

Powiatowy Urząd
Pracy we Włocławku



Kapitulniak

Pismo Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku

W TYM WYDANIU



Aspekty nowej ustawy



Trzy programy specjalne



Wywiad z Piotrem Witwickim



NR 2/2025

kwiecień -
czerwiec
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 Ułanowicz

Anna Wiśniewska

Jarosław Tomaszewski



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

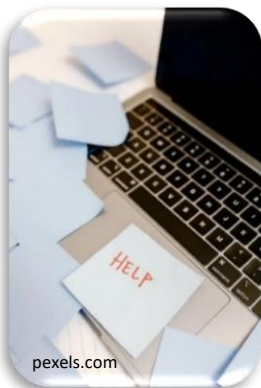
Swobodniej o PUP i rynku pracy



PUP News

Aleksandra Lechowicz

Nowa ustawa i zmiany w zasadach obsługi klienta



Przepisy i zasady wprowadzone nową ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia wpłynęły na zmiany w organizacji pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku. Urząd pracy zapewnia swojemu klientowi: osobie bezrobotnej, poszukującej pracy lub pracodawcy opiekę wyznaczonego pracownika urzędu. Funkcję taką pełnią doradcy ds. zatrudnienia (wcześniej doradcy klienta) podzieleni na 2 zespoły: doradców ds. zatrudnienia, obsługujących klienta indywidualnego oraz doradców ds. zatrudnienia, obsługujących klienta instytucjonalnego (pracodawcę). Nowe przepisy wprowadziły zmianę stanowiska

pośrednika pracy na doradcę do spraw zatrudnienia. Doradca do spraw zatrudnienia obsługujący pracodawców:

1. nawiązuje kontakty i współpracę z grupą pracodawców, umożliwiające pozyskiwanie i rozpowszechnianie ofert pracy i utrzymuje z nimi stały kontakt,
2. przedstawia zasady korzystania z form pomocy adresowanych do pracodawców oraz bada ich oczekiwania w tym zakresie,
3. prowadzi działania w zakresie pośrednictwa pracy (przyjmuje i udostępnia ofert pracy, organizuje giełdy i targi pracy, udziela pracodawcom informacji o kandydatach do pracy).

Uwaga: Wprowadzono obowiązek zgłaszania ofert pracy do ePracy dla pracodawców z sektora publicznego oraz dla podmiotów prywatnych, jeśli dysponują środkami publicznymi i prowadzą nabór pracowników.

4. udziela bezrobotnym, poszukującym pracy lub osobom niezarejestrowanym, w tym osobom biernym zawodowo informacji o ofertach pracy upowszechnianych w ePracy oraz w innych ogólnodostępnych bazach.



Doradca do spraw zatrudnienia obsługujący klienta indywidualnego:

1. udziela pomocy w zakresie udostępniania i informowania o ofertach pracy upowszechnianych w ePracy prowadzonej przez ministra właściwego do spraw pracy oraz w innych ogólnodostępnych bazach oraz informuje o innych formach pomocy, także w ramach poradnictwa zawodowego,

Uwaga: Nowe przepisy anulowały możliwość wydawania skierowań na niesubsydiowane oferty pracy i zastąpiły je informowaniem klienta o ofertach pracy. Nadal wydawane będą skierowania: na zajęcia z poradnictwa zawodowego, na szkolenie, na staż, w związku z refundacją kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy, do prac interwencyjnych, do wykonywania prac społecznie użytecznych.

2. osobiście może objąć pomocą w zakresie poradnictwa zawodowego, jeśli ma odpowiednie kwalifikacje,
3. zbiera wszelkie informacje o kliencie ułatwiające ocenę jego sytuacji i potrzeb związanych z możliwością wejścia lub powrotu na rynek pracy,
4. przygotowuje indywidualny plan działania (IPD) dla klienta oraz monitoruje jego realizację,
5. utrzymuje stały kontakt z klientem co najmniej raz na 30 dni.

Planowane jest utworzenie bazy CV dla klientów urzędu pracy oraz dla osób niezarejestrowanych, działającej z wykorzystaniem mechanizmu automatycznego dobierania odpowiednich ofert pracy z ePracy do informacji zawartych w CV kandydatów.

Doradcy do spraw zatrudnienia, obsługujący klienta indywidualnego, mają także funkcję doradcy ds. osób do 30 roku życia. Ich zadaniem jest ocena umiejętności cyfrowych młodej osoby w formie wypełnianej ankiety. W zależności od wyników ankiety doradca może zaproponować klientowi nabycie umiejętności cyfrowych w formie: szkolenia, stażu lub poradnictwa zawodowego. W okresie do 4 miesięcy od dnia rejestracji doradca przedstawia młodej osobie propozycje: zatrudnienia, stażu, szkolenia lub innej formy pomocy, zgodnie z ustaleniami zawartymi w indywidualnym planie działania.

Przygotowanie IPD jest obowiązkowe dla:

1. bezrobotnego zarejestrowanego łącznie przez okres ponad 90 dni w okresie ostatnich 180 dni,
2. osoby do 30 roku życia (w tym bezrobotnej i poszukującej pracy).



Przygotowanie IPD dla pozostałych osób jest możliwe, na wniosek klienta. IPD powstaje podczas rozmowy z bezrobotnym lub poszukującym pracy, na podstawie analizy jego sytuacji oraz po wzięciu pod uwagę jego oddalenia od rynku pracy i gotowości do wejścia lub powrotu na rynek pracy. Jeśli klient odmówił udziału w przygotowaniu IPD lub z własnej winy przerwał jego realizację zostanie pozbawiony statusu bezrobotnego na okres 90 dni.

IPD obejmuje w szczególności:

1. formy pomocy dostosowane do sytuacji i potrzeb klienta,
2. działania, które klient może zrealizować samodzielnie,
3. terminy realizacji form pomocy i działań podejmowanych przez klienta samodzielnie,
4. preferowaną przez klienta częstotliwość i formę kontaktu,
5. termin zakończenia realizacji IPD.

IPD może być zmieniany przy udziale bezrobotnego lub poszukującego pracy. PUP w okresie realizacji IPD kontaktuje się co najmniej raz na 30 dni w celu monitorowania sytuacji i postępów w realizacji działań przewidzianych w IPD. Kontakt ten może być realizowany w formie spotkania, rozmowy telefonicznej albo wymiany informacji drogą elektroniczną lub pocztową. Z kolei osoba bezrobotna zobowiązana jest do utrzymania kontaktu z urzędem pracy co najmniej raz na 90 dni, aby potwierdzić zainteresowanie dostępnymi formami pomocy. Forma kontaktu obejmuje zarówno wizyty osobiste, jak i kontakt zdalny, za pomocą np. telefonu, SMS, e-maila oraz listowny. Jeśli nawiązanie kontaktu z klientem będzie niemożliwe, a on sam również nie będzie utrzymywał kontaktu z urzędem pracy, może to skutkować wyrejestrowaniem na 90 dni po upływie 90 dni od dnia ostatniego kontaktu.

Jeżeli w wyniku realizacji IPD klient nie podjął zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub nie rozpoczął działalności gospodarczej, następuje analiza poszczególnych etapów i działań podjętych w ramach IPD. Ustala się przyczyny niepowodzenia i przygotowuje przy udziale klienta nowy IPD.

W sytuacji podjęcia przez osobę długotrwale bezrobotną lub do 30. roku życia pracy, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej w wyniku realizacji IPD, doradca może, za zgodą osoby, utrzymywać z nią kontakt w celu wspierania jej w utrzymaniu aktywności zawodowej przez okres 60 dni od dnia wyrejestrowania. Wsparcie może obejmować przede wszystkim: rozmowy na temat sytuacji zawodowej, pomoc w utrzymaniu motywacji do pracy oraz udzielanie informacji o możliwościach pomocy innych instytucji publicznych. Wymiana informacji może być prowadzona w formie kontaktu elektronicznego.



Indywidualne plany działania, których przygotowanie albo realizacja rozpoczęły się przed dniem wejścia w życie nowych przepisów, są realizowane na zasadach wcześniej ustalonych, z możliwością dostosowania do aktualnych form pomocy i terminów.

Realizacja IPD będzie obejmowała także współpracę poszczególnych pracowników: doradcy do spraw zatrudnienia z doradcą zawodowym czy specjalistą ds. zatrudnienia, w celu wymiany informacji i doboru odpowiedniej formy wsparcia dla klienta.

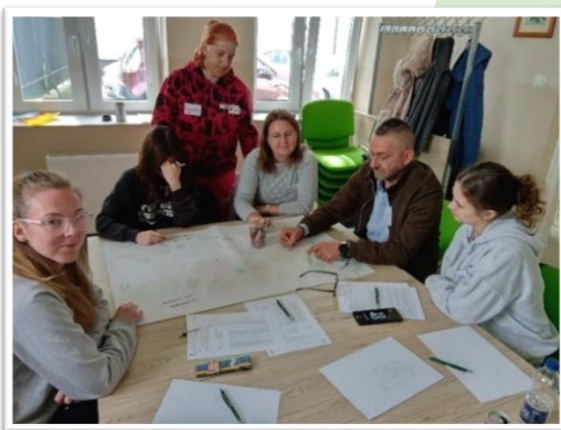
Poradnictwo zawodowe, realizowane przez doradców zawodowych, polega na udzielaniu pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy i osobom niezarejestrowanym, w tym osobom biernym zawodowo w wyborze lub zmianie zawodu, miejsca pracy, kierunku kształcenia lub szkolenia oraz w planowaniu rozwoju zawodowego. Możliwa jest również pomoc przedsiębiorcom w planowaniu działań ułatwiających adaptację do wymogów rynku pracy, także w podnoszeniu kompetencji zawodowych. Wsparcie jest realizowane poprzez:

1. udzielanie informacji o rynku pracy, zawodach, kwalifikacjach, możliwościach kształcenia i szkolenia,
2. udzielanie porad zawodowych w zakresie możliwości rozwoju zawodowego, w tym pomocy w określeniu kompetencji, umiejętności, zainteresowań, uzdolnień i doświadczenia zawodowego oraz w zakresie umiejętności niezbędnych przy aktywnym poszukiwaniu pracy i samozatrudnieniu w szczególności z wykorzystaniem metod i programów, w tym standaryzowanych narzędzi diagnostycznych,
3. organizowanie i prowadzenie szkoleń z zakresu umiejętności poszukiwania pracy,
4. udzielenie pomocy przedsiębiorcom w doborze kandydatów do pracy i we wspieraniu rozwoju zawodowego przedsiębiorcy i jego pracowników.

Poradnictwo zawodowe jest prowadzone w formie indywidualnej i grupowej. Może być świadczone na odległość z wykorzystaniem narzędzi teleinformatycznych (np. poprzez platformę ZOOM lub telefonicznie). Planowana jest kontynuacja współpracy doradców zawodowych urzędu pracy z pracownikami Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży oraz Centrum Poradnictwa Zawodowego WUP, polegająca na wspólnym organizowaniu i prowadzeniu zajęć dla klientów PUP. Warsztaty zwiększają umiejętności dotyczące między innymi: radzenia



sobie w sytuacjach trudnych, aktywnego poszukiwania pracy, przygotowania dokumentów wymaganych przez pracodawców, autoprezentacji. CEiPM adresuje swoją pomoc do osób do 30 roku życia. Uzupełnia tym samym zadania urzędu pracy realizowane wobec młodych osób wchodzących na rynek pracy lub mających trudności w uzyskaniu zatrudnienia.





PUP News

Jarosław Tomaszewski

Nowa ustawa i potencjał rozwoju kompetencji

*Praca to nie tylko zawód — to odpowiedź
na pytanie: co mogę wnieść do świata?*

Zaczynając niniejszy tekst od nawiązania do powyższej, ciekawej jak sądzę, sentencji, wygenerowanej przez ChatGPT, w jednej z pasjonujących dla mnie konwersacji, możemy zatrzymać się przez chwilę na pytaniu: co faktycznie wnosimy do świata? W powyższym motto AI sugeruje, że tym co wnosimy do świata jest nasza praca. Zapewne zauroczeni poezją romantycy powiedzą, że najważniejsze co możemy dać światu to miłość. Pewnie tak jest, ale niniejszy tekst dotyczy rynku pracy, więc oceniamy tutaj ten rodzaj naszego wkładu, który odnosi się do świata pracy. Czynności pracownicze kreują rzeczywistość, zmieniając otoczenie. To nasz dar dla współczesności i przyszłości. Ale praca wiąże się m.in. z rozwojem naszych kompetencji. Oprócz cech indywidualnych, takich jak osobowość czy charakter, a także oprócz stosunku do innych istot oraz materii nieożywionej, wnosimy do świata wszystko to, co kryje się pod pojęciem: umiejętności. Naszą istotną właściwością, cechą człowieczeństwa, jest to, że możemy rozwijać swoje predyspozycje. Oznacza to, że to, co wnosimy do świata, może ewoluować i stawać się bardziej wartościowe. Ważne jest zatem to, czy mamy w sobie potrzebę rozwoju i czy potrafimy szukać wsparcia podmiotów, umożliwiających nam poszerzanie naszych umiejętności. Innymi słowy: mamy kompetencję do rozwijania kompetencji, zaś niektóre instytucje mają kompetencje, żeby pomóc nam w podejmowaniu aktywności w tym zakresie. Reasumując, a także rozwijając powyższą myśl AI, możemy powiedzieć, że wnosimy do świata nie tyle, albo nie tylko, naszą pracę, ale zwłaszcza naszą fachowość czy profesjonalizm, ugruntowany na rozwiniętych kompetencjach. Profesjonalizm to synonim wysokiego standardu pracy. Aby rozwinąć swoje predyspozycje i w rezultacie stać się fachowcem czy może profesjonalistą, musimy z reguły inwestować swoje zasoby, w tym czas i środki finansowe, w działania edukacyjne. W tej dziedzinie pomocny jest urząd pracy, który po pierwsze może wspierać osobę w ustaleniu jej mocnych stron, jej predyspozycji, zaś po drugie może sfinansować kształcenie ustawiczne, które umożliwi osiągnięcie wyższego poziomu umiejętności.



