”



*Paweł Woźniak
Zespół ds. Kształcenia Ustawicznego*



Kompetencje cyfrowe

– fundament rozwoju zawodowego w dynamicznym świecie pracy

Cyfrowa rewolucja już dawno przestała być jedynie wizją przyszłości – dziś to realność, która w coraz większym stopniu kształtuje rynek pracy. Technologia stała się nieodłącznym elementem niemal każdego zawodu, a kompetencje cyfrowe – kluczowym zasobem zarówno dla osób poszukujących zatrudnienia, jak i tych, które chcą się rozwijać w swojej karierze.



Czym są kompetencje cyfrowe?

To nie tylko umiejętność włączenia komputera czy obsługi przeglądarki internetowej. Dzisiejsze kompetencje cyfrowe to cały zestaw praktycznych umiejętności, które ułatwiają funkcjonowanie w świecie pracy, edukacji i życia codziennego. Wśród nich znajdują się:

- obsługa popularnych narzędzi biurowych, takich jak Microsoft Word, Excel, PowerPoint czy Google Docs,
- korzystanie z przestrzeni w chmurze (np. Google Drive, OneDrive),
- sprawna komunikacja online przez Zoom, MS Teams czy Slack,
- tworzenie treści cyfrowych – grafik, stron internetowych, materiałów wideo,
- podstawy cyberbezpieczeństwa,
- umiejętność oceny wiarygodności informacji w sieci,
- rozumienie i wykorzystywanie narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, takich jak ChatGPT, Copilot czy Claude.ai

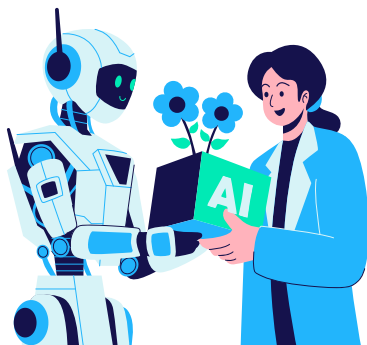
Dlaczego warto rozwijać te kompetencje?

Zautomatyzowane linie produkcyjne, inteligentne systemy obsługi klienta, platformy e-learningowe – to tylko kilka przykładów pokazujących, jak technologia zmienia środowisko pracy. W efekcie powstają nowe zawody, a wiele dotychczasowych wymaga aktualizacji kwalifikacji. Osoby nieposiadające podstawowych kompetencji cyfrowych często znajdują się na marginesie rynku pracy – nie z powodu braku potencjału, lecz z braku dostępu do wiedzy i narzędzi.

Gdzie zdobywać cyfrowe umiejętności?

Dobłą wiadomością jest to, że dostęp do edukacji cyfrowej jeszcze nigdy nie był tak szeroki. Wiele szkoleń dostępnych jest bezpłatnie i zdalnie, co pozwala uczyć się we własnym tempie i czasie. Przykładowe platformy edukacyjne to:

- NAVOICA.pl – polska platforma MOOC oferująca kursy z zakresu Excela, bezpieczeństwa w sieci, narzędzi Google, programowania i innych,
- Akademia PARP – e-learning z obszaru e-commerce, marketingu internetowego, automatyzacji procesów, AI, zarządzania,
- Platforma Szkoleniowa (PFP.com.pl) – zbiór materiałów wspierających rozwój kompetencji zawodowych i cyfrowych,
- Coursera, Udemy, FutureLearn – międzynarodowe platformy z kursami tworzonymi przez uczelnie i firmy technologiczne (często z polskimi napisami lub lektorem).



Sztuczna inteligencja w codziennej pracy

Choć AI brzmi futurystycznie, wiele osób już dziś korzysta z jej potencjału – często nie zdając sobie z tego sprawy. Praktyczne przykłady to:

- ChatGPT – asystent do pisania tekstów, generowania pomysłów, streszczania dokumentów,
- Microsoft Copilot – pomoc przy tworzeniu analiz, raportów i prezentacji,
- Canva AI – szybkie projektowanie profesjonalnych grafik do ofert, social mediów czy szkoleń.

Inwestycja w przyszłość

Rozwój kompetencji cyfrowych to nie jednorazowe działanie, lecz proces. Ale to proces, który się opłaca – zwiększa szanse na znalezienie dobrej pracy, awans, zmianę branży, czy pracę zdalną. To także sposób na zwiększenie pewności siebie w świecie, który nieustannie się zmienia.

Nowoczesny rynek pracy nie czeka – warto być na niego gotowym

Inwestowanie w rozwój tych umiejętności to inwestycja w przyszłość
– własną oraz całej lokalnej gospodarki.



*Ewa Budakowska
Młodszy Doradca Zawodowy
Centrum Poradnictwa Zawodowego*

Zapraszamy:

Centrum Poradnictwa Zawodowego w Zielonej Górze

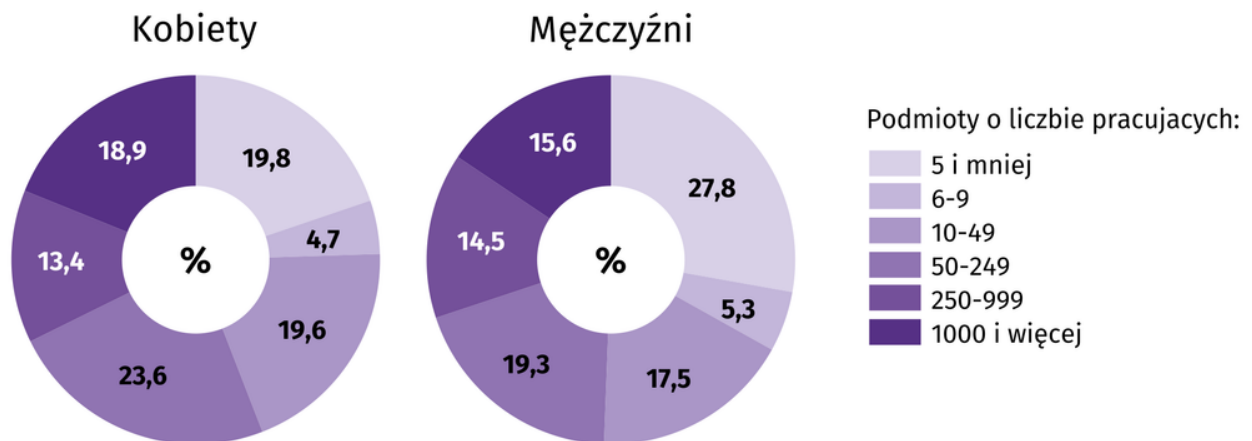
Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze, ul. Wyspiańskiego 15, 65-036 Zielona Góra
tel: 68 456 76 99, 68 456 76 96, 68 456 77 00, 68 456 77 01, 68 456 76 97

Podstawowe wyniki BAEL dla osób w wieku 15-89 lat

WYSZCZEGÓLNIENIE	2024		2025
	1 kwartał	4 kwartał	1 kwartał
Współczynnik aktywności zawodowej (%)	55,9	56,6	56,0
Wskaźnik zatrudnienia (%)	54,6	55,7	55,2
Aktywni zawodowo (tys.)	443	449	444
Bierni zawodowo (tys.)	350	344	350

W 1 kwartale 2025 r. wskaźnik zatrudnienia wyniósł **55,2%**, wobec 56,2% przeciętnie w kraju. Wskaźnik ten jest wyższy wśród mężczyzn (63,2%) niż wśród kobiet (47,8%).

Pracujący w gospodarce narodowej według wielkości podmiotu, płci i miejsca zamieszkania Stan w dniu 31 stycznia 2025 r.



