

Powiatowy Urząd
Pracy we Włocławku



Kapitulniak

Pismo Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku

W TYM WYDANIU



Cyfryzacja instytucji



Szkolenie "Szukam pracy"



Służby zatrudnienia w innych krajach



NR 2/2024

kwiecień -
czerwiec
2024 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 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

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

Iwona Bluszcz

Konferencja „Kompas Zmian” – przeżyjmy to jeszcze raz

Włocławek, 18 kwietnia 2024 – zabytkowe mury Cechu Rzemiosł Różnych przy Placu Wolności 17 stały się miejscem dynamicznej wymiany wiedzy i pomysłów podczas tegorocznej konferencji „Kompas Zmian” – zorganizowanej przez PUP we Włocławku we współpracy ze Stowarzyszeniem HR Next oraz Cechem Rzemiosł Różnych. Niezmiernie nam miło, ponieważ nasz event został objęty patronatem honorowym Wojewody Kujawsko-Pomorskiego, Marszałka Województwa Kujawsko - Pomorskiego, Prezydenta Miasta Włocławek oraz Starosty Włocławskiego. Wydarzenie przyciągnęło licznych ekspertów, przedsiębiorców i przedstawicieli administracji publicznej, tworząc platformę dla dyskusji o przyszłości rynku pracy w dobie sztucznej inteligencji i dynamicznych zmian gospodarczych.

Konferencję otworzyli Anna Jackowska, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku, Iwona Bagińska-Michalewska, Prezes Stowarzyszenia HR Next oraz Marcin Krajewski, Prezes Zarządu - Starszy Cechu Rzemiosł Różnych. Ich krótkie, ale pełne entuzjazmu powitanie wprowadziło uczestników w tematykę konferencji, podkreślając jej znaczenie dla regionu kujawsko-pomorskiego. Jednym z punktów programu była prelekcja Agnieszki Zdrożnej, Prezeski Personnel Service Polska, zatytułowana „Wyzwania rynku pracy w dobie AI”. Prelegentka przedstawiła zarówno wyzwania, jak i możliwości, które niesie przyszłość pracy w kontekście sztucznej inteligencji, podkreślając konieczność adaptacji i rozwoju nowych kompetencji.

W ramach panelu eksperckiego "Kompetencje jutra - jak firmy dostosowują się do zmian demograficznych i gospodarczych", prowadzonego przez Iwonę Bagińską-Michalewską, odbyła się dyskusja z udziałem Anny Jackowskiej, Agnieszki Zdrożnej oraz Anny Kosteckiej z firmy RUN Chłodnia. Ekspertki podkreśliły rolę oraz znaczenie kompetencji miękkich





i elastyczności, istotnych dla skutecznego funkcjonowania na współczesnym rynku pracy.

Sylwia Koźlińska i Łukasz Pietrowski z Izby Przemysłowo-Handlowej w Toruniu w swoim wystąpieniu „ABC funduszy europejskich 2021-2027” przekazali kluczowe informacje dotyczące nowej perspektywy finansowej Unii Europejskiej,

oferując praktyczne wskazówki dotyczące pozyskiwania środków na innowacje i rozwój biznesu.

Barbara Jesionowska, Dyrektor Departamentu Wdrażania Funduszy Europejskich, w prelekcji "Nowa perspektywa finansowa UE" przedstawiła strategię i plany na wykorzystanie funduszy europejskich dla Kujaw i Pomorza, co wzbudziło szczególne zainteresowanie wśród lokalnych przedsiębiorców.

Anna Jackowska, Dyrektor PUP we Włocławku, skupiła się na konkretnych formach wsparcia, jakie lokalny urząd pracy może zaoferować przedsiębiorcom i menadżerom. Natomiast Małgorzata Kędzierska z Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Toruniu przedstawiła nową inicjatywę: projekt pn. „Kierunek – Rozwój”, który mają na celu rozwój kompetencji pracowników.

Konferencja "Kompas Zmian" to nie tylko prelekcje i panele dyskusyjne, ale również cenne przerwy na networking. Uczestnicy mieli okazję do wymiany doświadczeń i nawiązywania kontaktów, co zaowocowało wieloma inspirującymi rozmowami i pomysłami na przyszłą współpracę.

Magdalena Parfianowicz, trenerka franczyzy i właścicielka marki Biznes Maps, w swoim wystąpieniu „Nowe możliwości biznesowe - przedsiębiorczość





w modelu franczyzowym" przedstawiła zalety i wyzwania związane z prowadzeniem biznesu w tym modelu, podkreślając jego potencjał dla lokalnych przedsiębiorców. Konferencja zakończyła się podsumowaniem, które zawierało kluczowe wnioski oraz rekomendacje dla uczestników. Podkreślono konieczność ciągłego kształcenia i adaptacji do szybko zmieniającego się świata technologii i gospodarki.