W porównaniu do dotychczasowych przepisów, ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia rozszerza możliwości urzędów pracy w zakresie podnoszenia kwalifikacji swoich klientów. Podobnie jak w poprzedniej ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która po dwudziestu latach użytkowania spoczęła w archiwach, tak i w omawianym akcie normatywnym, **istnieje możliwość finansowania szkoleń zawodowych**, w tym kursów indywidualnych. Oznacza to, że PUP może opracować plan szkoleń na dany rok budżetowy, zgodnie z analizą rynku pracy. W takim planie urząd może założyć zamówienie szeregu kursów, które pozwolą uczestnikom na poszerzenie kompetencji o nowe umiejętności czy też na przekwalifikowanie zawodowe. PUP we Włocławku bazuje na takim modelu działania. Co roku planujemy szkolenia z wielu branż i dziedzin, aby oferta była różnorodna i zgodna z oczekiwaniem rynku. Stąd szkolenia na zawodowych kierowców, operatorów maszyn i urządzeń, ale też kursy informatyczne. W naszym planie umieszczamy także pozycję pod hasłem „szkolenia indywidualne”. To zabezpieczenie, także finansowe, miejsc na szkolenia wskazane przez naszych klientów. Czasami bowiem zdarza się, że osoby zarejestrowane w PUP nie są zainteresowane kursami grupowymi, pomimo rynkowości zaprojektowanych przez nas kursów. Po prostu mają własny, realny scenariusz na adaptację na rynku pracy. Na podstawie kontaktu z konkretnymi firmami, wiedzą, że potrzebują określonych umiejętności, które pozwolą im na zatrudnienie. Dysponując potwierdzoną opcją przyjęcia do danego przedsiębiorstwa, aplikują w PUP o sfinansowanie kursu wskazanego przez przyszłego pracodawcę. W takim przypadku Dyrektor PUP może wyrazić zgodę na skierowanie na szkolenie wnioskodawcy i pokrycie kosztów realizacji kursu. Trzeba jednak pamiętać, że ta forma wsparcia ma charakter fakultatywny, a nie obligatoryjny. PUP może pozytywnie rozpatrzyć prośbę wnioskodawcy, ale nie ma takiego obowiązku. Wynika to z faktu, że urząd powinien przeprowadzić analizę zasadności finansowania szkolenia. W pewnych przypadkach nie ma podstaw do wydatkowania funduszy publicznych na pokrycie kosztów zdobywania nowych kwalifikacji przez wnioskodawcę. Dotyczy to na przykład sytuacji, gdy kandydat dysponuje takimi kompetencjami, które umożliwiają podjęcie pracy.

Poprzez finansowanie szkoleń PUP poprawia pozycję swoich klientów na rynku pracy, czyniąc ich bardziej konkurencyjnymi i atrakcyjnymi dla pracodawców. W trakcie kursu uczestnik otrzymuje co miesiąc stypendium równe 120% zasiłku dla bezrobotnych, jeżeli miesięczny wymiar czasu szkolenia wynosi co najmniej 150 godzin. W przypadku niższego miesięcznego wymiaru



godzin szkolenia wysokość stypendium ustala się proporcjonalnie, z tym że stypendium nie może być niższe niż 20% zasiłku dla bezrobotnych. W przypadku zwolnienia lekarskiego z zajęć szkoleniowych, przysługuje połowa dziennej stawki stypendium za każdy usprawiedliwiony dzień nieobecności.

Nowa ustawa poszerza grono potencjalnych odbiorców tej formy wsparcia. Oprócz klientów posiadających w PUP status osoby bezrobotnej, również kandydaci ze statusem osoby poszukującej pracy mogą liczyć na skorzystanie z tej formy pomocy. W tym miejscu warto podkreślić, że bezrobotny i poszukujący pracy to dwie odmienne kategorie klientów PUP, choć potocznie te określenia traktuje się synonimicznie. Przepisy rozróżniają te kategorie i wskazują konkretne uprawnienia dla osób posiadających jeden lub drugi status. Osoby z niepełnosprawnością zarejestrowane jako poszukujący pracy mogą korzystać z wielu form pomocy analogicznie do osób bezrobotnych. W ich przypadku różnica może polegać na innym źródle finansowania. Osobom niepełnosprawnym dedykowany jest bowiem Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Zatem w przypadku osób z niepełnosprawnością, które chcą rozwinąć swoje kwalifikacje, koszty szkolenia mogą być pokryte z Funduszu Pracy lub z PFRON.

Nowością, jeśli chodzi o wsparcie kształcenia ustawicznego jest możliwość pokrycia kosztów szkolenia dla innych, niż osoby z niepełnosprawnością, osób poszukujących pracy. Jeśli klient PUP nie posiada statusu osoby bezrobotnej, tylko figuruje w ewidencji jako poszukujący pracy, również może aplikować o szkolenia. Przykładem może być ktoś, kto pracuje, ale odczuwa potrzebę poszerzenia swoich kompetencji. Taka osoba nie uzyska statusu osoby bezrobotnej, ale może zarejestrować się jako poszukująca pracy. Wówczas staje się uprawniona do aplikowania o sfinansowanie wybranego szkolenia. Jeśli PUP stwierdzi, że skierowanie tej osoby na kurs jest uzasadnione, klient skorzysta z danego szkolenia, zaś urząd pokryje koszty z Funduszu Pracy. W tym przypadku jednak uczestnikowi nie przysługuje stypendium szkoleniowe. To rozwiązanie prawne jest jednym z licznych przykładów na to, że urzędy pracy przestały być instytucjami skoncentrowanymi wyłącznie na walce z bezrobociem. Takie przepisy inaczej stawiają akcenty w definicji instytucji rynku pracy. PUP staje się bowiem podmiotem zajmującym się profilaktyką bezrobocia, a nawet propagatorem kształcenia ustawicznego. Trzeba jednak pamiętać, że osoby bezrobotne nadal stanowią kluczowy zbiór klientów wymagających wsparcia. Dlatego planując wydatki na kształcenie ustawiczne,



PUP powinien ustanowić priorytety promujące typowanie osób bezrobotnych przed poszukującymi pracy.

Szkolenia finansowane przez PUP mogą realizować podmioty wpisane do rejestru, o którym mowa w ustawie o utworzeniu Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości, w zakresie świadczenia usług szkoleniowych, czyli do Bazy Usług Rozwojowych „BUR”. Dzięki istnieniu takiego rejestru, instytucje szkoleniowe mają podlegać pewnej weryfikacji, która ma na celu utrzymanie odpowiedniego poziomu kształcenia ustawicznego.

W celu podnoszenia kompetencji klientów, oprócz szkoleń grupowych oraz indywidualnych, ujętych w planie szkoleniowym PUP, urząd może przyznać **bona na kształcenie ustawiczne**, stanowiący gwarancję sfinansowania bezrobotnemu lub poszukującemu pracy wskazanego przez niego kształcenia ustawicznego. Rozpoczęcie kształcenia ustawicznego następuje w terminie 6 miesięcy od dnia przyznania bonu. Zakończenie kształcenia powinno nastąpić nie później niż w terminie 30 miesięcy od dnia przyznania bonu. W uzasadnionych przypadkach termin realizacji bonu może zostać zmieniony. W ramach bonu mogą być finansowane takie koszty jak:

- 1) koszt należny instytucji szkoleniowej za realizację jednego lub kilku szkoleń,
- 2) koszt należny organizatorowi studiów podyplomowych,
- 3) koszty potwierdzenia nabycia wiedzy i umiejętności lub koszty uzyskania dokumentów potwierdzających nabycie wiedzy i umiejętności.

Koszty łącznie są finansowane do wysokości **przeciętnego wynagrodzenia**, obowiązującego w dniu przyznania bonu. Cena usług finansowanych w ramach bonu nie może być rażąco wyższa od cen podobnych usług oferowanych na rynku. W ramach bonu nie finansuje się kosztów dojazdu. Bezrobotnemu odbywającemu szkolenie realizowane w ramach bonu przysługuje stypendium.

Gdy mówimy o formach finansowania kształcenia, należy zauważyć, że nowa ustawa umożliwia przyznanie **pożyczki edukacyjnej**. Ta forma pomocy powinna służyć sfinansowaniu kosztów należnych instytucji prowadzącej kształcenie lub instytucji szkoleniowej, instytucji potwierdzającej nabycie wiedzy i umiejętności lub instytucji wydającej dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności. Kluczowym celem jest poprawa sytuacji klienta na rynku pracy. W ramach pożyczki **nie** finansuje się studiów pierwszego i drugiego stopnia oraz jednolitych studiów magisterskich, a także kształcenia w szkole doktorskiej. Można jednak pokryć koszty studiów podyplomowych. To ważna opcja, ponieważ w nowej ustawie nie ma wprost wyartykułowanego instrumentu



finansowania takich studiów. W poprzedniej ustawie finansowanie studiów podyplomowych było uregulowane przez konkretny przepis. Teraz PUP może pokryć wnioskodawcy koszty nauki na takich studiach, ale musi to robić w formie bonu na kształcenie ustawiczne lub w formie pożyczki edukacyjnej. PUP może udzielić bezrobotnemu lub poszukującemu pracy pożyczki edukacyjnej **w wysokości 4-krotności przeciętnego wynagrodzenia**. Okres spłaty rozpoczyna się nie później niż 3 miesiące od ukończenia działań objętych pożyczką. Spłata pożyczki następuje według planu spłaty rat określonych w umowie pożyczki, przy czym okres spłaty nie może przekroczyć 18 miesięcy. PUP umarza 20% pożyczki, jeśli pożyczkobiorca ukończył kształcenie, szkolenie, proces potwierdzenia wiedzy i umiejętności lub uzyskał dokument potwierdzający nabycie wiedzy i umiejętności oraz spłacił w terminie 80% pożyczki.

Dla uzupełnienia niniejszych rozważań na temat potencjału rozwoju kwalifikacji dzięki nowej ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia warto wymienić następujące, wyodrębnione formy wsparcia:

- ✓ finansowanie potwierdzenia nabycia wiedzy lub umiejętności - np. kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie świadectw, dyplomów, zaświadczeń, określonych uprawnień zawodowych lub tytułów zawodowych oraz kosztów uzyskania dokumentu potwierdzającego nabycie kwalifikacji;
- ✓ finansowanie opłaty pobieranej za postępowanie nostryfikacyjne;
- ✓ finansowanie postępowania uznania kwalifikacji zawodowych do wykonywania zawodu regulowanego.

Powyższe rozwiązania dotyczą zapewne ograniczonej grupy odbiorców, ale stanowią ważne uzupełnienie pomocy państwa w podnoszeniu kwalifikacji klientów urzędów pracy.

Łączne koszty należą instytucjom szkoleniowym, organizatorom studiów podyplomowych, instytucjom potwierdzającym nabycie wiedzy i umiejętności, instytucjom wydającym dokumenty potwierdzające nabycie wiedzy i umiejętności oraz pobierającym opłaty, o których mowa w analizowanej ustawie, nie mogą przekroczyć 450% przeciętnego wynagrodzenia na jedną osobę w okresie kolejnych 3 lat.

Reasumując, można powiedzieć, że ustawodawca zadbał o wzmocnienie potencjału rozwoju kompetencji obywateli, umożliwiając różnorodne finansowanie kształcenia ustawicznego. To ważne, ponieważ kształcenie ustawiczne jest kluczowym ogniwem współczesnej edukacji, umożliwiającym wielu ludziom rozwój osobisty i zawodowy, a także adaptację do dynamicznie



zmieniającego się rynku pracy. Popularny współcześnie termin „lifelong learning”, czyli uczenie się przez całe życie, stał się nie tylko modnym określeniem, ale jest praktyką działania instytucji, takich jak urząd pracy. W PUP realizowana jest bowiem wieloaspektowa usługa doboru i finansowania zajęć edukacyjnych o różnorodnym charakterze i zakresie.

Sztuczna inteligencja wspiera kształcenie ustawiczne. Interakcja pomiędzy człowiekiem a AI umożliwia podnoszenie kompetencji ludzkich oraz poszerzanie możliwości sieci neuronowych. Już teraz twórcy nowej ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia zakładają, że powstanie system informatyczny korelujący oferty pracy i aplikacje (CV) kandydatów do zatrudnienia. Dopasowanie oferty do osoby będzie zautomatyzowane. Zawsze jednak elementem oceny będą kompetencje, którymi dysponuje kandydat. Zatem kształcenie ustawiczne jest nieodzowną aktywnością, która pozwoli nam rozumieć zmieniający się świat i uczestniczyć w jego kreacji. Praca, którą wnosimy do świata, jest integralnie powiązana z naszą gotowością do rozwoju. Zmiana stała się cechą rzeczywistości, a tak zwana umiejętność zarządzania zmianą jest de facto umiejętnością zarządzania własnymi kompetencjami. Bez rozwoju kompetencji człowiek nie rozumie świata. Zatem to, co możemy wnieść do świata to nie tylko praca w ogóle, ale też praca nad sobą.



