

Powiatowy Urząd
Pracy we Włocławku



Kapitulniak

Pismo Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku

W TYM WYDANIU



Programy specjalne



Wywiady z instytucjami



Znaczenie umiejętności



NR 2/2023
kwiecień -
czerwiec
2023 r.



DZIAŁANIE ZAMIAST OBIETNIC!!!



Zeskanuj kod QR



Znajdź nasz profil na Facebooku:

facebook.com/pupwloclawek

*Napisz do nas
w aplikacji
Messenger!!!*



POWIATOWY URZĄD PRACY
WE WŁOCLAWKU

[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



Intro

Anna Jackowska
Dyrektor PUP we Włocławku



Dzień dobry Drodzy Czytelnicy!

Mam przyjemność przedstawić najnowsze wydanie naszego „Kapitulniaka”, w którym przygotowaliśmy dla Was ciekawe treści, interesujące wywiady i inspirujące idee.

Motywnym przewodnim numeru jest inicjatywa Komisji Europejskiej, która **ogłosiła, że rok 2023 jest Europejskim Rokiem Umiejętności. Z punktu widzenia naszej instytucji, to fenomenalne przedsięwzięcie ponieważ umiejętności postawione są w centrum uwagi.** W tym roku zatem szczególnie promowane będzie przekwalifikowanie

i podnoszenie kwalifikacji czyli to, co mój zespół robi na co dzień. Jest to niezmiernie ważne, ponieważ te procesy pomagają nie tylko w zdobywaniu odpowiednich umiejętności na potrzeby wysokiej jakości miejsc pracy, ale także powodują, że nasze życie jest ciekawsze, a my sami bardziej z niego zadowoleni. Posiadając umiejętności, na które jest zapotrzebowanie, przyczyniamy się zarówno do zrównoważonego wzrostu gospodarczego, poprawy innowacyjności i konkurencyjności przedsiębiorstw, jak i do większego poczucia własnej wartości oraz sprawczości.

Zachęcam do nieustannego rozwoju i mam nadzieję, że Europejski Rok Umiejętności nada nowy impuls uczeniu się przez całe życie. Póki co, poprzez niniejszy „Kapitulniak” chcemy Was zachęcić do marzenia, planowania, poszukiwania, próbowania, działania i oczywiście do kontaktu z nami 😊

Powtarzam to jak mantrę, naszym nieustannym celem jest tworzenie instytucji, która **Pomaga Uwolnić Potencjał** zgodnie z naszą misją tzn. „**Pełen profesjonalizm w skutecznym zaspokajaniu potrzeb klientów przy maksymalnej współpracy i minimalnej biurokracji**”.

Przyjemnej lektury!



Apetyt na pracę

Beata Ułanowicz

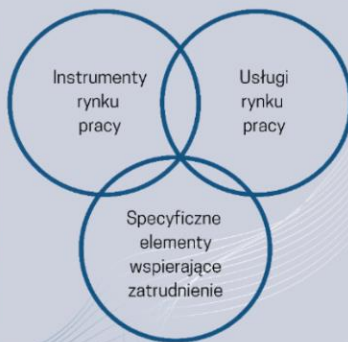
Programy specjalne – co to takiego?

W poprzednich numerach „Kapitulniaka” pisaliśmy o unikalnych inicjatywach naszego urzędu, jakimi są projekty pilotażowe. Dziś skupimy się na innej niestandardowej formie pomocy – **programach specjalnych**.



Program specjalny to narzędzie realizowane przez urząd pracy, które łączy usługi lub instrumenty rynku pracy ze specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie (SEWZ). To właśnie zastosowanie SEWZ odróżnia programy specjalne od innych programów aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Dzięki wykorzystaniu SEWZ dostosowanych do indywidualnych potrzeb osób objętych programem, realizacja programów specjalnych umożliwia elastyczne podejście do procesu aktywizacji osób bezrobotnych. Ich zastosowanie służy

niwelowaniu barier zatrudnieniowych, a w konsekwencji pozwala na osiągnięcie celu założonego w projekcie. Elementy specyficzne mogą obejmować w szczególności zakup środków trwałych, materiałów i usług niezbędnych w procesie aktywizacji, co oznacza że katalog wydatków jest otwarty. Elementy specyficzne wspierające zatrudnienie, z których skorzystają uczestnicy programu specjalnego, mają na celu przede wszystkim zlikwidowanie barier zatrudnieniowych, a także powinny umożliwić podjęcie czy też utrzymanie zatrudnienia po zakończeniu uczestnictwa w zrealizowanym programie specjalnym.



Pierwszeństwo udziału w programach specjalnych mają osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Uczestnicy programów wybierani są przede wszystkim w oparciu o analizy i prognozy lokalnego rynku pracy oraz aktualną sytuację na rynku pracy. Jednakże przy doborze osób do programu niezwykle istotne są informacje, którymi dysponują pracownicy PUP bezpośrednio zaangażowani w pracę z klientem. Informacje o predyspozycjach osoby, jej kwalifikacjach, umiejętnościach i doświadczeniu zawodowym, a także barierach, które utrudniają podjęcie zatrudnienia lub jego późniejsze utrzymanie, ułatwiają wyłonienie grupy o podobnych cechach.

Programy specjalne są finansowane ze środków Funduszu Pracy, ustalonych według algorytmu, przyznanych na finansowanie zadań w powiecie oraz mogą być wspierane innymi środkami. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy wprowadza ograniczenia dotyczące łącznej kwoty



wydatków ponoszonych w roku budżetowym na realizację programów specjalnych, która nie może przekroczyć 10% wysokości środków Funduszu Pracy.

Na bieżący rok, PUP we Włocławku zaplanował do realizacji dwa programy specjalne: **„Pomocna dłoń”** oraz **„Mama wraca do pracy”**, których założenia zostały przedstawione w poprzednim numerze. Dziś przedstawimy, jak wygląda ich realizacja.

„Pomocna dłoń”



Program specjalny aktywizacji bezrobotnych kobiet z terenu powiatu włocławskiego ze szczególnym uwzględnieniem mieszanek gmin Izbica Kujawska, Lubraniec oraz Boniewo poprzez współpracę z instytucjami sprawującymi opiekę nad osobami starszymi i/lub niepełnosprawnymi, rozpoczął się w marcu br. spotkaniem rekrutacyjnym, na które przybyło 15 kobiet z 20 zaproszonych. Chęć udziału w projekcie zadeklarowało 14 osób. Uczestniczki zostały objęte badaniami lekarskimi, na które były dowożone z miejsca zamieszkania do placówek medycznych we Włocławku. Od 13 kwietnia br. uczestniczki rozpoczęły udział w szkoleniu „Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych” organizowanym przez CEiK „Zenit”. Część teoretyczna szkolenia odbywała się w placówce jednostki szkoleniowej, a część praktyczna w wyznaczonych domach opieki, tj. w Domu Seniora „Bronek” w Lubrańcu, Domu Pomocy Społecznej w Izbicy Kujawskiej oraz Zakładzie Opiekuńczo-Lecznym „Dom Złota Jesień” w Redczu Wielkim. Szkolenie zakończone zostało

dużym sukcesem, bowiem wszystkie uczestniczki zdały końcowe egzaminy i otrzymały certyfikaty. Od 1 czerwca br. 7 uczestniczek rozpoczęło 6-miesięczny staż w placówkach świadczących usługi bytowe, opiekuńcze i wspomagające dla



osób wymagających całodobowej opieki z powodu wieku, choroby lub niepełnosprawności znajdujących się na terenie gmin Izbica Kujawska, Lubraniec i Boniewo. Z uwagi na wycofanie się jednego pracodawcy z udziału w programie, nie udało się skierować na staż wszystkich zaplanowanych 10 osób. W programie zaplanowano SEWZ w postaci bonu na niwelowanie barier, który uczestniczki będą otrzymywać przez okres odbywania stażu.

„Mama wraca do pracy”

Realizacja programu specjalnego aktywizacji bezrobotnych kobiet, z powiatu włocławskiego ziemskiego i grodzkiego, sprawujących opiekę nad co najmniej jednym dzieckiem, rozpoczęła się w marcu br. Program zakłada objęcie 10 uczestniczek kompleksowym wsparciem przez doradców zawodowych i pośredników pracy oraz skierowanie ich do pracy w ramach prac interwencyjnych. W marcu i kwietniu do pracy zostało skierowanych 7 uczestniczek, które od momentu podjęcia zatrudnienia, co miesiąc, otrzymywać będą bon na niwelowanie barier. Bon będzie można przeznaczyć na dowolny cel, w zależności od indywidualnej sytuacji uczestniczki. W programie przewidziano także zwrot kosztów dojazdu do pracy.





Weź i pracuj

Jarosław Tomaszewski

Targi Pracy – duża skala w małej czasoprzestrzeni

Targi pracy to możliwość spotkania grupy firm (wystawców) z dużą liczbą osób poszukujących zatrudnienia (uczestników). Na co dzień, realizując usługę pośrednictwa pracy, powiatowy urząd pracy przyjmuje od pracodawcy tzw. zgłoszenie wolnego miejsca zatrudnienia, po czym typuje kandydatów i kieruje ich na rozmowy do oferenta, czyli bezpośrednio do firmy. Takie indywidualne kontakty mają swoje zalety, ale są czasochłonne. Natomiast w przypadku grupowego pośrednictwa pracy (do którego można zaliczyć giełdy pracy oraz targi pracy) w krótkim czasie firma kontaktuje się z większą ilością osób bezrobotnych. W przypadku giełd pracy grupa osób jest zapraszana na spotkanie z jednym pracodawcą. Natomiast na targach pracy obecna jest grupa pracodawców oraz wiele osób szukających zatrudnienia. Zatem, atutem targów jest to, że w jednym miejscu i czasie spotyka się większa ilość firm z bardzo dużą liczbą kandydatów do zatrudnienia. Targi są więc formą bardzo intensywnego pośrednictwa pracy. Firmy mogą jednego dnia przeprowadzić rozmowy z dziesiątkami kandydatów i zaprosić wybrane osoby do spotkania w swoim przedsiębiorstwie. Natomiast osoby szukające pracy mają niepowtarzalną możliwość nawiązania bezpośredniego kontaktu z kilkudziesięcioma pracodawcami obecnymi na targach. Mogą porozmawiać z przedstawicielami zakładów pracy, mogą złożyć swoje aplikacje (czyli CV, list motywacyjny), umówić się na kolejne spotkanie.

PUP we Włocławku od kilku lat jest współorganizatorem targów pracy, które uchodzą za jedno z największych w regionie. W poprzednim roku, po przerwie spowodowanej pandemią, powrócono do idei organizacji targów pracy we Włocławku, dodając nowe rozwiązania. Przede wszystkim





ubiegłoroczna impreza odbyła się pod hasłem: „Polsko-Ukraińskie Targi Pracy”. Z uwagi na kryzys uchodźczy, spowodowany wojną w Ukrainie, postanowiono wykorzystać targi pracy do promocji zatrudnienia obywateli Ukrainy. Przygotowano materiały promocyjne, zarówno po polsku, jak i w języku ukraińskim. Ten wątek był kontynuowany na tegorocznych targach pracy. Kandydatami do zatrudnienia mogli być również uchodźcy z Ukrainy.

Zarówno PUP, jak też inne podmioty, przygotowały oferty dla wszystkich chętnych osób.

Impreza odbyła się **19 maja br.** w sali Cechu Rzemiosł Różnych we Włocławku. Oprócz gospodarzy obiektu, organizatorami byli: Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP oraz Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku. W targach uczestniczyło **28 wystawców**. Były to firmy reprezentujące różne branże i dziedziny działalności oraz instytucje wspierające rynek pracy. Poniżej publikujemy pełen wykaz wystawców.

