

Powiatowy Urząd
Pracy we Włocławku



Kapitulniak

Pismo Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku

W TYM WYDANIU



Rola i zadania EURES



Nowoczesne kompetencje



R(E)wolucja w urzędach pracy



NR 1/2025

styczeń -
marzec
2025 r.

<https://wloclawek.praca.gov.pl>

DZIAŁANIE ZAMIAST OBIETNIC!!!



Zeskanuj kod QR



Znajdź nasz profil na Facebooku:

facebook.com/pupwloclawek

*Napisz do nas
w aplikacji
Messenger!!!*



POWIATOWY URZĄD PRACY
WE WŁOCŁAWKU

[WLOCLAWEK.PRACA.GOV.PL](https://wloclawek.praca.gov.pl)



Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku

ul. Kapitulna 24, 87-800 Włocławek,

tel. 54 234 00 89, 234 00 90

e-mail: towl@praca.gov.pl

<http://wloclawek.praca.gov.pl/>

facebook.com/pupwloclawek



Zespół redakcyjny biuletynu „Kapitulniak”:

Iwona Bluszcz

Aleksandra Lechowicz

Beata Ulanowicz

Anna Wiśniewska

Jarosław Tomaszewski



Szanowni Czytelnicy,
przed nami, obchodzone na całym świecie

Święta Wielkanocne,

mające bogate tradycje i zwyczaje.

Dla jednych będą tylko czasem odpoczynku,
dla innych obchodami jednego z najważniejszych świąt
w tradycji chrześcijańskiej.

Z okazji zbliżających się Świąt Wielkanocnych,
symbolizujących odnowę i odrodzenie,
pragniemy życzyć Państwu, aby przyniosły one
radość i wzajemną życzliwość.

Niezależnie od przekonań,
zyczymy wielu wspaniałych chwil i nadziei,
bez której w życiu nic się nie udaje.

To ona popycha nas do przodu, dodaje sił
i dzięki niej każdy dzień staje się nową szansą.

Podczas przygotowań do Świąt,
będących czasem jedności i wspólnoty,
pamiętajmy o ludziach, którzy z różnych powodów
nie mogą pozwolić sobie na świętowanie i potrzebują wsparcia.

Bezinteresowna pomoc i życzliwość są wielką wartością,
a małe rzeczy i drobne gesty zmieniają nasz świat na lepszy.

Życzymy również, aby tradycyjne dzielenie się pokarmami
przy wielkanocnym stole, stało się okazją
do umocnienia więzi rodzinnych i społecznych,
tworząc atmosferę zrozumienia i zgody.

Niech ten wiosenny czas przyniesie Wam zdrowie,
siłę do realizacji marzeń, wytrwałość w dążeniu do celu i pokój.

Niech będzie to czas pełen ciepła i bliskości,
a atmosfera świątecznych chwil
niech na długo pozostanie w pamięci.

*Dyrekcja i Pracownicy
Powiatowego Urzędu Pracy
we Włocławku*



Kapitulniak

Nazwa rubryki

Tematyka poruszana w danej rubryce

Intro

Wstęp Dyrektora PUP we Włocławku

Apetyt na pracę

Przykłady aktywności, ciekawe idee, wsparcie PUP, programy i efekty działań

Weź i pracuj

Ciekawe oferty PUP

Spinacz

Współpraca PUP z innymi instytucjami

PUP News

Ważne informacje, aktualne realizacje, trwające nabory wniosków, plany PUP

Fotorelacje

Rubryka fotograficzna – ważne wydarzenia

Poznajmy się

Prezentacja kadry PUP, kontakt z czytelnikami

PUP na luzie

Swobodniej o PUP i rynku pracy



PUP News

Jarosław Tomaszewski
R(E)wolucja w urzędach pracy!

*Pierwszym warunkiem sprostania zmianom jest
wyzbycie się lęku przed nimi.*

Florian Znaniecki



Już wkrótce, najprawdopodobniej od 1 maja 2025 r., wejdzie w życie dawno zapowiadana ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Zastąpi ona przepisy, które obowiązują od ponad dwudziestu lat. Jest to niewątpliwie ważna administracyjna modernizacja, postrzegana przez wiele osób jako rewolucyjny krok w kierunku nowoczesnych oraz przyjaznych urzędów pracy, odpowiadających na potrzeby współczesnego, dynamicznego społeczeństwa. Trzeba jednak w tym miejscu zastrzec, że choć nowy akt normatywny jest ewenementem, rzadko bowiem zdarza się wymiana całej ustawy, to dla wielu urzędów pracy nie jest to zmiana rewolucyjna, lecz naturalna ewolucja ich działania.

Aktywne urzędy pracy, a takich jest

większość, które podejmowały nieszablonowe inicjatywy, rozwijały swoje usługi, traktując możliwie elastycznie wszystkie formalne regulacje, przyjmując nadchodzącą zmianę jako ewolucyjny, pozytywny proces, a nie jakąś rewoltę, która przewraca do góry nogami system publicznych służb zatrudnienia. Nowa ustawa umocni innowacyjny charakter takich urzędów. Natomiast na te urzędy, które dotychczas działały schematycznie, nowe przepisy wpłyną mobilizująco. Aktualnie ograniczanie się do realizacji tylko standardowych, administracyjnych działań, może spowodować, że urzędy funkcjonujące jak typowa administracja,



nie będą atrakcyjne. Fundamentalną zmianą jest bowiem to, że do pewnego stopnia to klient zdecyduje, w którym urzędzie się zarejestruje. Rejestracja nie będzie już zależna od miejsca zameldowania. Zatem, co do zasady, ustawa wzmocni rozwój urzędów pracy, przynosząc powiew świeżego, nomen-omen wiosennego, tchnienia, poprawiając atmosferę wokół urzędów pracy oraz poszerzając przestrzeń dla innowacyjnych przedsięwzięć. Na czym polega ta istotna modernizacja, jakie uniwersum służb zatrudnienia uformuje się dzięki tej legislacyjnej transformacji?

Zmiana systemowa: po 20 latach czas na nowe rozwiązania

Dotychczasowa ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 r. powstawała w realiach dwucyfrowego bezrobocia i masowej emigracji zarobkowej Polaków. Dziś wyzwania są zupełnie inne – niskie bezrobocie, starzejące się społeczeństwo, potrzeba aktywizacji biernych zawodowo oraz dobra polityka migracyjna i większa integracja cudzoziemców. Nowa ustawa to nie tylko odpowiedź na te wyzwania, ale też realizacja celów Krajowego Planu Odbudowy.

Na czym polegają nowe rozwiązania? Poniżej lista kluczowych regulacji.

- Uproszczono rejestrację w urzędzie pracy - możliwa będzie według miejsca zamieszkania, a nie zameldowania. To ciekawe rozwiązanie ponieważ urealnia dostęp do pomocy. Osoby mieszkające poza swoim miejscem zameldowania, dla których jakieś konkretne miasto stanowi centrum spraw życiowych, będą mogły zarejestrować się w PUP w tym mieście. Dodatkowo, jak już wspominałem, ta sytuacja wymusi w pewnym stopniu konkurencyjność pomiędzy urzędami pracy.
- Status bezrobotnego będzie czasowy. Po trzech latach automatycznie będzie wygasł i dopiero po upływie trzech miesięcy od utraty tego statusu dana osoba będzie mogła ponownie zarejestrować się w PUP. W nowej wizji funkcjonowania publicznych służb zatrudnienia, klient nie może być „wiecznym” bezrobotnym.
- Odstąpiono od wypłat 80% podstawowej kwoty zasiłku dla bezrobotnych, co dotyczyło osób o stażu pracy poniżej 5 lat. Według nowych regulacji wszystkie osoby mające staż do 20 lat otrzymają 100% zasiłku, natomiast osoby o dłuższym stażu uzyskają 120% tej kwoty. Długość pobierania zasiłku będzie wynosić 6 miesięcy. Jednak nadal zasiłek będzie regresywny, czyli pomniejszany po 90 dniach od jego nabycia. Szkoda, że wysokość



zasiłku jest w ustawie wskazana kwotowo, lepszym rozwiązaniem byłoby powiązanie zasiłku z wysokością np. minimalnego wynagrodzenia. Zasiłek mógłby być odpowiednim procentem takiego wynagrodzenia.

- Rolnicy z gospodarstw powyżej 2 ha bez stałego dochodu będą mogli zarejestrować się jako osoby bezrobotne.
- Osoby niezarejestrowane zyskają dostęp do doradcy zawodowego.
- Bon na zasiedlenie będzie dostępny dla wszystkich bezrobotnych – nie tylko dla osób młodych.
- Kolejne rozwiązanie to bon na kształcenie ustawiczne. PUP na wniosek bezrobotnego lub poszukującego pracy, w oparciu o diagnozę zapotrzebowania na kwalifikacje na rynku pracy, będzie mógł przyznać taki bon, np. na studia podyplomowe. Osoba będzie musiała rozpocząć kształcenie ustawiczne finansowane w ramach bonu w terminie sześciu miesięcy od jego przyznania.
- Nowym instrumentem wsparcia będzie pożyczka edukacyjna, w wysokości do czterokrotności przeciętnego wynagrodzenia (z możliwością częściowego umorzenia). Będzie ona mogła być wykorzystana na opłacenie np. kosztów szkolenia, studiów podyplomowych, potwierdzenia wiedzy i umiejętności oraz na kontynuację nauki w formach szkolnych. Trzeba tu zaznaczyć, że ustawodawca zlikwidował dotychczasową możliwość finansowania przez PUP kosztów studiów podyplomowych.
- Pomoc będzie priorytetowo kierowana do osób z Kartą Dużej Rodziny oraz do osób samotnie wychowujących dzieci.
- Przewidziano dofinansowanie zatrudnienia seniorów, w kwocie do 50% minimalnego wynagrodzenia dla pracodawcy. Przedsiębiorca nadal będzie mógł otrzymać dofinansowanie za zatrudnienie osoby, która ukończyła 50. rok życia. To rozwiązanie istniało już wcześniej i wspierało aktywizację osób z tej grupy. Jednak novum jest dofinansowanie wynagrodzenia osób w wieku emerytalnym.
- Przewiduje się także pełną cyfryzację usług urzędów pracy, w tym nowy system teleinformatyczny oraz dostęp do ofert i świadczeń online. Ciekawym rozwiązaniem będzie system automatycznego dopasowywania życiorysów zawodowych (CV) osób szukających pracy do ofert pracy, w tym tworzenie indywidualnych profili zawodowych i system powiadomień o pojawiających się ofertach pracy.
- Nowe przepisy wprowadzają obowiązek zgłaszania ofert pracy do bazy ofert prowadzonej przez ministra pracy („ePraca”) dla pracodawców



z sektora publicznego oraz prywatnego, którzy wykonują zadania publiczne lub dysponują majątkiem publicznym.

- Ustawa zakłada rozszerzenie grupy osób, które mogą skorzystać z kształcenia ustawicznego finansowanego z KFS o osoby wykonujące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz osoby samozatrudnione.
- Istotną zmianą jest to, że nie będzie możliwości wyłączenia z rejestru osób, które nie przyjmą zaproponowanej pracy czy nie zgłoszą się na wizytę w urzędzie. Tym samym urząd straci możliwość weryfikacji faktycznej gotowości i chęci do podjęcia zatrudnienia. Z drugiej strony zrywa się z takimi działaniami urzędu, które często były postrzegane jako opresyjne. Jest to bardzo dobry kierunek. W omawianej modernizacji zabrakło jednak połączenia tego sposobu myślenia z innym fundamentalnym usprawnieniem, tzn. postulowanym od lat oddzieleniem statusu osoby bezrobotnej od ubezpieczenia zdrowotnego. To powoduje, że do urzędu nadal będą zgłaszać się osoby, które po prostu chcą mieć ubezpieczenie, a nie są zainteresowane dostępnymi usługami.

Jak widać kluczowe zmiany dotyczą różnych aspektów funkcjonowania urzędów pracy. Istotny jest brak „rejonizacji”, tzn. zależności zarejestrowania od miejsca zameldowania. Rozszerza się też krąg odbiorców usług służb zatrudnienia. Nie tylko osoby bezrobotne, ale też rolnicy, emeryci i osoby bierne na rynku pracy (w wieku produkcyjnym, ale niefigurujące w ewidencji) mogą być klientami urzędu.

Nadal kluczowe będą takie usługi jak pośrednictwo pracy oraz poradnictwo zawodowe. Wprowadzone zostanie nowe stanowisko w urzędzie, w postaci doradcy ds. zatrudnienia, które zastąpi dotychczasowe stanowisko pośrednika pracy. Natomiast zachowane zostanie stanowisko doradcy zawodowego. Już ten stosunek do nomenklatury, zakresu i funkcji stanowisk pokazuje intencje ustawodawcy: urząd ma być mniej dyrektywny, narzucający, nakazowy, a bardziej doradczy, konsultacyjny, wspierający osoby w planowaniu oraz samostanowieniu. To diametralna różnica w stosunku do urzędów pracy sprzed lat, które narzucały klientom (sic!) obowiązek regularnego stawiennictwa, straszyły sankcjami, były bardzo restrykcyjne. Ktoś, kto jest przywiązany do stereotypowego myślenia może powiedzieć, że nowy model jest zbyt liberalny, że bezrobotni będą unikać aktywizacji, angażowania się w zmianę swojej sytuacji. Ale w ten sposób może myśleć tylko osoba, która nie rozumie, bo może nie poznała tego na własnej skórze, czym jest doświadczenie bezrobocia.



Niechęć do zmiany, która rzeczywiście jest dość często widoczna u osób długotrwale bezrobotnych, nie musi wynikać z lenistwa. Podłożem ludzkiej bierności jest bardzo często lęk (czasem nieuświadomiony) lub rozgoryczenie, także charakterystyką ofert pracy dostępnych na danym terenie. Czarno-białe postrzeganie rzeczywistości rzadko kiedy ma cokolwiek wspólnego z faktami. Natomiast grozi wytworzeniem się stereotypów, uprzedzeń czy uproszczeń. Należy jednak przyznać, że jest pewna grupa osób zarejestrowanych, która de facto świadomie i celowo unika zatrudnienia. Motywy są różne, skutek ten sam: fikcja rejestracji w PUP. Ponieważ nowe przepisy eliminują sankcje za odmowę propozycji pracy czy za niestawiennictwo, jedyną metodą zmiany postaw tych osób będzie przedstawienie im korzyści z podjęcia aktywności. To wielkie wyzwanie przed doradcami, zatrudnionymi w urzędzie, ponieważ najtrudniej zmienić nawyki i schematy myślowe, które były latami utrwalane.