Wydarzenie, które zgromadziło ponad 100 uczestników, w tym dyrektorów z 12 powiatowych urzędów pracy z naszego województwa, okazało się niezwykle cenne zarówno dla liderów biznesu, jak i przedstawicieli administracji publicznej. Ich obecność umożliwiła efektywniejsze planowanie i wdrażanie skutecznych rozwiązań wspierających rozwój rynku pracy. Dzięki entuzjastycznemu przyjęciu i sukcesowi tegorocznej edycji, już teraz planujemy kolejną edycję konferencji "Kompas Zmian", która prawdopodobnie odbędzie się w październiku br. Zapraszamy do udziału i wspólnego odkrywania nowych możliwości dla naszego regionu.

Konferencja

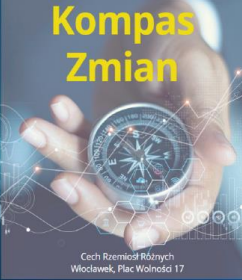
Włocławek : 18.04.2024

„Kompetencje jutra
Dotacje i programy wsparcia
dla biznesu”

Zapraszają:



Kompas Zmian



Cech Rzemieł Różnych
Włocławek, Plac Wolność 17

To konferencja wiedzy, inspiracji, praktycznych rozwiązań, a także networking i szansa na nowe kontakty biznesowe dla przedsiębiorców z regionu kujawsko - pomorskiego

W programie:

- Wyzwania na rynku pracy w dobie AI
- Brak pracowników vs. demografia
- ABC funduszy europejskich 2021 - 2027
- Nowa perspektywa finansowa UE
- Wsparcie PUP w rozwoju przedsiębiorczości
- Rozwój kompetencji pracowników poprzez programy WUP w Toruniu
- Nowe modele zarządzania - moda czy konieczność
- Nowe możliwości biznesowe - przedsiębiorczość w modelu franczyzowym

Konferencja skierowana jest do:

- Przedsiębiorców, prezesów, członków zarządów, właścicieli
- Managerów zarządzających organizacjami
- Sieciów HR, HR Biznes Partnerów
- Państwów merytorycznej dyskusji i nowych kontaktów

Zapisy:

Rejestracja na stronie:
<https://hrmext.pl/wydarzenia/kompas-zmian>

Udział bezpłatny

Liczba miejsc ograniczona, decyduje kolejność zapisów.

Patronat honorowy:



Patronat medialny:





Weź i pracuj

Jarosław Tomaszewski

Targi Pracy – wiele korzyści w jednym miejscu

Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku w partnerstwie z Centrum Edukacji i Pracy Młodzieży OHP, korzystając z gościnności Cechu Rzemiosł Różnych, zorganizował kolejną edycję Targów Pracy, które odbyły się 24 maja 2024 r. 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, a następnie kieruje ich na rozmowy do oferenta, czyli bezpośrednio do firmy. Takie kontakty indywidualne: firma-kandydat mają oczywiście pewne 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 konkretnym 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), a także umówić się na kolejne spotkanie. Jak widać targi pracy dają wiele korzyści, choć odbywają się w krótkim czasie.





PUP we Włocławku od kilku lat jest współorganizatorem targów pracy, które uchodzą za jedno z największych w regionie. W tegorocznej imprezie brało udział **29 wystawców**. Były to firmy reprezentujące różne branże i dziedziny działalności oraz instytucje wspierające rynek pracy. Poniżej publikujemy pełen wykaz wystawców.

Alfabetyczny wykaz wystawców na Targach Pracy 2024

ANWIL SA
ANWIS SP. Z O.O.
Centrum Edukacji i Kultury „ZENIT”
CENTRUM EDUKACJI I PRACY MŁODZIEŻY OHP
CK FROST SP. Z O.O.
DINO POLSKA SA
DROGTOM Firma Inżynieryjno-Drogowa Sp. z o.o.
FLEXHR Doradztwo Personalne
GEBERIT PRODUKCJA
INSTAL-PROJEKT SP. Z O.O.
JERONIMO MARTINS POLSKA S.A.
KKM Katarzyna Kirchner
KOMENDA MIEJSKA POLICJI
KONGSBERG AUTOMOTIVE SP. Z O.O.
MONTEROZE SŁAWOMIR KOZIŃSKI
ORLEN SERWIS SA
OŚRODEK SZKOLENIA ZAWODOWEGO WE WŁOCŁAWKU
POWIATOWY URZĄD PRACY WE WŁOCŁAWKU
RUN-CHŁODNIA SP. Z O.O.
SALAMANDER WINDOW & DOOR SYSTEM SA
SIGN PRO EUROPE
SONAC Lubień Kujawski
TELE-MAX SP. Z O.O.
UZDROWISKO WIENIEC SP. Z O.O.
WIRECO POLAND
WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W TORUNIU (CiPKZ)