W końcu stycznia 2025 r. liczba pracujących mieszkańców województwa lubuskiego wyniosła **360,9 tys.** (w tym 170,9 tys. kobiet), tj. o 0,4% mniej w porównaniu ze stanem notowanym w końcu stycznia 2024 r. Pracujący w województwie stanowili **2,4%** ogółu pracujących w kraju.

Pracujący w gospodarce narodowej według statusu zatrudnienia i miejsca zamieszkania Stan w dniu 31 stycznia 2025 r.

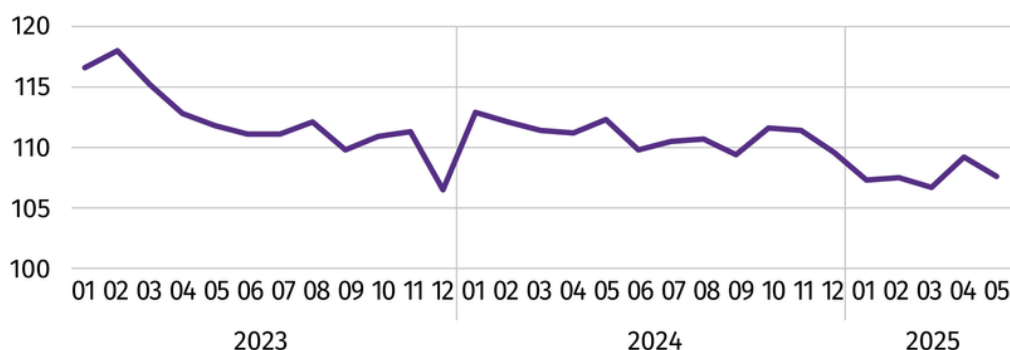
WYSZCZEGÓLNIENIE	W tys.	W % ogółu pracujących
Ogółem w tym:	360,9	100,0
cudzoziemcy	25,9	7,2
emeryci i renciści	23,9	6,6
niepełnosprawni	22,6	6,3

Istotnym wsparciem rynku pracy w województwie są m.in. **pracujący cudzoziemcy**, którzy w styczniu 2025 r. stanowili **7,2%** ogółu pracujących i był to najwyższy odsetek wśród pracujących w województwach. Również odsetek pracujących niepełnosprawnych był najwyższy. Z kolei odsetek pracujących emerytów i rencistów był drugi, po województwie zachodniopomorskim (6,8%).

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw

(o liczbie pracujących powyżej 9 osób)

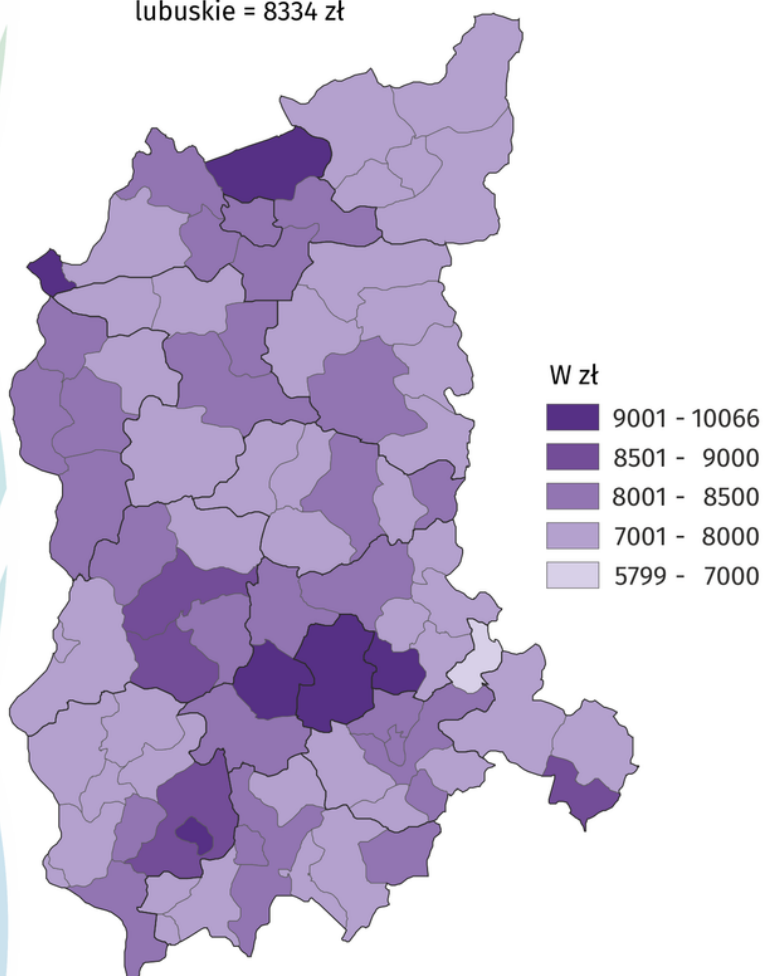
analogiczny miesiąc roku poprzedniego = 100



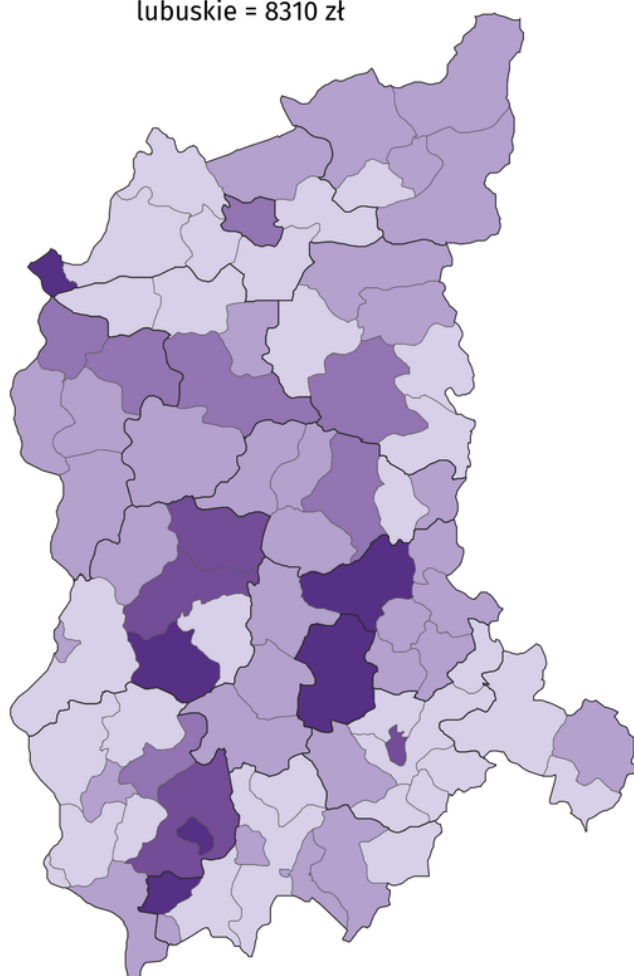
Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w sektorze przedsiębiorstw (o liczbie zatrudnionych powyżej 9 osób) w maju 2025 r. wyniosło **7775,90 zł**, tj. o 7,6% więcej w relacji do analogicznego miesiąca poprzedniego roku.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto w gospodarce narodowej w grudniu 2024 r.