Alfabetyczny wykaz firmy, instytucji – Targi Pracy 2023

ADECCO POLAND SP. Z O.O.
ANWIL SA
ANWIS SP. Z O. O.
BUSINESS & WORK CONSULTING
CENTRUM EDUKACJI I PRACY MŁODZIEŻY OHP
CK FROST SP. Z O.O.
DINO POLSKA S.A,
FABER CNC
GEBERIT PRODUKCJA
GRANPOL SP. Z O.O.
GUALA CLOSURES DGS POLAND SA
KKM Katarzyna Kirchner
KOMENDA MIEJSKA POLICJI
LEAR CORPORATION POLAND II SP. Z O.O.
MONTEROZE SŁAWOMIR KOZIŃSKI
ORLEN SERWIS SA
OŚRODEK SZKOLENIA ZAWODOWEGO



PERSONNEL SERVICE POLSKA
POWIATOWY URZĄD PRACY WE WŁOCŁAWKU
RADPAK FABRYKA MASZYN PAKUJĄCYCH
RUN-CHŁODNIA SP. Z O.O.
SALAMANDER WINDOW & DOOR SYSTEM SA
UZDROWISKO WIENIEC SP. Z O.O.
WIRECO POLAND
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY ODDZIAŁ WE WŁOCŁAWKU (ClIPKZ)
WOJSKOWE CENTRUM REKRUTACJI
ZAKŁAD KARNY WE WŁOCŁAWKU
ZAKŁADY MECHANICZNE AZOFER DYLIK&DYLIK

Jeśli chodzi o osoby poszukujące pracy, to szacujemy, że na targi przybyło kilkadziesiąt osób, w tym osoby bezrobotne pokierowane przez PUP, a także wielu poszukujących pracy, którzy pojawili się w reakcji na ogłoszenia medialne dotyczące tej imprezy.

W trakcie targów można było zaobserwować jak dużo rozmów toczy się pomiędzy firmami, a kandydatami do pracy. Na targach przedstawiono szereg propozycji zatrudnienia m.in. w dużych lokalnych przedsiębiorstwach.

Wystawcami były również instytucje publiczne, takie jak Wojskowe Centrum Rekrutacji, Komenda Miejska Policji czy Zakład Karny we Włocławku. Zatem te osoby, które były zainteresowane pracą w służbach mundurowych miały możliwość porównania ofert kilku instytucji tego typu.

W rozmowach z organizatorami Targów Pracy przedstawiciele firm podkreślali, że dużo osób szukających pracy przyniosło ze sobą gotowe dokumenty aplikacyjne. Osoby te mogły złożyć swoje curriculum vitae i listy motywacyjne do wybranych instytucji.

Wartością dodaną opisywanej imprezy była też wymiana informacji oraz doświadczeń pomiędzy wystawcami. Także dla PUP była to okazja nawiązania bliższych relacji z firmami, poznania ich oferty oraz problemów rekrutacyjnych. Zaowocowało to dalszymi wspólnymi działaniami.

Dzięki Targom Pracy osiągnięto wiele istotnych, zakładanych rezultatów. Oto niektóre z nich:

- ✓ firmy zrekrutowały nowy personel,
- ✓ osoby bezrobotne złożyły aplikacje do wybranych przez siebie pracodawców,



- ✓ instytucje rynku pracy, takie jak Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP czy agencje zatrudnienia przedstawiły swoją ofertę usługowo-doradczą, edukacyjną, a także zatrudnieniową,
- ✓ nawiązano wiele kontaktów instytucjonalnych, co pozwoliło na podjęcie kolejnych inicjatyw. Przykładowo w efekcie targów pracy PUP we Włocławku realizował dalsze ustalone działania, dostosowane do indywidualnych potrzeb konkretnych przedsiębiorstw.

Targi pracy, jako masowa, cykliczna impreza rekrutacyjna, są ważnym działaniem lokalnych instytucji. Impreza wpisała się na stałe w wiosenny terminarz wydarzeń promujących zatrudnienie i problematykę rynku pracy. Targi pozwalają na dostrzeżenie, jak duże znaczenie ma współdziałanie instytucjonalne. Połączenie kompetencji i zasobów kilku podmiotów (takich jak PUP, CEiPM OHP, Cech Rzemiosł Różnych oraz partnerskich instytucji) daje nowe możliwości, z czego korzysta wiele firm oraz indywidualnych osób.



Zachęcamy do obejrzenia fotorelacji z Targów Pracy 2023, m.in. na poniższych witrynach internetowych:

<https://ddwloclawek.pl/pl/fotorelacje/inne/targi-pracy-2023-w-cechu-rzemiosl-roznych/16986,1>

<https://nwloclawek.pl/arttykul/targi-pracy-we-wloclawku/1437297>



Spinacz

Iwona Bluszcz

WspółPRACA – przede wszystkim

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku idzie z duchem czasu. Widzi, rozumie, akceptuje i popiera wszystkie, nawet te niesztampowe sposoby promowania aktywizacji bezrobocia oraz wszelkie inicjatywy mające na celu wspieranie lokalnych przedsiębiorców, wychodząc na zewnątrz, poza mury urzędu. Chętnie angażuje się w różnego rodzaju imprezy i inicjatywy, które dają mu możliwość promowania swoich działań i usług. By jednak w pełni móc sprostać oczekiwaniom swoich klientów i świadczyć usługi na jak najwyższym poziomie, również pracownicy urzędu pracy, muszą nieustannie podnosić swoje kwalifikacje, biorąc udział w najróżniejszych szkoleniach i warsztatach.

W ciągu ostatnich kilku miesięcy przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku łączyli oba te zadania. Promowali działania urzędu na zewnątrz, spotykając się *face to face* z przedsiębiorcami oraz sami zdobywali nową wiedzę. Wszystko za sprawą spotkań zorganizowanych przez Włocławskie Centrum Biznesu – Inkubator Innowacji i Przedsiębiorczości. Eventy były częścią specjalnego projektu, związanego z utworzeniem platformy współpracy pomiędzy instytucjami otoczenia biznesu oraz przedsiębiorcami. Jakie były dokładne założenia projektu oraz do kogo był skierowany? Odpowiedzi na te pytania udzielił nam Jakub Girczyc – Dyrektor WCB - WiliP.



Iwona Bluszcz: *Panie Dyrektorze, aby rozmowa mogła przebiec w sposób zrozumiały dla wszystkich naszych czytelników, bardzo proszę o wyjaśnienie w kilku słowach jakie były główne założenia projektu „1.4.2. Profesjonalizacja*

usług Włocławskiego Inkubatora Innowacji i Przedsiębiorczości” i do kogo był on skierowany?

Jakub Girczyc: Głównym założeniem projektu było wsparcie rozwoju firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Projekt składał się z czterech działań. Pierwszy **komponent szkoleniowo-inwestycyjny** polegał na zmodernizowaniu infrastruktury informatycznej Włocławskiego Centrum Biznesu. Podczas jego trwania pogłębiona została wiedza kadry WCB w zakresie świadczenia usług specjalistycznych. Kolejny **komponent doradczo - szkoleniowy**, w którym wsparcie otrzymało 80 przedsiębiorstw w zakresie rozwoju działalności. Właściciele firm, a także ich pracownicy mieli okazję skorzystać ze specjalistycznego doradztwa oraz szkoleń. Trzeci komponent



ukierunkowany był **na świadczenie usług specjalistycznych**, gdzie aż 40 firm otrzymało wsparcie w postaci grantu w maksymalnej wysokości 17 tysięcy złotych na usługi szkoleniowe, których efektem było wprowadzenie nowego produktu / usługi w przedsiębiorstwie lub zmianę sposobu świadczenia usługi, bądź jej udoskonalenie. W ramach ostatniego **komponentu powstała platforma** umożliwiająca stworzenie własnego modelu biznesowego oraz biznesplanu, połączona z częścią edukacyjną i promocyjną.

IB: Projekt podzielony był na 4 zadania, które z tych zadań było najtrudniejsze do

zrealizowania?

JG: Tak naprawdę żadne nie należało do łatwych, a kadra nie miała łatwego zadania. Jeśli miałbym wskazać to najtrudniejszym zadaniem, które powiełało się w dwóch komponentach zarówno w części doradczo – szkoleniowej, jak i świadczeniu usług specjalistycznych była rekrutacja firm.

IB: Czy lokalni przedsiębiorcy byli zainteresowani udziałem w przedsięwzięciu? Ile firm, podmiotów gospodarczych skorzystało z możliwości, jakie dawał projekt?



JG: Łącznie skorzystało 120 przedsiębiorstw. Mowa oczywiście tylko o komponentach doradczym – szkoleniowym i specjalistycznym. Oprócz tego w ramach projektu odbyły się dwie konferencje, w których wzięło udział ok 200 osób oraz 6 spotkań networkingowych dla blisko 300 osób.

IB: *Chciałabym na chwilę zatrzymać się przy spotkaniach networkingowych, które zostały zorganizowane. Przypomnijmy, że było to 6 różnych spotkań, o całkowicie odmiennej tematyce: „Cyfryzacja w działalności gospodarczej”, „Zewnętrzne źródła finansowania”, „Budowanie marki w Internecie i komunikacja”, „Fundacja rodzinna i sukcesja”, „Wykorzystanie fotografii w marketingu”, „Mowa ciała i bluff w biznesie oraz negocjacjach”. Co wpłynęło na wybór właśnie takiej tematyki? I które z tych spotkań cieszyło się największym zainteresowaniem wśród przedsiębiorców?*

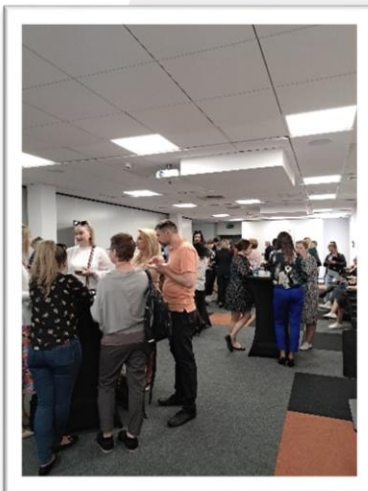
JG: Dobór tematyki spotkań wynikał z analizy rynku. To przedsiębiorcy wskazali, jaką tematyką byłiby zainteresowani stąd wybór powyższych 6 tematów. Bez wątplenia ostatni temat „Mowa ciała i bluff w biznesie oraz negocjacjach” cieszył się największym zainteresowaniem. Dał nam obraz tego, że podobna tematyka powinna pojawić się w przyszłości na organizowanych wydarzeniach.

IB: *Spotkania networkingowe stają się coraz bardziej popularną formą spotkań, szkoleń i konferencji, jak Pan sądzi dlaczego? Jaka jest ich siła?*

JG: Spotkania networkingowe to idealne miejsca do nawiązywania nowych relacji biznesowych i tworzenia partnerstw. Przy właściwym podejściu, mogą one prowadzić do nowych możliwości biznesowych, takich jak wspólne projekty, klienci czy rekomendacje. Networking to również doskonała okazja do dzielenia się pomysłami, wyzwaniami i rozwiązaniami. Można wiele się nauczyć od innych przedsiębiorców, którzy mogą mieć zupełnie inny punkt widzenia lub doświadczenie. Regularne uczestnictwo w spotkaniach networkingowych pomaga budować świadomość marki. Przedsiębiorcy, którzy są dobrze znani i szanowani w swoich sieciach, mają większe szanse na polecenie i referencje. To również doskonały sposób na rozwijanie umiejętności interpersonalnych, takich jak nawiązywanie kontaktów, prowadzenie rozmów i budowanie relacji. Dodatkowo networking może dać przedsiębiorcom dostęp do zasobów i doradców, których mogą nie być w stanie znaleźć samodzielnie. Podsumowując, spotkania networkingowe są nieocenione dla każdego przedsiębiorcy. Nie tylko pomagają w rozwoju biznesu, ale również umożliwiają dzielenie się wiedzą, pomysłami i doświadczeniami, co jest nieocenione w dzisiejszym szybko zmieniającym się świecie biznesu.

IB: Jak podsumowałby Pan cały przebieg i realizację projektu? Czy założenia projektowe zostały zrealizowane?

JG: Był to bardzo złożony projekt. Z jednej strony połączyliśmy cztery typy projektów w jednym, z drugiej przy określeniu formy finansowania zastosowaliśmy rozwiązania wynikające z działalności w ogólnym interesie gospodarczym, które do tej pory w Polsce nie były stosowane. W 24 miesiące cała kadra WCB podniosła swoje kwalifikacje, uruchomiliśmy cykl networkingów i konferencji Digital Włocławek, zorganizowaliśmy szkolenia i doradztwo o charakterze zaawansowanym i specjalistycznym, przyznaliśmy przedsiębiorcom ponad 600 tys. zł na rozwój ich biznesów, przeprowadziliśmy inwestycję w infrastrukturę Włocławskiego Inkubatora Innowacji i Przedsiębiorczości. Mogę powiedzieć, że zarówno ja, jak i pracownicy WCB jesteśmy bardzo usatysfakcjonowani. Jednak „apetyt rośnie w miarę jedzenia”, więc nie zamierzamy spoczywać na laurach. Jesteśmy w nowej perspektywie, co oznacza możliwość pozyskania nowych środków...już nie mogę się doczekać.