Nowy rozdział

Dzięki nowym przepisom urzędy pracy mają stać się bardziej elastyczne, otwarte i nowoczesne, wspierając nie tylko bezrobotnych, ale także aktywnych zawodowo, osoby starsze, młodzież i pracodawców. To nowy rozdział w historii rynku pracy w Polsce – rozdział napisany z myślą o przyszłości. Bardziej dostępne usługi rynku pracy mają odpowiadać realiom XXI wieku. Ustawa ma wspierać aktywność zawodową, rozwój kompetencji i przeciwdziałać wykluczeniu z rynku pracy. Działania kadry doradców w PUP powinny skupiać się na indywidualnym podejściu oraz jakości realizowanych usług.

Co to oznacza dla urzędów pracy?

Eliminacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz wprowadzenie w jej miejsce ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia, powoduje konieczność wdrożenia fundamentalnych zmian we wszystkich urzędach pracy. Zmieniają się procedury i stosowane dokumenty. Każdy wzór umowy czy decyzji administracyjnej wymaga korekty. To jednak tylko techniczny i formalny aspekt. Przede wszystkim zmienia się, wspomniana powyżej, filozofia działania urzędów pracy. Wzmocnieniu ulega tendencja, w ramach której urzędy pracy wychodzą z roli typowych podmiotów administracji, a stają się instytucjami wsparcia społecznego. Urzędy mają być otwarte na różne grupy interesariuszy, nie tylko na osoby bezrobotne.



Jak wspomniałem, w proces wsparcia i aktywizacji mają być włączane osoby biernie na rynku pracy, rolnicy oraz emeryci. Takie podejście wynika z faktu, że rynek pracy stale potrzebuje pracowników. Zadaniem urzędów pracy będzie przyciągnięcie i zainteresowanie swoimi usługami tej części społeczeństwa, która może zasilić rynek pracy. Dzięki nowej legislacji urzędy pracy stają się bardziej instytucjami do spraw pracy niż bezrobocia. Domeną takich służb jest nie tyle walka z bezrobociem, co generowanie miejsc pracy i wspieranie firm w zabezpieczaniu ich potrzeb kadrowych.

Kadrę urzędów pracy czeka obowiązek przyswojenia sobie przepisów nowej ustawy, przeanalizowanie stosowanych wzorów dokumentów, pod kątem wprowadzonych zmian. PUP we Włocławku zamierza także opracować zmodyfikowane procedury dostosowane do nowej ustawy. Wprowadzenie kilka lat temu zestawu procedur pozwoliło na uporządkowanie czynności oraz relacji między działami. Dlatego nowe procedury są niezbędne. Ponadto zamierzamy wprowadzić standardy pracy na kluczowych stanowiskach. Standardy pracy to naturalne uzupełnienie procedur. Procedura mówi „co robić i kiedy”, a standard mówi „jak robić to dobrze”. Procedury i standardy powinny być użyteczne nie tylko w praktyce codziennej, ale także w kryteriach oceny kadry, zwłaszcza w przyznawaniu nagród motywacyjnych dla personelu urzędu.

PUP we Włocławku z nadzieją przyjmuje nowe regulacje prawne, dostrzegając oczywiście pewne mankamenty. Nowa ustawa jest bowiem zgodna z filozofią przejętą przez nasz urząd w programie czy planie instytucjonalnego działania. Ta filozofia sprowadza się do przyświecającego nam założenia, że domena działalności urzędu pracy jest bardzo szeroka i nie ogranicza się do ewidencjonowania osób bezrobotnych, przyznawania im świadczeń czy kierowania ich na formy aktywizacji. Odbiorcami usług PUP są nie tylko osoby bezrobotne, ale też osoby niezarejestrowane, biernie, młodzież szkolna, a także instytucje i organizacje pozarządowe. Pojawiają się nowe wyzwania i zadania, na przykład znalezienie sposobu na przyciągnięcie osób biernych i readaptacja tych osób na rynku pracy. Urząd będzie musiał pokazać, że praca czy ogólnie aktywność edukacyjna i zawodowa, to wartości, które w pewnym zakresie definiują człowieka. Osoby biernie należy zaciekawić, nie da się ich do niczego zmusić.

I taka jest chyba główna oś tej nowej ustawy: to norma, która ma zachęcać, a nie zrażać, która ma zaciekawiać, a nie wystraszyć. Urzędy pracy mają



przyciągnąć klientów swoją pomysłowością, otwartością, zaangażowaniem i współodczuwaniem, a nie odwozić, odstręczać czy odpychać swoim chłodnym formalizmem w relacjach oraz urzędniczym obrządkiem.

Pomimo pewnych wad, nowa ustawa rozszerza spektrum działań urzędów pracy. Instytucje te mogą oddziaływać bardzo szeroko, nie są zamknięte w hermetycznej bańce legislacji. Skala i charakterystyka ich inicjatyw zależy od woli, wyobraźni i kompetencji personelu PUP. Opisana reforma prawa to nie tyle rewolucja, co kolejny krok w gatunkowej ewolucji administracji: od dawnego, sformalizowanego, „pieczętkowego” urzędu do proaktywnej instytucji wsparcia społecznego o refleksyjnej, pro-podmiotowej, humanistycznej naturze.

NOWA ERA URZĘDÓW PRACY

**NOWOCZESNOŚĆ
DOSTĘPNOŚĆ
SKUTECZNOŚĆ**





Apetyt na pracę

Iwona Bluszcz

Komunikacja w pracy i kompetencje przyszłości

Komunikacja to jedna z kluczowych kompetencji, których oczekują od pracowników współcześni pracodawcy. W świecie dynamicznych zmian technologicznych, automatyzacji i pracy zespołowej, to właśnie zdolność do skutecznego porozumiewania się może decydować o sukcesie zawodowym. Jak ją rozwijać i dlaczego jest tak ważna? O tym rozmawiałam w jednym z odcinków podcastu PUP we Włocławku „Z pracą na Ty” – z Karoliną Malinowską – psychologiem, badaczką i trenerką. Gorąco zachęcam do przeczytania artykułu.

Iwona Bluszcz: Karolino, komunikacja towarzyszy nam od najmłodszych lat. Wydaje się, że to coś naturalnego, a jednak w wielu sytuacjach zawodowych okazuje się, że nie potrafimy skutecznie się porozumieć. Dlaczego umiejętność komunikacji jest tak ważna w miejscu pracy?

Karolina Malinowska: To prawda. Komunikacja to fundament każdej interakcji, zarówno w życiu prywatnym, jak i zawodowym. Bez niej nie możemy budować relacji, rozwiązywać problemów czy skutecznie współpracować. Współczesny rynek pracy zmienia się dynamicznie, a my funkcjonujemy w coraz bardziej zróżnicowanych środowiskach – kulturowo, narodowościowo, językowo. Dlatego umiejętność komunikowania się staje się kluczową kompetencją przyszłości.

Iwona Bluszcz: Wspomniałaś o kompetencjach przyszłości. Czy uważasz, że umiejętność komunikacji nigdy nie straci na znaczeniu?

Karolina Malinowska: Zdecydowanie. Niezależnie od postępu technologicznego i zmian na rynku pracy, komunikacja będzie zawsze odgrywać istotną rolę. Możemy zdobywać nowe kompetencje twarde, ale jeśli nie potrafimy jasno wyrażać myśli, słuchać innych i efektywnie współpracować, nasza wiedza techniczna nie wystarczy. W dodatku pracodawcy coraz częściej wskazują komunikację jako jedną z najważniejszych kompetencji miękkich, obok umiejętności pracy zespołowej i elastyczności.



Iwona Bluszcz: Czy komunikacji można się nauczyć? Co zrobić, jeśli ktoś czuje, że ma z nią problem?

Karolina Malinowska: Oczywiście, że tak! Prowadzę szkolenia i warsztaty, podczas których pomagam ludziom rozwijać tę umiejętność. Komunikacji można się nauczyć poprzez praktykę, świadome stosowanie różnych technik, ale także poprzez pracę nad swoją autentycznością. Ważne jest, by komunikacja była naturalna i spójna z naszymi wartościami.

Iwona Bluszcz: Wiele mówi się dziś o asertywności. Czym ona jest w kontekście komunikacji?

Karolina Malinowska: Asertywność to sztuka wyrażania swojego zdania z szacunkiem do siebie i innych. W Polsce bywa błędnie kojarzona z agresją czy nieustępliwym stawianiem granic. Tymczasem chodzi o to, by mówić jasno i otwarcie, ale w sposób pełen szacunku. To niezwykle ważne w relacjach zawodowych, zwłaszcza podczas trudnych rozmów, takich jak negocjacje czy prośba o podwyżkę.

Iwona Bluszcz: Skoro już poruszyłaś temat podwyżek – jak najlepiej o nią poprosić, by zwiększyć swoje szanse na pozytywną odpowiedź?

Karolina Malinowska: Najważniejsze jest dobre przygotowanie. Nie wystarczy powiedzieć „chcę podwyżkę, bo mam kredyt”. Trzeba przedstawić konkretne argumenty związane z naszą pracą – osiągnięcia, wyniki, wartość, jaką wnosimy do organizacji. Szef musi widzieć, że podwyżka jest uzasadniona.

Iwona Bluszcz: Kolejnym ważnym tematem w pracy są konflikty. Czy da się ich uniknąć?

Karolina Malinowska: Nie da się całkowicie uniknąć konfliktów, bo są one naturalną częścią współpracy. Ważne jest jednak, by umieć je rozwiązywać w sposób konstruktywny. Podstawą jest szacunek dla odmiennych punktów widzenia i unikanie eskalowania emocji. Czasami wystarczy zwykła rozmowa, by znaleźć rozwiązanie.

Iwona Bluszcz: Wspominałaś wcześniej o komunikacji werbalnej i niewerbalnej. Jak duże znaczenie ma ta druga?

Karolina Malinowska: Ogromne! Często koncentrujemy się na słowach, ale równie ważne są ton głosu, gesty, mimika. Nawet najlepsze argumenty mogą



zostać źle odebrane, jeśli wypowiemy je w nieodpowiedni sposób. Jeśli nasza mowa ciała i ton głosu nie współgrają z treścią, nasz przekaz może być nieskuteczny, a nawet budzić opór.

Iwona Bluszcz: Podsumowując – co według Ciebie jest najważniejsze w skutecznej komunikacji?

Karolina Malinowska: Świadomość, autentyczność i szacunek. Komunikacja to nie tylko umiejętność mówienia, ale i słuchania. To także otwartość na drugą osobę i gotowość do dialogu. Im bardziej jesteśmy świadomi swoich słów i emocji, tym skuteczniej się porozumiewamy.

Jeśli chcesz dowiedzieć się więcej o skutecznej komunikacji, asertywności i rozwiązywaniu konfliktów, koniecznie wysłuchaj całej rozmowy z Karoliną Malinowską w podcaście „Z pracą na TY” na platformach: **YouTube, Spotify i Spreter.**





Nr 01
2025

Apetyt na pracę

Aleksandra Lechowicz

Nowoczesne kompetencje na rynku pracy

W lutym w Bydgoszczy odbyła się konferencja pt. „Nowy wymiar doradztwa zawodowego w aspekcie rynek pracy 4.0” zorganizowana w ramach projektu „Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”.

Uczestnikami wydarzenia byli dyrektorzy i doradcy zawodowi ze szkół, pracownicy powiatowych urzędów pracy, przedstawiciele władz samorządowych, pracownicy firm szkoleniowych i wszystkie inne osoby zainteresowane szerzeniem informacji o nowoczesnych technologiach oraz najnowszych rozwiązaniach w obszarze edukacji zawodowej, a także innowacyjnego podejścia do nauczania.



KRAJOWY
PLAN
ROZWOJU



Rozwojowa
Polityka



Wdrażanie przez
Urząd Marszałkowski
Kujawsko-Pomorskiego



Samorząd Województwa
Kujawsko-Pomorskiego

Marszałek Województwa
Kujawsko-Pomorskiego Piotr Ciałbecki
zaprasza na wydarzenie

Nowy Wymiar Doradztwa Zawodowego w Aspekcie Rynku Pracy 4.0

 **26-27 lutego 2025 r. / BYDGOSZCZ**
Bydgoskie Centrum Targowo-Wystawiennicze, ul. Gdańska 187



Toruńska Agencja
Rozwoju Regionalnego S.A.



KUJAWY
POMORZE



KRAJOWA AGENCJA INFORMACYJNA
"IMI" S.A.

Dostępne były prezentacje automatyzacji i unowocześniania procesów w przemyśle i usługach oparte na wykorzystaniu sztucznej inteligencji, robotyce, wykorzystaniu dronów oraz druku 3D. Zaprezentowano praktyczne rozwiązania w formie warsztatów podzielonych na 4 sekcje. Pozwoliło to uczestnikom na wysłuchanie prelekcji przedstawiciela danej firmy wraz z możliwością



praktycznego przetestowania danej technologii. Zdobyte informacje wspierają twórcze podejście do kompetencji przyszłości, które powinny być włączone w system edukacji zawodowej oraz ścieżki zdobywania nowoczesnych kwalifikacji na każdym etapie życia zawodowego. Warsztaty podzielono na 4 grupy tematyczne: **Przemysł 4.0., Robotyka, Drony, Druk 3D**. Udział w warsztatach



był wzbogacony o 4 prelekcje specjalistów oraz panele dyskusyjne, wskazujące na konieczność dostosowania edukacji do zmieniającego się rynku pracy, transformacji cyfrowej firm produkcyjnych, wykorzystania Bezzałogowych Statków Powietrznych w różnych branżach zawodowych czy rozwoju druku 3D w Polsce. Przygotowano stanowiska dające uczestnikom możliwość skorzystania z wybranych rozwiązań technologicznych i doświadczenia na sobie ich przydatności. Przykłady to: symulator

obsługi wózka jezdniowego, wykorzystanie okularów VR do instruktażu czynności zawodowych dla ucznia lub nowego pracownika, współpraca z robotem świadczącym usługi barmańskie, sterowanie pracą robota przemysłowego za pomocą głosu, sterowanie dronem, poznanie zasad tworzenia „bliźniaka cyfrowego” wykorzystywanego na przykład w budownictwie, produkcji, geodezji, obserwacja pracy drukarek 3D różnego zastosowania (militarnego, medycznego, produkcyjnego, użytkowego) oraz wyprodukowanych przez nie elementów.