Według miejsca zamieszkania
lubuskie = 8334 zł



Według siedziby podmiotu
lubuskie = 8310 zł

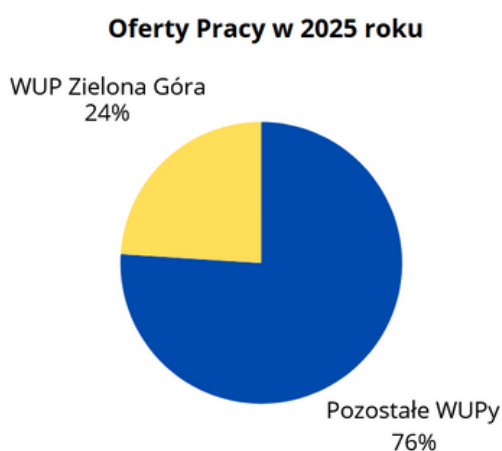


Podsumowanie działań EURES w WUP Zielona Góra – pierwsze półrocze 2025

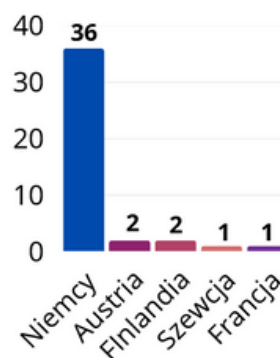
Pierwsza połowa roku 2025 była dla zespołu EURES z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze intensywnym czasem wypełnionym aktywnymi działaniami na rzecz wsparcia mobilności zawodowej mieszkańców województwa lubuskiego. Zrealizowaliśmy wiele przedsięwzięć mających na celu ułatwienie dostępu do międzynarodowego rynku pracy oraz zwiększenie świadomości dotyczącej bezpiecznej i efektywnej mobilności zawodowej.

Pozyskiwanie ofert pracy

Pozyskiwanie ofert pracy jest jednym z kluczowych działań sieci EURES. Oferty pracy za granicą są tym co najbardziej przyciągającym klientów do kontaktu z nami. Większa liczba i atrakcyjność ofert pracy wpływa na wzrost zainteresowania usługami EURES. W okresie od stycznia do czerwca 2025 roku zespół EURES pozyskał łącznie 42 oferty pracy za granicą, w tym najwięcej do Niemiec (36 ofert). Pozostałe kierunki to Austria (2 oferty), Finlandia (2 oferty), Francja (1 oferta) oraz Szwecja (1 oferta). Oprócz tego napływały do nas także oferty pracy pozyskane przez pozostałe Wojewódzkie Urzędy Pracy. Dzięki temu mieszkańcy regionu uzyskali dostęp do różnorodnych oraz atrakcyjnych możliwości zatrudnienia, co pozwoliło im na skuteczniejsze planowanie swojej kariery zawodowej na rynku europejskim.



Oferty pracy pozyskane przez WUP Zielona Góra w 2025 r. – podział na kraje



Spotkania, targi pracy oraz wydarzenia

Pierwsze półrocze obfitowało w wiele różnorodnych spotkań i wydarzeń, które łącznie zgromadziły aż 907 uczestników. Wśród nich znaleźli się uczniowie, studenci, osoby bezrobotne, pracodawcy oraz przedstawiciele instytucji rynku pracy. Wszystkie te działania miały na celu podniesienie świadomości na temat możliwości zawodowych w Europie, jak również zapewnienie praktycznego wsparcia w procesie poszukiwania pracy za granicą.

Stoisko informacyjne EURES cieszyło się największą popularnością podczas targów pracy w Gubinie (156 osób skorzystało z informacji), Świebodzinie (121 osób) oraz Zielonej Górze (111 osób na Targach Pracy CIS). Ponadto zespół EURES aktywnie uczestniczył w wydarzeniach branżowych, takich jak Festiwal Dronów w Przylepie oraz Targi Budownictwa w Drzonkowie, które były okazją do promowania naszej sieci i nawiązania nowych kontaktów.

Działania promocyjne i współpraca międzynarodowa

Ważnym aspektem naszej pracy było uczestnictwo w różnorodnych wydarzeniach promocyjnych. W pierwszym półroczu szczególnie wyróżnił się nasz udział w konferencji OHP w Zielonej Górze oraz w spotkaniu „Rekrutuj z nami – znajdź pracownika w EUROPIE” w Gorzowie Wielkopolskim. Duże znaczenie miało także otwarcie Zielonogórskiego Integratora Biznesowego w Parku Technologii Kosmicznej, które pozwoliło zaprezentować naszą działalność lokalnym pracodawcom oraz pokazać, że jesteśmy gotowi do współpracy.

Ponadto kompetencje zespołu EURES zostały poszerzone dzięki udziałowi w międzynarodowym szkoleniu Train the Trainers w Bratysławie. Udział w tym wydarzeniu pozwolił na zdobycie nowych umiejętności niezbędnych do efektywnego prowadzenia szkoleń dla innych doradców EURES z całej Europy, co pozytywnie wpłynie na jakość świadczonych usług.

Aktywność w mediach społecznościowych i konsultacje indywidualne

Nieprzerwanie intensywnie działaliśmy na profilu EURES Polska na Facebooku, publikując regularnie angażujące posty, porady oraz praktyczne wskazówki dotyczące poszukiwania pracy za granicą. Prowadziliśmy również dyżury online, co pozwoliło na bieżąco reagować na potrzeby naszych klientów oraz zwiększyć naszą rozpoznawalność wśród użytkowników mediów społecznościowych.

Dodatkowo, w biurze EURES (wizyty, e-mail, telefon) udzielono 136 indywidualnych konsultacji osobom poszukującym zatrudnienia za granicą, dzięki czemu nasi klienci mogli skorzystać ze spersonalizowanej pomocy oraz szczegółowych informacji o aktualnych ofertach pracy.

Z dużym optymizmem spoglądamy na drugie półrocze 2025 roku, planując kolejne inicjatywy i działania wspierające mobilność zawodową mieszkańców naszego województwa.



*Tomasz Krawczyk
Doradca EURES
WUP Zielona Góra
t.krawczyk@wup.zgora.pl
Tel. +48 68 456 77 09*



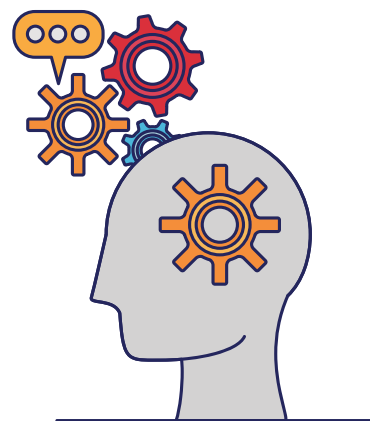
Zmiana w rytmie Kaizen: małymi krokami do synergii technologii, myślenia i empatii

W obliczu gwałtownych przemian napędzanych przez sztuczną inteligencję, automatyzację i globalne kryzysy, rynek pracy staje się coraz bardziej złożony, nieprzewidywalny, wymagający nowych ścieżek adaptacji. Jakie kompetencje staną się kluczowe?

Raport Future of Jobs z 2025 r., opublikowany przez Światowe Forum Ekonomiczne wskazuje, że do 2030 r. prawie 40% obecnie cenionych umiejętności pracowników ulegnie dezaktualizacji. W efekcie tych zmian coraz większe znaczenie zyskują kompetencje, które wykraczają poza tradycyjne kategorie twardych czy miękkich umiejętności. Kompetencje przyszłości to już nie tylko znajomość najnowszych technologii czy specjalistycznej wiedzy. Kluczowe staje się połączenie technologicznej biegłości z kreatywnością, podejściem analitycznym oraz dojrzałością emocjonalną.