PUP News

Beata Ułanowicz

Programy specjalne, programy regionalne i projekty pilotażowe – nowa ustawa i możliwości aktywizacji



Powiatowe Urzędy Pracy dysponują szeregiem narzędzi, które pozwalają na niestandardowe wsparcie osób bezrobotnych. Należą do nich m.in. programy specjalne, programy regionalne oraz projekty pilotażowe – przedsięwzięcia wychodzące poza rutynowe formy aktywizacji. Regulacje dotyczące tych instrumentów zostały określone pierwotnie w ustawie z 20 kwietnia 2004 r.

o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a ostatnio zmienione przez nową ustawę z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia, która z dniem 1 czerwca 2025 r. zastąpiła poprzednią ustawę. Warto przyjrzeć się, jak te programy były uregulowane „pod rządami” starej ustawy i jakie zmiany wprowadziła nowa – oraz co one oznaczają dla urzędów pracy i aktywizacji osób bezrobotnych.

Programy specjalne – elastyczne wsparcie dla najtrudniejszych przypadków

Istotą programu specjalnego jest umożliwienie urzędowi pracy niestandardowego, zindywidualizowanego wsparcia klientów wymagających szczególnej pomocy. Program taki może łączyć standardowe usługi i instrumenty rynku pracy z dodatkowymi, tzw. „specyficznymi”, elementami wsparcia, zaprojektowanymi pod kątem potrzeb danej grupy docelowej. Zgodnie z nowymi przepisami, program może również opierać się wyłącznie na takich „specyficznych” formach pomocy. Takim specyficznym elementem może być np. sfinansowanie opieki nad dzieckiem lub osobą zależną, zakup przedmiotu ułatwiającego podjęcie pracy (roweru, laptopa, okularów, odzieży roboczej itp.), sfinansowanie usług psychologicznych, doradczych, a nawet usług typu kosmetyczka czy wizażystka – jeśli właśnie takie wsparcie pomoże przełamać indywidualne bariery osoby bezrobotnej. Tego rodzaju niestandardowe działania nie mieszczą się w katalogu typowych instrumentów rynku pracy, stąd idea programu specjalnego, by móc je zastosować.



Programy specjalne zostały więc wprowadzone do systemu jako odpowiedź na potrzebę bardziej elastycznej pomocy dla bezrobotnych, którzy z różnych względów nie znajdują zatrudnienia dzięki standardowym formom wsparcia. Już według wcześniejszych przepisów starosta (działający przez PUP) mógł, samodzielnie lub we współpracy z innymi instytucjami rynku pracy i pracodawcami, inicjować i realizować programy specjalne w celu aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych, w szczególności osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Co zmienia ustawa z 2025 r. w programach specjalnych?

Nowa ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia w dużej mierze kontynuuje filozofię programów specjalnych. Uczestnikami pozostają zarejestrowane osoby bezrobotne, co oznacza, że nowe prawo nie przewiduje już objęcia programem specjalnym osób poszukujących pracy – skupia się na pomocy tym, którzy już są bez pracy. Nowością jest to, że program może opierać się wyłącznie na „specyficznych” elementach wsparcia beneficjentów, bez uwzględnienia typowych, określonych w ustawie, form pomocy. Ponadto, do realizacji programu specjalnego nie jest potrzebna opinia Powiatowej Rady Rynku Pracy.

Współpraca przy realizacji programu specjalnego została doprecyzowana: PUP może prowadzić program sam lub we współpracy z różnymi partnerami. Nowe przepisy wymieniają wprost m.in. inne publiczne służby zatrudnienia (np. wojewódzkie urzędy pracy), agencje zatrudnienia (prywatne), podmioty ekonomii społecznej (np. centra integracji społecznej, spółdzielnie socjalne), gminy oraz pracodawców. Współpraca ta wymaga zawarcia pisemnego porozumienia. W praktyce oznacza to możliwość szerszego zaangażowania np. lokalnych organizacji pozarządowych czy firm w przygotowanie i przeprowadzenie programu – co może zwiększyć paletę dostępnych form pomocy (np. organizacja pozarządowa zapewni mentoring, a pracodawcy – miejsca stażu). Realizacja programu specjalnego finansowana jest nadal ze środków Funduszu Pracy, jednak wprowadzono limit – maksymalna wysokość środków FP przeznaczonych na sfinansowanie specyficznych elementów wspierających zatrudnienie wynosi 150% przeciętnego wynagrodzenia na jednego uczestnika. Jest to istotna zmiana w porównaniu z wcześniejszym progiem – ograniczenie do 150% ma zapobiec zbyt wysokim wydatkom na pojedyncze osoby oraz ujednolicić warunki pomocy w skali kraju. Z drugiej strony, w nowej ustawie nie pojawia się już ograniczenie łącznej puli wydatków



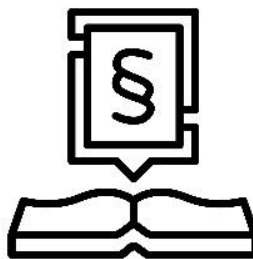
na elementy specyficzne (wcześniej była mowa o 20% budżetu programu) – co może dawać nieco więcej elastyczności w projektowaniu budżetu programu, byłe pojedyncze bonusy nie przekroczyły wspomnianego wyżej limitu.

Nowością (albo raczej doprecyzowaniem) jest przepis, że specyficzne elementy zakupione z Funduszu Pracy mogą stać się własnością uczestnika programu po jego zakończeniu lub po wcześniejszym podjęciu przez uczestnika pracy, o ile przedmiot lub usługa jest niezbędna do uzyskania lub utrzymania zatrudnienia. Wcześniej przekazywanie np. zakupionego sprzętu uczestnikom bywało praktykowane, ale budziło wątpliwości formalne – teraz ustawowo to usankcjonowano. Przykład: jeśli w ramach programu specjalnego bezrobotny otrzyma rower, żeby móc dojeżdżać do pracy, to po zakończeniu programu nie trzeba tego „odbierać” – beneficjent zachowa to, co zwiększa jego szanse na rynku pracy. To ważna motywacja dla uczestników oraz gwarancja, że pomoc będzie miała trwały charakter (np. rower nadal będzie służył do dojazdów, już po wyjściu z bezrobocia).

Podsumowując, fundamenty programów specjalnych pozostały niezmienione – nadal jest to narzędzie do stosowania niestandardowych rozwiązań w aktywizacji bezrobotnych, wymagające oferowania uczestnikom kompleksowej pomocy (usługi + instrumenty + elementy dodatkowe). Zmianie uległy natomiast pewne szczegóły organizacyjne i finansowe, które mają na celu podniesienie skuteczności: zawężono ustawowo grupę odbiorców do bezrobotnych, wzmocniono kontrolę wydatków (limit 150%) oraz uszczegółowiono kwestię własności wsparcia rzeczowego. Urzędy pracy, sięgając po to narzędzie, mają więc szansę skorzystać z większej swobody innowacji.

Programy regionalne – wspólna inicjatywa regionu i powiatów

Idea programów regionalnych polega na tym, że problemy rynku pracy przekraczające granice jednego powiatu powinny być rozwiązywane we współpracy w skali województwa. Przykładem może być restrukturyzacja dużego zakładu pracy, gdzie zwolnienia dotyczą mieszkańców kilku powiatów – zamiast każdy urząd działać osobno, lepiej przygotować wspólny program dla całego regionu dotkniętego zwolnieniami.





Nowa ustawa z 2025 r. poświęca programom regionalnym osobny rozdział (rozdz. 13), szczegółowo opisując tryb ich inicjowania, realizacji i finansowania. Inicjatorem programu regionalnego jest marszałek województwa. Marszałek może zainicjować taki program z własnej inicjatywy lub na wniosek starosty, wojewódzkiej rady rynku pracy albo wojewódzkiej rady dialogu społecznego. To oznacza, że impuls może wyjść oddolnie (z powiatów) lub od partnerów społecznych, ale do nadania mu biegu potrzebna jest decyzja marszałka. Podstawą przygotowania programu jest diagnoza sytuacji na rynku pracy w regionie, oparta na analizach i prognozach – w szczególności uwzględniająca: sytuację bezrobotnych i poszukujących pracy w poszczególnych powiatach i gminach województwa, zapotrzebowanie pracodawców na kwalifikacje oraz mobilność siły roboczej. Taka diagnoza ma wskazać problemy, które wymagają interwencji na poziomie regionalnym.

Na bazie diagnozy WUP określa grupy osób, dla których konieczne jest przygotowanie programu regionalnego, a także wybiera powiaty o najwyższym udziale takich bezrobotnych w ogólnej liczbie bezrobotnych. Innymi słowy, WUP identyfikuje, *gdzie* problem (np. długotrwałe bezrobocie młodzieży, brak mobilności zawodowej, etc.) jest największy i *kogo* głównie dotyczy. Następnie w porozumieniu z PUP opracowywane są założenia programu regionalnego – WUP przekazuje wstępne założenia do powiatów przewidzianych do udziału w programie, obejmujące m.in.: listę powiatów objętych programem, planowaną liczbę uczestników z poszczególnych powiatów, przewidywane środki Funduszu Pracy na jednego uczestnika i dla każdego powiatu, a także oczekiwane wskaźniki efektywności programu. Starostowie tych powiatów, po akceptacji założeń, przygotowują szczegółowe propozycje działań na swoim terenie – jakie formy wsparcia zastosują wobec uczestników programu regionalnego w danym powiecie.

Następnie WUP i poszczególne PUP uzgadniają ostateczny kształt programu – ustalają zakres działań dla każdego powiatu, konkretne wskaźniki efektywności (np. zakładany odsetek uczestników, którzy znajdą pracę), analizują ryzyka mogące wpłynąć na niepowodzenie programu i uzgadniają plan awaryjny (działania naprawcze na wypadek zagrożeń). Całość zostaje sformalizowana w porozumieniu między WUP a PUP z danego powiatu. Jak widać, procedura programu regionalnego jest rozbudowana, ale ma zapewnić przejrzystość i możliwość rozliczenia z osiągniętych wyników.

Realizacja programu regionalnego powierzona jest wojewódzkiemu urzędowi pracy we współpracy z PUP. To WUP pełni rolę koordynatora całości,



natomiast PUP realizują działania na swoim terenie zgodnie z ustalonym zakresem. Finansowanie programu regionalnego pochodzi ze środków Funduszu Pracy. Na koniec, marszałek województwa monitoruje realizację programu w poszczególnych powiatach i wdraża działania zaradcze w razie zagrożeń realizacji.

Szansa dla urzędów pracy wynikająca z programów regionalnych polega na tym, że mogą one uzyskać dodatkowe środki i pomoc ekspercką WUP do rozwiązania problemów, z którymi same mogłyby sobie nie poradzić. Przykładowo, jeżeli w kilku sąsiadujących powiatach jest wysoka stopa bezrobocia wśród młodzieży, program regionalny może wprowadzić specjalne szkolenia czy programy stażowe wspólne dla całego regionu, a pula pieniędzy będzie większa niż gdyby każdy powiat działał osobno. Dodatkowo, analiza przygotowana przez WUP (który ma dostęp do szerokich danych) pozwoli lepiej ukierunkować działania. Nowe przepisy wymuszają też ustalanie wskaźników efektywności dla każdego powiatu, co sprawi, że urzędy będą rozliczane z wyników – to z kolei powinno motywować do efektywnego wydatkowania środków i stosowania takich form pomocy, które dają realną szansę na zatrudnienie uczestników.

Projekty pilotażowe – laboratorium nowych rozwiązań



Trzecim nietypowym instrumentem, jaki mają do dyspozycji służby zatrudnienia, są projekty pilotażowe. Zostały one dodane do ustawy o promocji zatrudnienia w 2014 r., a w nowej ustawie poświęcono im odrębny rozdział (rozdz. 14). Projekt pilotażowy to w założeniu przedsięwzięcie służące wypracowaniu nowych metod, narzędzi i sposobów wsparcia zatrudnienia – w celu przygotowania nowych rozwiązań o charakterze systemowym. Mówiąc prościej, chodzi o to, by testować innowacje w małej skali, zanim zostaną wprowadzone do stałego katalogu form pomocy.

Zgodnie z ustawą z 2025 r. projekt pilotażowy może być zainicjowany przez ministra właściwego ds. pracy, marszałka województwa lub starostę. To ważne – inicjatywa może wyjść zarówno z poziomu centralnego, regionalnego, jak i lokalnego. W każdym przypadku jednak wymagana jest akceptacja (pozytywna opinia) ministra ds. pracy, zanim pilotaż zostanie uruchomiony.



Realizacja projektu pilotażowego może być powierzona różnym podmiotom, samodzielnie lub we współpracy. Ustawa wymienia, że pilotaż może prowadzić: WUP, PUP, podmioty ekonomii społecznej, Ochotnicze Hufce Pracy (OHP), agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, jednostki samorządu terytorialnego, a także podmioty prowadzące Centra Integracji Społecznej lub Kluby Integracji Społecznej (na podstawie ustawy o zatrudnieniu socjalnym), czy inne podmioty współpracujące z urzędami pracy. Ta szeroka lista oznacza, że pilotaż może zaangażować wielu partnerów, np. PUP może razem z fundacją i gminą realizować nowatorski program aktywizacji bezrobotnych, łączący elementy rynku pracy i pomocy społecznej.

Finansowanie pilotaży pochodzi z rezerwy Funduszu Pracy będącej w dyspozycji ministra. Minister zobowiązany jest też do publikowania informacji o ogłoszonych i realizowanych projektach pilotażowych w Biuletynie Informacji Publicznej na swojej stronie. To zwiększa transparentność – inne urzędy mogą śledzić, jakie pilotaże są prowadzone w kraju, jakie są ich założenia i kto je realizuje.