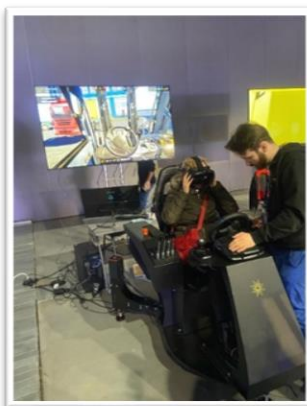


Foto: Symulator obsługi wózka widłowego

Rozwijające się nowe technologie generują problematykę, która dotyczy wielu branż i mobilizuje do włączania się w proces zmiany. Wybrane z istotnych zagadnień to:



- Aplikacje wykorzystujące AI (np. nadzór nad procesem uczenia, prowadzenie rekrutacji, obsługa danych, przygotowanie projektów budowlanych, produkcyjnych).
- Koszty zmian technologicznych a oszczędność czasu i zapobieganie awariom w przyszłości (dostępność aplikacji z wykorzystaniem AI).
- Rozplanowanie procesów produkcyjnych za pomocą „cyfrowego bliźniaka” (ustawienia maszyn wpływające na dostępność przestrzeni, określenie koniecznych gabarytów maszyn i linii produkcyjnych, symulacja przebiegu procesu produkcji i konieczności zaangażowania czasowego pracownika).

- Zwiększenie atrakcyjności ofert (np. ofert handlowych) i ulepszenie kontaktu z klientem oraz przyspieszenie procesu rozpatrywania reklamacji.
- Możliwość łatwiejszego i tańszego oraz bardziej precyzyjnego przygotowania prototypów do masowej produkcji z wykorzystaniem AI i drukarek 3D.
- Wparcie procesu leczenia i edukacja pracowników medycznych (np. roboty służące do precyzyjnych operacji i badań diagnostycznych, drukowanie techniką 3D unikatowych części kości i narządów wewnętrznych dopasowanych indywidualnie do pacjenta).
- Militaria: projektowanie nowych modeli broni, przenoszenie ładunków za pomocą dronów, rozpoznawanie terenu i zagrożenia, symulatory dla żołnierzy z wykorzystaniem wirtualnej rzeczywistości. Jesteśmy świadkami rozwoju tej technologii podczas trwającej wojny w Ukrainie.
- Wykorzystanie dronów w rolnictwie, geodezji i energetyce.

Nowe technologie na rynku rolno-leśnym wymagają zaangażowania ośrodków edukacyjnych w kształcenie specjalistów wyposażonych w wiedzę z zakresu obsługi systemów bezzałogowych. Będą one wspierały produkcję zbóż oraz



poprawiały warunki wzrostu ekosystemów leśnych. Zgłoszono potrzebę utworzenia nowych kierunków kształcenia w tym obszarze. Są to: technik lotniczego transportu rolnego (obsługa automatycznych i autonomicznych systemów transportu rolniczego), operator bezzałogowych systemów rolniczych (organizowanie i planowanie działalności lotniczej w produkcji rolnej i leśnej), fenotypolog (diagnostyka i ocena postępów hodowlanych w leśnictwie, rolnictwie i sadownictwie).



Foto: Dron wykorzystywany w rolnictwie

- Wykorzystanie robotów w przemyśle i gastronomii (pierwsza restauracja w Europie, w której gotują roboty została właśnie otwarta we Włocławku!).
- Okulary VR w edukacji (np. diagnostyka i mechanika pojazdów, medycyna, składanie mechanizmów według instrukcji, obsługa maszyn i urządzeń, nauka instrukcji w miejscu pracy, wspomaganie procesu włączania nowego pracownika do pracy).

Upowszechnienie nowoczesnych technologii zmniejszy koszty dostępu do nich dla przeciętnego użytkownika oraz pracodawcy i zwiększy możliwości ich używania. Kwalifikacje przyszłości można zdobywać niezależnie od płci i wieku zainteresowanych. Dostępne są i będą się pojawiały nowe szkolenia lub kierunki w ramach szkół technicznych oraz szkół wyższych. Niezbędna jest oczywiście konieczność nabywania doświadczenia w celu rozwijania określonej umiejętności oraz zastosowania zdobytej wiedzy w praktyce. Konieczne będzie dostosowanie warsztatów szkolnych do wymogów kształcenia praktycznego nowej kadry oraz ścisła współpraca z pracodawcami poszukującymi nowych pracowników. W najbliższej przyszłości naturalną wydaje się potrzeba zaprzyjaźnienia się z wszechobecną sztuczną inteligencją. Czasem nawet nie zdajemy sobie sprawy, że jest ona wykorzystywana przez nas automatycznie pod-czas codziennych czynności, takich jak: zakupy w kasie samoobsługowej czy przez Internet, korzystanie z komunikacji publicznej lub prywatnej, obsługa automaty lub optymalizacja trasy autobusów lub naszej wycieczki, wyszukiwanie danych w Internecie, praca z danymi, tłumaczenie tekstu na język obcy, uzyskiwanie informacji od chatbota, tworzenie materiałów reklamowych,



prezentacji, filmów, muzyki czy prowadzenie rekrutacji z wykorzystaniem odpowiedniej aplikacji. Wyszukanie i zestawienie odpowiednich danych niezbędnych w analizach wielu przedsiębiorstw z wykorzystaniem AI to oszczędność czasu o kilka dni w porównaniu z pracą analityczną dobrze wykształconego pracownika. Zadanie wykonywane przez pracownika w 3 dni odpowiednia aplikacja wykona w 2 godziny.

W katalogu propozycji polskich uczelni pojawiają się nowe kierunki studiów, przygotowujące przyszłych pracowników do pracy z technologią przyszłości. Są to na przykład: biofizyka, geoinformatyka, geofizyka w geoinżynierii, cyberbezpieczeństwo, sztuczna inteligencja, komputerowo wspomagana



inżynieria materiałów budowlanych, informatyka medyczna, informatyka - uczenie maszynowe i sztuczna inteligencja, technologie przemysłu 5.0. ze specjalnością inżynieria internetu rzeczy, inżynieria pomiarowa w systemach przemysłowych, tektronika, materiały i technologie przyszłości oraz inżynieria procesów przemysłowych. Przykładem kwalifikacji, którą można zdobyć niezależnie od wieku to programowanie i obsługiwanie procesu druku 3D. Jest to kwalifikacja opisana w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji. Uzyskaniem kwalifikacji mogą być w szczególności zainteresowane osoby,

które chciałyby pracować w przedsiębiorstwach wytwarzających obiekty fizyczne (prototypy, produkty) w technologii tworzenia elementów trójwymiarowych na podstawie komputerowej dokumentacji CAD 3D. W roku akademickim 2024/2025 na Wydziale Matematyki, Fizyki i Informatyki UMCS w Lublinie wystartował jako pierwszy w Polsce nowy kierunek studiów – inżynieria druku 3D. Z dyplomem inżyniera można znaleźć zatrudnienie jako: inżynier i technolog produkcji, konstruktor w firmach projektowych, informatycznych, drukarniach 3D, firmach przemysłowych do prototypowania i produkcji małoseryjnej, projektant CAD/CAM, specjalista oraz analityk w ośrodkach naukowych i badawczo-rozwojowych. Druk 3D uważany jest za jedną z 10 technologii mających wpływ na szybkie zmiany w gospodarce.



Weź i pracuj

Beata Ulanowicz

Programy specjalne jako narzędzie aktywizacji

Dynamicznie zmieniający się rynek pracy stawia przed osobami bezrobotnymi wiele wyzwań. Dlatego Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku, wychodząc naprzeciw potrzebom swoich klientów, realizuje unikalne inicjatywy tzw. programy specjalne, których celem jest aktywizacja zawodowa osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji. W przeciwieństwie do standardowych form wsparcia, programy specjalne łączą usługi i instrumenty rynku pracy ze specyficznymi elementami wsparcia zatrudnienia (SEWZ). Dzięki temu możliwe jest elastyczne dostosowanie pomocy do indywidualnych potrzeb uczestników, co zwiększa ich szanse na powrót na rynek pracy.

Czym wyróżniają się programy specjalne?

Programy specjalne realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy to kompleksowe projekty, które oprócz standardowych instrumentów aktywizacyjnych, jak np. szkolenia, staże czy prace interwencyjne, oferują dodatkowe rozwiązania, mające na celu niwelowanie barier zatrudnieniowych. Tymi elementami może być finansowanie usług wspierających (bony, zwrot kosztów dojazdu do pracy, zapewnienie opieki nad dziećmi lub osobami zależnymi), zakup środków trwałych np. narzędzi czy odzieży roboczej, czy zapewnienie wsparcia psychologicznego lub doradczego.

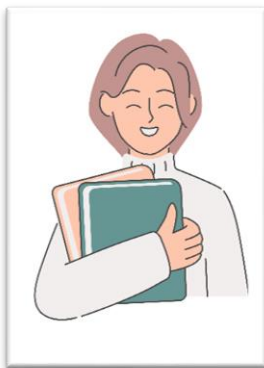
Urząd pracy kieruje programy specjalne przede wszystkim do osób, które mają największe trudności z podjęciem zatrudnienia, czy to ze względu na brak doświadczenia zawodowego, długi okres pozostawania bez pracy czy ograniczenia wynikające z wieku.

W bieżącym roku PUP we Włocławku swoje wsparcie skierował do dwóch grup bezrobotnych: kobiet po 40. roku życia, które objęte są programem specjalnym pn.: „Wiek to atut” oraz osób młodych, do 30. roku życia, bez doświadczenia zawodowego, zamieszkujących powiat włocławski, którym urząd zadedykował program specjalny pn.: „Zbieramy doświadczenie”.



„Wiek to atut” – program dla kobiet 40+

Kobiety po 40. roku życia często napotykają liczne bariery w powrocie na rynek pracy. Czasami wynika to z długiej przerwy zawodowej związanej z wychowywaniem dzieci, a czasem z braku odpowiednich kwalifikacji czy umiejętności cyfrowych. Dodatkowo, wiek często jest czynnikiem, który sprawia, że pracodawcy mniej chętnie zatrudniają osoby z tej grupy. Program „Wiek to atut” powstał, aby pomóc kobietom 40+ odnaleźć się na rynku pracy i przełamać stereotypy dotyczące zatrudniania osób dojrzałych.



Program realizowany jest od 3 marca 2025 r. i trwać będzie do 31 stycznia 2026 r. Głównym celem programu jest aktywizacja społeczno-zawodowa 10 bezrobotnych kobiet po 40 roku życia, poprzez zastosowanie kompleksowego wsparcia, co w efekcie przyczyni się do powrotu na rynek pracy i podjęcia zatrudnienia przez co najmniej 50% uczestniczek programu.

W ramach programu uczestniczki otrzymują wsparcie w postaci indywidualnego doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, szkoleń z zakresu kompetencji cyfrowych oraz kompetencji miękkich, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych oraz bonu wizerunkowego, czyli wsparcia finansowego, które można przeznaczyć na odpowiednie przygotowanie się do pracy. Natomiast pracodawcy biorący udział w programie zyskają dofinansowanie do wynagrodzenia, zatrudnionego w ramach prac interwencyjnych, bezrobotnego oraz bon mentoringowy, który trafi do opiekuna zawodowego, pomagającego nowej pracownicy w adaptacji.

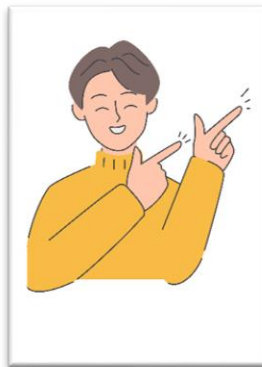
Dzięki zastosowaniu indywidualnego podejścia oraz specyficznych elementów wsparcia, uczestniczki będą mogły w komfortowy sposób wrócić na rynek pracy, zdobywając nowe kompetencje i pewność siebie.

„Zbieramy doświadczenie” – szansa dla młodych bezrobotnych

Młodzi ludzie, którzy nigdy wcześniej nie pracowali, często borykają się z problemem znalezienia pierwszego zatrudnienia. Pracodawcy oczekują doświadczenia, którego młodzi absolwenci nie mieli okazji zdobyć. Problem ten



jest szczególnie widoczny na terenie powiatu włocławskiego, gdzie ograniczona liczba ofert pracy oraz wykluczenie komunikacyjne utrudniają młodym ludziom aktywne wejście na rynek pracy. Program „Zbieramy doświadczenie” został stworzony, aby ułatwić młodym osobom do 30. roku życia zdobycie pierwszych zawodowych umiejętności.



Program realizowany jest od 3 marca 2025 r. i trwać będzie do 30 kwietnia 2026 r. Głównym celem programu specjalnego jest aktywizacja zawodowa 10 osób bezrobotnych do 30 roku życia, bez doświadczenia zawodowego, zamieszkujących powiat włocławski. Cel zostanie osiągnięty poprzez zastosowanie kompleksowego wsparcia w postaci szkolenia, stażu oraz prac interwencyjnych z zastosowaniem SEWZ, co w efekcie przyczyni się do powrotu na rynek pracy i podjęcia zatrudnienia przez co najmniej 50% uczestników programu. W ramach programu uczestnicy otrzymują wsparcie w postaci indywidualnego doradztwa zawodowego i pośrednictwa pracy, szkoleń z zakresu kompetencji cyfrowych oraz kompetencji miękkich, trzymiesięcznego stażu u pracodawcy, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych oraz bonu adaptacji wizerunkowej, czyli środków niezbędnych do odpowiedniego przygotowania się do rozpoczęcia pracy. Pracodawcy biorący udział w programie otrzymają możliwość oceny predyspozycji zawodowych przyszłych pracowników w czasie trzymiesięcznego stażu, dofinansowanie do wynagrodzenia, zatrudnionego w ramach prac interwencyjnych uczestnika programu oraz wsparcie finansowe tzw. bon mentoringowy, na pokrycie kosztów wdrażania młodego pracownika do pracy.