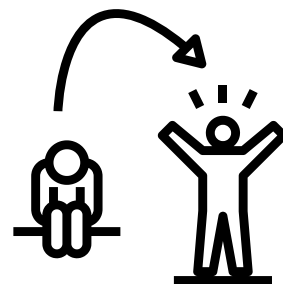
Umiejętności technologiczne, takie jak znajomość narzędzi opartych na sztucznej inteligencji, analiza danych, programowanie czy cyberbezpieczeństwo są dziś fundamentem wielu zawodów i stanowią punkt wyjścia dla funkcjonowania w cyfrowym świecie. Jednak sama technologia nie wystarcza. Liczy się również to, w jaki sposób człowiek ją wykorzystuje, czyli jakie zadaje pytania, jakie dostrzega problemy i jakie innowacyjne rozwiązania proponuje. Dlatego równie istotne są kompetencje kognitywne, takie jak myślenie analityczne, zdolność do rozwiązywania złożonych problemów, elastyczność poznawcza i innowacyjność. Kreatywność kojarzona dotychczas ze zdolnością twórczą w sensie artystycznym, zaczyna być rozumiana jako umiejętność dostrzegania nieoczywistych rozwiązań, łączenia różnych perspektyw i odważnego wprowadzania nowych pomysłów. To właśnie kreatywność pozwala ludziom tworzyć w obszarach, których algorytmy póki co nie obejmują. Chociaż AI potrafi generować treści, kodować czy analizować dane, to kreatywne myślenie w połączeniu z aktywnym słuchaniem pozostają kompetencjami człowieka, trudnymi do przejęcia przez maszyny.

Wzrasta również znaczenie umiejętności społecznych. Empatia, inteligencja emocjonalna, zdolność do pracy zespołowej, komunikacja i przywództwo stają się kluczowe w środowisku pracy, które wymaga bliskiej współpracy między ludźmi o różnych kompetencjach, wartościach i oczekiwaniach. To, co odróżnia człowieka od maszyny, to właśnie zdolność budowania relacji, rozumienia emocji, reagowania na niuanse i kontekst społeczny. W pracy zdalnej, międzykulturowej i wielopokoleniowej te kompetencje nabierają jeszcze większej wagi.

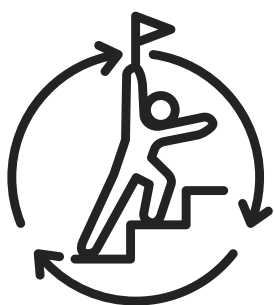


Współczesny świat nieustannie przypomina, że powinniśmy się zmieniać – szybciej, skuteczniej, bardziej spektakularnie. W dobie natłoku bodźców, presji społecznej i nieustannego porównywania się z innymi, zmiana zaczyna kojarzyć się bardziej z przymusem niż z procesem rozwoju. Presja z kolei często blokuje zamiast motywować, zamiast dodawać skrzydeł, powoduje paraliż decyzyjny. Myślimy, że musimy wybrać idealną ścieżkę, zrealizować plan bezbłędnie i osiągać sukcesy szybciej niż inni.

Ponadto lęk przed porażką sprawia, że często nie podejmujemy nawet prób, a sam proces zmiany staje się źródłem stresu, zamiast przestrzenią dla rozwoju. Tymczasem coraz więcej psychologów, mentorów i trenerów samorozwoju przypomina, że prawdziwa zmiana może i powinna odbywać się bez presji, czyli łagodnie i spokojnie, w zgodzie ze samym sobą.

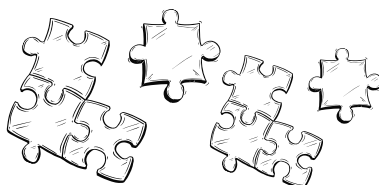


Takie podejście wywodzi się z filozofii Kaizen, którą zapożyczyliśmy z japońskich tradycji ciągłego doskonalenia. Filozofia ta uczy, żeby małymi krokami wprowadzać zmianę tego na czym nam aktualnie zależy, ale bez oczekiwania na wielki zwrot, który może nas przytłoczyć. W ten sposób uczymy się i adaptujemy bez nadmiernej presji. Nie opierając się na rygorystycznym planowaniu, lecz na łagodnej samodyscyplinie i świadomych, drobnych decyzjach. Nie zmusza do wielkich deklaracji, lecz zachęca do cichych, ale konsekwentnych kroków. Taka zmiana przebiega naturalnie, nie musi być widowiskowa, aby była skuteczna. W świecie pełnym zmienności, niepewności, złożoności i niejednoznaczności, naszą siłą staje się właśnie taka łagodność wobec siebie i odwaga robienia jednego małego kroku dziennie bez presji i pośpiechu, z uważnością na to, co naprawdę ważne.



Filozofia Kaizen, oparta na codziennej, systematycznej poprawie nawet najmniejszych obszarów działania tworzy zatem idealne warunki do budowania synergii między technologią, kreatywnym myśleniem a empatią. Zamiast gwałtownej transformacji, Kaizen stawia na stopniową ewolucję, w której każdy kolejny krok pozwala lepiej zrozumieć zarówno narzędzia technologiczne, jak i potrzeby ludzi. Kluczowym aspektem tej filozofii jest podejście do zmian jako procesu, a nie jednorazowego wydarzenia.

W praktyce oznacza to, że stopniowe wdrażanie innowacji technologicznych pozwala na stopniowe rozwijanie myślenia analitycznego i kreatywnego, bez presji, ale z przestrzenią na przetwarzanie kolejnych doświadczeń. To właśnie w takich warunkach rodzi się pełniejsza integracja kompetencji przyszłości: technologicznej biegłości, zdolności interpretacji oraz ludzkiej wrażliwości. W kontekście tak wprowadzanej zmiany, pracownik przyszłości łączy w sobie kompetencje inżyniera, analityka, twórcy i lidera. Jednak w obliczu tej złożoności nie chodzi o to, aby był ekspertem we wszystkim, lecz o to, aby potrafił łączyć różne kompetencje w praktyce, współpracować interdyscyplinarnie i rozwijać się w sposób ciągły. Sukces każdej drobnej zmiany wymaga bowiem zrozumienia kontekstu, otwartości na opinie innych oraz wrażliwości na emocje i potrzeby. Stajemy więc przed możliwością bycia nowym typem specjalisty, zawodowca przyszłości, czyli osoby zorientowanej technologicznie, która potrafi myśleć kreatywnie, słuchać uważnie oraz działać empatycznie.



Aneta Ranecka
mł. doradca zawodowy
WUP w Zielonej Górze

Centrum Integracji Cudzoziemców – różnorodność, która wzmacnia Lubuskie

Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze aktywnie wspiera integrację społeczno-zawodową cudzoziemców legalnie przebywających na terenie województwa lubuskiego poprzez działalność Centrum Integracji Cudzoziemców w Zielonej Górze (CICZG).

Centrum powstało w ramach projektu "Twój los w Twoich rękach – wsparcie społeczne i zawodowe cudzoziemców", współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w ramach programu Fundusze Europejskie dla Lubuskiego 2021–2027, Priorytet 6: Fundusze Europejskie na wsparcie obywateli, Działanie 6.12: Integracja obywateli państw trzecich. Od czerwca 2024 roku z oferty CICZG skorzystało już 1356 osób (907 K, 449 M), będących obywatelami państw trzecich – spoza Unii Europejskiej i Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Najliczniejszą grupę stanowią obywatele Ukrainy, ale z usług Centrum korzystają również osoby z innych nacji z bardzo odległych i różnorodnych krajów jak Filipiny, Kolumbia, Izrael, Indie, Gruzja, Tunezja, Chiny, Kuba, Meksyk, Tajlandia, Brazylia, Sri Lanka, Nepal, USA czy RPA.