IB: W każdym ze spotkań networkingowych udział brali przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku, czy nasza obecność i współpraca z instytucjami otoczenia biznesu jest Pana zdaniem potrzebna?

JG: Oczywiście. Powyżej wymienione instytucje mają za zadanie wspierać i aktywizować osoby bezrobotne powracające na rynek pracy, a także tych, którzy już na nim działają. Dlatego wzajemna współpraca jest kluczowa, aby nasz rynek zyskał nowych przedsiębiorców, wspierał kreowanie już istniejących biznesów.

IB: Wspomniał Pan, że „apetyt rośnie w miarę jedzenia” i planujecie już kolejne działania. Czy uchylił Pan rąbka tajemnicy, co przygotowuje zespół Włocławskiego Centrum Biznesu?



JG: Na chwilę obecną jesteśmy na etapie ubiegania się o akredytację w zakresie świadczenia usług specjalistycznych i zaawansowanych. Otworzy nam ona drogę do dalszego rozwoju instytucji. Planujemy również kontynuować proces profesjonalizacji usług rozszerzając ofertę. Będziemy również dążyć do dalszych inwestycji w obiekt WIIiP, tak aby stał się on narzędziem do rozwoju wrocławskich firm. Duży nacisk planujemy położyć na współpracę pomiędzy samorządem, biznesem i edukacją, ponieważ tylko działając wspólnie możemy wpłynąć na efektywność naszej lokalnej gospodarki.

IB: *I już całkiem na koniec, jak ocenia Pan współpracę WCB z PUP we Wrocławku?*

JG: Jesteśmy podmiotami, które ze sobą korelują. Oznacza to, że nasza oferta jest komplementarna. Nie wyobrażam sobie sytuacji, w której tej współpracy miałyby nie być. PUP zawsze angażuje się w podejmowane przez nas działania. Dzięki czemu wspólnie wzmacniamy lokalną przedsiębiorczość. Życzyłbym sobie tego, aby zawsze ta współpraca przebiegała na takim poziomie, jak obecnie.

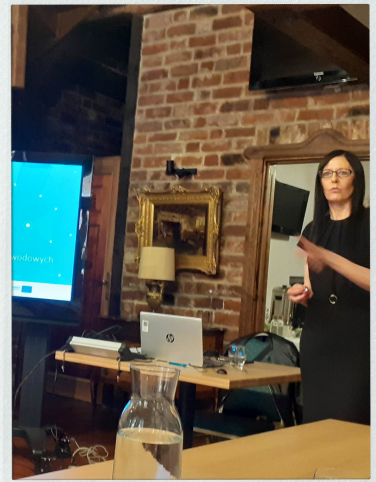
IB: *Bardzo serdecznie dziękuję za rozmowę.*

Podsumowując, współpraca Powiatowego Urzędu Pracy we Wrocławku z instytucjami otoczenia biznesu, takimi jak Wrocławskie Centrum Biznesu – Wrocławski Inkubator Innowacji i Przedsiębiorczości, przynosi korzyści przede wszystkim osobom bezrobotnym oraz przedsiębiorcom. Dzięki wspólnym działaniom nasza oferta staje się bogatsza i bardziej dopasowana do potrzeb zainteresowanych, co w efekcie przyczyni się do zwiększenia zatrudnienia i poprawy na lokalnym rynku pracy.

Fotogaleria PUP we Włocławku



Debata "Czynniki rozwoju przedsiębiorczości województwa kujawsko - pomorskiego" - maj 2023



Spotkanie inauguracyjne powstania Kujawsko - Pomorskiej Sieci Doradztwa Zawodowego



Debata "Czynniki rozwoju przedsiębiorczości województwa kujawsko - pomorskiego"



Spotkanie inauguracyjne powstania Kujawsko - Pomorskiej Sieci Doradztwa Zawodowego - maj 2023



Targi Pracy w Zespole Szkół Technicznych we Włocławku - kwiecień 2023



Targi Pracy w Zespole Szkół Technicznych we Włocławku





Targi Potencjału Gospodarczego
Miasta Włocławek - maj 2023



Targi Potencjału
Gospodarczego Miasta
Włocławek



Dyżury pracowników PUP
w Kawiarni Obywatelskiej
"Śródmieście Café"



Targi Potencjału Gospodarczego
Miasta Włocławek



Konferencja Digital Włocławek -
"Jak zaistnieć w Internecie"



Konferencja Digital Włocławek -
"Jak zaistnieć w Internecie" -
kwiecień 2023



Konferencja Digital Włocławek -
"Jak zaistnieć w Internecie"



Konferencja Digital Włocławek -
"Jak zaistnieć w Internecie"

Spotkania networkingowe we Wrocławskim Centrum Biznesu - styczeń - maj 2023





Targi Pracy 2023





Apetyt na pracę

Anna Wiśniewska

Każdemu wolno marzyć

Marzenia mają wszyscy, choć nie wszyscy się do nich przyznają uważając, że dorosłym twardo stąpającym po ziemi, nie wypada marzyć. Jednak one są. Niekiedy głęboko ukryte, nieco zapomniane, wracają w różnych momentach życia.

Czym zatem są marzenia? Naszymi wyobrażeniami, pragnieniami, które chcemy osiągnąć w przyszłości. Nie wszystkie są na tyle zakorzenione w realiach, by udało się je spełnić, ale czasem pełnią inną pomocną funkcję - pomagają naszej psychice przetrwać trudne chwile w życiu.

Realne marzenia mogą niepostrzeżenie przekształcić się w cele i ukierunkować nasze działania na ich realizację. Stajemy się wtedy kreatorami zmian naszego życia.

Ilu ludzi, tyle różnych marzeń. Jedni marzą o karierze, awansie zawodowym i społecznym, inni o posiadaniu domu, udaniu się w podróż do egzotycznych krajów, rozwijaniu pasji, jeszcze inni o zapewnieniu godnych warunków życia swojej rodzinie lub dobrym wykształceniu dla dzieci czy posiadaniu kapitału „na trudne czasy”.

Najważniejsze, to uwierzyć, że możemy i potrafimy osiągnąć cel, nawet gdy warunki ku temu są niesprzyjające. Zajmie nam to trochę czasu, ale warto podjąć działanie i wejść na ścieżkę, która doprowadzi nas do wymarzonego celu. Musimy sobie uświadomić, że nic nie przychodzi samo i bez wysiłku. Do urzeczywistnienia większości marzeń potrzebne są czas, cierpliwość i określone środki finansowe. Czas i cierpliwość można wygospodarować. Gorzej z pieniędzmi. Skąd je wziąć? Jaka jest szansa, że po zainwestowaniu kilku złotych w gry liczbowe wygramy miliony? Prawdopodobieństwo znikome, raczej nie polecam liczyć na łut szczęścia, bo może się nie pojawić do końca życia. Znikoma szansa, że pozyskamy kapitał na realizację marzeń bez nakładu pracy, więc nie pozostaje nam nic innego, jak rozejrzeć się za dobrą ofertą pracy. Dobrze jest wcześniej przygotować sobie plan lub strategię działania ukierunkowaną na uzyskanie zatrudnienia. Najlepiej podzielić cały plan na mniejsze etapy i czerpać satysfakcję z każdego odhaczonego na liście zadania.

Jaka ma być ta dobra praca? Przede wszystkim dostosowana do naszych umiejętności i kwalifikacji. Nikt nie zatrudni nas na stanowisku dyrektora, jeżeli



nie mamy po temu kwalifikacji i odpowiedniego doświadczenia. Musimy mierzyć siły na zamiary i być realistami. Niemniej jednak, jeśli zacznemy podnosić kwalifikacje, to zwiększymy swoje szanse, aby w przyszłości awansować. Praca to bardzo ważna część naszego życia. Zapewnia nie tylko wynagrodzenie, które dla większości z nas jest kluczowe, ale może dawać też szansę na rozwój zawodowy i osobisty, prestiż, uczestnictwo w szkoleniach, gwarancję stabilności, różnego rodzaju benefity, poczucie akceptacji, uznanie czyli pozytywny feedback, otwartą i przejrzystą ścieżkę awansu.

Nie dla wszystkich poziom wynagrodzenia jest najważniejszy. Potencjalny pracownik będzie w stanie zrezygnować z szukania lepiej płatnej pracy, jeżeli znajdzie np. taką, która odpowiada jego stylowi życia czy wyznawanym wartościom. Dla jednej osoby odpowiednią pracą będzie ta, którą będzie mógł świadczyć na odległość, dla innej gdy będzie zgodna z jego pasją. Motywatorami branymi pod uwagę przy wyborze ofert pracy są też: dobre warunki pracy, dogodna lokalizacja lub elastyczny czas pracy.

Podobnie jak z marzeniami, wśród motywacji do pracy też istnieje duży wachlarz możliwości. Ważne by udało nam się wybrać taką, która zaspokoi nasze potrzeby.

Jeżeli jesteśmy już pracownikami, zarabiamy określone pieniądze, ale mimo to nie możemy pozwolić sobie na realizację marzeń, to może czas rozejrzeć się za inną pracą, dającą szansę na większe zarobki. A może jest perspektywa awansu u dotychczasowego pracodawcy, tylko nasze kwalifikacje są nieodpowiednie. Być może nadszedł właśnie czas, aby się przekwalifikować.

Na szybko zmieniającym się rynku pracy będą wygrywać te osoby, które potrafią przystosować się do nowych wyzwań i nowoczesnych technologii. W zapomnienie odchodzą niektóre zawody, pojawiają się nowe. W XXI wieku nie możemy stać w miejscu – musimy podążać za wyzwaniami. Dlatego tak ważne jest przekonanie się, że uczyć się musimy przez całe życie, bo stanie w miejscu spowoduje, że będziemy się uwsteczniać.

Dziś pracodawcy często zabiegają o pracowników potrafiących wykonywać wiele różnych zadań, a także kreatywnych, samodzielnych, otwartych na rozwój zawodowy.

Nawet osoby wchodzące dopiero na rynek pracy wiedzą, że za kilka lat będą zmuszone do przebranżowienia, i żeby pozostać konkurencyjnymi pracownikami, będą musieli nieustannie podnosić swoje kompetencje.

I tak oto od marzeń, poprzez cele, czynniki motywacyjne doszliśmy do pracy i podnoszenia kwalifikacji.



Reasumując, można pokusić się o stwierdzenie, że marzenia mają sprawczą moc i tylko żeby cokolwiek osiągnąć musimy ruszyć z miejsca, wykonać pierwszy krok. I nigdy nie należy słuchać tych, którzy mówią, że „to się nie może udać”.



Źródło: <https://www.pexels.com>



Apetyt na pracę

Jarosław Tomaszewski

Umieć, znaczy być?

Poniższy tekst stanowi element promocji Europejskiego Roku Umiejętności

Mieć i być na rynku pracy

Erich Fromm, psychoanalityk i myśliciel, jest autorem kultowego eseju „Mieć czy być”. Książka prezentuje dwa odmienne sposoby życia: pierwszy skoncentrowany na posiadaniu, drugi na istnieniu. W pierwszym przypadku dla człowieka ważne jest zdobywanie atrakcyjnych przedmiotów lub innych obiektów pożądania: pozycji społecznej, uznania, popularności, a nawet drugiego człowieka, gdy traktuje go przedmiotowo. W alternatywnym wariacie człowiek skupia się na doświadczaniu bycia, na uważnej obecności, na współistnieniu, na życiu bez zawłaszczania i rywalizacji.



Psycholog krytycznie postrzega typowy dla kapitalizmu konsumeryzm jako bezustanne pragnienie zaspokajania potrzeb, zwłaszcza materialnych. Jednocześnie podkreśla, że receptą na dobre życie jest uważne istnienie. Innymi słowy, zamiast czerpać satysfakcję z posiadania, należy poczuć energię płynącą z samego faktu życia. Jednak świat jest zasypany reklamami, propagującymi kupowanie i posiadanie różnych dóbr. Wmawia nam się, że kiedy zdobędziemy wskazany towar, to poczujemy się lepsi i szczęśliwsi. Ludzie zabiegają o wiele modnych rzeczy. Tymczasem, jak twierdzi filozofia wschodu, źródłem ludzkiego cierpienia jest pożądliwość. Cierpisz, bo nie masz tego czego pragniesz, co ukazano ci jako atrakcyjne. Stymulowana przez współczesną kulturę żądza posiadania i poczucie niezaspokojenia wywołuje w nas niepokój i wrażenie życiowej porażki.