Kompetencje cyfrowe – inwestycja w przyszłość

Elementem, który łączy oba programy jest szkolenie z kompetencji cyfrowych i kompetencji miękkich. Ideą wprowadzenia tego typu szkolenia są wyzwania związane z nowoczesnymi technologiami i umiejętnościami interpersonalnymi, jakie stawia dzisiejszy rynek pracy. Kompetencje cyfrowe stały się nieodzownym elementem niemal każdego zawodu, niezależnie od branży. Jednocześnie, równie istotne są umiejętności miękkie, które pozwalają na

efektywną współpracę, radzenie sobie ze stresem oraz budowanie zdrowych relacji w miejscu pracy.



Osoby bezrobotne, które przez dłuższy czas pozostają poza rynkiem pracy lub wkraczą na niego po raz pierwszy, często zmagają się z barierami, które utrudniają im ponowne zatrudnienie. Wśród najczęściej występujących trudności, potwierdzonych badaniami Eurostatu, można wskazać niski poziom umiejętności cyfrowych, brak doświadczenia w korzystaniu z nowoczesnych technologii oraz ograniczone zdolności komunikacyjne. Zaproponowane w programach szkolenie będzie miało na celu niwelowanie barier, zwiększając szanse

uczestników na znalezienie i utrzymanie stabilnego zatrudnienia.

Programy specjalne – korzyści dla rynku pracy

Programy specjalne nie tylko zmieniają życie uczestników, ale również wpływają pozytywnie na rozwój lokalnego rynku pracy. Pracodawcy zyskują zmotywowanych i przeszkolonych pracowników, którzy są gotowi do podjęcia obowiązków zawodowych. Dzięki wsparciu finansowemu zmniejsza się także ryzyko, które pracodawcy ponoszą w związku z zatrudnianiem nowych osób. Natomiast zastosowanie specyficznych elementów wspierających zatrudnienie (SEWZ) sprawia, że programy te są bardziej efektywne niż tradycyjne formy aktywizacji.

Takie dostosowanie działań do indywidualnych potrzeb uczestników umożliwia niwelowanie barier i zwiększa szanse na długoterminowe zatrudnienie.

Warto zatem śledzić kolejne inicjatywy i korzystać z możliwości, jakie oferują programy specjalne realizowane przez Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku.



Apetyt na pracę

Zbigniew Ziółkowski

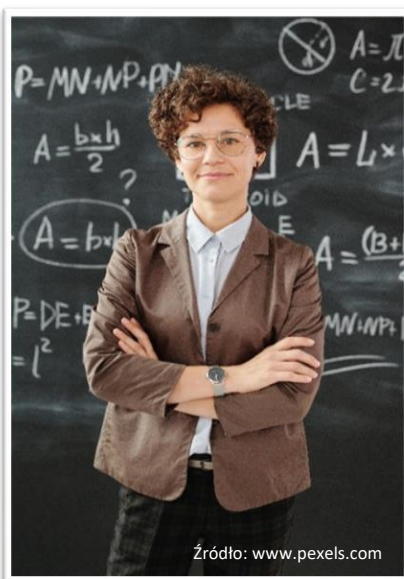
Praca w sektorze publicznym vs. prywatnym

Wybór ścieżki zawodowej to jedno z kluczowych wyzwań, przed którym stają osoby rozpoczynające karierę. Decyzja ta może znacząco wpłynąć na ich rozwój, zadowolenie z pracy oraz stabilność finansową. Jednym z podstawowych dylematów jest wybór między sektorem publicznym, a prywatnym. Każdy z nich oferuje inne korzyści, ale również wiąże się z odmiennymi wyzwaniami. Przyjrzyjmy się bliżej obu opcjom.

Praca w sektorze publicznym

Sektor publiczny, czyli administracja państwowa, samorządowa oraz instytucje publiczne, jest często postrzegany jako bezpieczna przystań dla osób szukających stabilności zawodowej. Do najczęściej wymienianych zalet należą:

1. **Stabilność zatrudnienia** – praca w sektorze publicznym rzadziej wiąże się z ryzykiem zwolnienia. Umowy są często zawierane na czas nieokreślony, co zapewnia poczucie bezpieczeństwa.
2. **Stałe godziny pracy** – w sektorze publicznym rzadziej spotykamy się z nadgodzinami czy koniecznością pracy w weekendy. Przekłada się to na lepszy work-life balance (równowagę pomiędzy życiem zawodowym, a prywatnym).
3. **Korzyści socjalne** – zatrudnieni w sektorze publicznym mają często dostęp do pakietów socjalnych, takich jak dodatki urlopowe, dofinansowanie do wypoczynku czy specjalne programy emerytalne.



Źródło: www.pexels.com



4. **Możliwość wpływu na sprawy publiczne** – dla wielu osób praca w sektorze publicznym jest szansą na uczestnictwo w procesach decyzyjnych, dotyczących funkcjonowania państwa czy lokalnej społeczności.
5. **Długofalowa kariera** – w administracji publicznej często wyznaczone są jasno określone ścieżki rozwoju zawodowego, co może być atrakcyjne dla tych, którzy preferują przewidywalność i stopniowe budowanie pozycji.

Wyzwania

Jednakże praca w administracji publicznej wiąże się także z wyzwaniami. Często wskazuje się na powolną ścieżkę awansu, ograniczone możliwości podnoszenia wynagrodzenia oraz brak dynamiki znanej z sektora prywatnego. Dodatkowo, biurokracja i sztywne procedury mogą frustrować osoby o bardziej kreatywnym usposobieniu.

Praca w sektorze prywatnym



Źródło: www.pexels.com

Praca w sektorze prywatnym przyciąga osoby ambitne, które szukają wyzwań i chcą szybko rozwijać swoją karierę. Wyróżniające cechy tego sektora to:

1. **Wyższe zarobki** – w wielu branżach prywatnych wynagrodzenia są bardziej konkurencyjne w porównaniu do sektora publicznego. Pracownicy mogą



liczyć na premie, bonusy i inne dodatki finansowe, uzależnione od wyników pracy.

2. **Szybszy rozwój zawodowy** – przedsiębiorstwa prywatne oferują wiele szkoleń, możliwości zdobywania nowych kwalifikacji oraz szybsze ścieżki awansu. Kompetencje zdobyte w tym sektorze są często bardzo cenione na rynku pracy.
3. **Innowacyjność i dynamika** – w firmach prywatnych częściej wprowadza się nowoczesne technologie i innowacyjne rozwiązania, co stwarza okazję do pracy w środowisku dynamicznym i kreatywnym. Osoby nastawione na rozwój technologiczny mogą liczyć na uczestnictwo w ciekawych projektach.
4. **Elastyczność** – wiele firm oferuje elastyczne godziny pracy, możliwość pracy zdalnej czy inne benefity, takie jak karty sportowe czy prywatną opiekę zdrowotną. Tego typu udogodnienia przyciągają szczególnie osoby młode i dynamiczne.
5. **Motywacja wynikami** – w sektorze prywatnym panuje silniejsze nastawienie na efekty, co może motywować pracowników do osiągania wyższych wyników i samorealizacji. Dla wielu osób stanowi to bodziec do intensywniejszej pracy i osiągania sukcesów.

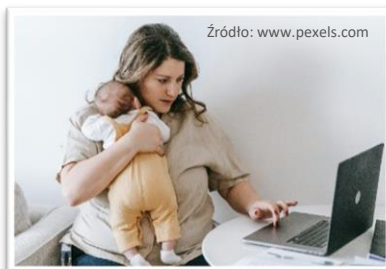
Wyzwania

Z drugiej strony, sektor prywatny może być mniej stabilny, szczególnie w sytuacji kryzysów gospodarczych. Intensywne tempo pracy i presja na wyniki mogą prowadzić do wypalenia zawodowego. Dodatkowo, konkurencja wewnętrzna może tworzyć stresujące środowisko pracy.

Prowadzenie własnej działalności gospodarczej

Alternatywą dla pracy w sektorze publicznym i prywatnym jest prowadzenie własnej firmy. To droga, która wymaga odwagi, pomysłu na biznes i zaangażowania, ale daje również niespotykaną w innych sektorach swobodę działania.

Zalety prowadzenia własnej działalności:





1. **Niezależność** – własny biznes pozwala na samodzielne podejmowanie decyzji i realizację własnych pomysłów. Przedsiębiorca sam określa cele i strategię swojej firmy.
2. **Elastyczność czasowa** – choć początkowo prowadzenie firmy wymaga ogromnego zaangażowania, z czasem można dopasować godziny pracy do własnych potrzeb i priorytetów.
3. **Potencjalnie wyższe zarobki** – sukces w biznesie może przynieść znacznie większe dochody niż praca na etacie, choć wiąże się z ryzykiem finansowym.
4. **Możliwość budowy marki osobistej** – własna firma daje okazję do kreowania swojego wizerunku i budowy marki, co może przynosić długoterminowe korzyści.
5. **Rozwój osobisty** – prowadzenie biznesu wymaga ciągłego uczenia się, rozwijania nowych umiejętności i zdobywania wiedzy, co pozytywnie wpływa na rozwój osobisty i zawodowy.

Wyzwania prowadzenia własnej działalności

1. **Ryzyko finansowe** – rozpoczynając działalność gospodarczą, trzeba liczyć się z możliwością strat, zwłaszcza w początkowej fazie prowadzenia firmy.
2. **Wysoka odpowiedzialność** – przedsiębiorca odpowiada nie tylko za siebie, ale także za pracowników, kontrahentów i klientów. Może to być źródłem dużego stresu.
3. **Brak stabilności** – w przeciwieństwie do pracy na etacie, dochody właściciela firmy mogą być zmienne i uzależnione od sytuacji rynkowej.
4. **Czasochłonność** – początkowe lata prowadzenia biznesu wymagają intensywnej pracy i poświęcenia czasu, co może wpływać na życie prywatne.
5. **Formalności i przepisy** – przedsiębiorcy muszą radzić sobie z wieloma aspektami prawnymi i podatkowymi, co może być skomplikowane i czasochłonne.

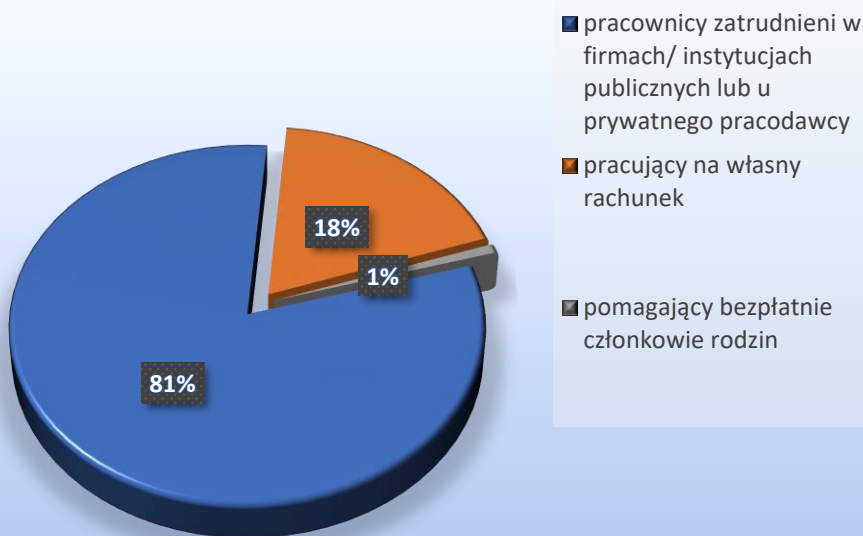
Proporcje zatrudnionych do prowadzących działalność gospodarczą w Polsce

W ogólnej liczbie pracujących udział pracowników zatrudnionych w firmach/instytucjach publicznych lub u prywatnego pracodawcy wyniósł 80,8% (13 907 tys. osób), pracujących na własny rachunek – 18,4%, a pomagających bezpłatnie członków rodzin – 0,8%, przy czym zdecydowanie większy udział pracujących na własny rachunek odnotowuje się wśród mężczyzn (23,2%) niż kobiet (12,6%),



natomiast zatrudnionych u państwowego bądź prywatnego pracodawcy, wśród kobiet (86,3%), niż mężczyzn (76,2%) - wyniki Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności prowadzone przez Główny Urząd Statystyczny w II kwartale 2024 roku. Według raportu, przygotowanego przez Fundację Forum Obywatelskiego Rozwoju, odsetek zatrudnionych w sektorze publicznym to 21,6% wszystkich pracujących, co czyni Polskę jednym z europejskich liderów w tej dziedzinie. Dla porównania, w Niemczech czy Hiszpanii ten odsetek wynosi około 15%, natomiast w Danii, która przoduje w Europie, aż 35%.

Udział w ogólnej liczbie pracujących



<https://stat.gov.pl/download/gfx/portalinformacyjny/pl/defaultaktualnosci/5475/12/61/1/pracujacy-bezrobotni-i-bierni-zawodowo-wyniki-wstepne-bael-w-2-kw.-2024-roku.docx>



Decyzja o wyborze ścieżki zawodowej wymaga dogłębnej analizy własnych preferencji, celów i stylu życia. Praca w sektorze publicznym oferuje stabilność, przewidywalność i bezpieczeństwo, co czyni ją atrakcyjną dla osób ceniących długoterminowe planowanie. Jest to także opcja dla tych, którzy chcą mieć pozytywny wpływ na życie społeczne i angażować się w działania na rzecz dobra wspólnego.

Z kolei sektor prywatny przyciąga osoby dynamiczne, które szukają wyzwań, szybkiego rozwoju zawodowego i wyższych zarobków. Elastyczność, innowacyjność i możliwość realizacji ambitnych projektów to główne atuty tej ścieżki. Jednak warto pamiętać, że presja i konkurencja mogą stanowić istotne wyzwanie.

Prowadzenie własnej działalności gospodarczej to najbardziej niezależna forma kariery, oferująca ogromne możliwości, ale także wymagająca wysokiej odpowiedzialności i gotowości do podejmowania ryzyka. To ścieżka dla osób przedsiębiorczych, które pragną realizować własne pomysły i budować coś od podstaw.

Każda z tych opcji ma swoje unikalne cechy i wymaga innego podejścia. Kluczem do sukcesu jest zrozumienie własnych potrzeb, ambicji i możliwości. Warto także pamiętać, że współczesny rynek pracy oferuje możliwość zmiany ścieżki zawodowej, co pozwala na elastyczne dostosowanie się do zmieniających się warunków i celów życiowych. Ostatecznie najważniejsze jest znalezienie drogi, która przyniesie nie tylko korzyści finansowe, ale także satysfakcję i spełnienie zawodowe.