WOJSKOWE CENTRUM REKRUTACJI
ZAKŁAD KARNY WE WŁOCŁAWKU
ZAKŁADY PRZEMYSŁU CUKIERNICZEGO „BAŁTYK”

Jeśli chodzi o osoby szukające pracy, to szacujemy, że na targi przybyło ok. 500 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 przedstawicielami firm, a kandydatami do pracy. Na targach znalazło się 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.

Podobnie jak w poprzednim roku, 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,
- ✓ poprzez odpowiednie wykorzystanie przestrzeni targowych, w tym zapewnienie miejsc do konwersacji, osiągnięto efekt tzw. networkingu, czyli inicjowania kontaktów pomiędzy firmami, wymiany informacji między nimi czy planowania współpracy,
- ✓ 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 2024, dostępnych na lokalnych witrynach internetowych, m.in.:

<https://wloclawek.naszemiasto.pl/targi-pracy-2024-w-cechu-rzemiosl-we-wloclawku-zdjecia-wideo/ga/c10p2-26369481/zd/543038598322>





PUP News

Aleksandra Lechowicz

Realizowane programy specjalne

Aktualnie Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku realizuje dwa programy specjalne opracowane dla wybranych grup klientów. Podstawowym warunkiem uznania, że program posiada cechy programu specjalnego jest zastosowanie wobec wszystkich jego uczestników usług lub instrumentów rynku pracy, w połączeniu ze specyficznymi elementami wspierającymi zatrudnienie.

Pierwszy z programów to: **Program specjalny aktywizacji bezrobotnych po 50 roku życia z terenu powiatu włocławskiego grodzkiego i ziemskiego „Zawodowe Rewolucje 50-latków”.**

Zaplanowane **działania dla uczestników** przedstawiają się następująco:



Zamierzeniem Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku było objęcie grupy 10 zarejestrowanych osób, w wieku powyżej 50 lat, długofalową pomocą. Zauważalnym problemem osób 50+ z powiatu włocławskiego grodzkiego i ziemskiego jest niski poziom kwalifikacji, brak odpowiednich umiejętności, problemy zdrowotne czy brak odpowiednich ofert pracy, co często powoduje długotrwałe pozostawanie bez pracy. Następstwem takiej sytuacji jest obniżenie motywacji do podejmowania zmian w życiu. Osoby powyżej 50 roku życia stanowią 33,6% grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz 29,2% wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w PUP we Włocławku. 73,6% ogółu osób po 50 r.ż. jest długotrwałe bezrobotnych. Głównym celem jest aktywizacja społeczno-zawodowa osób, zamieszkujących we Włocławku oraz w powiecie włocławskim, za pomocą kompleksowego wsparcia. Celem ostatecznym programu było doprowadzenie co najmniej 70% uczestników do zatrudnienia. Poprzez realizację projektu „Zawodowe rewolucje 50-latków” PUP we Włocławku chce włączyć się w przeciwdziałanie dyskryminacji na rynku pracy ze względu na wiek kandydatów do pracy. Dzięki temu dążymy do przełamywania stereotypów i wykorzystywania potencjału starszych pracowników. Realizację programu zaplanowano w terminie od 01.05.2024r. do 30.11.2025r. Wybrano osoby uznane za szczególnie potrzebujące pomocy oferowanej w ramach programu i równocześnie posiadające motywację do skorzystania z tej pomocy. Swoje zainteresowanie osoby potwierdzały podpisaniem deklaracji uczestnictwa we wszystkich zaplanowanych w programie formach wsparcia.

Oferta dla uczestnika obejmowała:

- **spotkania indywidualne z doradcą zawodowym.** Podczas spotkania indywidualnego (1h/os.) doradca zawodowy sporządzał diagnozę, której celem było opisanie głównych problemów uczestnika programu oraz powodów pozostawania bez pracy, zbadanie poziomu motywacji do zmiany sytuacji zawodowej, a także określenie potencjału pod kątem możliwości podjęcia pracy.





Doradca sporządził opinię pod kątem celowości skierowania osoby bezrobotnej do pracy.