Wsparcie skrojone na miarę potrzeb

Działania CICZG mają charakter kompleksowy – odpowiadają zarówno na potrzeby codziennej adaptacji do życia w Polsce, jak i na wyzwania związane z rozwojem zawodowym. W ofercie znajdują się m.in.:

- Wsparcie asystentów pierwszego kontaktu – indywidualne konsultacje dotyczące m.in. zasad legalnego pobytu oraz pracy w Polsce, systemu edukacji, zdrowia, transportu, świadczeń społecznych i innych spraw dot. życia codziennego w naszym kraju, (udzielono już ponad 2400 godzin wsparcia),
- Spotkania integracyjne (przybliżające m.in. polską kulturę, tradycje i zwyczaje) oraz spotkania adaptacyjne (omawiające prawa oraz obowiązki mieszkańców, pracowników i rodziców funkcjonujących na terenie naszego województwa). Spotkania mają na celu aktywne włączenie cudzoziemców do społeczeństwa lokalnego. Zrealizowano już 199 spotkań integracyjnych i 14 adaptacyjnych,
- Doradztwo zawodowe – pomoc w przygotowaniu CV, listów motywacyjnych, rozmów kwalifikacyjnych i planowaniu kariery zawodowej,



- Szkolenia zawodowe oraz staże zawodowe,
- Tłumaczenia poświadczane przez tłumaczy przysięgłych – m.in. z języka ukraińskiego, rosyjskiego, angielskiego, tajskiego, francuskiego, hindi (dotychczas przetłumaczono ponad 800 stron dokumentów niezbędnych do funkcjonowania w naszym kraju (np. dyplomy ukończenia studiów, książeczki pracy, akty urodzenia, małżeństwa, zaświadczenia, świadectwa, certyfikaty, dokumenty rozwodowe, prawa jazdy itp.),
- Refundacja kosztów egzaminu z języka polskiego – wsparcie w zdobyciu potwierdzenia znajomości języka (zrefundowanych zostało już 250 egzaminów z języka polskiego),
- Kursy językowe – zajęcia od poziomu A1 do B2, z których korzystają zarówno osoby stawiające pierwsze kroki w języku polskim, jak i te, które chcą doskonalić swoje kompetencje (z zajęć z języka polskiego skorzystało już ok. 400 osób, utworzonych zostało 36 grup szkoleniowych i nadal powstają nowe grupy).

Uczestnicy projektu mogą także korzystać z pomocy psychologicznej i prawnej, które stanowią istotne uzupełnienie oferty integracyjnej i wspierają ich w procesie adaptacji.

Różnorodność to wartość – nie zagrożenie

W CICZG różnorodność jest traktowana jako zasób, który wzbogaca lokalną społeczność i rynek pracy. Zespół Centrum posługuje się wieloma językami, m.in. ukraińskim, rosyjskim, angielskim i hindi, co pozwala na skuteczną komunikację i budowanie zaufania między pracownikami a uczestnikami.

Centrum nie tylko oferuje wsparcie – ono tworzy przestrzeń, w której każdy może poczuć się bezpiecznie, nabyć niezbędną wiedzę oraz motywację do dalszego działania.

Plany na kolejne miesiące

W drugiej połowie 2025 roku kontynuowane będą działania w zakresie m.in.:

- nauki języka polskiego jako obcego,
- aktywizacji zawodowej poprzez kursy i staże zawodowe oraz szkolenia zawodowe refundowane,
- rozwoju kompetencji zawodowych i przedsiębiorczych,
- spotkań integracyjnych i adaptacyjnych z przedstawicielami instytucji publicznych (PIP, ZUS, US, NFZ, Straż Graniczna, Policja, Straż Pożarna),
- zajęć edukacyjnych o historii, kulturze i symbolice narodowej Polski.

Dodatkowo, osoby opiekujące się dziećmi do lat 7 lub osobami zależnymi mogą liczyć na refundację kosztów opieki w czasie udziału w kursach lub stażach.

Integracja to wspólna odpowiedzialność

Działalność CICZG pokazuje, że integracja cudzoziemców to nie tylko wsparcie dla jednej grupy, ale wspólna inwestycja w spójność społeczną, rozwój lokalnego rynku pracy i budowanie otwartego społeczeństwa. Każda osoba, która dzięki wsparciu CICZG podejmuje pracę, uczy się języka, nabywa wiedzę o swoich prawach i obowiązkach, aktywnie uczestniczy w życiu społecznym, wzmacnia potencjał naszego regionu oraz jego bezpieczeństwo.

Centrum Integracji Cudzoziemców w Zielonej Górze to miejsce, gdzie różnorodność spotyka się z realnym wsparciem, a integracja staje się codzienną praktyką.

Zespół
*Centrum Integracji Cudzoziemców
Zielona Góra*



Centrum Integracji w Gorzowie Wielkopolskim już działa

1 lipca 2025 roku w Gorzowie Wielkopolskim rozpoczęło działalność Centrum Integracji Cudzoziemców utworzone w ramach projektu pt. „Akcja – Migracja. Lubuskie Centrum Integracji Cudzoziemców”, dofinansowanego z programu Funduszu Azylu, Migracji i Integracji na lata 2021-2027.

To miejsce stworzone z myślą o osobach, które przyjechały z zagranicy i zdecydowały się związać swoje życie z regionem.

Centrum planuje realizację różnorodnych inicjatyw wspierających odnalezienie się cudzoziemcom legalnie przebywającym w Polsce w nowym otoczeniu społecznym i kulturowym. Wśród działań znajdują się m.in. kursy adaptacyjno-orientacyjne, językowe, wsparcie prawne a także spotkania tematyczne dotyczące życia codziennego i funkcjonowania instytucji publicznych.

W ramach działalności Centrum prowadzony będzie punkt informacyjno-doradczy, w którym będzie można uzyskać praktyczne wskazówki dotyczące spraw formalnych, prawnych czy edukacyjnych. Istotnym elementem oferty będą również działania profilaktyczne, podejmowane przez Caritas Diecezji Zielonogórsko-Gorzowskiej, związane z przeciwdziałaniem przemocy w rodzinie oraz zagrożeniom takim jak handel ludźmi. Docelowo Centrum Integracji Cudzoziemców oferować będzie pomoc w zakresie kontynuacji legalizacji pobytu w Polsce, udzielaną przez pracowników Lubuskiego Urzędu Wojewódzkiego. Centrum działa we współpracy z lokalnymi instytucjami, organizacjami i środowiskami zaangażowanymi w tematykę integracji społecznej.

Już 11 sierpnia 2025 r. rusza bezpłatny kurs adaptacyjno-orientacyjny dla dzieci, prowadzony przez pracowników Caritas Diecezji Zielonogórsko-Gorzowskiej. Spotkania prowadzone będą w formie zabawy i zajęć manualnych. Najmłodszym uczestnikom zostanie przekazana wiedza o Polsce, m.in. jakie są symbole narodowe, język, miasta, historia i legendy o Polsce, kultura i tradycje. Zajęcia odbywać się będą w sali Centrum Integracji Cudzoziemców w Gorzowie Wlkp. ul. Kombatantów 34 (III piętro).

Serdecznie zachęcamy do zgłaszania się osób chętnych i odwiedzenia naszej placówki.

Dane teleadresowe:

Centrum Integracji Cudzoziemców

Gorzów Wlkp., Ul. Kombatantów 34, piętro III

Telefony: 512 102 585, 537 834 361, 537 836 882, 537 782 391

Strona internetowa: cicgorzow.pl

Email: cicgw@wup.zgora.pl



Wojewódzki Zespół Koordynacji - opiniotwórczo-doradczy zespół wspierający Zarząd Województwa Lubuskiego

W województwie lubuskim funkcjonuje zespół, którego celem jest nie tylko śledzenie trendów w edukacji i rynku pracy, ale także aktywne ich kształtowanie? Mowa o Wojewódzkim Zespole Koordynacji (WZK) – opiniotwórczo-doradczym ciele wspierającym Zarząd Województwa Lubuskiego w budowaniu przyszłości edukacyjnej naszego regionu.