Fotogaleria PUP we Włocławku



Powołanie nowego składu
Powiatowej Rady Rynku Pracy
- styczeń 2025



Powołanie nowego składu Powiatowej
Rady Rynku Pracy - styczeń 2025



Powołanie nowego składu
Powiatowej Rady Rynku
Pracy - styczeń 2025



Zajęcia grupowe z doradcą
zawodowym w CIIPKZ
we Włocławku - styczeń
2025



Zajęcia grupowe z doradcą zawodowym
w CIIPKZ we Włocławku - styczeń 2025





*Cały zespół Powiatowego Urzędu Pracy
we Włocławku włączył się w 33 Finał Wielkiej
Orkiestry Świątecznej Pomocy 2025*



*Cały zespół Powiatowego
Urzędu Pracy we Włocławku
włączył się w 33 Finał Wielkiej
Orkiestry Świątecznej Pomocy
2025*



*Cały zespół Powiatowego
Urzędu Pracy we Włocławku
włączył się w 33 Finał Wielkiej
Orkiestry Świątecznej Pomocy
2025*



*Regularne dyżury doradcy zawodowego
w Kawiarni Obywatelskiej "Śródmieście Café"
- styczeń - marzec 2025*



TargiPracy w firmie LEAR-
styczeń 2025



TargiPracy w firmie LEAR-
styczeń 2025



TargiPracy w firmie LEAR-
styczeń 2025



TargiPracy w firmie LEAR-
styczeń 2025



"Nowy wymiar doradztwa
zawodowego w aspekcie rynek
pracy 4.0" - luty 2025



"Nowy wymiar doradztwa zawodowego
w aspekcie rynek pracy 4.0" - luty 2025





Spotkanie w ramach Sieci współpracy dyrektorów i nauczycieli ds. kształcenia i doradztwa zawodowego w KPCEN we Włocławku - luty 2025



Spotkanie w ramach Sieci współpracy dyrektorów i nauczycieli ds. kształcenia i doradztwa zawodowego w KPCEN we Włocławku - luty 2025



Przedstawiciele WCR we Włocławku odwiedzili nasz urząd, zachęcając do podjęcia kariery wojskowej - marzec 2025



Przedstawiciele WCR we Włocławku odwiedzili nasz urząd, zachęcając do podjęcia kariery wojskowej - marzec 2025



Wizyta studyjna w firmie RTE - marzec 2025





*Praca w Komisji Nadzwyczajnej
rozpatrującej projekty ustaw
regulujących działanie urzędów pracy -
luty 2025*



*Praca w Komisji Nadzwyczajnej
rozpatrującej projekty ustaw regulujących
działanie urzędów pracy - luty 2025*



*Szkolenie "ABC Przedsiębiorczości"
Włocławskie Centrum Biznesu - marzec 2025*



*Szkolenie "ABC Przedsiębiorczości"
Włocławskie Centrum Biznesu - marzec 2025*



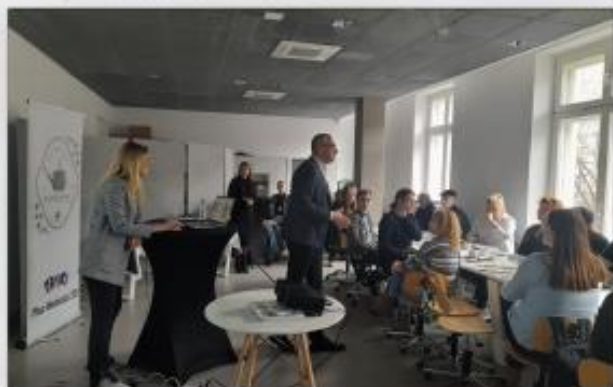
*Spotkania Kujawskiej Izby Rozwoju Biznesu we Włocławku -
styczeń - marzec 2025*



Spotkanie z Przedstawicielami
Ośrodka Wsparcia Ekonomii
Społecznej - marzec 2025



Spotkanie dla osób bezrobotnych
z Przedstawicielami Ośrodka Wsparcia
Ekonomii Społecznej - marzec 2025



Spotkanie networkingowe pn. "Sztuczna
inteligencja a budowanie marki w social mediach"
w Kawiarnia Obywatelska Śródmieście Café -
marzec 2025



Spotkanie networkingowe pn. "Sztuczna
inteligencja a budowanie marki w social mediach"
w Kawiarnia Obywatelska Śródmieście Café -
marzec 2025



Spotkanie doradców zawodowych
z młodzieżą z ZSE w ramach
obchodów Dnia Handlowca - marzec
2025



W dniu 21 marca w Urzędzie
Miasta Włocławek odbyło się
spotkanie z Prezes Polskiej
Federacji Zatrudniania
Wspomaganego
Panią Moniką Zakrzewską

Wiosenne Targi
Pracy w Zespole
Szkół Technicznych
we Włocławku
- marzec 2025





PUP News

Zbigniew Ziółkowski

Ergofobia, a problem długotrwałego bezrobocia



Termin ergofobia pochodzi od greckiego „ergon” (praca) i „phobos” (strach).

Ergofobia, czyli irracjonalny lęk przed pracą lub środowiskiem pracy, to coraz częściej diagnozowana fobia specyficzna, która dotyczy osoby w różnym wieku i z różnych środowisk. Na dzisiejszym, dynamicznym rynku pracy, gdzie presja i tempo życia zawodowego są coraz większe, ergofobia staje się poważnym problemem, który może prowadzić do długotrwałego bezrobocia i mieć negatywny wpływ na życie zawodowe i osobiste jednostki.

Najczęstsze zagrożenia dla zdrowia psychicznego w pracy

Przeciążenie pracą

- Zbyt duża ilość obowiązków, presja czasu i niedobór personelu mogą prowadzić do chronicznego stresu i wypalenia zawodowego.

Brak kontroli

- Poczucie braku wpływu na sposób wykonywania pracy i własne obciążenie pracą może prowadzić do frustracji i poczucia bezradności.

Długie i nieregularne godziny pracy

- Praca w nocy, w weekendy lub na zmiany, a także nadgodziny mogą zaburzać rytm dobowy i prowadzić do problemów ze snem i ogólnym samopoczuciem.

Złe warunki pracy

- Zarówno fizyczne (np. hałas, niewygodne stanowisko pracy), jak i społeczne (np. mobbing, dyskryminacja) warunki pracy mogą negatywnie wpływać na zdrowie psychiczne.

Brak wsparcia

- Brak wsparcia ze strony współpracowników i przełożonych, a także autorytarny styl zarządzania mogą prowadzić do poczucia izolacji i osamotnienia.

Niepewność zatrudnienia

- Obawa przed utratą pracy, brak stabilności finansowej i brak możliwości rozwoju zawodowego mogą generować silny stres i lęk.



Przyczyny i objawy ergofobii

Przyczyn ergofobii jest wiele, a wśród nich wymienia się traumatyczne doświadczenia zawodowe, takie jak mobbing, konflikty z przełożonymi lub współpracownikami, niepowodzenia w pracy, niskie poczucie własnej wartości, perfekcjonizm, presję społeczną, problemy zdrowotne, takie jak depresja, lęki, fobie społeczne oraz uwarunkowania rodzinne, gdzie negatywne przekonania na temat pracy są przekazywane z pokolenia na pokolenie. Niektórzy pracownicy są bardziej narażeni na zagrożenia psychospołeczne ze względu na charakter swojej pracy. Dotyczy to m.in. pracowników służby zdrowia, pomocy humanitarnej i służb ratunkowych, którzy często pracują w trudnych warunkach i są narażeni na traumatyczne wydarzenia. Kryzysy gospodarcze, humanitarne i zdrowotne mogą dodatkowo nasilać zagrożenia dla zdrowia psychicznego w pracy, prowadząc do utraty pracy, niestabilności finansowej i wzrostu bezrobocia.

Brak pracy ma negatywny wpływ na zdrowie psychiczne.

**Bezrobocie, niepewność zawodowa i finansowa
są czynnikami ryzyka samobójstw.**

Osoby cierpiące na ergofobię odczuwają silny lęk i niepokój na samą myśl o pracy, co może prowadzić do unikania obowiązków zawodowych, a nawet całkowitej rezygnacji z zatrudnienia. Objawy ergofobii mogą być zarówno psychiczne, jak i fizyczne.

Pośród objawów **fizycznych** wyróżnić można m.in.

- kołatanie serca,
- pocenie się,
- drżenie rąk,
- zawroty głowy,
- nudności i wymioty,
- bóle brzucha.

Do objawów **psychicznych** należą:

- silny lęk i niepokój na myśl o pracy,
- ataki paniki,
- bezsenna noc,
- trudności z koncentracją,
- rozdrażnienie i nerwowość,
- poczucie beznadziei i bezradności.



Konsekwencje ergofobii dla jednostki i rynku pracy

Ergofobia ma poważne konsekwencje zarówno dla jednostki, jak i dla rynku pracy. Osoby cierpiące na ergofobię często tracą pracę, co prowadzi do problemów finansowych, izolacji społecznej, depresji, a nawet uzależnień. Długotrwałe bezrobocie z powodu ergofobii może prowadzić do utraty poczucia własnej wartości, braku motywacji do działania i trudności w powrocie na rynek pracy.

Na rynku pracy ergofobia wpływa na spadek produktywności i efektywności, wzrost absencji i zwolnień lekarskich, trudności w rekrutacji i utrzymaniu pracowników. Pracodawcy coraz częściej muszą mierzyć się z problemem ergofobii wśród swoich pracowników, co wymaga wdrożenia odpowiednich programów wsparcia i działań prewencyjnych.

Co pokazują badania?

- ✓ Badania pokazują, że osoby z zaburzeniami lękowymi, w tym z ergofobią, są bardziej narażone na bezrobocie niż osoby bez tych zaburzeń.
- ✓ Ergofobia może prowadzić do unikania pracy, co z kolei może prowadzić do utraty umiejętności zawodowych i doświadczenia, co jeszcze bardziej utrudnia powrót na rynek pracy.
- ✓ Osoby z ergofobią często odczuwają stygmatyzację związaną z ich zaburzeniem, co może wpływać na ich motywację do poszukiwania pracy i wiarę we własne możliwości.

Sposoby radzenia sobie z ergofobią

Ergofobia jest problemem, który wymaga profesjonalnej pomocy. Terapia poznawczo-behawioralna (CBT) jest skuteczną metodą leczenia ergofobii, która pomaga w identyfikacji i zmianie negatywnych myśli i przekonań na temat pracy. Terapia ekspozycyjna, techniki relaksacyjne i farmakoterapia również mogą być pomocne w leczeniu ergofobii.

Oprócz profesjonalnej pomocy, istotne jest również podejmowanie działań prewencyjnych, takich jak budowanie poczucia własnej wartości i kompetencji, radzenie sobie ze stresem i presją, asertywność i umiejętność komunikacji oraz wspieranie zdrowego środowiska pracy.



Zdrowie psychiczne w pracy jest ważnym tematem, który wymaga uwagi zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. Ważne jest, aby identyfikować i minimalizować zagrożenia psychospołeczne, promować kulturę wsparcia i dbać o dobrostan psychiczny wszystkich pracowników.

Ergofobia to poważny problem, który dotyka coraz więcej osób na rynku pracy. Długotrwałe bezrobocie spowodowane ergofobią ma negatywny wpływ na życie zawodowe i osobiste jednostki oraz na funkcjonowanie rynku pracy. Zwiększenie świadomości na temat ergofobii, edukacja w tym zakresie, zachęcanie do szukania pomocy i wsparcia, oraz promowanie zdrowego środowiska pracy są kluczowe w walce z tym problemem.

„Zaświadczenia lekarskie z tytułu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania najczęściej wystawiane były w związku z reakcją na ciężki stres i zaburzeniami adaptacyjnymi (F43) – 33,9%, epizodem depresyjnym (F32) – 17,9%, zaburzeniami depresyjnymi nawracającymi (F33) – 8,7% oraz innymi zaburzeniami lękowymi (F41) – 17,5%.

Należy zaznaczyć, że reakcja na ciężki stres i zaburzenia adaptacyjne (F43) była przyczyną wzrostu o 12,0% liczby wystawionych z tego tytułu zaświadczeń lekarskich, a o 13,5% liczby dni absencji chorobowej.”

Raport ZUS „Absencja chorobowa w 2023 r.”

W 2023 r. zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania były przyczyną czasowej niezdolności do pracy w ujęciu wszystkich chorych – 11,0% co stanowiło 26,1 mln dni absencji.



1. <https://saleshr.pl/ergofobia-czyli-lek-przed-praca-jak-sobie-z-nim-poradzic/>
2. <https://www.poradnikzdrowie.pl/psychologia/zdrowie-psychiczne/ergofobia-czyli-lek-przed-praca-jak-sobie-z-nim-poradzic-aa-Zywg-kwmv-BdPG.html>
3. <https://grupaspotkanie.pl/blog/ergofobia-lek-przed-praca-objawy-co-warto-wiedziec/>
4. <https://www.aplikuj.pl/porady-dla-pracownikow/2533/ergofobia-lek-przed-praca-jak-rozpoznać-oraz-co-z-nim-zrobić-w-jaki-sposób-poradzić-sobie-z-ergofobia>
5. <https://formanway.pl/ergofobia/>
6. <https://spokojwglowie.pl/ergofobia-lek-przed-praca/>
7. <https://manufakturazmiany.pl/blog/objawy-wwu-u-dzieci-i-doroslych/>
8. <https://www.pexels.com/>
9. <https://www.who.int/>
10. <https://www.zus.pl/>



Apetyt na pracę

Iwona Bluszcz

7 kroków budowania pewności siebie

Nadejście wiosny to czas odrodzenia, nowej energii i przebudzenia po zimowym letargu. To idealny moment, by spojrzeć w przyszłość z optymizmem i śmiało postawić na swój rozwój zawodowy.

Dla wielu osób poszukujących pracy lub rozważających zmiany zawodowe, wiosna może być symbolicznym startem na nowo. To czas, by odświeżyć swoje podejście, wzmocnić motywację i zbudować pewność siebie, która jest kluczowa w drodze do sukcesu. Jak tego dokonać? Oto 7 kroków, które pomogą Ci rozkwitnąć zawodowo.