W porównaniu do starych przepisów, rola projektów pilotażowych została w nowej ustawie potwierdzona i uszczegółowiona.

Dla powiatowych urzędów pracy projekty pilotażowe to znakomita okazja, by wyjść poza utarte schematy i sprawdzić w praktyce śmiałe pomysły. Jeżeli PUP dostrzega jakiś problem lub niszę, której nie wypełnia istniejąca oferta, może – we współpracy z partnerami – zaproponować pilotażowe rozwiązanie. Przykładowo, można przetestować nowy model pośrednictwa pracy opartego na job-coachingu, programy aktywizacji bezrobotnych matek małych dzieci z zapewnieniem im opieki nad dzieckiem i wsparciem psychologicznym, pilotażową współpracę z dużą firmą w zakresie szkoleń pod konkretne zatrudnienie, itp.

Atutem pilotażu jest to, że pozwala uczyć się na małej skali. Jeśli pomysł zadziała – można wnioskować o zmianę prawa, by wdrożyć go na stałe w całym kraju. Jeśli nie zadziała – wyciąga się wnioski i szuka innych rozwiązań, bez szkody dla dużej liczby beneficjentów i bez systemowych perturbacji. Nowa ustawa stworzyła ramy prawne, które sprzyjają takim eksperymentom, równocześnie kontrolując ich jakość poprzez nadzór ministra.



Szanse dla urzędów pracy i bezrobotnych

Zmiany wprowadzone nową ustawą warto rozpatrywać nie tylko w kategoriach formalnych, ale przede wszystkim pod kątem szans, jakie tworzą dla aktywizacji osób bezrobotnych.

Programy specjalne zachowały swoją unikatową rolę – nadal są „specjalne”, a więc przeznaczone dla szczególnych przypadków i wymagają od urzędu dodatkowej pracy przy projektowaniu i wdrażaniu. Jednak dają możliwość osiągnięcia wyników, które normalnymi środkami byłyby nieosiągalne. To właśnie w programach specjalnych PUP może sfinansować bezrobotnemu np. prawo jazdy, opiekunkę do dziecka na czas szkolenia czy turnus rehabilitacyjny – jeśli taki element okaże się brakującym ogniwem w drodze tej osoby do zatrudnienia. Warunkiem sukcesu będzie jednak wnikliwe rozpoznanie potrzeb i zaprojektowanie programu „szytego na miarę”, a dobrze wykorzystany program specjalny może stać się dla powiatowego urzędu pracy flagowym przykładem skutecznej interwencji.

Programy regionalne otwierają nowy rozdział we współpracy między powiatami a województwem. Dla pojedynczego PUP udział w programie regionalnym oznacza dostęp do dodatkowych środków oraz wiedzy analitycznej WUP, a także możliwość skorzystania z rozwiązań wypracowanych wspólnie z innymi powiatami. Problemy takie jak niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku czy brak mobilności pracowników często wykraczają poza skalę jednego powiatu – teraz można je adresować wspólnie. Przykładem szansy może być program regionalny ukierunkowany na branżę, która rozwija się w województwie – PUP razem z WUP mogą zawczasu przeszkolić większą grupę bezrobotnych z różnych powiatów, przygotowując kadry dla inwestorów, co pojedynczemu urzędowi mogłoby się nie udać z powodu limitów finansowych lub ograniczonych uprawnień, tj. konieczności działania tylko na obszarze powiatu, za który dany PUP odpowiada.

Projekty pilotażowe z kolei to pole do innowacji. W dynamicznie zmieniającym się świecie pracy – automatyzacja, praca zdalna, platformy cyfrowe – publiczne służby zatrudnienia muszą stale szukać nowych metod działania. Pilotaże dają na to przestrzeń. Co więcej, sukces pilotażowego rozwiązania może przynieść sławę i prestiż danemu urzędowi – jeśli np. PUP opracuje i przetestuje model aktywizacji bezrobotnych, który potem zostanie wdrożony w całość





Polsce, będzie to ogromny pozytywny wyróżnik. Ministerstwo zachęca urzędy do podejmowania takich inicjatyw, a i same również szukają pomysłów na trudne wyzwania. Warto dodać, że dzięki pilotażom urzędnicy mogą uczyć się nowych rzeczy, współpracując np. przy ewaluacji czy z firmami technologicznymi przy narzędziach IT wspierających pośrednictwo. To inwestycja w rozwój także kadry urzędu.

Wsparcie osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Warto w tym miejscu również wspomnieć o programie wsparcia w sytuacji szczególnej, zapisanym w rozdziale 16 ustawy z 20 marca 2025 r. o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

Nowa ustawa przewiduje możliwość uruchomienia programu wsparcia w sytuacji szczególnej, w przypadku nagłego zdarzenia mogącego negatywnie wpłynąć na poziom zatrudnienia – na przykład zwolnień grupowych w dużym zakładzie pracy lub innego lokalnego kryzysu gospodarczego. Decyzję o ogłoszeniu programu podejmuje Minister Pracy, jednak inicjatywa może wyjść również oddolnie: program może opracować marszałek województwa lub starosta powiatu, wymagane jest jednak uzyskanie akceptacji ministra. Taka konstrukcja pozwala reagować elastycznie na problemy rynku pracy – zarówno centralnie, jak i lokalnie – przy zachowaniu koordynacji na szczeblu krajowym. Program wsparcia w sytuacji szczególnej zawiera opis rozwiązań mających zminimalizować negatywne skutki danego zdarzenia dla rynku pracy. Co istotne, ustawa dopuszcza zastosowanie form pomocy innych niż wymienione standardowo w ustawie. Oznacza to, że w ramach takiego programu można sięgnąć po niestandardowe narzędzia wsparcia, dopasowane do charakteru kryzysu – na przykład specjalistyczne szkolenia dla zwalnianych pracowników, poradnictwo psychologiczne, mobilne giełdy pracy czy zachęty dla nowych inwestorów w regionie. Finansowanie programu pochodzi z rezerwy Funduszu Pracy, co pozwala szybko uruchomić dodatkowe środki poza podstawowymi budżetami urzędów pracy.

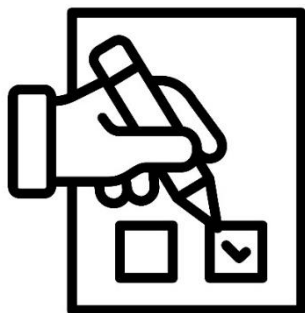
Realizacja programu w sytuacji szczególnej następuje na podstawie umowy między ministrem a wybranym podmiotem realizującym. Możliwe jest zarówno samodzielne wdrożenie, jak i partnerstwo – ustawowo wskazano, że program może być realizowany przez wiele podmiotów we współpracy. Należą do nich wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy (WUP i PUP), podmioty ekonomii społecznej, OHP, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, jednostki samorządu terytorialnego, a także instytucje reintegracji społecznej (CIS/KIS)



oraz inne podmioty współpracujące z urzędami pracy. Przykładowo, w przypadku zwolnień grupowych lokalny PUP wspólnie z OHP i samorządem może przygotować dla zwalnianych osób pakiet działań: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia czy pożyczki na rozpoczęcie działalności. Tego typu kompleksowe działania ujęte w programie mają pomóc zagrożonym bezrobociem osobom szybciej znaleźć nowe zatrudnienie lub przekwalifikować się, zanim staną się długotrwale bezrobotne.

Korzyści dla urzędów pracy i klientów

Program wsparcia w sytuacjach kryzysowych daje urzędowi pracy większą elastyczność i szybkość reagowania na zmiany koniunktury. W razie nagłych dużych zwolnień lokalny urząd nie jest pozostawiony sam sobie – może liczyć na zastrzyk funduszy z rezerwy oraz na formalne włączenie w działania partnerów. To realnie zwiększa szansę na opanowanie wzrostu bezrobocia w powiecie zanim problem się nasili. Dla klientów – osób tracących pracę w wyniku np. likwidacji zakładu – oznacza to, że szybciej otrzymają ofertę wsparcia. Krótko mówiąc, nowe przepisy umożliwiają bardziej proaktywną i zintegrowaną pomoc.



Jeśli powiatowe urzędy pracy w pełni wykorzystają potencjał programów specjalnych, regionalnych i pilotażowych, bezrobotni znajdujący się w najtrudniejszej sytuacji mogą otrzymać realną szansę na zmianę swojego położenia. Działania łączące różne formy pomocy, dopasowane do jednostki, wsparte dodatkowymi funduszami – to często jedyna droga, by ktoś pozostający bez pracy odzyskał zdolność zatrudnieniową. Nowe prawo daje narzędzia, by tę ideę skutecznie wcielić w życie.



Fotogaleria PMP we Włocławku



Spotkanie z Przedstawicielami
Organizacji Pozarządowych
we WCOPiW - marzec 2025



Spotkanie z Przedstawicielami
Organizacji Pozarządowych
we WCOPiW - marzec 2025



Debata społeczna pt.
„Aktywizacja zawodowa osób
w spektrum autyzmu”
Fundacja Autism Team - CK
„Browar B” - kwiecień 2025



Debata społeczna pt.
„Aktywizacja zawodowa osób
w spektrum autyzmu”
Fundacja Autism Team - CK
„Browar B” - kwiecień 2025



Debata społeczna pt. „Aktywizacja zawodowa
osób w spektrum autyzmu” Fundacja Autism
Team - CK „Browar B” - kwiecień 2025



Włocławskie Targi Edukacyjne - Hala Mistrzów Włocławek - kwiecień 2025



Włocławskie Targi Edukacyjne - Hala Mistrzów Włocławek - kwiecień 2025



Włocławskie Targi Edukacyjne - Hala Mistrzów Włocławek - kwiecień 2025



Regularne dyżury doradcy zawodowego w Kawiarni Obywatelskiej "Śródmieście Café" - kwiecień - czerwiec 2025





Wizyta studyjna w firmie Fajans
Włocławski - kwiecień 2025



Wizyta studyjna w firmie Fajans
Włocławski - kwiecień 2025



Konferencja KPCEN we Włocławku pn.
"Kształcenie zawodowe wobec wyzwań dziś
i jutro" - kwiecień 2025



Konferencja KPCEN
we Włocławku pn. "Kształcenie
zawodowe wobec wyzwań dziś
i jutro" - kwiecień 2025



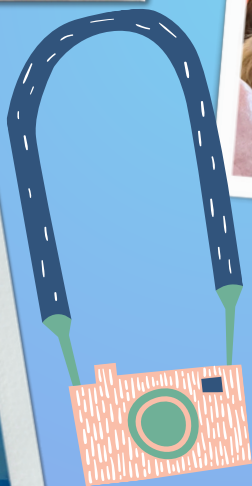
Wizyta studyjna w firmie
FABER - CNC - Włocławek maj 2025

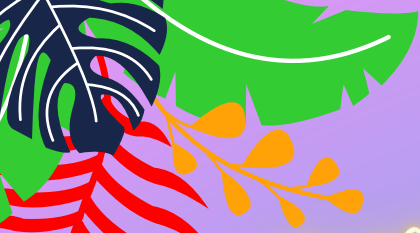


Dyrektor PUP we Włocławku - Anna Jackowska -
gościem w programie TVP Bydgoszcz
"Biznes to biznes" - maj 2025



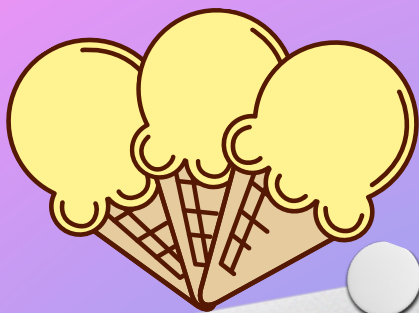
Targi Pracy PUP we Włocławku maj 2025 - Cech Rzemiosł Różnych we Włocławku





Targi Pracy PUP we Włocławku maj 2025 - Cech Rzemiosł Różnych we Włocławku





Konferencja branżowa pn. „Trendy, innowacje i wyzwania w sektorze kosmicznym w województwie kujawsko-pomorskim” w Toruniu - maj 2025



Konferencja branżowa pn. „Trendy, innowacje i wyzwania w sektorze kosmicznym w województwie kujawsko-pomorskim” w Toruniu - maj 2025



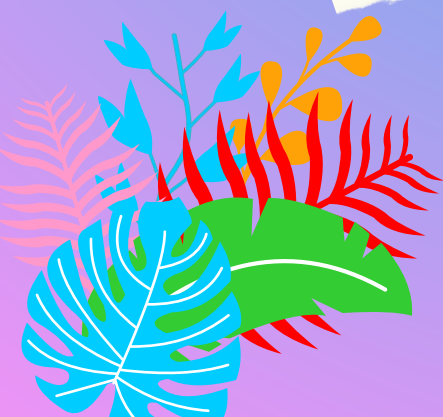
Wizyta studyjna w Centrum Rozwoju Talentów w Gdańsku - maj 2025



Wizyta studyjna w Centrum Rozwoju Talentów w Gdańsku - maj 2025



Wizyta studyjna w Centrum Rozwoju Talentów w Gdańsku - maj 2025





Wizyta studyjna w Bydgoskim Parku Przemysłowo - Technologicznym - maj 2025



Wizyta studyjna w Bydgoskim Parku Przemysłowo - Technologicznym - maj 2025



Wizyta studyjna w firmie WIKO we Wrocławiu - czerwiec 2025



Dyżury doradców zawodowych w Kawiarnia Obywatelska Śródmieście Cafe we Wrocławiu - kwiecień - czerwiec 2025



Konferencja Okręgowego Inspektoratu Państwowej Inspekcji Pracy w Bydgoszczy pn. „Pracować bez lęku – przeciwdziałanie mobbingowi w miejscu pracy” - czerwiec 2025





Nowa ustawa o rynku pracy wprowadziła istotne zmiany w funkcjonowaniu rynku pracy w Polsce, w tym powiatowych urzędów pracy. Wprowadzone zmiany są odpowiedzią na wyzwania rynku pracy XXI wieku i mają za zadanie unowocześnienie urzędów pracy oraz dostosowanie instrumentów wsparcia do realnych potrzeb klientów. Głównym celem tych zmian jest modernizacja polskiego rynku pracy przez działania dopasowane do aktualnych zjawisk i wyzwań poprzez cyfryzację usług, uproszczenie procedur i lepsze dostosowanie usług publicznych służb zatrudnienia do potrzeb współczesnych pracowników, pracodawców oraz osób poszukujących pracy. Stanowią również realizację jednego z kamieni milowych zapisanych w Krajowym Planie Odbudowy. Oczekuje się, że uchwalona ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia przyniesie zwiększenie poziomu zatrudnienia i skrócenie czasu trwania poszukiwania pracy.