W tym kontekście bardzo użyteczne i pasujące jest słowo „czar”. Jesteśmy zaczarowani przez kulturę konsumencką, z jej reklamami, a kiedy nie możemy zdobyć pożądanych produktów, to czujemy się rozczarowani. Celebryci lansują towary, a nam się wydaje, że kiedy dokonamy zakupu, to znajdziemy się na firmamencie, wzniesiemy się na poziom gwiazd estrady, filmu czy sportu. To oczywista mistyfikacja. Ponadto, nawet gdy zdobędziemy rzecz, której pragnęliśmy, to w krótkim czasie obiekt ten powszedniejsze, staje się znany,



zwyczajny, pospolity. Wówczas czar pryska i szukamy nowych przedmiotów konsumpcji. W tym błędnym kole jesteśmy jak chomiki w kołowrotkach, napędzające handlową maszynę podaży i popytu.

Zdaniem Fromma: „zachowania ekonomiczne zostały oddzielone od etyki i wartości ludzkich (...). Maszyna ekonomiczna zdaje się być autonomicznym istnieniem, niezależnym od ludzkich potrzeb i wartości (...)”¹. Psycholog zauważa, że cechy, których konsumencki system ekonomiczny wymaga od istot ludzkich to egoizm i chciwość. Ale zdaniem psychologa wymienione cechy nie są naturalne. „Ludzie nie dają się przekonać, że cechy te nie są naturalnymi skłonnościami, które powołały do istnienia społeczeństwo przemysłowe, lecz stanowią produkt społecznych uwarunkowań”².

Gdy patrzymy na współczesny rynek pracy, rynek XXI wieku, to uświadamiamy sobie trafność i aktualność spostrzeżeń Ericha Fromma. Na rynku pracy dominuje postawa „mieć”. Ludzie chcą mieć pracę, aby zarabiać i móc konsumować. Pracodawcy chcą „mieć” pracowników, ludzi do roboty, aby dawali oni odpowiedni zysk ich firmie. Skrajnością postawy „mieć” jest zatrudnianie „na czarno” i brak odpowiednich warunków wykonywania pracy. Wszystko po to, aby ograniczyć koszty własne i zyskać jak najwięcej.

Być to umieć

Ale jak w świecie pracy miałyby wyglądać postawa „być”? Fromm sugerował, że sam fakt dostępu do różnych przedmiotów czy innych benefitów, nie daje nam szczęścia. Dopiero, gdy doświadczamy prawdziwego istnienia, opartego na samopoznaniu, na relacjach z innymi, na współczuciu, to możemy żyć prawdziwie. Z tego wniosek, że w stanie „być”, praca powinna wiązać się ze świadomym, twórczym podejściem do działań podejmowanych w firmie i to zarówno ze strony pracownika, jak i pracodawcy. **Nie tylko warunki pracy, ale też możliwości rozwoju i współdziałania wpływają na to czy o pracy myślimy, że ją mamy, czy że jesteśmy w niej świadomymi podmiotami.** Praca przy taśmie montażowej czy w kasie supermarketu często może wiązać się ze swego rodzaju uprzedmiotowieniem pracownika. Staje się on podzespołem procesu realizacji zlecenia czy zadania. Tymczasem podmiotowe traktowanie, kreatywność, brak wyalienowania, a także możliwość rozwoju to czynniki oddziałujące na „bycie” w pracy.

¹ Fromm Erich, *Mieć czy być*, Wydawnictwo Rebis, Poznań 2022, s. 19

² Ibidem, s. 20



Koncepcja Ericha Fromma jest użyteczna, kiedy zastanawiamy się nad znaczeniem umiejętności w naszym życiu. Parafrazując tytuł omawianego powyżej eseju, możemy postawić pytanie: „Czy umieć, znaczy być?”. Inaczej mówiąc, **czy jakość twojego istnienia (rozumiana jako poczucie sensu życia a nie skala posiadania) jest zależna od tego co potrafisz?**

Nie tylko ludzie religijni znają biblijną przypowieść o talentach. Mówi ona, że należy rozpoznać to, czym jesteśmy obdarowani, nie skrywać tego i nie trwonić, lecz starać się dbać o rozkwit tych atrybutów. **Powinnością człowieka jest dostrzeżenie w sobie konkretnych zdolności, a następnie pielęgnowanie ich w taki sposób, aby rozwinęły się do stanu kompetencji, czyli mistrzostwa w danej dziedzinie.** Ten kto rezygnuje z rozwijania swoich umiejętności bardzo zubaża swoją egzystencję. W pewnym sensie narusza też zasadę etyczną, która nakazuje dbanie o wartości, które posiadamy. Takimi wartościami są nasze predyspozycje. Połączenie tradycyjnej mądrości z refleksją płynącą z nauk psychologicznych prowadzi nas do wniosku, że prawdziwe istnienie jest ściśle związane z doskonaleniem własnych talentów. Nie chodzi o to, że ten kto jest bierny jest gorszym człowiekiem. Rzecz w tym, że brak aktywności uniemożliwia człowiekowi pełne zaistnienie. **Bierność odczłowiecza.** Dlatego każda istota ludzka powinna mieć możliwość zdobywania i rozwijania umiejętności. To prawo powinno być realizowane przede wszystkim w edukacji oraz zatrudnieniu. Dochodzimy w tym miejscu do konkluzji, że doskonalenie umiejętności oraz praca zawodowa stanowią czynniki umożliwiające nam doświadczenie pełnego życia. Tym samym: umieć, znaczy prawdziwie być.

Umiejętności mogą być bardzo różne i dotyczyć wielu obszarów ludzkiej aktywności. Mogą obejmować znajomość języków obcych, kompetencje cyfrowe, czy wyspecjalizowane kwalifikacje zawodowe. Urząd pracy pomaga osobom bezrobotnym w rozwijaniu umiejętności. Służą temu szkolenia indywidualne i grupowe, studia podyplomowe, staże. Użyteczny jest również Krajowy Fundusz Szkoleniowy, dzięki któremu firmy mogą rozwijać umiejętności swoich pracowników. Badania socjologiczne zrealizowane przez PUP we Wrocławku wskazują, jak ważne dla pracodawców są kompetencje pracownicze. Należy podkreślić fakt, że pracodawcy nie tylko oczekują kwalifikacji zawodowych, związanych z branżą, w której działają. Potrzebują również pracowników z takimi cechami jak komunikatywność, współpraca zespołowa czy umiejętność planowania własnych działań.

W zasadzie wszystkie nasze predyspozycje mogą być rozwijane na dowolnych etapach życia. Współcześnie popularne jest pojęcie *lifelong*



learning, czyli uczenie się przez całe życie. Zgodnie z tą ideą możemy w ciągu całego życia rozwijać swoje talenty. **Wiek czy dotychczasowa bierność nie przeszkadzają w tym, abyś teraz postanowił zadbać o swoje umiejętności.** Wydaje się bowiem, że decydująca dla sensu życia jest nasza aktywność.

Źródło kluczowych umiejętności

Kiedy przyglądamy się rynkowi pracy, edukacji, ale też kiedy słuchamy wiadomości o wydarzeniach na świecie, to wydaje się, że kluczowe, wręcz fundamentalne są kompetencje społeczne, a właściwie psychospołeczne. Podstawowe elementy kompetencji psychospołecznych to umiejętność nawiązywania kontaktów z innymi ludźmi, komunikowanie się i słuchanie ze zrozumieniem, asertywność, porozumienie bez przemocy, kontrola własnych emocji oraz to, co można nazwać świadomą, uważną obecnością, dzięki której postrzegamy rzeczy takimi jakimi są, a nie jakimi nam się wydają.

Wracając do Ericha Fromma warto zauważyć, że jest on autorem książki pod tytułem „O sztuce miłości”. Psychologowi nie chodziło w tej publikacji o stan zakochania, czy też o rozwijanie *ars amandi*, lecz o świadomy, empatyczny stosunek do wszystkiego co istnieje. Fromm pisze: „Miłość nie jest zasadniczo stosunkiem do jakiejś określonej osoby; **jest ona postawą, pewną właściwością charakteru, która określa stosunek człowieka do świata w ogóle**, a nie do jednego „obiekту” miłości. Jeżeli dany człowiek kocha tylko jedną osobę, a jest obojętny wobec reszty swoich bliźnich, jego miłość nie jest miłością, lecz symbolicznym przywiązaniem albo egotyzmem. A jednak większość ludzi uważa, że miłość to sprawa obiektu, a nie zdolności”.³ O człowieku bardzo zaangażowanym w swoją pracę mówi się, że wykonuje ją z pasją, że kocha to, co robi. Takiego człowieka cechuje skupienie, jest uważny w tym co robi, rozwija swoje umiejętności, stara się podnosić swoje kompetencje. Jego praca staje się sztuką. Fromm zauważa, że „W każdej twórczej pracy człowiek tworzący zespala się ze swoim tworzywem reprezentującym zewnętrzny, istniejący poza nim świat. Czy stolarz robi stół, czy złotnik klejnot, czy rolnik uprawia zboże, czy malarz maluje obraz - we wszystkich typach pracy twórczej pracujący i przedmiot jego pracy stają się jednym, człowiek zespala się ze światem w procesie tworzenia. Jednakże odnosi się to jedynie do pracy twórczej, do pracy, którą j a s a m planuję, wykonuję,

³ Fromm Erich, *O sztuce miłości*, Wydawnictwo Sagittarius, Warszawa 1994, s. 47



oglądałam jej rezultaty”⁴. Żeby osiągnąć taki stan zawodowego spełnienia należy rozwijać swoje kompetencje. Oznacza to, że nawet doświadczona osoba zakłada, że może się jeszcze czegoś nauczyć, albowiem jak zauważa psycholog: „Wiedzieć, a jednak myśleć, że nie wiemy, jest najwyższym osiągnięciem; nie wiedzieć, a jednak myśleć, że wiemy, jest chorobą”⁵.

Z powyższych rozważań płynie kilka istotnych wniosków. Po pierwsze nasze umiejętności, talenty powinniśmy rozwijać, jeśli chcemy mieć poczucie sensu istnienia. Po drugie praca może stać się dla nas inspiracją do twórczego działania, o ile mamy w środowisku pracy zapewnione odpowiednie warunki. Po trzecie kluczowe umiejętności to kompetencje psychospołeczne, które są podstawą dla innych kompetencji. Zwieńczeniem wszystkiego jest miłość, stanowiąca zdolność do integracji ze światem i z sobą samym.

W doskonałym filmie „Interstellar” znajduje się scena rozmowy między dwójką naukowców. Bohaterka, grana przez Anne Hathaway, stwierdza, że miłość nie jest jakimś ludzkim wynalazkiem. Stanowi rodzaj energii czy też siły przyrody, tak jak grawitacja. Jest też jedynym uchwytym zjawiskiem zdolnym pokonać przestrzeń i czas. Przecież kochamy tych, którzy odeszli i staramy się dbać o przyszłość naszych dzieci. Miłość jest zdolnością do zaangażowanego życia, także w obszarze aktywności zawodowej. Rok 2023 został ogłoszony Europejskim Rokiem Umiejętności, ale takie umiejętności jak miłość, rozumiana jako głębokie, świadome, rozwijane w sobie zainteresowanie czymś, dbanie o to, a także jako silna więź, która scala w sobie wszystkie kompetencje psychospołeczne, to coś na co nie ma limitu czasu. Jest ponadczasowa. Zatem, dbajmy o wszystkie umiejętności, kultywując w sobie miłość.



Europejski Rok Umiejętności, adres strony: <https://year-of-skills.europa.eu>

⁴ Ibidem, s. 25

⁵ Ibidem, s. 68



Spinacz

Iwona Bluszcz

KFS zdaniem pracodawców

Główną misją Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku jest niewątpliwie aktywizacja osób bezrobotnych, ale nie zapominamy też o przedsiębiorcach, bez których trudno mówić o jakiegokolwiek zmianie na lepsze na rynku pracy. Tak naprawdę nasze działania są połączone. Tylko dobra współpraca i konkretna pomoc skierowana do właścicieli firm, sprawia, że osoby poszukujące pracy mają większe szanse na znalezienie zatrudnienia. Dlaczego? Bo dobrze prosperujący biznes, będzie się rozwijał, a co za tym idzie będzie potrzebował kolejnych „rąk do pracy”. Z jakiego zatem wsparcia mogą skorzystać przedsiębiorcy przychodzący do urzędu pracy? Na przykład z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Pisząc w najprostszych słowach, KFS daje możliwość kształcenia ustawicznego pracowników, podejmowanego z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy. Kształcenie to polega na podnoszeniu kompetencji pracowników oraz zdobywaniu nowej wiedzy. Jest to forma wsparcia, z której pracodawcy korzystają bardzo chętnie.