1. Odkryj swoje mocne strony i talenty

Każdy z nas ma unikalne umiejętności, które wyróżniają nas na rynku pracy. Wypisz swoje mocne strony – zarówno twarde kompetencje, jak znajomość narzędzi, jak i umiejętności miękkie, np. komunikatywność czy umiejętność rozwiązywania problemów. To one budują Twoją wartość jako pracownika i sprawiają, że możesz wyróżnić się na tle innych kandydatów. Przyjrzyj się swojemu dotychczasowemu doświadczeniu i znajdź elementy, które szczególnie cenili Twoi poprzedni pracodawcy lub współpracownicy. Możesz także poprosić bliskich lub kolegów z pracy o informację zwrotną – czasem inni widzą nasze atuty lepiej niż my sami.

2. Naucz się opowiadać o swoich sukcesach

Nie ukrywaj swoich osiągnięć! Przygotuj się do rozmów rekrutacyjnych, tworząc historie o swoich sukcesach. Mogą to być projekty, które ukończyłeś z sukcesem, sytuacje, w których pokonałeś trudności lub Twoja inicjatywa przyniosła firmie wartość. To dodaje pewności siebie i przekonuje pracodawcę, że warto Cię zatrudnić. Warto stosować metodę **STAR** (**S** - Situation – sytuacja; **T** – Task – zadanie; **A** – Action – działanie; **R** – Result - rezultat), aby jasno i przekonująco przedstawić swoje doświadczenia. Ćwicz opowiadanie tych historii przed lustrem lub z bliską osobą, aby podczas rozmowy kwalifikacyjnej czuć się swobodnie.



3. Zadbaj o swoje CV i profil zawodowy

Twoje CV i profil na LinkedIn to Twoja wizytówka. Zaktualizuj je tak, by podkreślały Twoje mocne strony, sukcesy i kompetencje. Dobrze przygotowane materiały aplikacyjne sprawią, że będziesz czuć się pewniej, wiedząc, że reprezentują Cię w najlepszym możliwym świetle. Pamiętaj o estetyce i przejrzystości dokumentów – czytelne i dobrze sformatowane CV od razu sprawia lepsze wrażenie. Dodaj także konkretne liczby i dane, które pokażą Twoje osiągnięcia – np. „zwiększyłem sprzedaż o 30%” lub „zoptymalizowałem proces, oszczędzając 15 godzin tygodniowo”.

4. Podejmuj wyzwania i rozwijaj się

Wiosna to czas wzrostu – niech stanie się także okresem Twojego rozwoju. Sięgaj po nowe wyzwania: kursy, szkolenia czy projekty, które pozwolą Ci zdobywać nowe kompetencje. Każdy nowy krok, nawet mały, dodaje Ci pewności siebie i czyni bardziej konkurencyjnym na rynku pracy. Jeśli obawiasz się większych zmian, zacznij od małych kroków – obejrzenie webinaru, przeczytanie książki z Twojej branży czy wykonanie jednego dodatkowego zadania, które wymaga nauki nowej umiejętności. Stopniowe budowanie wiedzy i doświadczenia sprawia, że z czasem poczujesz się pewniej i bardziej kompetentnie.

5. Buduj sieć kontaktów i inspiruj się innymi

Networking to nie tylko okazja do znalezienia pracy, ale także ogromne wsparcie. Rozmawiaj z ludźmi, uczestnicz w wydarzeniach branżowych, dołączaj do grup networkingowych. Czasem jedna rozmowa może otworzyć drzwi do nowych możliwości. Inspiruj się innymi i ucz się od tych, którzy osiągnęli sukces. Jeśli nie czujesz się swobodnie w kontaktach z nowymi osobami, zacznij od online'owych grup na LinkedIn czy Facebooku, gdzie możesz obserwować dyskusje i stopniowo włączać się w rozmowy. Możesz także skorzystać z mentoringu – doświadczeni profesjonaliści chętnie dzielą się swoją wiedzą i wskazówkami.

6. Praktykuj pozytywne nastawienie

Twoje myśli mają ogromny wpływ na Twoje działania. Pracuj nad pozytywnym nastawieniem – zapisuj swoje codzienne sukcesy, doceniaj nawet małe osiągnięcia, przypominaj sobie momenty, w których pokonałeś trudności.



Dzięki temu Twoja wiara we własne możliwości będzie rostała. Pomocne mogą być afirmacje – codzienne powtarzanie sobie motywujących zdań, takich jak „Jestem kompetentny i gotowy na nowe wyzwania” czy „Każdy dzień przybliża mnie do sukcesu”. Możesz także prowadzić dziennik sukcesów, gdzie zapisujesz nawet drobne osiągnięcia – z czasem zobaczysz, jak wiele już dokonałeś.

7. Naucz się radzić sobie z porażkami

Odmowy i trudne momenty są naturalnym elementem poszukiwania pracy. Nie traktuj ich jako przegranej, ale jako lekcję. Każda rozmowa, każde doświadczenie jest krokiem do przodu. Analizuj, co możesz poprawić i idź dalej, nie tracąc wiary w siebie.

Pamiętaj, że wielu ludzi sukcesu doświadczyło porażek zanim osiągnęli swój cel – traktuj je jako część drogi, a nie jako koniec marzeń. Jeśli czujesz się zniechęcony, porozmawiaj z kimś, kto Cię wspiera, lub zrób przerwę na regenerację, by wrócić z nową energią.

Budowanie pewności siebie to proces, ale wiosna to najlepszy czas, by zaczerpnąć nowej energii i ruszyć do działania. Pamiętaj, że każdy dzień to nowa szansa, a Twoje możliwości są znacznie większe, niż myślisz. Niech ten sezon będzie dla Ciebie czasem odważnych kroków i zawodowego rozkwitu!

7 KROKÓW W BUDOWANIU PEWNOŚCI SIEBIE



Trzymamy kciuki za Twoje sukcesy!



Weź i pracuj

Aleksandra Lechowicz

Ciekawe oferty pracy i staży dostępne w PUP

Zastępca dyrektora

Zastępca dyrektora placówki opiekuńczo-wychowawczej wypełnia zadania



Źródło: www.pexels.com

związane z: nadzorem i kierowaniem pracą wychowawców, sprawowaniem nadzoru pedagogicznego oraz nad pracą psychologa, pedagoga i pracownika socjalnego oraz prowadzeniem w tym zakresie właściwej dokumentacji, ustalaniem harmonogramów godzin pracy wychowawców i specjalistów oraz rozliczanie ich czasu pracy, nadzorem nad opieką nocną. Pełnienie czynności

na stanowisku zastępcy dyrektora w placówce opiekuńczo-wychowawczej wymaga od pracownika umiejętności: zarządzania zasobami ludzkimi, praktycznego stosowania przepisów prawa w zakresie zadań realizowanych przez placówkę opiekuńczo-wychowawczą, rozwiązywania problemów, zdecydowania i konsekwencji w działaniu oraz predyspozycji osobowych: odporności na stres, kreatywności, zaangażowania w wykonywanie obowiązków służbowych, komunikatywności, umiejętności pracy pod presją czasu oraz bardzo dobrej organizacji czasu pracy i wysokiej kultury osobistej, a także dyspozycyjności.

Zakres obowiązków na stanowisku pracy: kierowanie trzema placówkami opiekuńczo-wychowawczymi, prowadzenie bieżących spraw, nadzór nad funkcjonowaniem, ustalenie i egzekwowanie organizacji i zasad pracy, sprawowanie nadzoru merytorycznego, czuwanie nad przestrzeganiem obowiązujących procedur i przepisów, reprezentowanie placówki w sądach.

Warunki pracy: miejsce pracy ul. Sielska 3, 87-800 Włocławek, jedna zmiana

Rodzaj proponowanej umowy: umowa o pracę na okres próbny



Wynagrodzenie brutto: od 6 000 PLN + dodatek funkcyjny 600,00 PLN+
dodatek motywacyjny 1000,00 PLN

Wymagania: wykształcenie wyższe pedagogiczne, kierunek: psychologia, nauki o rodzinie lub kierunek, którego program obejmuje: resocjalizację, pracę socjalną, pedagogikę opiekuńczo-wychowawczą lub ukończone studia podyplomowe w zakresie psychologii, pedagogiki, nauk o rodzinie albo resocjalizacji; 3-letni staż pracy w placówce opiekuńczo-wychowawczej lub innej instytucji zajmującej się dzieckiem i rodziną.

Sekretarka w kancelarii prawnej (staż)



Źródło: www.pexels.com

Zakres obowiązków na stanowisku pracy: obsługa administracyjna sekretariatu, w tym obiegu dokumentacji, wsparcie pracowników merytorycznych w czynnościach administracyjnych, obsługa korespondencji przychodzącej i wychodzącej.

Warunki pracy: jedna zmiana (8 godzin),
pon.- pt. w godz. 08.00-16.00

Rodzaj proponowanej umowy: staż
organizowany i finansowany przez PUP
we Włocławku

Wynagrodzenie brutto: stypendium
stażowe 1994,40 PLN

Wymagania: wykształcenie wyższe na
kierunku: marketing, ekonomia,
zarządzanie, prawo jazdy kat. B, biegła znajomość języka angielskiego w mowie
- poziom biegły C2, w piśmie -poziom biegły C2.



Weź i pracuj

Jarosław Hofman

Portal mobilności zawodowej EURES



EURES Polska
Sieć europejskich ofert pracy

W celu podjęcia właściwych decyzji w sprawie mobilności, osoby szukające pracy oraz pracodawcy potrzebują rzetelnych informacji w zakresie różnych praktycznych, prawnych i administracyjnych kwestii.

W portalu mobilności zawodowej EURES można znaleźć informacje służące do pomocy i wsparcia osób planujących przeprowadzkę do innego kraju lub chcących rekrutować pracowników w innym kraju.

Baza danych „**Warunki życia i pracy**” zawiera istotne informacje dotyczące kwestii takich jak: znalezienie mieszkania, pomoc w wyborze szkoły, sprawy podatkowe, koszty życia, ochrona zdrowia, przepisy socjalne czy porównywanie kwalifikacji.

Kolejnym wartościowym narzędziem informacyjnym jest sekcja „**Informacje o rynku pracy**”, zawierająca istotne wskazówki na temat aktualnych trendów na europejskim rynku pracy, w podziale na kraje, regiony i sektory działalności. Informacje na temat nadchodzących wydarzeń, które mogą zainteresować osoby poszukujące pracy i pracodawców w wybranym kraju lub regionie, można znaleźć w kalendarzu wydarzeń.

Rozprawka o życiu i pracy w UE

Analiza istotnych kwestii praktycznych, prawnych i administracyjnych przed podjęciem decyzji o wyjeździe za granicę może wywoływać mętlik w głowie. Celem portalu EURES, poświęconego warunkom życia oraz pracy, jest umożliwienie, aby wyjazd za granicę przebiegał bez zakłóceń, poprzez wcześniejsze uzyskanie odpowiednich informacji. Dzięki nim można się także dowiedzieć, w których sektorach obserwuje się znaczne rozbieżności między liczbą dostępnych miejsc pracy i liczbą kandydatów na poszukiwane stanowisko, zarówno w bliskiej, jak i dalekiej perspektywie. Dzięki takim informacjom możemy wpłynąć na wybór rodzaju poszukiwanych ofert pracy.

Mimo że prawo do życia i pracy w innym państwie UE stanowi jedną z podstawowych swobód w UE, która na mocy porozumienia EOG i porozumienia EFTA odnosi się także do Norwegii, Islandii, Lichtensteinu



i Szwajcarii, obywatele nowo przyjętych państw członkowskich podlegają pewnym zasadom przejściowym. Więcej informacji na temat stosowania przepisów przejściowych w poszczególnych krajach należących do sieci EURES można uzyskać odwiedzając dział „Swobodny przepływ” lub korzystając z linku zamieszczonego poniżej.

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=466&langId=pl>

Czy należysz do osób spędzających część swojego czasu pracy wykonując obowiązki w innym państwie niż państwo członkowskie, w którym zazwyczaj pracujesz? Jeżeli tak, wówczas jesteś uznawany za „pracownika delegowanego”, a więcej informacji o zasadach regulujących związane z tym warunki pracy można uzyskać odwiedzając dział „Pracownicy delegowani” na portalu EURES. W celu uzyskania bardziej szczegółowych informacji zawsze można zwrócić się o pomoc do lokalnego doradcy EURES lub do doradcy EURES pracującego w kraju docelowym.

Europejskie warunki pracy

Jakość pracy i zatrudnienia to kwestia kluczowa, mająca silny wpływ na gospodarkę i sprawy humanitarne. Dobre warunki pracy są ważne dla dobrego samopoczucia europejskich pracowników, przyczyniając się do dobrostanu fizycznego i psychicznego Europejczyków oraz do wyników gospodarczych UE. Z humanitarnego punktu widzenia jakość środowiska pracy ma duży wpływ na ogólną satysfakcję z pracy i życia pracowników w Europie.

Z punktu widzenia ekonomicznego, wysokiej jakości warunki pracy są siłą napędową wzrostu gospodarczego i podstawą pozycji konkurencyjnej Unii Europejskiej. Wysoki poziom satysfakcji z pracy jest ważnym czynnikiem dla osiągnięcia wysokiej produktywności gospodarki UE.

Dlatego też dla Unii Europejskiej kwestią zasadniczą jest promowanie tworzenia i utrzymywania zrównoważonego i przyjemnego środowiska pracy – takiego, które sprzyja zdrowiu i dobremu samopoczuciu europejskich pracowników oraz tworzy dobrą równowagę między czasem pracy i czasem poza pracą.

Poprawa warunków pracy w Europie: ważny cel Unii Europejskiej.

Zapewnienie korzystnych warunków pracy obywatelom europejskim jest priorytetem dla UE. Dlatego Unia Europejska współpracuje z rządami



krajowymi, aby zapewnić przyjemne i bezpieczne środowisko pracy. Wsparcie dla państw członkowskich jest udzielane poprzez:

- wymianę doświadczeń między różnymi krajami i wspólne działania,
- ustanowienie minimalnych wymagań dotyczących warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy, które będą miały zastosowanie w całej Unii Europejskiej.