W ustawie znalazły się także nowe rozwiązania wprowadzające zmiany w obszarze administracyjnym i w sposobie organizacji służb zatrudnienia, ich przygotowania do zmian zachodzących na rynku pracy, wynikających m.in. z postępu technologicznego i cyfrowego.

Kluczowe zmiany administracyjne w powiatowych urzędach pracy:

1. Rejestracja w miejscu zamieszkania

Zniesienie obowiązku rejestracji w urzędzie pracy właściwym ze względu na adres zameldowania, a wprowadzenie możliwości rejestracji według faktycznego miejsca zamieszkania.

Aktualnie status bezrobotnego przysługiwał będzie przez okres 3 lat od dnia rejestracji (wcześniej był przyznawany bezterminowo), z wyjątkiem sytuacji, w których – zgodnie z ustawą – nastąpi jego utrata. Dla osób zarejestrowanych przed 1 czerwca 2025 r. okres 3 lat liczony jest od tej daty.

Ponowne nabycie statusu bezrobotnego może nastąpić w wyniku ponownej rejestracji po upływie 90 dni.

Niezdolność do pracy, która nie powoduje utraty statusu, może trwać do 180 dni.



Należy zauważyć, że bezrobotny jest teraz zobowiązany kontaktować się z Powiatowym Urzędem Pracy co najmniej raz na 90 dni osobiście, online lub telefonicznie. W przypadku braku takiego kontaktu bezrobotny zostanie wyrejestrowany.

Rejestracja w PUP nie jest obowiązkowa, ale wiąże się z określonymi korzyściami, jak i obowiązkami.

2. Nowe zasady naliczania i wypłaty zasiłku dla bezrobotnych

Od 01.06.2025 r. obowiązują dwie wysokości zasiłku dla bezrobotnych:

- 100% zasiłku (podstawowa wysokość):
 - 1 721,90 zł przez pierwsze 90 dni prawa do zasiłku,
 - 1 352,20 zł przez kolejne dni;
- 120% zasiłku (dla osób posiadających co najmniej 20-letni staż pracy):
 - 2 066,28 zł przez pierwsze 90 dni prawa do zasiłku,
 - 1 622,64 zł przez kolejne dni.

Zasiłki przyznane przed 1 czerwca 2025 r. będą realizowane na dotychczasowych zasadach i wypłacane w dotychczasowych wysokościach.

Zasiłek będzie przyznawany na okres 180 dni, przy czym dla niektórych kategorii osób bezrobotnych uprawnionych do zasiłku, np. osób 50+ z minimum dwudziestoletnim stażem pracy, osób posiadających Kartę Dużej Rodziny, samotnych rodziców lub rodziców osób z niepełnosprawnościami – zasiłek będzie przysługiwał przez 365 dni.

Kolejna istotna zmiana dotyczy sposobu wypłaty zasiłków, które będą realizowane wyłącznie na konto bankowe.

3. Cyfryzacja usług

Cyfryzacja usług w urzędach pracy ma na celu usprawnienie i ułatwienie dostępu do usług publicznych. Kluczowe zmiany to wprowadzenie indywidualnych kont online dla klientów na portalu praca.gov.pl, które pełnić będą centralną rolę w kontakcie obywateli i przedsiębiorców z publicznymi służbami zatrudnienia.

Wprowadzony nowy system teleinformatyczny umożliwi m.in. rejestrację online, dostęp do ofert pracy i komunikację z urzędem za pośrednictwem indywidualnych kont online.

Z możliwości rejestracji na portalu i kontaktu z PUP drogą elektroniczną będą mogli korzystać także pracodawcy, przedsiębiorcy, agencje zatrudnienia, np. przy wnioskowaniu o formy pomocy, a w postaci elektronicznej także osoby



niezarejestrowane, w tym biernie zawodowo i podmioty ubiegające się o wpis do rejestru agencji zatrudnienia lub o akredytację.

W siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy jest możliwość założenia konta, a także uzyskanie pomocy przy jego zakładaniu.

Należy pamiętać, że w przypadku założenia indywidualnego konta wnioski, decyzje, postanowienia, zawiadomienia, wezwania, informacje, umowy i inne pisma będą doręczane w postaci elektronicznej na to konto.

W celu dokonania rejestracji drogą elektroniczną, osoba ubiegająca się o zarejestrowanie jako bezrobotny lub poszukujący pracy składa wniosek za pośrednictwem formularza elektronicznego, udostępnionego w systemie teleinformatycznym. Rejestracja elektroniczna polega na wypełnieniu wniosku, załączeniu skanów wszystkich dokumentów wymaganych do rejestracji, opatrzeniu wniosku i załączników kwalifikowanym podpisem elektronicznym lub przy użyciu profilu zaufanego oraz przesłaniu wniosku wraz z załącznikami do właściwego powiatowego urzędu pracy. Status osoby bezrobotnej następuje z dniem złożenia wniosku.

4. Nowe definicje i kategorie

Wprowadzenie definicji osoby biernej zawodowo, czyli osoby, która nie jest zatrudniona, nie wykonuje żadnej pracy zarobkowej i nie prowadzi działalności gospodarczej. Do osób biernych zawodowo zaliczają się m.in. emeryci, renciści, studenci studiów dziennych (chyba że pracują), osoby zajmujące się domem (jeśli nie poszukują pracy), osoby na urloпах wychowawczych (nie zarejestrowane jako bezrobotne).

Osoby bierne zawodowo to grupa osób, które w danym momencie nie wchodzi w skład zasobów siły roboczej, czyli nie są ani pracujące, ani bezrobotne.

Zdefiniowanie osoby niezarejestrowanej w Powiatowym Urzędzie Pracy jako tej, która nie figuruje w ewidencji osób bezrobotnych, prowadzonej przez ten urząd. Taka osoba nie korzysta z praw i świadczeń przysługujących osobom bezrobotnym zarejestrowanym, takich jak zasiłek dla bezrobotnych, ubezpieczenie zdrowotne, czy wsparcie w znalezieniu pracy.

Osoby te również mogą być objęte niektórymi formami pomocy urzędów pracy, np. pośrednictwem pracy, poradnictwem indywidualnym lub grupowym.



5. Zmiany w zakresie zgłaszania ofert pracy

Instytucje publiczne, a także podmioty wykonujące zadania publiczne lub dysponujące majątkiem publicznym, mają obowiązek zgłaszania ofert pracy do urzędów pracy za pośrednictwem nowego systemu e-Praca, zastępującego dotychczasową Centralną Bazę Ofert Pracy. Ta zmiana wpisuje się w szerokie działania mające na celu zwiększenie dostępności ofert pracy oraz ułatwienie osobom bezrobotnym i poszukującym pracy ich znalezienia.

Wprowadzony obowiązek zgłaszania ofert pracy dotyczy takich podmiotów jak m.in. organy władzy publicznej, organy samorządów gospodarczych i zawodowych, podmioty reprezentujące Skarb Państwa, jednostki organizacyjne państwowe i samorządowe oraz podmioty wykonujące zadania publiczne lub dysponujące majątkiem publicznym. Celem tej regulacji jest zwiększenie transparentności i dostępności ofert pracy, co ma wspierać osoby poszukujące zatrudnienia, szczególnie na stanowiska wymagające specjalistycznej wiedzy i umiejętności. Nowe przepisy mają przyczynić się do lepszego dopasowania ofert do potrzeb rynku pracy i szybszego łączenia pracodawców z potencjalnymi pracownikami. Pracodawca w zgłoszeniu oferty pracy może wskazać właściwy Powiatowy Urząd Pracy ze względu na siedzibę lub miejsce wykonywania pracy, a także wybrać dodatkowe PUP odpowiedzialne za realizację oferty.

6. Dostęp do Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Zgodnie z zapisami ustawy, KFS do końca roku 2025 będzie realizowany na dotychczasowych zasadach. Od 1 stycznia 2026 r. zacznie obowiązywać nowe prawo, które zakłada m.in. dostęp do środków z Krajowego Funduszu Szkoleniowego dla jednoosobowych działalności gospodarczych. Do tej pory ze środków KFS mogli korzystać tylko pracodawcy.

Od roku 2026 szkolenia finansowane z Funduszu Pracy z KFS będą mogły być realizowane wyłącznie przez instytucje szkoleniowe wpisane do Bazy Usług Rozwojowych. Dotychczasowy rejestr instytucji przestanie funkcjonować z końcem 2025 roku.

7. Wsparcie dla specyficznych grup

Na mocy nowej ustawy pierwszeństwo w skierowaniu do udziału w różnych formach pomocy przysługuje:

- bezrobotnym posiadającym Kartę Dużej Rodziny,
- bezrobotnym powyżej 50. roku życia,



- bezrobotnym bez kwalifikacji zawodowych,
- bezrobotnym niepełnosprawnym,
- długotrwale bezrobotnym,
- bezrobotnym i poszukującym pracy, będącym osobami do 30. roku życia,
- bezrobotnym samotnie wychowującym co najmniej jedno dziecko.

8. Nowe instrumenty wsparcia

- Wsparcie mobilności

Obejmuje m.in. pomoc w zmianie pracy i wsparcie w relokacji: bon na zasiedlenie – instrument ten, znany już wcześniej, został otwarty dla osób w każdym wieku, umożliwiając jednorazową dotację na pokrycie kosztów przeprowadzki „za pracę”.

- Dofinansowanie do wynagrodzeń

Pracodawcy mogą otrzymać dofinansowanie do wynagrodzeń nowych pracowników, w tym osób 50+, a także emerytów.

- Nowe formy kształcenia

Bon na kształcenie ustawiczne oraz pożyczki edukacyjne to nowe narzędzia wspierające rozwój kompetencji zawodowych.

- Pakiety aktywizacyjne

Pakiety aktywizacyjne w Powiatowych Urzędach Pracy to forma wsparcia, która ma na celu aktywizację zawodową bezrobotnych, pozwalającą na łączenie różnych form wsparcia dla bezrobotnych, aby zwiększyć ich szanse na zatrudnienie. Obejmują one różne formy pomocy, takie jak bony szkoleniowe, stażowe czy dodatki aktywizacyjne, a ich celem jest ułatwienie powrotu na rynek pracy.

9. Zniesienie ograniczeń wiekowych

Likwidacja ograniczeń wiekowych w dostępie do wielu form aktywizacji zawodowej i instrumentów rynku pracy, m.in. do bonu na zasiedlenie, szkoleń. Osoby w każdym wieku będą miały równe szanse w korzystaniu z form aktywizacji zawodowej oferowanych przez urzędy pracy.

10. Możliwość rejestracji rolników

Dotychczas rolnicy posiadający więcej niż 2 ha przeliczeniowe nie mogli ubiegać się o status osoby bezrobotnej, nawet jeśli ich gospodarstwa nie przynosiły



realnych dochodów. Nowe przepisy likwidują to ograniczenie, umożliwiając im rejestrację w urzędach pracy oraz korzystanie z dostępnych form wsparcia, takich jak szkolenia, programy przekwalifikowania czy pośrednictwo pracy. Wprowadzona zmiana ma duże znaczenie dla przeciwdziałania ukrytemu bezrobociu na terenach wiejskich. Wiele osób formalnie prowadzi gospodarstwa rolne, ale w rzeczywistości nie uzyskuje z nich dochodów pozwalających na utrzymanie. Nowe przepisy mogą umożliwić im zdobycie nowych kwalifikacji i znalezienie zatrudnienia poza rolnictwem. Zmiana obejmie również współmałżonków i domowników rolników, którzy dotychczas nie mogli uzyskać statusu bezrobotnego, jeśli gospodarstwo przekraczało 2 ha przeliczeniowe.

11. Inne istotne zmiany

Zwiększenie wysokości stypendium stażowego: ze 120% wysokości zasiłku dla bezrobotnych do 160% (tylko dla stypendiów przyznanych od 1 czerwca 2025r., stypendia przyznawane wcześniej będą wypłacane w dotychczasowej wysokości).

Zmiana podejścia publicznych służb zatrudnienia – nowy model działania zakłada odejście od sztywnego urzędniczego schematu na rzecz elastycznego podejścia zorientowanego na potrzeby rynku pracy, osób poszukujących zatrudnienia i pracodawców.

Nowe przepisy mają na celu podniesienie jakości usług świadczonych przez urzędy pracy, szerszy dostęp do narzędzi wsparcia, skuteczniejsze wsparcie osób w różnych sytuacjach życiowych oraz lepsze dopasowanie systemu do dynamicznie zmieniającego się rynku pracy. Celem jest również aktywizacja zawodowa osób, które do tej pory były mniej aktywne na rynku pracy.