Zespół został powołany na mocy Uchwały nr 292/4025/22 Zarządu Województwa Lubuskiego z dnia 18 października 2022 roku. Od tego momentu rozpoczął swoją misję – misję ambitną, ale niezbędną. WZK wspiera wdrażanie Zintegrowanej Strategii Umiejętności 2030 (ZSU2030), odpowiadając na jedno z najważniejszych wyzwań współczesności: dopasowanie kształcenia do potrzeb zmieniającego się rynku pracy.

W skład Zespołu WZK wchodzi 27 instytucji, których dobór oparty został na reprezentacji kluczowych interesariuszy procesów rozwoju umiejętności – zgodnie z założeniami 5 filarów koordynacji regionalnej (oświata, gospodarka i rynek pracy, zarządzanie strategiczne, fundusze europejskie, dialog społeczny). Taka struktura zapewnia szeroką perspektywę i realny wpływ różnych środowisk: edukacyjnego, samorządowego, gospodarczego, społecznego i obywatelskiego na decyzje dotyczące kierunków rozwoju kompetencji mieszkańców regionu.

Główne cele prac Zespołu WZK to: koordynowanie działań podmiotów działających na rzecz rozwijania umiejętności, wydawanie rekomendacji i opinii w obszarze uczenia się przez całe życie oraz wspieranie wdrożenia ZSU2030 na poziomie województwa. W praktyce oznacza to m.in. analizę projektów edukacyjnych, udział w opracowywaniu programów szkoleniowych, konsultowanie przedsięwzięć dotyczących edukacji zawodowej, a także inicjowanie kampanii społecznych promujących rozwój kompetencji. Zespół wspiera działania w zakresie: edukacji zawodowej i uczenia się przez całe życie, także dla dorosłych, doradztwa zawodowego – od uczniów po osoby zmieniające ścieżkę kariery, promocji edukacji i umiejętności, czyli inicjatyw, które pokazują, że rozwój to nie tylko potrzeba – to styl życia.



Członkowie WZK aktywnie uczestniczą w spotkaniach, analizują raporty i dane, proponują rozwiązania, a także inicjują współpracę między środowiskami edukacyjnymi, gospodarczymi i samorządowymi.

WZK nie działa w próżni – jego prace wspiera Biuro Koordynacji, które zapewnia obsługę organizacyjną, przygotowuje analizy i opracowania, organizuje spotkania oraz wydarzenia promujące ideę uczenia się przez całe życie. Biuro wspiera inicjatywy, która łączą instytucje, ekspertów oraz mieszkańców regionu, poruszając się jednocześnie wokół wspólnego celu: rozwoju kompetencji.

Bo świat nie stoi w miejscu. Technologie się zmieniają, zawody ewoluują, a rynek pracy potrzebuje elastycznych, dobrze przygotowanych ludzi. WZK tworzy przestrzeń do dyskusji, refleksji i realnego wpływu na to, jak wygląda edukacja w województwie lubuskim – dziś i jutro.

WZK to zespół ekspertów, praktyków i pasjonatów, którzy nie tylko analizują i doradzają, ale aktywnie współtworzą lepszą przyszłość edukacyjną naszego regionu.

W ramach działań wspierających rozwój systemu uczenia się przez całe życie, członkowie Wojewódzkiego Zespołu Koordynacji odbyli wizytę studyjną w Kopenhadze, której celem było poznanie duńskich rozwiązań w zakresie edukacji i współpracy z rynkiem pracy.

Dania od lat uchodzi za lidera w tworzeniu spójnego i elastycznego systemu edukacyjnego, który skutecznie integruje kształcenie formalne i pozaformalne. To właśnie ten model – łączący potrzeby uczniów, studentów, osób dorosłych oraz pracodawców – stał się przedmiotem szczególnego zainteresowania uczestników wizyty.

Program wizyty obejmował spotkania i prezentacje duńskich instytucji zajmujących się edukacją, aktywizacją zawodową i wspieraniem rozwoju umiejętności. Uczestnicy odwiedzili m.in. Jobcenter w gminie Faxe, które prowadzi działania edukacyjne i aktywizujące dla młodzieży, osób bezrobotnych i z ograniczoną zdolnością do pracy, a także firmę Indsats ApS, oferującą cyfrowe kursy oraz wsparcie w reintegracji zawodowej. Zespół spotkał się również z przedstawicielką inicjatywy „My Polacy w Danii”, która wspiera edukacyjnie i doradczo polskich migrantów, oraz odwiedził Campus Carlsberg – nowoczesny kampus Kobenhavns Professionshøjskole, gdzie edukacja łączy się z biznesem oraz mentoringiem. W programie znalazła się również wizyta w Browarze Carlsberg, który oferuje studentom możliwość zdobywania praktycznych umiejętności w ramach staży zawodowych.





Program wizyty umożliwił uczestnikom zapoznanie się m.in. ze strukturą duńskiego systemu kształcenia zawodowego, wyższego oraz ustawicznego, praktykami współpracy instytucji edukacyjnych z pracodawcami – zarówno na etapie edukacji szkolnej, akademickiej, jak i w kontekście osób dorosłych podnoszących kwalifikacje, rolą instytucji zarządzających, monitorujących i koordynujących cały proces edukacji i jego dostosowania do realnych potrzeb rynku pracy, systemami finansowania edukacji dorosłych, mechanizmami motywacyjnymi i rolą edukacji nieformalnej w rozwoju kompetencji.

Duńskie podejście kładzie silny nacisk na współodpowiedzialność różnych środowisk: edukacyjnego, biznesowego i społecznego. To właśnie dzięki tej synergii Dania może pochwalić się jednym z najlepiej funkcjonujących systemów „lifelong learning” w Europie.

Wizyta była nie tylko okazją do zdobycia wiedzy, ale też impulsem do refleksji: jak przenieść dobre praktyki na grunt województwa lubuskiego? Członkowie WZK planują wykorzystać zdobyte doświadczenia w pracach Zespołu, szczególnie w zakresie:

- prowadzenia działań koordynacyjnych oraz monitorujących uczenie się przez całe życie,
- tworzenia rozwiązań wspierających partnerską współpracę pracodawców i instytucji edukacyjnych,
- wzmacniania systemowego podejścia do edukacji dorosłych i jej lepszego dopasowania do potrzeb lokalnych społeczności i rynku pracy.

Takie wizyty nie tylko budują wiedzę i kompetencje członków WZK, ale przede wszystkim przybliżają nas do stworzenia skuteczniejszego, bardziej zintegrowanego systemu edukacji w regionie – systemu, który wspiera rozwój zawodowy i osobisty mieszkańców województwa lubuskiego na każdym etapie życia.