Dlaczego? Na to pytanie oraz wiele innych, związanych właśnie z KFS, odpowiedzą przedstawiciele dwóch różnych firm. Jednej bardzo dużej – *Uzdrowiska Wieniec Sp. z o.o.* oraz mniejszej *Gutenberg Design*.

Zacznijmy zatem od rozmowy z Panią Kamilą Kubiak Kierownikiem Działu Kadr i Płac Uzdrowiska Wieniec Sp. z o.o.

Iwona Bluszcz: *Dlaczego zdecydowaliście się Państwo skorzystać z Krajowego Funduszu Szkoleniowego?*

Kamila Kubiak: Szkolenia specjalistyczne dla pracowników są dość drogim wydatkiem. Biorąc pod uwagę coraz większe koszty prowadzenia działalności, które stają się priorytetem przy planowaniu budżetu dofinansowanie KFS pozwoliło zwiększyć ilość szkoleń przeprowadzanych w naszej firmie.

IB: *Jakie konkretne korzyści przyniosło Wam korzystanie z tego wsparcia?*

KK: Dzięki środkom z KFS ostatnio przeszkoliliśmy pracowników fizjoterapii, którzy zawsze muszą być na bieżąco z wiedzą medyczną. Pozwoliło to oferować nam jeszcze lepsze usługi dla naszych kuracjuszy. Przeszkoliliśmy też



pracowników działu IT, dzięki czemu dane osobowe naszych pracowników i pacjentów są jeszcze bardziej chronione.

IB: *Jakie programy szkoleniowe i rozwojowe były finansowane przez Krajowy Fundusz Szkoleniowy w Państwa firmie?*

KK: Pierwszy raz z KFS skorzystaliśmy w 2016 roku. Od tego czasu przeszkoliliśmy pracowników recepcji, fizjoterapeutów, pielęgniarki, pracowników działu księgowości, IT itp. Wszystkie szkolenia dotyczyły usprawnienia funkcjonowania firmy, zdobycia wiedzy dotyczącej zmieniających się trendów, a także obsługi klienta po pandemii.

IB: *Jakie efekty zauważyliście Państwo po zrealizowaniu tych szkoleń? Czy wpłynęły one na produktywność i efektywność zespołu?*

KK: Efekty szkoleń są bardzo duże dla firmy, jak i dla pracowników. Firma, która regularnie dba o szkolenia swoich pracowników jest atrakcyjniejsza na rynku pracy. Pracownicy korzystający ze szkoleń rozwijają swoje umiejętności, wiedzą, że pracodawcy na nich zależy i okazują to wykonując swoją pracę – są bardziej zaangażowani w jakość wykonywania swoich obowiązków.

IB: *Czy korzystanie z KFS pomogło Państwu zdobyć nowe umiejętności i technologie, które byłyby trudne do osiągnięcia w inny sposób?*

KK: Korzystanie z KFS pozwoliło rozwinąć umiejętności np. pracowników działu fizjoterapii i rehabilitacji, dzięki którym możemy oferować nowe usługi dla naszych pacjentów, np. masaż tkanek głębokich.

IB: *Jak oceniacie Państwo współpracę z pracownikami PUP we Włocławku oraz całą procedurę związaną z ubieganiem się o przyznanie środków?*

KK: W PUP we Włocławku pracownicy są bardzo mili i pomocni. Pomogą we wszystkich wątpliwych sytuacjach i wyjaśnią niejasności. To był pierwszy urząd, w którym spotkałam się z taką empatią i pozytywnym nastawieniem.

IB: *Czy wsparcie z tego funduszu pozwoliło Wam zatrzymać utalentowanych pracowników i zwiększyć ich zaangażowanie w pracę w firmie?*

KK: Zdecydowanie tak. W obecnych czasach utalentowani pracownicy są na wagę złota i w firmie, która nie rozwija ich kompetencji, nie zagrzeją długo miejsca.



IB: *Jakie są Państwa oczekiwania wobec KFS w przyszłości? Czy planujecie dalsze korzystanie z tego wsparcia?*

KK: Oczywiście. Obecnie jest to najlepszy program pozwalający szkolić pracowników. To pracodawca wybiera rodzaj szkolenia i firmę szkoleniową, a KFS finansuje 80% wydatków.

Na pewno będziemy chcieli dalej rozwijać pracowników dzięki KFS. Mamy nadzieję, że środki przeznaczane na to wsparcie będą coraz większe i pozwolą nam i innym pracodawcom rozwijać umiejętności miękkie i twarde kadry pracownicze.

IB: *Czy możecie Państwo podać konkretny przykład sukcesu lub osiągnięcia, które było wynikiem korzystania z KFS?*

KK: W zeszłym roku dzięki KFS przeszkoliliśmy naszych pracowników z obsługi klienta roszczeniowego po pandemii Covid-19. Obecnie pracownicy bardziej rozumieją obawy pacjentów i wiedzą jak się do nich odnieść, co pozwala zachować spokojniejszą atmosferę.

IB: *Jak wielu pracowników w Państwa firmie skorzystało ze wsparcia z KFS?*

KK: Od 2016 roku to prawie 100 osób.

IB: *Czy Państwa zdaniem Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest atrakcyjną formą wsparcia dla firm i przedsiębiorców?*

KK: Obecnie nie ma na rynku atrakcyjniejszej formy wsparcia szkoleń dla dużych firm. Dofinansowanie w wysokości 80% naprawdę pozwala przeszkolić więcej pracowników, niż mogłoby to być bez takiego wsparcia. Pracownik rozwija swoje umiejętności, wiedzę i kompetencje, a pracodawca dzięki temu rozwija swoją firmę. Sytuacja win-win.

Poznajmy teraz opinię Pani Katarzyny Kudeł, właścicielki firmy Gutenberg Design & Yes Open Agencja Interaktywna.

Iwona Bluszcz: *Dlaczego zdecydowaliście się Państwo skorzystać z Krajowego Funduszu Szkoleniowego?*

Katarzyna Kudeł: Gutenberg Design to agencja kreatywna, od ponad 20 lat pomagamy naszym klientom w promocji i reklamie ich produktów. Dlaczego od tego zaczynam? Ponieważ, żeby dobrze pomagać musimy wiedzieć, jak to robić.



Szkolenia, warsztaty, studia to co pomaga nam rozwijać nasze kwalifikacje wpisane jest w DNA agencji kreatywnej. Doskonalenie w naszym zawodzie jest bardzo kosztowne, zatem szukamy możliwości finansowania, a KFS jest do tego idealnym rozwiązaniem.

IB: *Jakie konkretne korzyści przyniosło Wam korzystanie z tego wsparcia?*

KK: Możemy oferować nowe usługi, w zakresie marketingu internetowego - promocji i reklamy marek w Internecie. Wykorzystujemy w naszej pracy nowe technologie, których jest bardzo dużo i szybko się rozwijają.

IB: *Jakie programy szkoleniowe i rozwojowe były finansowane przez Krajowy Fundusz Szkoleniowy w Państwa firmie?*

KK: Skorzystaliśmy z takich form kształcenia jak studia podyplomowe: „Nowoczesne narzędzia komunikacji marketingowej” czy „Marketing zintegrowany”, a także ze szkoleń z zakresu obsługi klientów oraz konkretnych specjalizacji np. Social Mediów czy tworzenia stron internetowych.

IB: *Jakie efekty zauważyliście Państwo po zrealizowaniu tych szkoleń? Czy wpłynęły one na produktywność i efektywność zespołu?*

KK: Efektem jest większa skuteczność tego co robimy dla naszych klientów, lepsza organizacja pracy i oczywiście budowanie naszej przewagi konkurencyjnej.

IB: *Czy korzystanie z KFS pomogło Państwu zdobyć nowe umiejętności i technologie, które byłyby trudne do osiągnięcia w inny sposób?*

KK: Tak na pewno, bo w naszej branży szkolenia są bardzo kosztowne.

IB: *Jak ocenia Pani współpracę z pracownikami PUP Włocławek oraz całą procedurę i wymogi związane z ubieganiem się o przyznanie środków?*

KK: Oceniam na 6 – celująca. Pracownicy bardzo pomocni i kompetentni.

IB: *Jakie są Państwa oczekiwania wobec KFS w przyszłości? Czy planujecie dalsze korzystanie z tego wsparcia?*

KK: Będziemy korzystać, ponieważ jest to bardzo dobra forma dla takich firm jak nasza – małych.



IB: Czy korzystanie z KFS przyniosło Państwa firmie inne korzyści, takie jak rozwijanie relacji z innymi firmami czy dostęp do nowych rynków?

KK: Oczywiście. W trakcie szkoleń poznajemy naszych nowych klientów, znajomych, z którymi możemy wymieniać się wiedzą po zakończeniu szkolenia, dodatkowym atutem są nawiązywane przyjaźnie.

IB: Jak wielu pracowników w Państwa firmie skorzystało ze wsparcia z KFS?

KK: Szczerze mówiąc, to wszyscy.

IB: Czy Państwa zdaniem Krajowy Fundusz Szkoleniowy jest atrakcyjną formą wsparcia dla firm i przedsiębiorców?

KK: Tak, bardzo.

W ciągu pierwszych pięciu miesięcy 2023 roku Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku zawarł 204 umowy dotyczące finansowania kosztów kształcenia pracowników lub samego pracodawcy z KFS. W ramach powyższych umów wsparcie otrzyma aż 448 osób – co przełożyło się na łączne wsparcie w kwocie 463.656,60 zł, a to przecież jeszcze nie koniec roku.



Krajowy Fundusz Szkoleniowy

CZAS NA KONKRETY - CZYLI LICZBY (STYCZEŃ - MAJ 2023)



16.934.843,86 ZŁ

W ciągu 5 miesięcy wydatki z Funduszu Pracy wyniosły blisko 17 mln złotych!!!

10.451.449,86 ZŁ

Ponad 10 mln złotych przeznaczonych zostało na rzecz programów aktywizacyjnych.



5.343.695,75 ZŁ

Przeszło 5 milionów złotych to środki na zasiłki dla bezrobotnych.

560.762,10 ZŁ

Kwota dodatków aktywizacyjnych.

PROGRAMY AKTYWIZACYJNE (STYCZEŃ - MAJ 2023)



2.580.000 ZŁ

Od stycznia do maja PUP we Włocławku przyznał aż 86 dotacji na założenie własnej firmy.

1.607.540,65 ZŁ

Urząd pracy podpisał 91 umów z pracodawcami na wyposażenie bądź doposażenie stanowiska pracy oraz 88 umów w ramach prac interwencyjnych.



venture business
company task
proposition organisation client
corporate unit
adventure establishment enterprise
endeavour undertaking corporation

2.704.451,81 ZŁ



PUP we Włocławku zawarł 289 umów o zorganizowanie stażu.

PROGRAMY AKTYWIZACYJNE (STYCZEŃ - MAJ 2023)



260.428,76 ZŁ

Aż 198 bezrobotnych skorzystało ze szkoleń.

463.656,60 ZŁ

PUP we Włocławku zawarł 204 umowy w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w wyniku których, wsparcie otrzyma 448 osób.



1.609.989,47 ZŁ

Urząd pracy podpisał 88 umów na zorganizowanie prac w ramach robót publicznych oraz skierował 166 osób do odbywania prac społecznie użytecznych.

PROGRAMY AKTYWIZACYJNE (STYCZEŃ - MAJ 2023)



245.636,09 Zł

*Aż 373 osoby skorzystały
ze zwrotu kosztów dojazdu
i zakwaterowania.*

90.672,64 Zł

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



80.000,00 Zł

*W opisywanym okresie
wyplacono 10 bonów na
zasiedlenie w wysokości
8.000 zł każdy.*



Weź i pracuj

Aleksandra Lechowicz

Kompetencje cyfrowe

Poniższy tekst stanowi element promocji Europejskiego Roku Umiejętności

Szybko rozwijające się technologie powodują konieczność nabywania przez nas coraz lepszej sprawności w obsłudze urządzeń, sprzętu elektronicznego czy choćby nawet samoobsługowej kasy fiskalnej. Podstawą do wyszukiwania niezbędnych informacji jest oczywiście Internet, do którego dostęp jest możliwy także w telefonie. W telefonach jest możliwość używania rozmaitych aplikacji ułatwiających: zakupy, kontakty zdalne, dostęp do wybranych informacji. Aktualnym tematem jest zastosowanie sztucznej inteligencji w różnych sytuacjach. Poznajemy możliwość wykorzystania sztucznej inteligencji w wyszukaniu i opracowaniu potrzebnych danych, przygotowaniu zestawienia danych, raportów.