Zmiany te wpisują się w szerszy trend cyfryzacji i modernizacji administracji publicznej, a także w dążenie do bardziej elastycznego i dostosowanego do potrzeb rynku pracy systemu wsparcia.



PUP News

Iwona Bluszcz

Z pracą na Ty, czyli PUP we Włocławku zaczął działać po nowemu, zanim pojawiła się nowa ustawa

Nowe prawo, nowe podejście – a Włocławek już dawno w terenie!

Od 1 czerwca 2025 r. weszła w życie nowa ustawa o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Nie jest to kosmetyczna zmiana – to gruntowna przebudowa podejścia do aktywizacji zawodowej. Po raz pierwszy tak wyraźnie akcentuje się obowiązek dotarcia do osób **biernych zawodowo** – czyli takich, które nie pracują, nie szukają pracy, nie są zarejestrowane jako bezrobotne i... najczęściej są całkowicie poza systemem. Ale przecież nie poza życiem.

Nowe przepisy wyznaczają kierunek: nie czekać, tylko wychodzić. Szukać. Działać. I najlepiej nie zza biurka, a wśród ludzi. Brzmi nowatorsko? Może na papierze. W praktyce Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku już od kilku lat robi to, co ustawa dopiero teraz nakazuje. I robi to z rozmachem, systematycznością i – co najważniejsze – efektem.

Ustawa mówi: docieraj z informacją, angażuj lokalnie, współpracuj!

Zgodnie z nowym prawem (art. 1 ustawy), zadania państwa to nie tylko przeciwdziałanie bezrobociu, ale też rozwój zasobów ludzkich, integracja społeczna i mobilność na rynku pracy. Ustawa wskazuje jasno: **działania informacyjne i promocyjne** to dziś integralna część procesu aktywizacji.

To oznacza konieczność obecności w przestrzeni medialnej, współpracy z lokalnymi instytucjami, organizacji wydarzeń, budowania zaufania w mniej formalnych kanałach. Krótko: nie wystarczy już ogłoszenie na tablicy w urzędzie. Trzeba mieć obecność, głos i widoczność.

PUP we Włocławku to lokalny lider komunikacji i aktywizacji. Nasz urząd wdraża ten model od lat – z własnej inicjatywy i z pełnym przekonaniem. Przykłady?

1. Podcast **„Z pracą na Ty”** – autorski, unikalny w skali kraju, nagrywany nieprzerwanie od dwóch lat. Gośćmi są praktycy, eksperci rynku pracy, przedsiębiorcy, a także... lokalni bohaterowie zawodowej zmiany. To nie urzędniczy monolog – to ludzki, przystępny format, który edukuje



i inspiruje. I jest dostępny dla każdego – również dla osób nieaktywnych zawodowo.

2. Obecność w mediach? Maksymalna. Dyrektor PUP, Anna Jackowska, regularnie komentuje kwestie zatrudnienia w mediach takich jak m.in.: **TVP Bydgoszcz, Polskie Radio PiK, TV Kujawy, Radio Kujawy, Radio HiT oraz RMF MAXXX**. To nie są wystąpienia „na pokaz” – to ekspercki głos osoby, która zna rynek pracy z pierwszej linii frontu. To również konkretne treści, które pomagają osobom biernym zawodowo zrozumieć swoje prawa i możliwości.
3. Kawiarnia obywatelska „Śródmieście Cafe” – punkt kontaktu dla każdego. Nie trzeba się zapisywać, ubierać na „urzędowo”, stresować. Przy kawie i herbacie, w przyjaznej przestrzeni, można porozmawiać z doradcą zawodowym o pracy, kierunkach rozwoju, zmianie branży. Spotkania odbywają się cyklicznie, co dwa tygodnie. Ustawa chce wyjścia do ludzi? Włocławek już tam jest.
4. Targi Edukacyjne w Hali Mistrzów – miejsce, gdzie młodzież może poznać zawody, porozmawiać z doradcami i realnie zaplanować ścieżkę edukacyjno-zawodową. PUP we Włocławku bierze w nich aktywny udział, zapewniając wsparcie i obecność ekspertów.
5. Targi Pracy – wydarzenie, które co roku przyciąga setki osób. Tu bezrobotni, osoby bierne i młodzież mogą spotkać się bezpośrednio z pracodawcami – bez aplikacji, stresu, po prostu człowiek do człowieka. To realna szansa na zatrudnienie i przełamanie zawodowego impasu. Tegoroczna edycja to ponad 30 wystawców, dziesiątki ofert pracy i mnóstwo rozmów zakończonych konkretnymi umowami.
6. Freshland, Targowe Śródmieście, strefy NGO – jesteśmy wszędzie. Nie czekamy, aż klient sam nas znajdzie. Wychodzimy na wydarzenia miejskie, edukacyjne, kulturalne. Pokazujemy, że urząd pracy może być partnerem, a nie ostatnią deską ratunku.
7. Wizyty u pracodawców i w szkołach – poznajemy lokalny rynek pracy od środka. Nie tworzymy rozwiązań zza biurka, ale w dialogu z tymi, którzy zatrudniają i uczą. Wiemy, czego potrzebują firmy. I wiemy, jakie mają zasoby osoby bierne zawodowo.
8. Facebook PUP Włocławek: więcej niż tablica ogłoszeń. Blisko **2700 obserwujących** na Facebooku to nie przypadek. To efekt codziennej, systematycznej i autentycznej komunikacji. Posty są żywe, aktualne, ludzkie. Pokazujemy ludzi, wydarzenia, działania – budujemy społeczność,



a nie bazę danych. Informujemy o szkoleniach, zapraszamy na warsztaty, dzielimy się sukcesami klientów. A to wszystko w zgodzie z zasadą z ustawy: **pomoc ma być dostępna, zrozumiała i dobrowolna.**

9. Kontakt, który masz w kieszeni – dosłownie. Nie musisz przychodzić do urzędu, by z nami porozmawiać. PUP we Włocławku jest tam, gdzie Ty – również w Twoim telefonie. Na naszym fanpage’u na Facebooku działa Messenger, przez który możesz zadać pytanie, poprosić o kontakt do pracownika merytorycznego, zapisać się na spotkanie albo po prostu... pogadać, kiedy coś Cię nurtuje. Odpowiadamy szybko, konkretnie i bez zbędnej urzędniczej nowomowy. Bo wiemy, że **dzisiejszy klient chce załatwiać sprawy tak, jak rozmawia z przyjaciółmi – bez formularzy, za to na luzie, po ludzku i z poziomu smartfona.**
10. Konsultacje zdalne, czyli „E-Doradca na łączach”. Specjaliści urzędu w planowanych co miesiąc terminach udzielają informacji i porad, poprzez platformy komunikacyjne.

Dlaczego to działa?

Ponieważ nasz urząd nie traktuje komunikacji jako obowiązku, ale jako **serce działań aktywizacyjnych**. Bo ludzie nie szukają dziś urzędów – szukają kontaktu, zrozumienia, wsparcia. I znajdują to właśnie tu:

- w podcaście,
- w kawiarni,
- na targach,
- na Facebooku,
- w lokalnym radio,
- przy stoisku na miejskiej imprezie.

Ustawa daje ramy, ale to ludzie robią różnicę!

Zamiast podsumowania – zaproszenie!

Jeśli jesteś osobą, która czuje, że utknęła – przyjdź. Nie musisz mieć CV, planu, ani przekonania. Wystarczy chęć, kawa, kilkanaście minut rozmowy. Bo **z pracą da się być na Ty**, wystarczy pierwszy krok. A jak mówi klasyk, Mark Twain: **„Pierwszym krokiem ku sukcesowi zawsze jest decyzja: wchodzę w to!”**



Apetyt na pracę

Beata Ulanowicz

Trzy programy, konkretne efekty



W pierwszym półroczu 2025 roku Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku uruchomił trzy specjalne programy aktywizacyjne skierowane do różnych grup mieszkańców powiatu: kobiet, szczególnie powyżej 40. roku życia oraz młodzieży bez doświadczenia zawodowego. Celem każdego z nich było coś więcej niż tylko znalezienie pracy. Chodziło o realne wsparcie, kompetencje, samodzielność i poprawę jakości życia.

"Pomocna Dłoń II" – wsparcie dla kobiet i placówek opiekuńczych



Program "Pomocna Dłoń II" wystartował w czerwcu 2025 r. i potrwa do końca lutego 2026 r. Skierowany jest do bezrobotnych kobiet zamieszkujących gminy Baruchowo, Lubień Kujawski, Chocień oraz miasto i gminę Kowal. Głównym założeniem jest nie tylko aktywizacja zawodowa uczestniczek, ale też wzmocnienie kadrowe placówek opiekuńczych zajmujących się osobami starszymi i niepełnosprawnymi. Tym samym program łączy potrzeby lokalnych mieszkańców z brakiem wykwalifikowanego personelu w sektorze usług opiekuńczych. Program obejmuje kompleksowe wsparcie: doradztwo zawodowe, pomoc pośredników pracy, badania lekarskie przed szkoleniem, stypendia za uczestnictwo oraz sześciomiesięczne staże w lokalnych placówkach opiekuńczych. Co ważne, każda uczestniczka otrzymuje bon na niwelowanie barier – formę pomocy finansowej przy podejmowaniu nauki i pracy. Od czerwca br. 11 uczestniczek rozpoczęło szkolenie zawodowe "Opiekun osób starszych i/lub niepełnosprawnych" obejmujące 210 godzin intensywnych zajęć, po ukończeniu którego podejmą staż w lokalnych domach pomocy społecznej.

"Wiek to atut" – drugie życie zawodowe kobiet 40+

Kobiety po 40. roku życia to grupa szczególnie narażona na wykluczenie z rynku pracy. Program "Wiek to atut" ma za zadanie przełamać bariery napotymane przez kobiety na rynku pracy, pomóc im wrócić do aktywności zawodowej



i uświadomić, że wiek może być zaletą, a nie przeszkodą. Program jest realizowany od marca br. i potrwa do stycznia 2026 roku. Kluczowe działania zaplanowane w programie to: doradztwo zawodowe i opracowanie Indywidualnego Planu Działania, pośrednictwo pracy, 80 godzinne szkolenie z zakresu kompetencji cyfrowych i miękkich, prace interwencyjne współfinansowane przez PUP oraz bony: mentoringowy dla pracodawców oraz adaptacji wizerunkowej dla kobiet. W pierwszym półroczu osiem uczestniczek ukończyło szkolenie, a siedem z nich podjęło pracę w ramach prac interwencyjnych. Tym samym program dał im szansę na rozwój, wzmocnił pewność siebie i otworzył drogę do powrotu na rynek pracy w bezpiecznych i sprzyjających warunkach.

"Zbieramy doświadczenie" – start zawodowy dla młodych

Najmłodszy uczestnicy rynku pracy również mają swoje wyzwania: brak doświadczenia, niepewność, zderzenie z oczekiwaniami pracodawców. Program "Zbieramy doświadczenie", który ruszył w marcu 2025 r. i potrwa do kwietnia 2026 r., odpowiada na te potrzeby. Skierowany jest do osób bezrobotnych do 30 roku życia, mieszkających w powiecie włocławskim. Kluczowe działania zaplanowane w programie to: doradztwo zawodowe i opracowanie Indywidualnego Planu Działania, pośrednictwo pracy, szkolenie z kompetencji cyfrowych i miękkich, trzymiesięczne staże u pracodawców, dziewięciomiesięczne prace interwencyjne po zakończonym stażu, oraz bony wspierające zatrudnienie: mentoringowy i adaptacji wizerunkowej.

W pierwszym półroczu osiem osób ukończyło szkolenie i rozpoczęło staże. To pierwszy krok dla wielu młodych ludzi w kierunku samodzielności i zawodowej dojrzałości.

Wspólne mianowniki: skuteczność i kompleksowość



Każdy bezrobotny ma swoją historię. Nie istnieje jedna przyczyna bezrobocia, tak jak nie istnieje jedno, uniwersalne rozwiązanie. Dlatego skuteczna polityka rynku pracy musi być elastyczna, zindywidualizowana i dopasowana do potrzeb konkretnych grup – tak jak pokazują to trzy programy realizowane w naszym urzędzie.

Kobieta po czterdziestce, młody człowiek bez doświadczenia czy kobieta z terenów wiejskich – każda z tych osób stoi przed innym zestawem barier. Dla jednych przeszkodą jest brak



dostępu do opieki nad dzieckiem, dla innych luki w wykształceniu, niska samoocena, przestarzałe kwalifikacje albo po prostu brak kontaktów zawodowych. Im lepiej dopasujemy formę pomocy do realiów, w których żyją uczestnicy programów, tym większa szansa na sukces – czyli powrót na rynek pracy i trwałe usamodzielnienie.



Wsparcie, które proponujemy w realizowanych programach uwzględnia lokalny kontekst – np. brak opiekunów osób starszych w małych gminach, potrzeba cyfryzacji czy rozwój usług społecznych, skupia się na potencjale, nie na deficytach – pokazuje, że wiek czy brak doświadczenia nie są barierą nie do pokonania, ale punktem wyjścia do rozwoju, a także łączy ludzi z realnym rynkiem pracy – nie tworzy sztucznego zatrudnienia, ale odpowiada na faktyczne potrzeby lokalnych pracodawców. Dlatego, choć programy różnią się grupami docelowymi, łączy je kilka cech wspólnych: kompleksowe wsparcie doradcze i organizacyjne, łączenie szkolenia z praktyką zawodową, wsparcie finansowe oraz współpraca z lokalnymi pracodawcami.