Kryteria jakości pracy i zatrudnienia

Aby osiągnąć trwałe warunki pracy, istotne jest określenie głównych cech sprzyjającego środowiska pracy, a tym samym kryteriów jakości warunków pracy. Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) w Dublinie to agencja UE, która zapewnia informacje, porady i wiedzę specjalistyczną na temat, jak sama nazwa wskazuje, warunków życia i pracy. Agencja ta ustanowiła kilka kryteriów jakości pracy i zatrudnienia, które obejmują:

- zdrowie i dobre samopoczucie w miejscu pracy – jest to kluczowe kryterium, gdyż dobre warunki pracy zakładają zapobieganie problemom zdrowotnym w miejscu pracy, zmniejszanie narażenia na ryzyko i poprawę organizacji pracy
- pogodzenie życia zawodowego i prywatnego – obywatele powinni mieć możliwość znalezienia równowagi między czasem spędzonym w pracy, a czasem wolnym
- rozwój umiejętności – praca dobrej jakości to taka, która daje możliwości szkolenia, doskonalenia i możliwości rozwoju kariery

Działalność Eurofound przyczynia się do planowania i projektowania lepszych warunków życia i pracy w Europie.

Zdrowie i bezpieczeństwo w pracy

Komisja Europejska podjęła szeroki zakres działań w celu promowania zdrowego środowiska pracy w państwach członkowskich UE. Opracowała między innymi *Strategię Wspólnoty na rzecz Zdrowia i Bezpieczeństwa w Pracy* na lata 2021–2027. Strategia ta została ustanowiona przy pomocy władz krajowych, partnerów społecznych i organizacji pozarządowych. Odpowiada ona na zmieniające się potrzeby w zakresie ochrony pracowników spowodowane transformacją cyfrową i zieloną, nowymi formami pracy i pandemią COVID-19. Jednocześnie ramy będą nadal uwzględniać tradycyjne



zagrożenia dla bezpieczeństwa i higieny pracy, takie jak ryzyko wypadków przy pracy lub narażenie na niebezpieczne substancje chemiczne.

Polityka Wspólnoty w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy ma na celu długotrwałą poprawę dobrostanu pracowników UE. Bierze pod uwagę fizyczny, moralny i społeczny wymiar warunków pracy, a także nowe wyzwania, jakie niesie ze sobą rozszerzenie Unii Europejskiej o kraje Europy Środkowej i Wschodniej. Wprowadzenie norm UE dotyczących zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy przyczyniło się w dużym stopniu do poprawy sytuacji pracowników w tych krajach.

Poprawa warunków życia i pracy w państwach członkowskich UE zależy w dużej mierze od ustanowienia wspólnych norm pracy. Przepisy i regulacje UE dotyczące pracy ustanowiły minimalne wymagania dotyczące zrównoważonego środowiska pracy i są obecnie stosowane we wszystkich państwach członkowskich. Poprawa tych norm wzmocniła prawa pracowników i jest jednym z głównych osiągnięć polityki społecznej UE.

Wskazówka dla otwartych na zmiany

Bardzo ważnym narzędziem wskazującym kierunki i trendy migracji zarobkowej jest raport o niedoborach i nadmiarach miejsc pracy. Szósta edycja raportu EURES na temat nierównowagi na rynku pracy pokazuje zacieśnianie się rynku pracy w całej Europie. Pomimo wolniejszego wzrostu gospodarczego wiele firm konkuruje o pracowników, którzy są chętni lub zdolni do pracy na stanowiskach oferowanych w miejscu, w którym są potrzebni. Jest to szczególnie widoczne w rzemiośle budowlanym i inżynieryjnym, opiece zdrowotnej i zawodach ICT. Powodów jest wiele: zmiany strukturalne w gospodarce, transformacja cyfrowa i ekologiczna skutkująca zmianą wymagań dotyczących kwalifikacji, zmiany demograficzne i rozwój społeczny, nieatrakcyjne warunki pracy lub niedopasowanie preferencji pracowników i pracodawców to tylko niektóre z nich. Do zawodów, w których brakuje pracowników najbardziej – tzn. takich, których niedobory są powszechne i dotkliwe – należą: kierowcy samochodów ciężarowych, pielęgniarki i lekarze (specjaliści), elektrycy, dekarze, kelnerzy i robotnicy budowlani. Struktura raportu uległa znacznym zmianom – zwłaszcza w ciągu ostatnich dwóch lat. Podczas gdy głównym źródłem danych na temat nierównowagi na rynku pracy nadal pozostają Krajowe Biura Koordynacyjne EURES (NCO), dodano dodatkowe źródła ilościowe i jakościowe. Raport zawiera również szczegółową analizę niedoborów siły roboczej w sektorze budowlanym.



Interesujące dane, wskazujące na występowanie niedoboru bądź nadwyżki w poszczególnych branżach, zawodach i kategoriach można uzyskać korzystając z poniższego linku:

https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-shortages-and-surpluses-europe_en#paragraph_5172

W następnych wydaniach naszego biuletynu przedstawimy warunki pracy w wybranych krajach UE.

Przydatne adresy stron internetowych

https://eures.europa.eu/index_pl – międzynarodowa strona EURES

<https://eures.praca.gov.pl> – krajowa strona EURES

<https://psz.praca.gov.pl> – strona publicznych służb zatrudnienia

<https://wuptorun.praca.gov.pl> – strona internetowa WUP w Toruniu

<https://wloclawek.praca.gov.pl> – strona internetowa PUP we Włocławku

<https://www.gov.pl/web/dyplomacja> – strona internetowa Ministerstwa Spraw Zagranicznych

<https://nawa.gov.pl/uznawalnosc> – strona Narodowej Agencji Wymiany Akademickiej, zajmującej się m.in. uznawalnością dyplomów

www.gov.pl/web/rodzina – strona internetowa Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej

<https://twój-europass.org.pl> – strona internetowa Krajowego Centrum Europass

<https://www.eurodesk.pl> – strona internetowa Fundacji Rozwoju Systemu Edukacji Narodowej Agencji Programu „Młodzież”

PUP News

Beata Ulanowicz

Zdrowa Praca – Zdrowe Życie



Zdrowie jest jednym z najważniejszych zasobów każdego człowieka, a jego stan wpływa nie tylko na jakość życia, ale także na wydajność i efektywność zawodową. W dobie rosnących wyzwań zawodowych, wzrastającego tempa życia i pracy oraz zmian organizacyjnych, które wymagają od pracowników ciągłego dostosowywania się do nowych warunków, troska o zdrowie – zarówno fizyczne, jak i psychiczne – staje się priorytetem.

Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) definiuje zdrowie nie tylko jako brak choroby, ale jako pełny dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny. Właśnie te trzy aspekty powinny być uwzględnione w strategii każdego odpowiedzialnego pracodawcy, który chce zapewnić swoim pracownikom optymalne warunki do pracy i rozwoju. Niestety, rzeczywistość wielu firm wciąż pokazuje, że troska o zdrowie pracowników jest często traktowana jako koszt, a nie inwestycja. Tymczasem liczne badania dowodzą, że środki przeznaczone na profilaktykę zdrowotną zwracają się wielokrotnie w postaci lepszej wydajności, mniejszej absencji oraz większego zaangażowania zespołu.

Według badań WHO ponad 60% pracowników biurowych skarży się na dolegliwości bólowe związane z układem mięśniowo-szkieletowym. Siedzący tryb życia, nieprawidłowa ergonomia stanowiska pracy, a także brak ruchu prowadzą do zwyrodnień, bólu pleców oraz problemów z układem krążenia. Dodatkowo tempo współczesnego świata sprawia, że ryzyko zawodowe związane z pracą nie ogranicza się już tylko do zagrożeń fizycznych. Coraz częściej to czynniki psychologiczne, takie jak stres, wypalenie zawodowe czy przeciążenie obowiązkami, stanowią główne zagrożenie dla pracowników.



Dbanie o zdrowie psychiczne i fizyczne powinno być zatem priorytetem dla każdego pracodawcy. Wiele badań wskazuje, że inwestycja w profilaktykę zdrowotną zwraca się poprzez zmniejszenie liczby zwolnień lekarskich i wzrost produktywności pracowników. Warto przytoczyć raport opublikowany przez Europejską Agencję Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy¹ według którego każda złotówka zainwestowana w zdrowie pracowników przynosi od 2 do 4 zł zwrotu w postaci zwiększonej efektywności i zmniejszonych kosztów absencji. W tym kontekście niezwykle ważne są inicjatywy realizowane przez pracodawców, takie jak projekt „Zdrowa Praca – Zdrowe Życie”, wdrażany przez Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku.

Profilaktyka zdrowotna – klucz do długowieczności zawodowej

Profilaktyka zdrowotna powinna stać się standardem w każdej organizacji, niezależnie od branży. Obejmuje ona działania mające na celu zapobieganie chorobom, ich wczesne wykrywanie oraz minimalizowanie skutków długotrwałego stresu i pracy w niekorzystnych warunkach.

Wśród skutecznych działań profilaktycznych możemy wyróżnić:

- *Regularne badania profilaktyczne* – pozwalają wykryć ewentualne problemy zdrowotne na wczesnym etapie, zanim rozwiną się w poważne schorzenia.
- *Ergonomia stanowiska pracy* – właściwie dostosowane biurko, krzesło oraz podnóżki zmniejszają ryzyko dolegliwości związanych z układem ruchu.
- *Szkolenia z zakresu zdrowia psychicznego* – uczą pracowników, jak radzić sobie ze stresem, jak zarządzać czasem oraz jak unikać wypalenia zawodowego.
- *Wsparcie fizjoterapeutyczne* – masaże, ćwiczenia rehabilitacyjne czy sesje jogi pomagają utrzymać dobrą kondycję fizyczną i zapobiegają urazom.
- *Promowanie aktywności fizycznej* – firmy mogą organizować programy zachęcające pracowników do ruchu, np. poprzez dofinansowanie kartów sportowych czy tworzenie przestrzeni do krótkiej gimnastyki w pracy.
- *Zdrowa dieta w miejscu pracy* – zapewnienie dostępu do zdrowych przekąsek oraz edukacja na temat prawidłowego odżywiania wspierają zarówno zdrowie fizyczne, jak i psychiczne.

¹ <https://osha.europa.eu/pl>

Pracodawca jako kluczowy gracz w dbaniu o zdrowie zespołu

Kluczową rolę w procesie budowania zdrowego środowiska pracy odgrywa oczywiście pracodawca. Jednak troska o zdrowie pracowników nie powinna ograniczać się jedynie do spełniania wymagań BHP. Współcześnie organizacje wdrażają rozwiązania prozdrowotne, które nie tylko pomagają pracownikom zachować dobrą kondycję, ale także przekładają się na wzrost efektywności i satysfakcji z pracy.



Działania te często obejmują:

- Elastyczne godziny pracy – umożliwienie pracownikom dostosowania harmonogramu do ich indywidualnych potrzeb, co zmniejsza poziom stresu;
- Wsparcie psychologiczne – dostęp do konsultacji z psychologiem dla osób doświadczających stresu i trudności zawodowych;
- Promowanie wartości związanych z równowagą między życiem zawodowym a prywatnym (tzw. work-life balance);
- Inwestowanie w zdrowie pracowników poprzez dofinansowanie form aktywności fizycznej;
- Tworzenie projektów i programów prozdrowotnych.

Współczesne badania pokazują, że firmy inwestujące w zdrowie pracowników notują mniejszą rotację kadry oraz większe zaangażowanie zespołu. Zadowoleni i zdrowi pracownicy to siła napędowa każdej organizacji.

Zdrowie psychiczne – fundament dobrostanu i efektywności

W ostatnich latach coraz większą uwagę poświęca się zdrowiu psychicznemu pracowników. Badania pokazują, że długotrwały stres, brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym oraz napięcia w miejscu pracy mogą prowadzić do poważnych problemów zdrowotnych, takich jak depresja, zaburzenia lękowe czy wypalenie zawodowe.



Według raportu Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy, prawie 60% pracowników w Europie wskazuje stres jako jeden z głównych problemów w miejscu pracy. Długotrwały stres prowadzi do wielu problemów zdrowotnych, w tym do chorób serca, cukrzycy, osłabienia odporności, a także depresji i zaburzeń lękowych. Ponadto, przeciążenie obowiązkami i brak możliwości regeneracji sprawiają, że coraz więcej pracowników doświadcza wypalenia zawodowego, które w 2019 roku zostało oficjalnie uznane przez WHO za syndrom mający wpływ na zdrowie i wymagający interwencji medycznej. WHO szacuje, że do 2030 roku depresja stanie się jedną z najczęściej diagnozowanych chorób na świecie, a jej wpływ na gospodarkę i życie zawodowe będzie coraz bardziej widoczny.



Wypalenie zawodowe, uznane za zespół wynikający z chronicznego stresu w miejscu pracy, objawia się m.in.:

- poczuciem wyczerpania emocjonalnego i fizycznego,
- utratą motywacji do pracy,
- cynicznym nastawieniem do obowiązków zawodowych,
- problemami z koncentracją i pamięcią,
- wzrostem absencji w pracy.

Niepokojące jest również to, że wielu pracowników bagatelizuje objawy przeciążenia psychicznego, uznając je za coś normalnego. Tymczasem długotrwały stres prowadzi do pogorszenia jakości życia, trudności w relacjach interpersonalnych oraz dolegliwości somatycznych, takich jak bóle głowy, zaburzenia trawienne czy problemy ze snem.

Jak sami możemy dbać o zdrowie psychiczne?

Regularne działania profilaktyczne, które pomagają unikać przeciążenia i jego negatywnych konsekwencji są kluczowe w dbaniu o zdrowie psychiczne. Skuteczne radzenie sobie ze stresem wymaga świadomego stosowania różnorodnych metod, które pomagają obniżyć napięcie i poprawić samopoczucie.



Prostymi, ale skutecznymi metodami są: kontrola oddechu, która wpływa na obniżenie poziomu kortyzolu, co sprzyja wewnętrznemu wyciszeniu i lepszemu panowaniu nad emocjami oraz praktyka uważności, czyli świadome skupienie na chwili obecnej, które pozwala ograniczyć natłok myśli, poprawić koncentrację i odnaleźć wewnętrzną równowagę. Nieocenioną rolę w redukowaniu stresu odgrywają także ruch i aktywność fizyczna, które wpływają korzystnie na kondycję organizmu, a przede wszystkim pobudzają produkcję endorfin, czyli naturalnych substancji poprawiających nastrój. Na dobrostan psychiczny ogromny wpływ ma nasz styl życia. Odpowiednia ilość snu, zbilansowana dieta bogata w witaminy i minerały, właściwe nawodnienie oraz ograniczenie używek wspierają stabilność emocjonalną. Kolejnym kluczowym czynnikiem w skutecznym zarządzaniu stresem jest równowaga między życiem zawodowym, a prywatnym. Jasne określenie granic pozwala oddzielić obowiązki od czasu przeznaczonego na odpoczynek, a regularne przerwy w ciągu dnia wspierają regenerację umysłu i utrzymanie wysokiej efektywności. Poświęcanie czasu na rozwijanie pasji i zainteresowań nie tylko poprawia nastrój, ale również pozwala nabrać dystansu do codziennych wyzwań. Istotnym wsparciem w radzeniu sobie ze stresem są relacje międzyludzkie. Dzielenie się swoimi przeżyciami i emocjami z bliskimi wzmacnia poczucie przynależności i daje możliwość uzyskania cennych perspektyw.