Usprawnianie za pomocą sztucznej inteligencji dotyczy także prowadzonej obsługi klienta, udzielania informacji, rozpatrywania reklamacji, ale także procesu produkcji. Śledzenie aktualnych informacji na ten temat może nie tylko dać wskazówki do wykorzystania praktycznych rozwiązań na co dzień, ale także wynikających z tego ewentualnych potencjalnych zagrożeń. Znane są przypadki próby oszustw polegających na podszywaniu się pod inne osoby czy rozpowszechnianiu nieprawdziwych danych za pomocą specjalnych aplikacji opartych na sztucznej inteligencji. Stąd istotna jest wiedza o tym, jak należy weryfikować docierające do nas informacje oraz sprawdzać w kilku wiarygodnych źródłach prawdziwość zebranych danych z Internetu. Również poruszanie się po rynku pracy wymaga od osoby zainteresowanej wiedzy o aktualnych trendach, sposobach rekrutacji, wykorzystywania coraz to bardziej dostępnych aplikacji ułatwiających wyszukiwanie ofert pracy czy szkoleń. Oczywiście sprawna obsługa komputera pozwoli przygotować odpowiednie dokumenty aplikacyjne, a korzystanie z poczty elektronicznej umożliwi wysyłanie własnych ofert i odbieranie ewentualnych odpowiedzi



zainteresowanych pracodawców. Obecny rok jest przez UE uznany za Europejski Rok Umiejętności. Głównym celem jest prezentowanie możliwości i działań w zakresie rozwijania umiejętności niezbędnych do podejmowania odpowiedniej pracy oraz promowanie idei uczenia się przez całe życie. Jako członkowie Unii Europejskiej obywatele Polski są zachęceni do rozwijania posiadanych kompetencji cyfrowych tak, aby poziom tych kompetencji u wszystkich mieszkańców krajów Unii Europejskiej był w miarę porównywalny. Szczególnie przywiązywana jest waga do rozwoju takich kompetencji u osób młodych poszukujących pracy. W Cyfrowym Kompasie na 2030 r. wyznaczono cel Unii Europejskiej, zgodnie z którym do 2030 r. co najmniej 80 % wszystkich dorosłych mieszkańców Unii Europejskiej powinno posiadać co najmniej podstawowe umiejętności cyfrowe. Ocena kompetencji cyfrowych osób do 30 roku życia jest warunkiem udziału w projekcie finansowanym ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus w regionalnych programach na lata 2021–2027. W szczególnych typach projektów może być ona jego elementem. Udział takiej osoby w projekcie EFS+ jest poprzedzony oceną umiejętności cyfrowych w formie ankiety, a w razie potrzeby obejmuje pomoc w uzupełnieniu niewystarczającego poziomu posiadanych kompetencji. Kompetencje cyfrowe łącznie z umiejętnościami: czytania, pisania, liczenia i komunikacji, stanowią zespół podstawowych umiejętności współczesnego człowieka. Są połączeniem wiedzy, umiejętności i postaw umożliwiających codzienne życie, uczenie się i pracę w społeczeństwie wykorzystującym codziennie w czasie zawodowym i prywatnym technologie cyfrowe.

Na kompetencje cyfrowe składają się:

- kompetencje informatyczne związane z posługiwaniem się komputerem i innymi urządzeniami elektronicznymi, bezpieczne korzystanie z Internetu, aplikacji i oprogramowania oraz umiejętności wyszukiwania informacji, rozumienia ich, a następnie selekcji i oceny krytycznej oraz komunikowania się na odległość za pomocą technologii cyfrowych;
- kompetencje funkcjonalne, czyli umiejętność wykorzystania powyższych kompetencji w różnych sytuacjach życia codziennego na podstawie zasad bezpiecznego korzystania z technologii cyfrowych, np. zarządzanie finansami, wykonywanie pracy i rozwój zawodowy, utrzymywanie relacji, dbanie o zdrowie, realizacja hobby, zaangażowanie obywatelskie, życie duchowe itp. (za: <https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/kompetencje-cyfrowe>).



Jeśli bierzemy pod uwagę kompetencje cyfrowe, niezbędne do sprawnego poszukiwania pracy, warto ocenić, na jakim poziomie czy z jaką sprawnością potrafimy:

1. Korzystać z poczty elektronicznej (założyć skrzynkę pocztową, wysyłać wiadomości z załącznikami, odbierać wiadomości).
2. Wyszukiwać informacje w Internecie i umieć je odpowiednio zastosować.
3. Założyć swoje konto na wybranym portalu.
4. Wypełnić kwestionariusz on-line.
5. Przygotować dokumenty w edytorze tekstu.
6. Wydrukować dokument.
7. Przygotować zdjęcie, sformatować je, zapisać i wykorzystać w innym dokumencie.
8. Zabezpieczyć swoje dane lub pliki informacji (w telefonie, komputerze).
9. Zapisać dane i przechowywać je wykorzystując nośniki danych np. pendrive.
10. Założyć swój profil zaufany i korzystać z dokumentów elektronicznych, formularzy.
11. Korzystać z aplikacji umożliwiających kontakt zdalny np. Skype, ZOOM, MS Teams.
12. Korzystać z mediów społecznościowych, np. Facebook, Instagram, Goldenline, LinkedIn.
13. Korzystać z komunikatorów internetowych, np. Messenger, WhatsApp, Signal.
14. Korzystać z elektronicznych planerów, kalendarzy, notatników.
15. Stworzyć prezentację multimedialną na dany temat.



Źródło: <https://www.pexels.com>

Warto wiedzieć, że okres pandemii COVID-2019 zmobilizował do poszukiwania zamiennych niż osobisty form kontaktu z innymi osobami. Także rekrutacje pracowników na większą skalę zostały przeniesione do strefy on-line. Na porządku dziennym są więc spotkania z kandydatami do pracy, także w formie giełdy pracy, podczas której pracodawca przedstawia ofertę pracy grupie wybranych kandydatów. Kolejnym etapem spotkania są rozmowy indywidualne

z wybranymi osobami. Wszystko odbywa się zdalnie np. z wykorzystaniem platformy ZOOM i zarówno uczestnicy spotkania, jak i pracodawca mogą znajdować się w tym samym momencie w zupełnie innych miastach czy nawet innych krajach. Szczególnie takie rozwiązanie wykorzystywane jest w branżach, w których praca zdalna jest dominującą formą kontaktu z pracodawcą i z klientami. Podpisanie dokumentów związanych z zatrudnieniem także odbywa się z wykorzystaniem kontaktu zdalnego.

Oczywiście, w zależności od stanowiska, o które kandydat zamierza się ubiegać, zakres kompetencji cyfrowych będzie się poszerzał. Na przykład o umiejętność wykorzystania arkuszy kalkulacyjnych, czytników danych, monitorów dotykowych, stosowanie specjalistycznych aplikacji i programów. Okazuje się, że również kandydaci do pracy używają coraz nowszych rozwiązań do zaciekawienia pracodawcy własną kandydaturą. Coraz bardziej popularne staje się udostępnianie swojej wizytówki w formie multimedialnej, np. jako zapis informacji w formie kodu QR. Swoje dokonania można przygotować w formie krótkiego filmiku np. na YouTube, przekazując w wiadomości e-mail lub w CV link do nagrania.



Mając na uwadze szybko postępujące zmiany w świecie cyfrowym, wymuszające rozwijanie własnej sprawności, wspieramy naszych klientów w rozwoju ich umiejętności cyfrowych w różny sposób. Plan szkoleń grupowych przygotowujemy co roku obejmując:

- szkolenie z Certyfikatem Europejskich Umiejętności Cyfrowych (ECDL - European Computer Driving Licence), który umożliwia zdobycie uprawnienia potwierdzającego pakiet umiejętności obsługi komputera w zakresie podstawowym,
- moduł obsługi komputera i urządzeń cyfrowych w podstawowym zakresie w ramach kursów zawodowych, np. kurs nowoczesnego sprzedawcy z obsługą komputera, terminala płatniczego i sprzedaży przez Internet,



- kurs kompetencji kluczowych z modułem kompetencji cyfrowych, dotyczących obsługi komputera i smartfonu oraz z modułem kompetencji interpersonalnych,
- szkolenie z obsługi wybranych programów komputerowych np. w zakresie księgowości, grafiki komputerowej i tworzenia stron internetowych.

Kolejną możliwością wsparcia w rozwoju kompetencji cyfrowych klientów jest udział w poradnictwie zawodowym. Konsultacja indywidualna może być okazją do nabycia umiejętności opracowania własnego CV z wykorzystaniem edytora tekstu lub szablonu pozyskanego z Internetu. Jest także szansą na poznanie odpowiednich stron internetowych wspierających osoby poszukujące pracy lub udostępniających oferty pracy. Organizowane są też cyklicznie zajęcia grupowe z pracownikami powiatowego oraz wojewódzkiego urzędu pracy, mające na celu usprawnienie umiejętności klientów w poruszaniu się po rynku pracy. Obejmują one naukę korzystania z poczty elektronicznej, przygotowania dokumentów aplikacyjnych z wykorzystaniem komputera, wyszukiwania ofert pracy na różnych portalach internetowych, sprawdzanie wiarygodności agencji zatrudnienia oraz ofert pracy za granicą, dostępu do istotnych informacji o rynku pracy w Internecie i w mediach społecznościowych.

Ciekawe linki:

<https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/cyfrowy-kompas-na-rok-2030-europejska-droga-w-cyfrowej-dekadzie>

<https://europapnews.pap.pl/europejski-rok-umiejetnosc-i-szanse-na-nauke-i-podnoszenie-kwalifikacji>

<https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/latest/news/2022-state-union-2023-will-be-european-year-skills>

<https://www.gov.pl/web/cyfryzacja/kompetencje-cyfrowe>

<https://capgeminipolska.prowly.com/158614-jak-sztuczna-inteligencja-i-automatyzacja-biznesu-wspieraja-innowacje>

<https://www.prawo.pl/kadry/rozwoj-sztucznej-inteligencji-a-rynek-pracy-w-polsce-badanie-ey,521263.html>

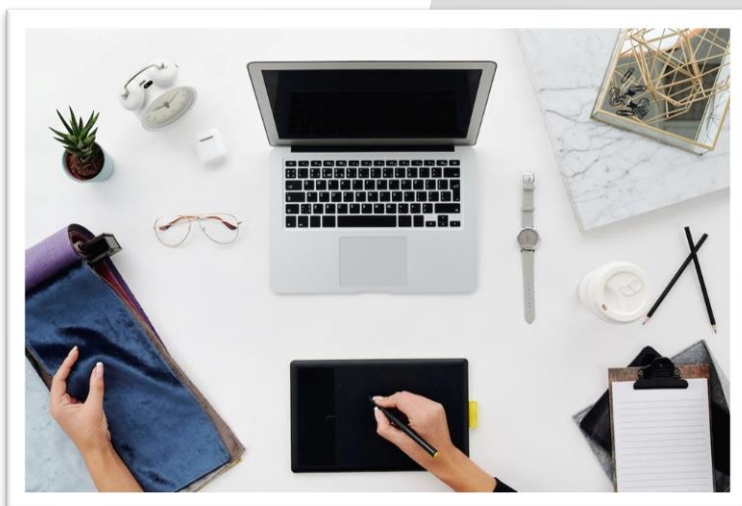


Odczytaj kod QR i sprawdź wyniki raportu na temat umiejętności cyfrowych Polaków:



Europejski Rok Umiejętności, adres strony:

<https://year-of-skills.europa.eu>



Źródło: <https://www.pexels.com>



Weź i pracuj

Ciekawe oferty pracy
dostępne w zasobach
PUP we Włocławku



Źródło: <https://www.pexels.com>

Pracownik kawiarni (staż)

Zakres obowiązków na stanowisku pracy:

obsługa klienta, obsługa kasy fiskalnej i terminala płatniczego, przygotowywanie oraz podawanie posiłków, lodów i napojów, utrzymywanie porządku na terenie lokalu.

Warunki pracy: godziny pracy od wtorku do soboty, w godz. 13.00-21.00

Rodzaj proponowanej umowy: skierowanie na staż przez PUP we Włocławku

Wynagrodzenie brutto: stypendium wypłacane przez PUP we Włocławku: 1790,30 PLN miesięcznie

Wymagania:

brak co do wykształcenia, osoby nie uczące się, mile widziane umiejętności baristy

Odbycie stażu na stanowisku pracownik kawiarni jest szansą na zdobycie umiejętności potrzebnych w wielu innych miejscach pracy, np.: dobra organizacja pracy, obsługa klienta, współpracowanie, planowanie zadań, kreatywne podejście, dobra komunikacja.