Urząd Pracy we Włocławku poprzez realizację programów specjalnych pokazuje, że aktywizacja zawodowa to coś więcej niż formalności. To realna inwestycja w ludzi, którzy chcą i mogą wrócić na rynek pracy. Współpraca z lokalnymi firmami, instytucjami i pracodawcami pozwala nie tylko skutecznie pomagać uczestnikom, ale też wspierać rozwój całego regionu. W świecie dynamicznych zmian gospodarczych, automatyzacji i niestabilności rynku zatrudnienia, publiczne instytucje rynku pracy pełnią funkcję nie do przecenienia. To nie tylko miejsca, gdzie rejestruje się bezrobotnych i wydaje decyzje. Urzędy pracy są punktem styku między człowiekiem szukającym pomocy a systemem, który może tę pomoc realnie zapewnić. Dzięki pracy wyspecjalizowanej kadry urzędów pracy, osoby zagrożone wykluczeniem mogą odzyskać kontrolę nad własną sytuacją zawodową, a pracodawcy – znaleźć przygotowanych do pracy ludzi. W erze cyfrowej, gdzie wiele aktywności przenosi się do świata online, urząd pracy pozostaje miejscem z ludzką twarzą, w którym rozmowa, zrozumienie i empatia są równie ważne jak procedury. Pełne efekty naszych działań poznamy dopiero w 2026 roku, ale już teraz można powiedzieć jedno: inwestycja w ludzi się opłaca.



Apetyt na pracę

Iwona Bluszcz

Wywiad z Piotrem Witwickim

Podcast „Z pracą na TY” to nie tylko rozmowy o rynku pracy i doradztwie zawodowym. To również spotkania z ludźmi, którzy – swoją historią – pokazują, że determinacja, pasja i konsekwencja to nie są puste slogany. Tym razem w naszym podcaście gościliśmy **Piotra Witwickiego** – dziennikarza, autora książki *Znikająca Polska* i dyrektora generalnego jednego z największych portali informacyjnych w kraju.

A co najważniejsze: **Piotra z Włodawka**. Naszego człowieka. Lokalne korzenie, ogólnopolski zasięg. Żywy dowód na to, że nie trzeba mieć taty prawnika z Mokotowa, by wejść do pierwszej ligi. Wystarczy mieć odwagę, by się nie poddać, kiedy inni mówią: *to się nie uda*. Bardzo serdecznie zachęcam do przeczytania fragmentu wywiadu.

Iwona Bluszcz: Zacznijmy od początku. Studiowałeś filozofię. Kiedy pojawiła się myśl, że jednak dziennikarstwo?

Piotr Witwicki: Myślę, że to nie był jeden konkretny moment – raczej proces. Gdzieś w okolicach trzeciego roku studiów zorientowałem się, że po filozofii nie ma ogłoszeń typu „filozof pilnie potrzebny”. Trzeba było mieć jakiś pomysł na siebie. I wtedy kilka osób zwróciło mi uwagę, że mam fajny głos radiowy. Uznałem: okej, może spróbuję w radiu. Poszedłem do radia studenckiego – i to był początek. Nie miałem wtedy śmiałości, ale intuicyjnie czułem, że dziennikarstwo to jest coś, co mnie przyciąga.

IB: A gdybyś miał porównać swoją karierę do jakiegoś tytułu prasowego?

PW: Pewnie każdy chciałby powiedzieć „New Yorker” (śmiech), ale życie wygląda inaczej. Moje zawodowe doświadczenie to raczej ciągłe balansowanie – między „Guardianem”, który jest liberalny, a „Spectatorem”, który jest konserwatywny. Oba są świetne. A w Polsce? Szanuję „Rzeczpospolitą” i „Dziennik Gazetę Prawną” – porządne tytuły, każdy z własnym podejściem.

IB: Był moment, w którym poczułeś: „robię coś naprawdę ważnego”?



PW: To się nie wydarzyło nagle. Przykładowo – pamiętam wywiad, po którym zdymisjonowano ministra w Kancelarii Prezydenta. Albo materiał o znikającym serduszu Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy – który później stał się symbolem pewnego ruchu społecznego. Albo zdjęcie z debaty, na którym przypadkiem uchwyciłem flagę – i zrobiło się z tego coś większego. Takie momenty dają poczucie wpływu. Ale nie da się wskazać jednego dnia, jednej godziny. To przychodzi stopniowo – często nawet nieświadomie.

IB: Wspomniałeś też o tym, że Twoja droga była wyboista. Co było najtrudniejsze?

PW: Długo nie mogłem przebić się na antenę. Zdejmovano mnie z rozgłośni. Nawet w radiu studenckim nie pozwalano mi prowadzić audycji. Później – jako producent – chciałem robić wejścia na żywo, ale nie miałem wystarczającego doświadczenia. W Polsat News zajęło mi to... może osiem lat, zanim pojawiłem się w studiu. Dla kogoś, kto o tym marzy – to frustrujące. Ale robiłem swoje. Z czasem przyszła też pewność siebie.

IB: Co dawało Ci siłę, gdy wszystko wokół mówiło: „to się nie uda”?

PW: Po prostu bardzo to lubiłem. Nigdy nie patrzyłem na to przez pryzmat coachingu, afirmacji. Wiedziałem, że jeśli coś robić – to tylko coś, co mnie kręci. To nie była ciężka praca, tylko realizacja marzenia. A jak robisz coś, co kochasz, to nie liczysz porażek. Robisz, bo inaczej się nie da.

IB: Porażki czy sukcesy – co bardziej kształtuje charakter?

PW: Zdecydowanie porażki. Ale powiem coś niepopularnego – znam wielu, którzy świetnie sobie poradzili z porażkami... i wielu, którzy polegli na sukcesie. Brak pokory potrafi zniszczyć. Dlatego jestem wdzięczny, że u mnie to wszystko przychodziło powoli. Ta droga mnie wychowała.

IB: Co powiedziałabyś młodym ludziom z Włocławka, którzy myślą, że Warszawa to świat „dla innych”?

PW: Nie wkręcajcie sobie tego. Wiem, bo sam z Włocławka jestem. I też miałem momenty, że myślałem: „to nie dla mnie”. Ale to nieprawda. Dziś – jako szef –



rekrutuję ludzi i najtrudniej jest znaleźć kogoś, kto naprawdę wie, czego chce. Kto jest zdeterminowany. Plecy? Czasem pomagają. Ale to nie jest klucz. Klucz to konsekwencja.

IB: A co z hejtem? Jak sobie z tym radzisz?

PW: Na początku nie radziłem sobie wcale. Kiedy pierwszy raz oberwałem, pamiętam, że nie spałem całą noc. Bolało. Ale dziś? Mam dystans. Czasem hejtuje boć, czasem sfrustrowany człowiek. Po dniu pełnym pracy chcę wrócić do domu, do rodziny – i nie psuć sobie wieczoru przez czyjś komentarz w Internecie.

IB: Masz jakiś sposób na momenty zwątpienia?

PW: Tak – cel. Nie pytaj ciągle: „czy to ma sens?”, „czy mi się uda?”. To prowadzi donikąd. Trzeba działać. Starożytni mieli to dobrze przemyślane – celowość była podstawą. Ja też staram się nie wchodzić w spiralę wątpliwości, tylko skupić się na tym, by robić dobrą robotę. I już.

IB: Co według Ciebie dziś znika najszybciej?

PW: Cierpliwość. Wspólnota. I prawda. Niestety. Ludzie dziś nie znają sąsiadów, nawet w bloku. Wspólnoty są budowane na niechęci. To mnie przeraża. Bo psychologicznie – najlepiej funkcjonujemy w małych, bliskich grupach. A to się gdzieś gubi.

IB: A co z tymi, którzy mają talent, ale brakuje im śmiałości?

PW: Brak śmiałości wynika często z braku umiejętności – tak było u mnie. Paraliżował mnie strach. Ale jak wiesz, czego chcesz, to pracujesz, uczysz się, przełamujesz. Krok po kroku. Bez drogi na skróty.

Rozmowa odbyła się w ramach podcastu „Z pracą na TY”, realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku. Całość dostępna na Spotify, Spreter i YouTube. A już wkrótce kolejni wyjątkowi goście!



PUP News

Iwona Bluszcz

Współpraca, rozwój, perspektywa – doradztwo zawodowe w działaniu

W doradztwie zawodowym nie ma stagnacji. Jeśli naprawdę chcemy odpowiadać na wyzwania rynku pracy, edukacji i oczekiwania młodych ludzi – nie możemy stać w miejscu. Dlatego każdy miesiąc 2025 roku to dla nas okazja do nauki, wymiany doświadczeń i budowania sieci kontaktów, które realnie przekładają się na lepsze wsparcie naszych klientów. Od lutego do czerwca – działo się naprawdę sporo.

Punktem wyjścia był **24 lutego**, kiedy to Dyrektor PUP Anna Jackowska, oraz doradca zawodowy Iwona Bluszcz (czyli ja 😊), miały okazję uczestniczyć w **inauguracyjnym spotkaniu Sieci współpracy dyrektorów i nauczycieli ds. kształcenia i doradztwa zawodowego**, zorganizowanym w ramach projektu Kujawsko – Pomorskiego Centrum Edukacji Nauczycieli we Włocławku: *„Zbudowanie systemu koordynacji i monitorowania regionalnych działań na rzecz kształcenia zawodowego, szkolnictwa wyższego oraz uczenia się przez całe życie, w tym uczenia się dorosłych”*.

W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele wielu instytucji – od szkół i kuratorium, po doradców zawodowych i organizacje wspierające edukację. Inspirującym elementem była prelekcja Anny Płoski, autorki książki *„Ponadczasowy doradca zawodowy”*, która pokazała, jak wspierać uczniów w planowaniu kariery w czasach niepewności i dynamicznych zmian. Wspólna refleksja nad kierunkiem, w jakim zmierza doradztwo, potwierdziła, że budowanie sieci współpracy ma ogromny sens – nie tylko na poziomie instytucjonalnym, ale też w codziennej pracy z młodymi ludźmi.

Kolejnym ważnym krokiem była **konferencja, która odbyła się 24 i 25 kwietnia** – *„Kształcenie zawodowe wobec wyzwań dziś i jutro. Edukacja w cyfrowym wymiarze”*. Wydarzenie, organizowane w ramach Krajowego Planu Odbudowy i objęte prestiżowymi patronatami (MEN, Kujawsko-Pomorski Kurator Oświaty, Marszałek Województwa Kujawsko-Pomorskiego), zgromadziło szerokie grono ekspertów z całego kraju. Uczestnicy – trzech doradców zawodowych z naszego zespołu: Iwona Bluszcz, Aleksandra Lechowicz, Jolanta Rapsiewicz – miało okazję wysłuchać wystąpień przedstawicieli uczelni, fundacji, instytucji edukacyjnych i technologicznych



oraz naszej Dyrektorki Anny Jackowskiej. Poruszano m.in. tematy cyfryzacji, bezpieczeństwa w sieci, kompetencji emocjonalnych, obecności AI i robotów w edukacji oraz roli doradztwa zawodowego w świecie cyfrowym. Konferencja była przestrzenią dialogu i inspiracji – szczególnie w kontekście tego, jak edukacja zawodowa może (i powinna) odpowiadać na realne potrzeby młodego pokolenia.

Pod koniec maja zaś, trzech doradców zawodowych z Centrum Aktywizacji Zawodowej PUP: Marta Bobrowska, Iwona Bluszcz i Renata Musiał, wyruszyło do Gdańska, by odwiedzić **Centrum Rozwoju Talentów (CRT)**. Wizyta studyjna odbyła się w ramach wspomnianej już sieci współpracy koordynowanej przez Kujawsko-Pomorskie Centrum Edukacji Nauczycieli we Włocławku. I choć droga była daleka, to cel – jak najbardziej konkretny. To, co zobaczyłyśmy na miejscu, nie było pokazem „jak powinno być”, tylko rzeczywistą praktyką – opartą na zaufaniu, relacji i autentycznym kontakcie z młodymi ludźmi. Z CRT zabrałyśmy ze sobą ważne lekcje: że doradztwo nie polega na rozdawaniu gotowych ścieżek, ale na wspólnym ich odkrywaniu; że język, którym mówimy o rynku pracy, musi być zrozumiały i życiowy; że urząd pracy może być przestrzenią pierwszego kontaktu, a nie ostatniej nadziei.

I wreszcie czerwiec – miesiąc, który zakończyłyśmy kolejną wartościową wizytą. Tym razem – w **Bydgoskim Parku Przemysłowo-Technologicznym**, w ramach **Forum współpracy nauczycieli i pracodawców**. To wydarzenie – również część wspomnianego projektu systemowego – pozwoliło nam zajrzeć za kulisy funkcjonowania jednego z najnowocześniejszych parków przemysłowych w Polsce. Od showroomu firmy DEMATEC, przez prezentację robotów FANUC, aż po rozmowy z przedstawicielami Bydgoskiego Klastra Przemysłowego „Dolina Narzędziowa” – każda część spotkania pokazywała, jak ważne jest powiązanie edukacji z realiami pracy. To właśnie w takich miejscach można zobaczyć, jak teoria spotyka się z praktyką, a współpraca między szkołami a biznesem przynosi efekty, które mają realny wpływ na przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek.

Rozwój doradców zawodowych z PUP we Włocławku nie jest dodatkiem do pracy, ale jej fundamentem. Nieustanne doskonalenie, zdobywanie wiedzy, spotkania z ekspertami i wyjazdy studyjne są niezbędne, by realnie wspierać młodych ludzi w podejmowaniu decyzji edukacyjno-zawodowych. Dlatego wysoko cenimy projekty realizowane przez **KPCEN** – bo to one dają nam przestrzeń do wymiany doświadczeń i pracy nad systemowymi zmianami, które będą służyć nie tylko nam, ale przede wszystkim uczniom i ich przyszłości.