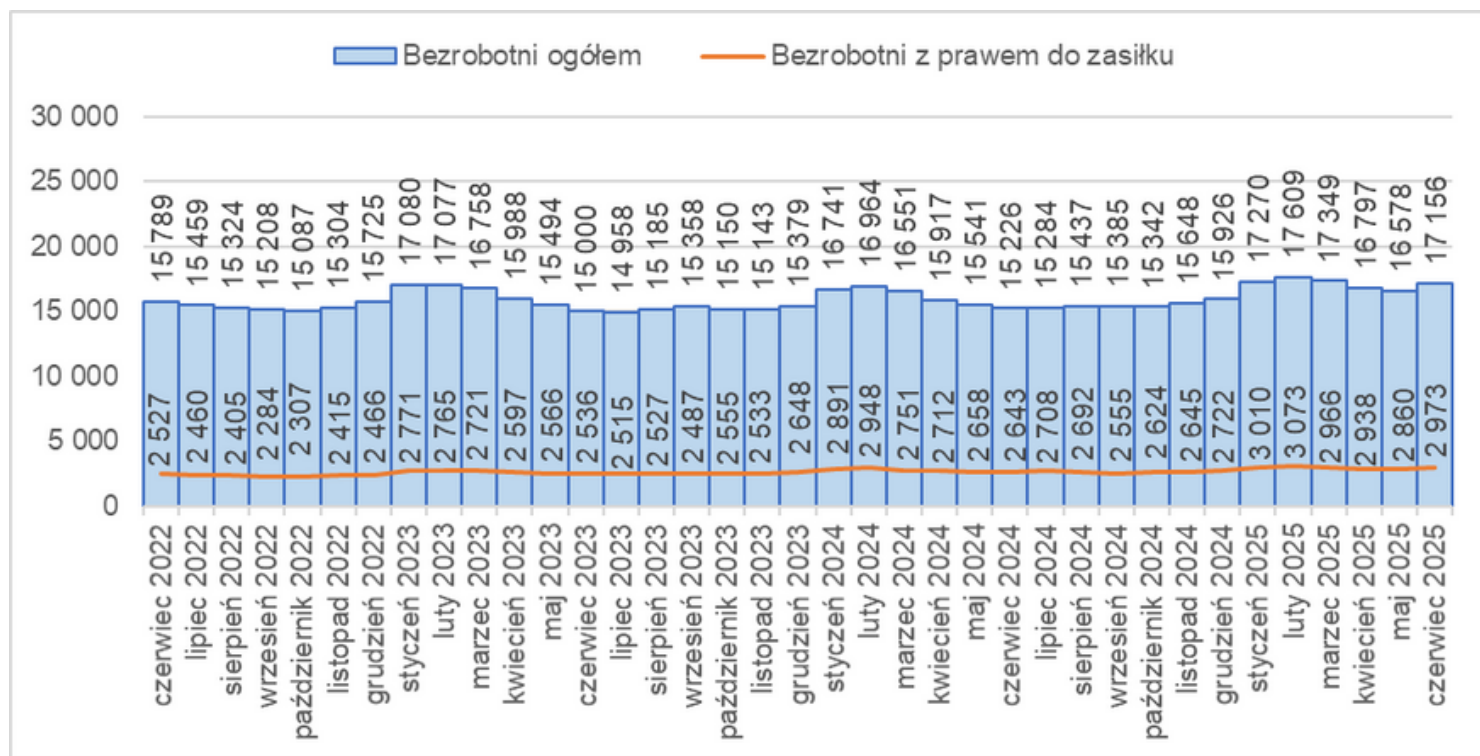
Wnioski z wizyty w Kopenhadze już dziś przekładają się na konkretne działania. To kolejny krok ku temu, aby Lubuskie było regionem nowoczesnym, uczącym się i gotowym na przyszłość.

Jeśli chcesz wiedzieć więcej, śledź działania WZK i Biura Koordynacji – bo umiejętności naprawdę tworzą możliwości!