Weź i pracuj

Ciekawe oferty pracy
dostępne w zasobach
PUP we Włocławku

Zastępca kierownika magazynu mięsa i wędlin



Źródło: <https://www.pexels.com>

Zakres obowiązków na stanowisku pracy:

odpowiedzialność za kontrolę prawidłowego przebiegu procesów magazynowych, zarządzanie podległymi pracownikami, nadzór nad przestrzeganiem przepisów BHP i P.POŻ., nadzór nad powierzonym mieniem i towarem w magazynie.

Warunki pracy:

miejsce pracy: Kaliska, gm. Lubień Kujawski.

Rodzaj proponowanej umowy: umowa o pracę na okres próbny.

Zmianowość: praca w godz. 17.00-01.00.

Wynagrodzenie brutto: od 5600,00 PLN do 6100,00 PLN, system czasowo-premiowy ze stawką miesięczną.

Wymagania: wykształcenie min. średnie, znajomość zasad dokumentacji i gospodarki magazynowej, doświadczenie na stanowisku kierownika magazynu, aktualne orzeczenie lekarskie dla celów sanitarno-epidemiologicznych lub możliwość jego uzyskania.



Poznajmy się

Iwona Bluszcz & Jarosław Tomaszewski

Centrum Aktywizacji Zawodowej

Centrum Aktywizacji Zawodowej to największy dział w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku. Realizuje kluczowe usługi urzędu, do których zgodnie z przepisami należą: pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe oraz szkolenia. Tym samym osoby bezrobotne mogą w CAZ uzyskać informacje o aktualnych ofertach pracy, skorzystać z doradztwa zawodowego, jak również ubiegać się o podwyższenie kwalifikacji, dzięki szkoleniom czy studiom podyplomowym.

Ponadto, dział zajmuje się kwestiami zatrudnienia cudzoziemców w ramach oświadczeń pracodawców o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcom oraz zezwoleń na pracę sezonową cudzoziemców. Pośrednicy pracy – doradcy klienta instytucjonalnego, na wniosek danego pracodawcy przygotowują także tzw. informacje o możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych. Takie dokumenty są niezbędne firmie, która chce się ubiegać o zezwolenie na pracę cudzoziemca wydawane przez wojewodę.

Personel CAZ stanowią doświadczeni pośrednicy pracy, doradcy zawodowi, specjaliści ds. rozwoju zawodowego. Pełnią oni różne funkcje i zadania. Podstawową rolą tego działu jest wspieranie dwóch kategorii klientów: osób bezrobotnych oraz pracodawców. Ponadto, dział współpracuje z wieloma instytucjami, takimi jak Klub Integracji Społecznej MOPR we Włocławku, Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP we Włocławku czy Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej WUP – Oddział we Włocławku.

Z samej nazwy działu wynika, że jego zadaniem jest przede wszystkim aktywizacja zawodowa. CAZ spełnia tę rolę w różnorodny sposób. Pracownicy działu odgrywają istotną rolę w procesie promowania zatrudnienia, pomagając klientom w wytyczeniu odpowiednich ścieżek kariery i osiągnięciu ustalonych celów.

Czym konkretnie zajmują się pracownicy Centrum Aktywizacji Zawodowej? Oto obszary zadań, które mieszczą się w zakresie obowiązków personelu CAZ:

-  Po pierwsze – **pośrednictwo pracy**, które jest sensem istnienia każdego urzędu pracy. Kadra Centrum Aktywizacji Zawodowej pośredniczy pomiędzy osobami bezrobotnymi a firmami, które potrzebują nowych



pracowników. W ramach tej usługi możemy wydzielić dwie grupy personelu CAZ:

- ✓ doradców klienta instytucjonalnego, są to zwłaszcza pośrednicy pracy, którzy zajmują się przede wszystkim obsługą pracodawców,
- ✓ doradców klienta indywidualnego, którzy obsługują osoby bezrobotne i wspólnie z nimi planują działania i oferują skierowania do pracy, na staż czy też inne propozycje aktywizacyjne.

✚ Po drugie – **poradnictwo zawodowe**, czyli kolejna kluczowa usługa, skorelowana z pośrednictwem pracy. Pracownicy, zajmujący stanowiska doradców zawodowych, udzielają klientom PUP, w tym zwłaszcza osobom bezrobotnym i poszukującym pracy, profesjonalnego doradztwa zawodowego. Dotyczy ono m.in. rozpoznania preferencji i predyspozycji zawodowych, a także planowania działań i ustalania realistycznych celów edukacyjnych i zawodowych. Tym samym doradcy zawodowi pomagają klientom w identyfikacji potencjalnych ścieżek kariery oraz dostarczają informacji na temat adaptacji na lokalnym rynku pracy.

✚ Po trzecie – **organizacja szkoleń**. Dział planuje i organizuje różnego rodzaju kursy mające na celu rozwijanie umiejętności zawodowych klientów. W grę wchodzi bardzo szeroki wachlarz szkoleń, począwszy od umiejętności ogólnych, tzw. „miękkich”, dających wiedzę z różnych dziedzin, od informatyki do handlu, a skończywszy na kursach kwalifikacyjnych, tzw. „twardych”, które kończą się specjalnymi egzaminami i uzyskaniem uprawnień zawodowych, np. spawalniczych, operatorów sprzętu budowlanego czy prawa jazdy. W ramach działań edukacyjnych CAZ proponuje finansowanie studiów podyplomowych oraz organizację tzw. przygotowania zawodowego dorosłych (w skrócie PZD). Działaniem przeznaczonym dla pracodawców jest dofinansowanie szkoleń dla osób zatrudnionych. Podnoszenie kwalifikacji jest w tym przypadku finansowane z Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Poniżej prezentujemy kadrę Centrum Aktywizacji Zawodowej, która realizuje opisane zadania. Przedstawiamy wyodrębnione zespoły pracownicze, które mają przypisane konkretne role i zadania, adekwatne do funkcji CAZ. Oprócz wymienienia poszczególnych zespołów personelu CAZ, wskazujemy też, w jakich pomieszczeniach można znaleźć poszczególnych specjalistów.



Kierownikiem CAZ jest Jarosław Tomaszewski, z którym można porozmawiać w pokoju nr 2 (parter). Do Kierownika CAZ można zgłaszać uwagi oraz sugestie, dotyczące wszystkich opisanych powyżej usług i form aktywności urzędu pracy. Bardzo cenne będą także wszelkie propozycje współpracy instytucjonalnej, będące w zakresie działań realizowanych przez CAZ.



Do pokoju nr 1 (parter) udamy się w celu skorzystania ze szkoleń, studiów podyplomowych, a także wsparcia z Krajowego Funduszu Szkoleniowego. We wszystkich powyższych formach aktywizacji zawodowej pomogą nam: Dorota Kamińska, Emilia Nowacka, Małgorzata Grobelniak oraz Zbigniew Ziółkowski.

Fotografia poniżej: zespół szkoleniowców.



Zespół zajmujący się szkoleniami i KFS:

Małgorzata Grobelniak, Dorota Kamińska, Emilia Nowacka, Zbigniew Ziółkowski



Wchodząc do naszej głównej siedziby przy ul. Kapitulnej 24, zaraz po prawej stronie, za szklanymi drzwiami, znajduje się wiele stanowisk CAZ. Wymieńmy je po kolei.

Stanowiska od 1 do 10 zajmują **doradcy klienta indywidualnego**, tj. specjaliści, którzy wspierają osoby bezrobotne:

St. 1 – Renata Sompolińska, St. 2 – Joanna Kornacka, St. 3 – Renata Szostek, St. 4 – Sylwia Zglińska, St. 5 – Kinga Matuszewska, St. 6 – Marta Bobrowska, St. 7 – Elżbieta Czekalska – Witkowska, St. 8 – Marta Sobczak, St. 9 – Małgorzata Reniec, St. 10 – Katarzyna Budny.

St. 10A – Agnieszka Matusiak, która m.in. przyjmuje wnioski o refundację kosztów przejazdu na szkolenia i zajęcia poradnictwa zawodowego.

Do grupy doradców klienta indywidualnego należą także: Michał Wysocki oraz Sylwia Adamczewska, zajmujący stanowiska nr 14 i 15. Są to doradcy klientów indywidualnych, posiadających prawo do zasiłku dla bezrobotnych.

Zdjęcie: zespół doradców klienta indywidualnego.



Doradcy klienta indywidualnego: Katarzyna Budny, Sylwia Adamczewska, Michał Wysocki, Joanna Kornacka, Małgorzata Reniec, Renata Sompolińska, Agnieszka Matusiak, Sylwia Zglińska, Kinga Matuszewska, Elżbieta Czekalska-Witkowska, Marta Sobczak, Marta Bobrowska.



Pracownikiem CAZ jest również Dominika Zalewska, która jako pomoc administracyjna z zaangażowaniem wspiera działania doradców klienta.

Stanowisko 11 to pokój, w którym pracują: Dorota Czajkowska-Olszewska oraz Jarosław Hofman – specjaliści zajmujący się sprawami związanymi z zatrudnianiem cudzoziemców, jak również wspieraniem uchodźców z Ukrainy.

Zdjęcie: specjaliści ds. zatrudniania cudzoziemców.



Zespół zajmujący się sprawami zatrudniania cudzoziemców oraz wsparciem obywateli Ukrainy:
Dorota Czajkowska-Olszewska, Jarosław Hofman

Doradcy klienta instytucjonalnego:

Stanowisko nr 12 to pomieszczenie zajmowane przez Renatę Musiał oraz Joannę Jeżewską – które współpracują z firmami oraz wydają skierowania na staże i subsydiowane miejsca pracy (czyli prace współfinansowane przez PUP).

Stanowisko nr 13 zajmują: Małgorzata Sznabel oraz Andrzej Serafin – tu udadzą się przedsiębiorcy oraz przedstawiciele firm, zainteresowani złożeniem ofert pracy czy też organizacją giełd pracy.



Fotografia poniżej: zespół doradców klienta instytucjonalnego.



Doradcy klienta instytucjonalnego:

Andrzej Serafin, Joanna Jeżewska, Małgorzata Sznabel, Renata Musiał

Natomiast na I piętrze, w pokoju nr 14, spotkamy – Aleksandrę Lechowicz oraz Jolantę Rapsiewicz, które są doradcami zawodowymi.

Doradcy zawodowi realizują zadania poradnictwa zawodowego na terenie PUP oraz w instytucjach partnerskich, opisanych powyżej, takich jak KIS, CEiPM OHP czy CiPKZ WUP w Toruniu.



Doradcy zawodowi:

Aleksandra Lechowicz, Jolanta Rapsiewicz

Centrum Aktywizacji Zawodowej w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku pełni bardzo ważną rolę we wspieraniu osób poszukujących zatrudnienia i pomaga im w rozwijaniu umiejętności, zwiększaniu atrakcyjności na lokalnym rynku pracy oraz realizowaniu ich celów zawodowych.



PUP na luzie

Małgorzata Tybura & Jarosław Tomaszewski

Tako rzeczce PUP

Witajcie, Drodzy Czytelnicy!

To ja, Wasz Urząd Pracy. Jestem powołany do istnienia, aby odpowiedzieć na Wasze potrzeby. Chciałbym, abyście dostrzegli we mnie podmiot, żywy, aktywny, twórczy. Nie jestem zwykłym urzędem, nie jestem wyłącznie adresem, miejscem, budynkiem. Nie jestem tylko rejestrem, nie skupiam się na ewidencjonowaniu ludzi. Owszem, mam Was w swojej pamięci. Myślę o Was, szukam dla Was rozwiązań, a właściwie pragnę, abyśmy razem planowali działania. Nie jestem bowiem zwyczajną administracją, lecz instytucją wspierającą. Nie interesuje mnie schematyczne postępowanie: przewracanie papierków, przybijanie pieczętek. Rozwijam się i szukam sposobów, jak mogę Wam służyć. Czyżbym zatem mógł powiedzieć: „Cogito ergo sum”, czyli „Myślę, więc jestem”?