Weź i pracuj

Aleksandra Lechowicz

Ciekawe oferty pracy i staży dostępne w PUP

Asystent ds. obróbki zdjęć produktowych



Obróbka zdjęć produktowych polega na edycji i retuszu fotografii produktów w celu poprawy ich wyglądu oraz przygotowaniu ich do publikacji. Obejmuje przede wszystkim czynności: kadrowania, korekcji kolorów, usuwania niedoskonałości, dodawania metadanych (opis, słowa kluczowe, dane autora), mające na celu zwiększenie atrakcyjności zdjęć dla odbiorców. Poza umiejętnościami wymaganymi do tych celów, oczekuje się także od pracowników zdolności komunikacyjnych i organizacyjnych, dbałości o szczegóły, estetyki tworzonych prac, a także znajomości trendów w fotografii produktowej.

Zakres obowiązków na stanowisku pracy: retusz i edycja zdjęć, kadrowanie i przygotowanie zdjęć do publikacji, dodawanie metadanych, nauka retuszu, edycji i fotografii produktowej, szkolenia z obsługi programu Adobe Lightroom.

Warunki pracy: jedna zmiana, 8 godzin, pon.- pt. w godz.: 9.00-17.00.

Rodzaj proponowanej umowy: umowa o pracę na okres próbny

Wynagrodzenie brutto: od 5 240 PLN

Wymagania: wykształcenie średnie ogólnokształcące lub średnie zawodowe, nie jest wymagane doświadczenie, zainteresowanie fotografią, chęci nauki i rozwój, dodatkowym atutem będzie podstawowa znajomość programu Adobe Lightroom.



Referent ds. obsługi pacjenta (staż)



Zakres obowiązków na stanowisku pracy:

obsługa klienta osobista i telefoniczna, udzielanie informacji o usługach medycznych, umawianie wizyt lekarskich, zbieranie i uzupełnianie niezbędnej dokumentacji medycznej, obsługa systemu komputerowego do rejestracji pacjentów.

Warunki pracy: 8 godzin, pon.- pt. w godz.: 7.25-18.00

Rodzaj proponowanej umowy:

staż organizowany i finansowany przez PUP we Włocławku

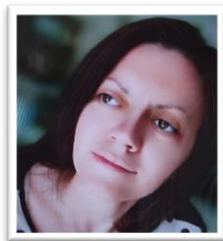
Wynagrodzenie brutto: stypendium stażowe 2755,10 PLN

Wymagania: wykształcenie minimum średnie, obsługa komputera



Pamięci Dominiki Zalewskiej (1986 – 2025)

Jako zespół pracowników zawsze chcieliśmy, aby nasz urząd był przyjazną instytucją rynku pracy. O tym, czy podmiot administracji rzeczywiście pomaga swoim interesariuszom, decydują przede wszystkim ludzie, którzy są w nim zatrudnieni. Lecz nie tylko kadra, która bezpośrednio pracuje z klientem, wpływa na sposób funkcjonowania urzędu. Cały zespół ma znaczenie i jest systemem wzajemnie wpływających na siebie elementów. Także osoby zaangażowane w inne czynności niż obsługa klientów, mogą oddziaływać na kulturę pracy czy nawet efektywność publicznych instytucji. Wynika to z różnych czynników, między innymi ze sposobu interakcji pomiędzy pracownikami. Jako kadra kreujemy miejsce, w którym pracujemy. Wydaje się, że kreatywna specyfika naszych wzajemnych relacji może być czasami nieuświadomiana. Dopiero po pewnym czasie dochodzimy do wniosku, że nasze interakcje odegrały istotną rolę. Myślę, że przez lata sami mieliśmy do czynienia z takim przypadkiem.



Dominika była z nami od 2010 roku. Trafiła do naszego urzędu jako uczestniczka projektu dla osób z niepełnosprawnościami. Podczas naszego pierwszego spotkania nie ukrywała swoich wątpliwości, związanych z zatrudnieniem w naszym urzędzie. Chcąc rozwiać jej obawy, próbowałem wyjaśniać na czym polega wyjątkowa rola urzędu. Fakt, że jesteśmy instytucją wsparcia społecznego, że pomagamy ludziom w kryzysowej sytuacji, jaką jest brak pracy, wydawał mi się dobrym argumentem, kierowanym do osoby z niepełnosprawnością, która ma zostać pracownikiem naszego urzędu. Dominika, sama wymagająca pomocy, miała stać się częścią instytucji, której zadanie polega na pomaganiu ludziom w sytuacji życiowego kryzysu. Widząc jej zwątpienie, poprosiłem wówczas Dominikę, aby spróbowała. „Przecież, jak argumentowałem, niczym Pani nie ryzykuje, a może coś zyskać. A jeśli Pani stwierdzi, że nie jest to dla Pani właściwe miejsce, to będzie mogła Pani zrezygnować”. Zgodziła się i potem nigdy nie powiedziała, że planuje odejść. Została z nami piętnaście lat. Nie wiedziałem wtedy, że to Ona nam coś ofiaruje, że czegoś nas nauczy.

Staraliśmy się ją wspierać. Uczyliśmy się Jej. Najpierw koleżanka, która zajmuje stanowisko doradcy zawodowego, posiadająca duże doświadczenie



Kapitulniak

w pracy z osobami z niepełnosprawnością. To ona została Jej mentorką, wspierając Ją, ale nie wyręczając, ponieważ dobrze wiedziała jak ważna jest samodzielność, egzekwowana w granicach indywidualnych możliwości. Potem Dominika trafiła do grupy współpracowników, doradców klienta, w gronie których codziennie przebywała. Miała swoje miejsce w zespole. Nie była ukryta w jakimś pokoiku, tylko siedziała na sali obsługi, gdzie doświadczona kadra prowadzi rozmowy z klientami. Zadania Dominiki miały charakter pomocniczy, ale były ważnym uzupełnieniem czynności realizowanych w naszym dziale. Ponieważ odręczne pisanie sprawiało jej trudność, pracowała na laptopie, uzupełniając dane, prowadząc arkusze kalkulacyjne. To na podstawie danych, o które Ona zadbała, mogliśmy opracować interesujące badanie socjologiczne. Wyniki tej analizy odstąpiły nam prawdziwy obraz populacji naszych klientów.

Teraz myślę, że nie to było najważniejsze. Liczyła się Jej obecność. Była cichym inspiratorem naszych intencji. Świadomie lub nieświadomie czerpaliśmy od Niej pokorę i wrażliwość. Za każdym razem, gdy z nią rozmawiałem, miałem poczucie, że jest w niej jakaś nieodgadniona dla mnie energia, jakaś życiowa mądrość. Nigdy jej tego nie wyjawiałem.

Nie pamiętam przypadku, aby przez piętnaście lat jakiś klient, obsługiwany przez zespół doradców, skarżył się na sposób traktowania. Nie było żadnych sytuacji krytycznych, konfrontacji, zarzutów, uwag o przedmiotowym traktowaniu. Przeciwnie. Wiele osób mówiło, że kadra doradców klienta jest życzliwa i stara się pomóc, czasem ponad swoje możliwości, niekiedy próbując nagiąć zasady na korzyść klienta. Miałem wiele sytuacji, gdy doradca klienta sugerował mi, aby rozstrzygnąć daną kwestię na rzecz osoby bezrobotnej. Ktoś zapomniał przyjąć na czas, ktoś zgubił wydany przez nas dokument, ktoś czegoś z roztargnienia zaniechał.

Z drugiej strony, jeśli klient z premedytacją naruszał normy i ewidentnie unikał swoich powinności, doradcy klienta starali się uzmysłowić takiej osobie niewłaściwość jej postępowania. Sam miałem przypadki, gdy osoby bezrobotne przychodziły do mnie z pretensjami, że otrzymały skierowanie do pracy. Odpowiadałem wtedy mojemu rozmówcy, że to bardzo dobrze, że uzyskał odpowiednią propozycję zatrudnienia, bo taka jest funkcja urzędu pracy. Słyszałem wówczas, że klient jest poważnie chory, bołą go kolana lub inne części ciała. I wtedy stosowałem nietypowy argument aktywizacyjny. Mówiłem swojemu interlokutorowi, aby wyszedł z mojego pokoju i pofatygował się na salę obsługi, gdzie pracuje koleżanka z takimi schorzeniami, które sprawiły, że musi poruszać się na wózku. Osoba z niepełnosprawnością mogłaby przecież



Kapitulniak

śmiało odmówić wykonywania jakiejkolwiek pracy, tłumacząc się rzeczywistymi dysfunkcjami. Ale jakiś dłużnik alimentacyjny, człowiek w sile wieku, który, aby nie przyjąć oferty pracy szuka wymówki w postaci strzyknięć w kolanie, musiał pokornieć na widok drobnej Dominiki, która pracowała, siedząc na swoim „kosmicznym pojeździe” (jak nazywała swój wózek).

Tak, teraz myślę, że Dominika była naszym dobrym duchem. Naszą utajoną, cichą wrażliwością. Świadomie lub nie, staliśmy się wrażliwsi na słabość ludzi zagubionych, zdezorientowanych i na fałsz pozorantów. Dominika oddziaływała na nas swą nienarzucającą się obecnością. Już samym faktem bycia z nami, wpływała w pewnym stopniu na kulturę naszej pracy. Pewnie nawet sobie tego nie uświadamialiśmy. Teraz musimy o tym pamiętać. Dziękuję Ci, Dominiko, że pomagałaś nam utrzymać naszą wrażliwość na odpowiednim poziomie i we właściwych proporcjach.

Jarosław Tomaszewski
Kierownik CAZ

P.S. Wiersz Adama Zagajewskiego zatytułowany „W maju”:

*Idąc przez las, o świecie, w maju,
pytałem, gdzie jesteście, dusze
zmarłych. Gdzie jesteście, młodo
zaginieni, gdzie jesteście, całkiem
przemienieni.*

*Wielka cisza panowała w lesie
i słyszałem, jak śnią liście zielone,
słyszałem sny kory, z której powstaną
łodzie, okręty i żagle.*

*Potem z wolna zaczęły odzywać się
ptaki, szczygły, drozdy i kosy ukryte
w balkonach gałęzi; każdy mówił inaczej,
innym głosem, o nic nie prosząc, bez goryczy i żalu.
I rozumiałem, że jesteście w śpiewie,
nieuchwytni jak muzyka, obojętni jak
nuty, dalecy od nas tak jak my od siebie.*

CZAS NA KONKRETY - CZYLI LICZBY (STYCZEŃ - CZERWIEC 2025)



24.684.998,20 Zł

W pierwszym półroczu
2025 wydatki z Funduszu
Pracy wyniosły niespełna
25 mln złotych!!!

12.347.596,00 Zł

Blisko **13 mln złotych**
przeznaczonych zostało
na rzecz programów
aktywizacyjnych.



10.445.488,76 Zł

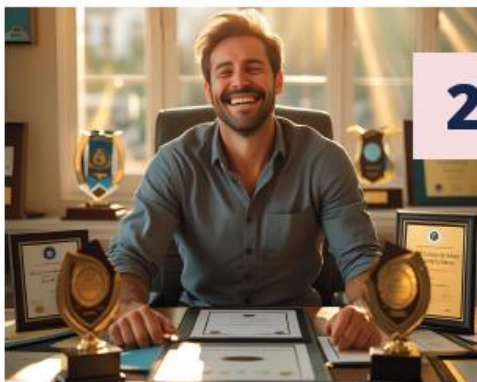
Ponad **10 milionów złotych** to
środki na zasiłki dla osób
bezrobotnych.



1.111.573,30 Zł

Kwota dodatków aktywizacyjnych.

PROGRAMY AKTYWIZACYJNE (STYCZEŃ - CZERWIEC 2025)



2.724.454,25 Zł

Od stycznia do czerwca 2025 roku PUP we Włocławku przyznał aż 92 dotacje na założenie własnej firmy.

2.071.986,34 Zł

Urząd pracy podpisał 59 umów z pracodawcami na wyposażenie bądź doposażenie stanowiska pracy. Ponadto 87 osób rozpoczęło prace interwencyjne.



2.932.048,46 Zł

324 osoby z powiatu grodzkiego i ziemskiego podjęły staż.



PROGRAMY AKTYWIZACYJNE (STYCZEŃ - CZERWIEC 2025)



511.148,20 Zł

*Aż 177 osób skorzystało
z naszej oferty szkoleń.*

791.807,50 Zł

*PUP we Włocławku zawarł 151
umów w ramach Krajowego
Funduszu Szkoleniowego,
w wyniku których wsparcie
otrzyma 728 osób.*



2.371.100,76 Zł

*241 osób zostało skierowanych
do pracy w ramach robót
publicznych oraz 193 osoby do
odbywania prac społecznie
użytecznych.*



PROGRAMY AKTYWIZACYJNE (STYCZEŃ - CZERWIEC 2025)



188.580,24 Zł

Aż 279 osób skorzystało ze zwrotu kosztów dojazdu i zakwaterowania.

28.544,65 Zł

29 osób skorzystało ze zwrotu kosztów opieki nad dzieckiem/dziećmi lub osobą zależną.



176.000,00 Zł

W opisywanym okresie wypłacono 22 bony na zasiedlenie.

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 Rozwoju 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: tel. wew. 47

Poradnictwo zawodowe, doradcy zawodowi: tel. wew. 21

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