Natomiast w sytuacjach wymagających głębszej pracy nad emocjami warto rozważyć skorzystanie z pomocy specjalistów – rozmowa z psychologiem lub terapeutą może pomóc lepiej zrozumieć własne potrzeby i skuteczniej radzić sobie z wyzwaniami.

Jak widać dbanie o zdrowie psychiczne to proces, który wymaga regularnych działań, ale wiele z nich można wdrożyć samodzielnie, bez konieczności sięgania po profesjonalną pomoc. Świadome zarządzanie stresem, troska o odpoczynek, aktywność fizyczna, dobre nawyki żywieniowe i wsparcie społeczne to elementy, które wspólnie budują fundament zdrowia i dobrego samopoczucia. Inwestowanie w te obszary nie tylko poprawia jakość życia, ale także przekłada się na większą satysfakcję i skuteczność w codziennych obowiązkach.



Projekt „Zdrowa Praca – Zdrowe Życie” - korzyści dla pracowników i pracodawcy

Wychodząc naprzeciw współczesnym trendom promującym dobrostan pracowników, Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku opracował projekt pn. „Zdrowa Praca – Zdrowe Życie”. Projekt został stworzony jako odpowiedź na zgłaszane przez pracowników problemy zdrowotne, w trosce o ich zdrowie i komfort pracy. Jego celem jest nie tylko poprawa warunków pracy, ale także wspieranie pracowników w dbaniu o ich samopoczucie i efektywność zawodową poprzez kompleksowe działania profilaktyczne i rehabilitacyjne.

Projekt jest realizowany od 1 stycznia do 31 grudnia 2025 r. i jest współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.

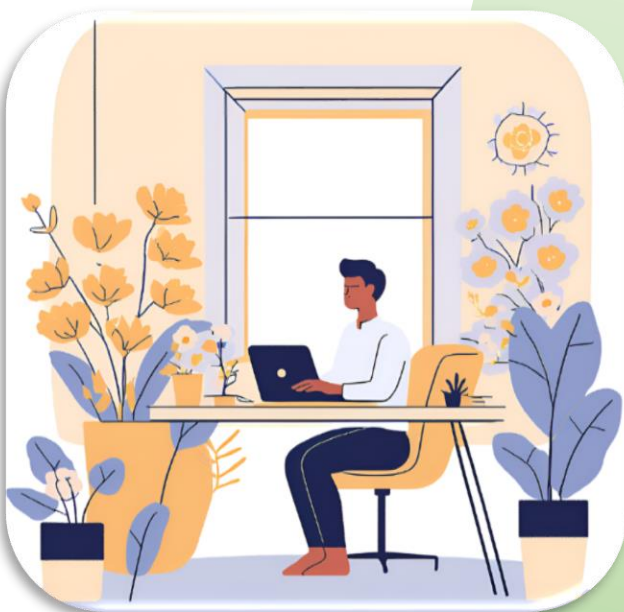
W ramach projektu zaplanowano:

- Konsultacje lekarskie – 93 pracowników skorzysta z indywidualnej konsultacji lekarskiej, której celem będzie ocena stanu zdrowia i wskazanie dalszych działań profilaktycznych.
- Zajęcia fizjoterapeutyczne – 62 osoby otrzymają możliwość skorzystania z terapii manualnej, elektroterapii, masaży oraz innych zabiegów dostosowanych do ich potrzeb.
- Pogłębione badania profilaktyczne – dla 31 osób przewidziano szczegółowe badania diagnostyczne, m.in. morfologię, lipidogram, badania okulistyczne i kardiologiczne.
- Szkolenia z zakresu zdrowia psychicznego – 71 pracowników weźmie udział w warsztatach dotyczących radzenia sobie ze stresem, przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu oraz zachowania równowagi między życiem zawodowym a prywatnym.
- Doposażenie stanowisk pracy – wszyscy uczestnicy projektu otrzymają ergonomiczne krzesła, podnóżki i podkładki pod myszkę, co przyczyni się do poprawy komfortu pracy i zmniejszenia ryzyka schorzeń układu mięśniowo-szkieletowego.

Projekt „Zdrowa Praca – Zdrowe Życie” to przykład nowoczesnego podejścia do zarządzania zasobami ludzkimi, w którym priorytetem jest dobrostan pracowników. Stanowi krok w stronę bardziej świadomego i odpowiedzialnego modelu organizacji pracy, uwzględniającego potrzeby zdrowotne zespołu. Miejmy nadzieję, że podobne inicjatywy staną się normą, przyczyniając się zarówno do poprawy jakości życia pracowników, jak i wzrostu ich efektywności.



Coraz więcej firm dostrzega wymierne korzyści płynące z inwestowania w komfort i dobre samopoczucie kadry, bowiem troska o zdrowie pracowników przekłada się na ich większą efektywność i zaangażowanie, co powinno stać się standardem w każdej organizacji.



CZAS NA KONKRETY - CZYLI LICZBY (STYCZEŃ - GRUDZIEŃ 2024)



51.619.708,61 Zł

W 2024 roku wydatki
z Funduszu Pracy
wyniosły niespełna
52 mln złotych!!!

30.861.450,73 Zł

Blisko *31 mln złotych*
przeznaczonych zostało
na rzecz programów
aktywizacyjnych.



17.119.999,19 Zł

Ponad *17 milionów złotych* to
środki na zasiłki dla osób
bezrobotnych.



1.860.977,20 Zł

Kwota dodatków aktywizacyjnych.

PROGRAMY AKTYWIZACYJNE (STYCZEŃ - GRUDZIEŃ 2024)



6.183.230,19 Zł

Od stycznia do grudnia 2024 roku PUP we Włocławku przyznał aż 208 dotacji na założenie własnej firmy.

5.619.810,76 Zł

Urząd pracy podpisał 123 umowy z pracodawcami na wyposażenie bądź doposażenie stanowiska pracy. Ponadto 154 osoby rozpoczęły prace interwencyjne.



6.535.068,37 Zł

624 osoby z powiatu grodzkiego i ziemskiego podjęły staż.

PROGRAMY AKTYWIZACYJNE (STYCZEŃ - GRUDZIEŃ 2024)



1.103.624,37 ZŁ

Aż 235 osób skorzystało z naszej oferty szkoleń.

3.092.056,51 ZŁ

PUP we Włocławku zawarł 376 umów w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w wyniku których wsparcie otrzymało 2056 osób.



6.013.891,94 ZŁ

415 osób zostało skierowanych do pracy w ramach robót publicznych oraz 236 osób do odbywania prac społecznie użytecznych.



PROGRAMY AKTYWIZACYJNE (STYCZEŃ - GRUDZIEŃ 2024)

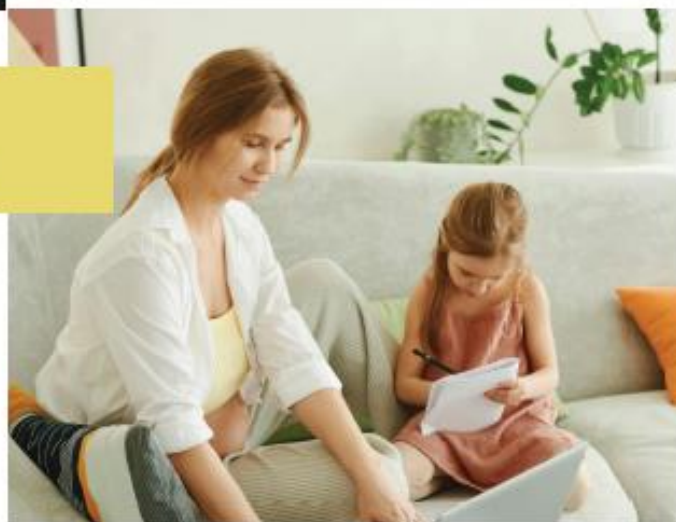


474.747,68 Zł

*Aż 435 osób skorzystało
ze zwrotu kosztów dojazdu
i zakwaterowania.*

73.132,08 Zł

*42 osoby skorzystały
ze zwrotu kosztów opieki
nad dzieckiem/dziećmi
lub osobą zależną.*



519.767,84 Zł

*W opisywanym okresie
wyplacono 66 bonów na
zasiedlenie.*





Nazwa rubryki

SPIS TREŚCI

Numer strony

PUP News

Jarosław Tomaszewski
R(E)wolucja w urzędach pracy!

5

Apetyt na pracę

Iwona Bluszcz 12
Komunikacja w pracy i kompetencje przyszłości

Apetyt na pracę

Aleksandra Lechowicz 15
Nowoczesne kompetencje na rynku pracy

Weź i pracuj

Beata Ułanowicz 20
Programy specjalne jako narzędzie aktywizacji

Apetyt na pracę

Zbigniew Ziółkowski 24
Praca w sektorze publicznym vs. prywatnym

Fotorelacje

Iwona Bluszcz 30
Przeżyjmy to jeszcze raz



PUP News

Zbigniew Ziółkowski

37

Ergofobia, a problem długotrwałego bezrobocia

Apetyt na pracę

Iwona Bluszcz

41

7 kroków budowania pewności siebie

Weź i pracuj

Aleksandra Lechowicz

44

Ciekawe oferty pracy

Weź i pracuj

Jarosław Hofman

46

Portal mobilności zawodowej EURES

PUP News

Beata Ułanowicz

51

Zdrowa Praca – Zdrowe Życie

PUP News

Iwona Bluszcz

58

Czas na konkrety, czyli liczby za 2024 rok

Tego jeszcze nie zrobił żaden urząd
w naszym województwie!!!
Zapraszamy Was do przejścia
z "Pracą na TY"



Z PRACĄ NA TY

PODCAST

POWIATOWEGO URZĘDU PRACY WE WŁOCŁAWKU

Ciekawi goście

*Motywujące
rozmowy*

*Praktyczne
porady*

*Nowy
odcinek
co dwa
tygodnie*

*Rzetelne
informacje*

Znajdziesz nas na:



WWW.WLOCLAWEK.PRACA.GOV.PL



POWIATOWY URZĄD PRACY WE WŁOCŁAWKU

ul. Kapitulna 24, 87-800 Włocławek
tel. (54) 234 00 89, 234 00 90
<http://wloclawek.praca.gov.pl/> towl@praca.gov.pl
[facebook.com/pupwloclawek](https://www.facebook.com/pupwloclawek)

PUP we Włocławku - filia w Kowalu

ul. Piwna 24, 87-820 Kowal, tel. (54) 274 10 50
towlko@praca.gov.pl

PUP we Włocławku - filia w Lubrańcu

ul. Brzeska 49, 87-890 Lubraniec, tel. (54) 286 22 18
towlu@praca.gov.pl



Dyrektor PUP we Włocławku Anna Jackowska, tel. wew. 33

ajackowska@wloclawek.praca.gov.pl

Z-ca Dyrektora Sławomir Sawicki, tel. wew. 34

ssawicki@wloclawek.praca.gov.pl

Z-ca Dyrektora Roman Torzewski, tel. wew. 29

rtorzewski@wloclawek.praca.gov.pl

Dział Finansowo-Księgowy tel. wew. 35

Główny Księgowy Monika Skurzyńska, tel. wew. 36

monika.skurzynska@wloclawek.praca.gov.pl

Dział Organizacyjno-Administracyjny Kierownik: **Anna Wiśniewska**, tel. wew. 31

awisniewska@wloclawek.praca.gov.pl

Komórka Kadr PUP: tel. wew. 30

Organizacja zamówień publicznych: tel. wew. 19

Archiwum: tel. wew. 20

Kancelaria: tel. wew. 13

Informatycy, statystyka: tel. wew. 16

Dział Ewidencji i Świadczeń Kierownik: **Ewa Kaźmierczak**, tel. wew. 37

ekazmierczak@wloclawek.praca.gov.pl

Rejestracja: tel. wew. 24

Naliczanie świadczeń: tel. wew. 22

Dział Instrumentów Rynku Pracy Kierownik: **Anna Dobska**, tel. wew. 17

adobska@wloclawek.praca.gov.pl

Dotacje na działalność gospodarczą; prace interwencyjne: tel. wew. 25, 40; tel. kom. 728 768 124

Doposażenie stanowisk pracy: tel. wew. 18; tel. kom. 507 218 430

Roboty publiczne: tel. wew. 25, 40; tel. kom. 728 768 124

Prace społecznie użyteczne: tel. wew. 28, 53, 54, tel. kom. 507 218 495

Organizacja staży: tel. wew. 28, 53, 54, tel. kom. 507 218 495

Refundacja kosztów przejazdu do pracy, na staż: tel. wew. 28, 53, 54, tel. kom. 507 218 495

Wielosobowe stanowisko ds. projektów: tel. wew. 26, 27

CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ PUP:

Kierownik: Jarosław Tomaszewski, tel. wew. 12 jtomaszewski@wloclawek.praca.gov.pl

Pośrednictwo Pracy: oferty pracy: tel. wew. 42

Obsługa osób zarejestrowanych bez prawa do zasiłku: tel. wew. 10, 15, 48

Obsługa osób zarejestrowanych z prawem do zasiłku: tel. wew. 41

Pośrednik pracy informujący o usługach EURES: tel. wew. 14

Zatrudnianie cudzoziemców: tel. wew. 14

Skierowania: na staże, do prac subsydiowanych: tel. wew. 56

Szkolenia, studia podyplomowe: tel. wew. 11, 47

Krajowy Fundusz Szkoleniowy; przygotowanie zawodowe dorosłych: tel. wew. 47

Poradnictwo zawodowe, doradcy zawodowi: tel. wew. 21

Punkt Informacyjno-Konsultacyjny dla obywateli Ukrainy: tel. wew. 14