Tak, myślenie to podstawa, ale to nie wszystko. W zasadzie, jestem tym, czym mnie czynią relacje międzyludzkie. Składałem się z rozmów, z przemyśleń, ze słuchania i doradzania, z empatii i porozumienia, z odpowiadania na ludzkie potrzeby. Jestem przestrzenią spotkań. Mój personel to zespół otwartych ludzi, którzy wiedzą, że biurko nie jest granicą, nie oddziela urzędnika od klienta. Tak, wiem, że czasem instytucje publiczne nazywa się wytworami przerośniętej administracji. Są kojarzone z miejscami nieprzychylnymi, obcymi dla przeciętnego człowieka. Niektórzy ludzie widzą mnie jako grupę bezdusznych urzędników, ukrytych za murem bezwzględnych przepisów, nieżyciowych uregulowań. Jednak to tylko stereotyp, wyobrażenie, iluzja.

Pragnę być Urzędem otwartym na wszystkich, którzy przekroczą próg mojego budynku. Jestem gościnną przestrzenią dla osób bezrobotnych i pracodawców, dla beneficjentów projektów i przedstawicieli różnych instytucji. Mam misję, ale nie zamierzam nikogo nawracać, zmuszać do czegoś wbrew zasadom niesienia pomocy. Raczej chciałbym ludzi do siebie zwracać, jednoczyć ich. Nie chcę rozliczać ludzi, nie chcę odhaczać ich wizyt, wyznaczać terminów zgłoszeń. Chciałbym być głosem, którego się uważnie słucha, z którym się liczy, bo w nim się pokłada nadzieję. Chciałbym być autorytetem wśród instytucji, ażeby



wszyscy Ci, którzy mnie odwiedzają, odnosili wrażenie, że mają do czynienia nie tylko z profesjonalną placówką na wysokim poziomie, ale żeby powiedzieli swoim znajomym, że obsługa w tym urzędzie jest sprawna, kompetentna, przyjazna, po prostu: ludzka.

Zatem zmieniam negatywne stereotypy związane z urzędami i upowszechniam nowe standardy usług. Oczywiście, mam świadomość, że dużo wody musi upłynąć w Wiśle, aby pewne sztampowe uprzedzenia odczarować. Jednak mam wiele pomysłów i wprowadzam zmiany swojego wizerunku. Panuje bowiem przekonanie, że „jeden niezadowolony klient może zniechęcić dziesięć innych osób”. Ta sentencja powstała dawno, w czasach przed-cyfrowych. Współcześnie, w dobie powszechnego dostępu do Internetu, siła negatywnego przekazu może być wielokrotnie większa. Jeden kąśliwy post w sieci jest jak pocisk o ogromnej sile rażenia. Jednak wiem co zrobić, aby uniknąć lub ograniczyć konflikty. To proste, przynajmniej z mojego punktu widzenia. Nie ma w tym nic niewykonanego. Wystarczy, że załoga, którą jestem, z której się składam, będzie kierować się zasadami współczucia i współdziałania. Będzie poszukiwać możliwie szybkich i prostych rozwiązań, przy zachowaniu zasad dobrego wychowania, które zjednuje sympatię i szacunek innych ludzi, czyli Was, Drodzy Czytelnicy.

Nikt nie chce być traktowany jak intruz, tylko jak przyjaciel. Ludzie nie powinni stawiać między sobą muru z cegieł biurokracji, nieufności, gniewu czy lęku. Przeciwnie, należy budować przyjaźń, a jeżeli to za duże słowo to przynajmniej tworzyć więź opartą na serdeczności, bo przecież:

**świat nie jest zły, to ludzie nie mają odwagi być tak serdecznymi,
jakimi są naprawdę.**

Troska o wysoki poziom i dobrą organizację pracy ma kluczowe znaczenie dla instytucji, które przecież pełnią rolę służebną. Ja również pełnię taką rolę, jestem tu po to, aby wspierać tych, którzy tego potrzebują. I tak chciałbym być postrzegany. Także w świecie wirtualnym, na przykład w mediach społecznościowych. Dlatego, jeśli masz do mnie, Drogi Czytelniku, jakieś uwagi czy propozycje, to zapraszam do kontaktu. Napisz mail, skomentuj post w sieci, albo po prostu przyjdź, gdy potrzebujesz informacji.

A wracając to słów Kartezjusza: „Cogito, ergo sum”, mogę powiedzieć: „Myślę, że jestem, dopóki Ty myślisz, że jestem potrzebny”. Dlatego pomyślmy razem,



Kapitulniak

Strona | 54

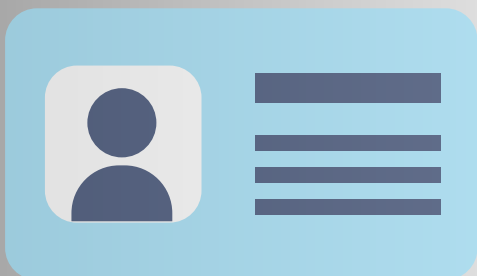
jak możemy Tobie pomóc. Stwórzmy dla Ciebie indywidualny plan działania.
Czekam tam gdzie zawsze, nigdzie się stąd nie wybieram.

Z wyrazami szacunku
Powiatowy Urząd Pracy
we Włocławku



**CO JEST MI
POTRZEBNE?**

DO REJESTRACJI W PUP



Dowód osobisty,
a w przypadku jego braku
- inny dokument
potwierdzający tożsamość

Świadectwa ukończenia
szkoły, dyplomy,
inne dokumenty
potwierdzające
kwalifikacje lub
ukończone szkolenia

Świadectwa pracy lub służby.
Do ustalenia uprawnień do zasiłku
dla bezrobotnych w przypadku
zatrudnienia w niepełnym wymiarze
czasu - oprócz świadectwa pracy
należy przedłożyć zaświadczenie o
osiąganym wynagrodzeniu w kwocie
brutto w rozbiciu na poszczególne
miesiące

Zaświadczenie
o okresach wykonywania
innej pracy zarobkowej
(umowa agencyjna,
umowa zlecenie, umowa
o dzieło).

Do ustalenia uprawnień do zasiłku dla bezrobotnych w przypadku wykonywania pracy w ramach umowy zlecenia należy przedłożyć zaświadczenie o podstawie wymiaru składki na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy w rozbiciu na poszczególne miesiące

Dokument stwierdzający przeciwwskazania do wykonywania określonych prac, jeżeli osoba rejestrująca się taki dokument posiada

- Orzeczenie o stopniu niepełnosprawności wydane przez uprawniony organ (dotyczy osób niepełnosprawnych)
- Osoba, która pobiera rentę rodzinną - aktualna decyzja o wysokości renty

Zaświadczenie z ZUS o okresie pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej

Książeczka wojskowa lub zaświadczenie z WKU w przypadku odbywania służby wojskowej

Osoba zatrudniona u pracodawcy zagranicznego na terenie UE lub EOG - dokument PD U1 (wydany przez instytucję właściwą państwa zatrudnienia), a w przypadku jego braku inne dokumenty potwierdzające okres wykonywania pracy

Osoba pobierająca świadczenia po ustaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, zasiłek macierzyński - zaświadczenie z ZUS o okresie pobierania i podstawie wymiaru tych świadczeń

Osoba zwolniona z zakładu karnego lub aresztu śledczego - świadectwo zwolnienia i w przypadku wykonywania pracy zaświadczenie o comiesięcznej podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy

W przypadku prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej: zaświadczenie z ZUS o okresie opłacania składek na ubezpieczenie społeczne i Fundusz Pracy, decyzje o wykreśleniu z ewidencji działalności wydane przez organ ewidencyjny do dnia 30.06.2011 r. (fakt zarejestrowania działalności gospodarczej, zaprzestania jej prowadzenia po dniu 01.07.2011 r. zostanie sprawdzony w rejestrze CEIDG)

W przypadku współpracy z osobą prowadzącą działalność gospodarczą - zaświadczenie z ZUS o okresie opłacania i podstawie wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i Fundusz Pracy

W przypadku pobierania zasiłku stałego, świadczenia pielęgnacyjnego, specjalnego zasiłku opiekuńczego - zaświadczenie o okresie pobierania tych świadczeń

W przypadku świadczenia usługi na podstawie umowy uaktywniającej - umowa uaktywniająca i zaświadczenie z ZUS o okresie podlegania ubezpieczeniom społecznym z tytułu tej umowy

Decyzja z Kasy Rolniczego
Ubezpieczenia Społecznego
o niepodleganiu ubezpieczeniu
społecznemu rolników
(w przypadku współmałżonka
i domownika w gospodarstwie
rolnym o powierzchni użytków
rolnych przekraczających 2 ha
przeliczeniowe)

Cudzoziemiec - zezwolenie
pobytowe lub wiza na
podstawie, których
przebywa na terytorium
RP oraz decyzja Wojewody



Pamiętaj!!!

Warto zachowywać
dokumenty z urzędu, np.
decyzję o zarejestrowaniu,
gdyż mogą się okazać
przydatne przy późniejszej
weryfikacji informacji.

**Czy już wiesz, jakie
dokumenty są Ci potrzebne,
by zarejestrować się w PUP?**

**Jeśli masz jeszcze jakiegolwiek
wątpliwości - zadzwoń do nas
lub napisz.**

Jesteśmy do Twojej dyspozycji!!!





Nazwa rubryki	SPIS TREŚCI	Numer strony
Intro	Anna Jackowska Dyrektor PUP we Włocławku	3
Apetyt na pracę	Beata Ulanowicz Programy specjalne – co to takiego?	4
Weź i pracuj	Jarosław Tomaszewski Targi Pracy – duża skala w małej czasoprzestrzeni	8
Spinacz	Iwona Bluszcz WspółPRACA – przede wszystkim	12
Fotorelacje	Iwona Bluszcz Przeżyjmy to jeszcze raz	17
Apetyt na pracę	Anna Wiśniewska Każdemu wolno marzyć	21
Apetyt na pracę	Jarosław Tomaszewski Umieć, znaczy być?	24



Spinacz	Iwona Bluszcz KFS zdaniem pracodawców	29
PUP News	Iwona Bluszcz Czas na konkrety – czyli liczby	34
Weź i pracuj	Aleksandra Lechowicz Kompetencje cyfrowe	38
Weź i pracuj	Aleksandra Lechowicz Ciekawe oferty pracy PUP	44
Poznajmy się	Iwona Bluszcz & Jarosław Tomaszewski Centrum Aktywizacji Zawodowej	46
PUP na luzie	Małgorzata Tybura & Jarosław Tomaszewski Tako rzeczce PUP	52
PUP News	Iwona Bluszcz Co jest potrzebne do rejestracji w PUP?	54



BY ODNOSIĆ SUKCESY, UCZYMY SIĘ PRZECZ CAŁE ŻYCIE!



*Co osobom dorosłym oferuje
PUP Włocławek?*

- 1** Szkolenia
- 2** Staż
- 3** Studia podyplomowe
- 4** Doradztwo zawodowe
- 5** Krajowy Fundusz Szkoleniowy
- 6** Przygotowanie Zawodowe Dorosłych



**EUROPEJSKI
ROK
UMIEJĘTNOŚCI**

CZYM JEST KSZTAŁCENIE USTAWICZNE?

Zgodnie z definicją przyjętą przez Unię Europejską, oznacza naukę, rozwój indywidualny i społeczny oraz ciągle podnoszenie kwalifikacji, kompetencji i wiedzy ogólnej w okresie całego życia – od etapu przedszkolnego do emerytury włącznie.

**Pomaga
Uwolnić
Potencjał**



Zeskanuj kod QR

wloclawek.praca.gov.pl lub facebook.com/pupwloclawek

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 ds. Rynku Pracy Sławomir Sawicki, tel. wew. 34

ssawicki@wloclawek.praca.gov.pl

Z-ca Dyrektora ds. Ewidencji i Świadczeń Danuta Warszawska, tel. wew. 29

dwarzawska@wloclawek.praca.gov.pl

Dział Finansowo-Księgowy tel. wew. 35

Główny Księgowy Monika Skurzyńska, tel. wew. 36

mskurzynska@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. 22

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

ekazmierczak@wloclawek.praca.gov.pl

Rejestracja: tel. wew. 24

Naliczanie świadczeń: tel. wew. 17

Dział Instrumentów Rynku Pracy Kierownik: **Roman Torzewski**, tel. wew. 46

rtorzewski@wloclawek.praca.gov.pl

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

Doposażenie stanowisk pracy: tel. wew. 16; tel. kom. 507 218 430

Roboty publiczne: tel. wew. 18, 25, 40; tel. kom. 728 768 124

Prace społecznie użyteczne: tel. wew. 18; tel. kom. 507 218 430

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

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

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

CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ PUP:

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

Pośrednictwo Pracy: oferty pracy: tel. wew. 42

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

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

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

Zatrudnianie cudzoziemców: tel. wew. 14

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

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

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

Poradnictwo zawodowe, doradcy zawodowi: tel. wew. 21

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