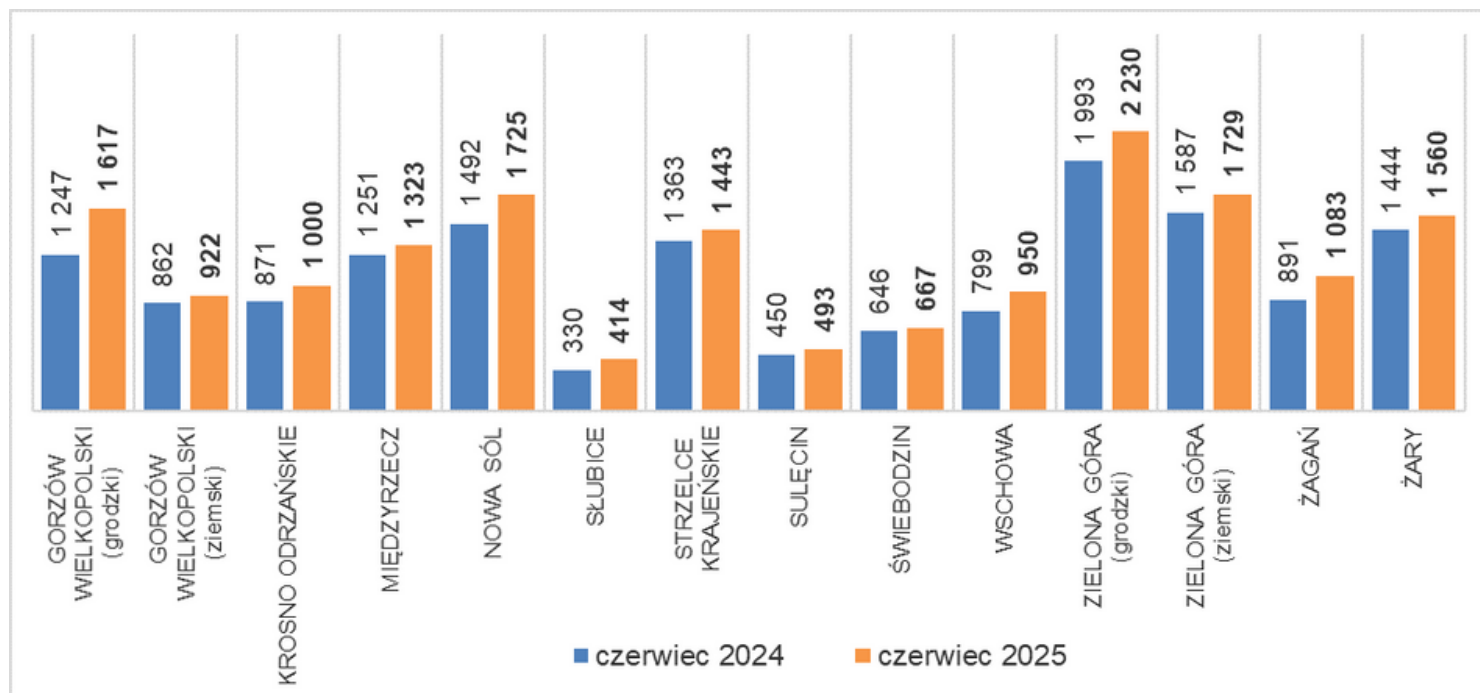


Anna Terka-Zalewska
Zespół ds. Kształcenia Ustawicznego

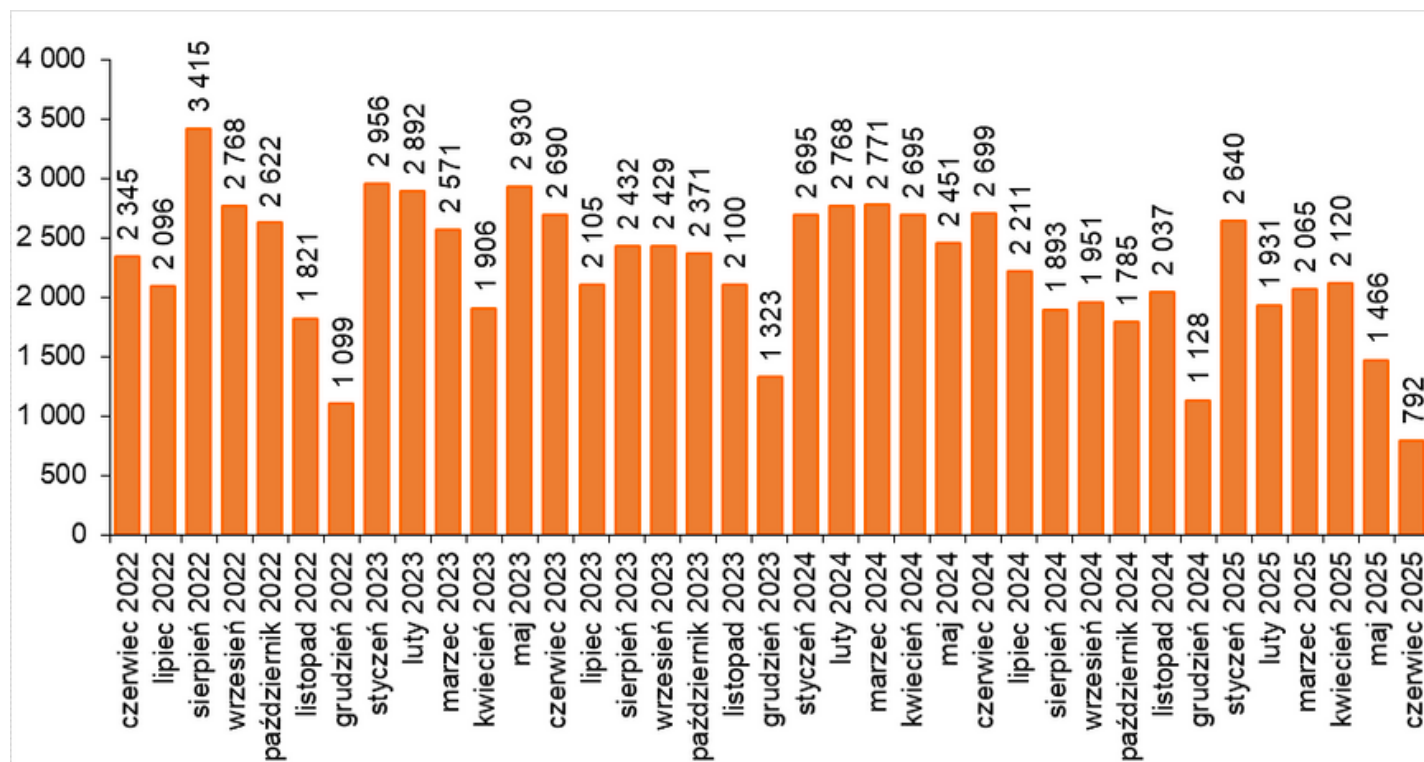
LICZBA BEZROBOTNYCH zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy województwa lubuskiego w okresie czerwiec 2022 roku - czerwiec 2025 roku



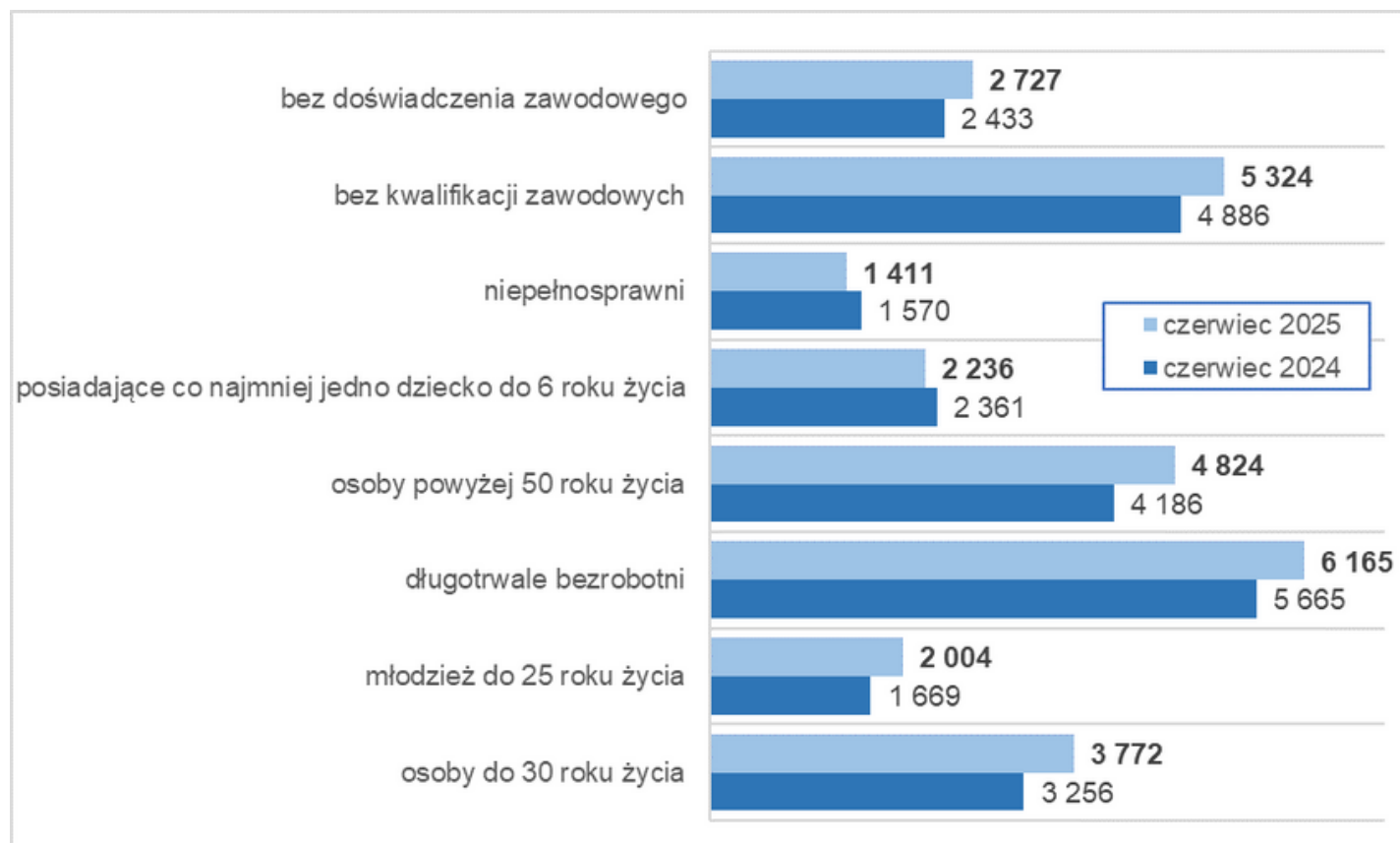
LICZBA BEZROBOTNYCH W POWIATACH województwa lubuskiego na koniec czerwca 2025 roku, w relacji do analogicznego miesiąca roku poprzedniego



Liczba OFERT PRACY zgłoszonych do powiatowych urzędów pracy w okresie czerwiec 2022 roku – czerwiec 2025 roku



BEZROBOTNI W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI na rynku pracy w czerwcu 2025 roku, w relacji do analogicznego miesiąca roku poprzedniego



Wojewódzki Urząd Pracy

Adres:

ul. Wyspiańskiego 15
65-036 Zielona Góra

Sekretariat tel.:

+48 68 4565610 +48 68 4565609
Fax: +48 68 3270111

E-mail:

wup@wup.zgora.pl
sekretariat@wup.zgora.pl

Oddział Zamiejscowy Gorzów Wielkopolski :

Adres:

ul. Kombatantów 34 66-400 Gorzów Wielkopolski

Sekretariat tel. i fax:

+48 95 722 38 68

E-mail: gorzow@wup.zgora.pl



www.wupzielonagora.praca.gov.pl



www.facebook.com/wupzielonagora/



Akcja firma



Akcja Edukacja: www.wupedukacja.pl



Centrum Integracji Cudzoziemców Zielona Góra



Centrum Integracji Cudzoziemców Gorzów Wlkp.



Wojewódzki Urząd Pracy
w Zielonej Górze

Wydawca: Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze
Redaktor naczelny: Aneta Janecka, Rzecznik prasowy WUP
Zespół redakcyjny: pracownicy WUP
Opracowanie graficzne: Aneta Janecka

kontakt: rzecznik@wup.zgora.pl