- **warsztaty grupowe z doradcą zawodowym** (18h/grupę) uczące aktywnego poruszania się po rynku pracy. Tematyka obejmowała następujące zagadnienia:
 - ✓ rozwój umiejętności skutecznego rozpoznawania swoich mocnych stron i prezentowania swoich zasobów podczas rozmowy kwalifikacyjnej;
 - ✓ aktywizacja społeczna i budowanie motywacji;
 - ✓ aktualna sytuacja na rynku pracy;
 - ✓ umiejętności aktywnego poszukiwania pracy;
 - ✓ zwiększenie poczucia kompetencji i pewności siebie w trakcie poszukiwania pracy;
 - ✓ wzbudzenie motywacji do aktywnego poszukiwania pracy;
 - ✓ zasady przygotowania dokumentów aplikacyjnych.
- **warsztaty z psychologiem** (10h/grupę), podczas których poruszone zostały zagadnienia dotyczące rozpoznania własnych trudności w przełamywaniu biernej postawy zawodowej, takich jak: niska motywacja, mała wiara we własne możliwości czy niskie poczucie własnej wartości. Pracowano także nad rolą własnych myśli i nastawienia do działania w celu zmiany własnych przekonań i nauce skutecznego planowania działań.
- **pośrednictwo pracy** polegające na pozyskaniu ofert pracy specjalnie dla osób po 50 roku życia, powracających na rynek pracy. Celem było odpowiednie dopasowanie oferty dla każdego uczestnika z ofert pracy pozyskanych od pracodawców.
- **możliwość podjęcia pracy na umowę o pracę** z potencjalną gwarancją dłuższego zatrudnienia, związaną z dofinansowaniem dla pracodawcy wynagrodzenia **przez 12 miesięcy, po którym powinien on zatrudnić pracownika na kolejne 6 miesięcy**. Podczas trwania umowy pracodawca nie może jej rozwiązać bez winy pracownika, co daje większą stabilność zatrudnienia.
- **bon na niwelowanie barier w wysokości 500 zł**, którego celem było zachęcenie do uczestnictwa w programie przez uzyskanie dodatkowych środków na pokrycie kosztów pozwalających uczestnikowi wrócić na rynek pracy np. zakup okularów, wizyta u lekarza, zakup odzieży.
- **opiekę mentora**, którego rolą jest wdrażanie, motywowanie, uczenie i wspieranie rozwoju nowej osoby w pracy.



Oferta dla pracodawcy, który zdecyduje się na udział w programie obejmowała:

- **refundację kosztów zatrudnienia** uczestnika w kwocie **50% minimalnego wynagrodzenia** przez okres 12 miesięcy,
- **500 zł netto przez okres 6 m-cy dla** pracownika firmy-mentora, za opiekowanie się uczestnikiem i wdrażanie nowego pracownika do czynności zawodowych
- **zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia uczestnika** przez 12 m-cy objętego refundacją oraz przez kolejne 6 m-cy (**łącznie 18 m-cy zatrudnienia**)
- **zyskanie przez pracodawcę** doświadczonej, dyspozycyjnej i wdrożonej (dzięki mentoringowi) **osoby do pracy**.

Drugi program specjalny to: „**Młoda Moc Pracy**” Program specjalny aktywizacji bezrobotnych do 30 roku życia z terenu powiatu włocławskiego grodzkiego.

Zaplanowane działania dla uczestników przedstawiają się następująco:





Osoby do 30 roku życia stanowią 23,6% grupy osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz 20,5% wszystkich bezrobotnych zarejestrowanych w PUP we Włocławku. Dużym problemem osób do 30 roku życia z powiatów grodzkiego i ziemskiego jest brak kwalifikacji zawodowych (57,4% osób z tej grupy) oraz doświadczenia zawodowego (43,8% osób z tej grupy). Co ważne, 42,9% ogółu osób do 30 roku życia jest długotrwale bezrobotnych. Głównym celem programu specjalnego „Młoda moc pracy” jest aktywizacja społeczno-zawodowa 10 bezrobotnych osób do 30 roku życia, zamieszkujących Włocławek (powiat grodzki) i powiat włocławski (powiat ziemski). Wytypowano osoby o dużej motywacji do zmiany swojej sytuacji, gotowe do skorzystania z pomocy oferowanej w ramach programu. Uczestnicy podpisali deklarację uczestnictwa we wszystkich zaplanowanych w programie formach wsparcia. Zastosowano kompleksowe działania, co w efekcie przyczyni się do powrotu na rynek pracy i podjęcia zatrudnienia przez co najmniej 80% uczestników programu. Okres realizacji programu specjalnego zaplanowano w terminie od 01.04.2024 r. do 31.01 2025 r.

Oferta dla uczestnika obejmowała:

- **spotkania indywidualne.** Podczas spotkania indywidualnego (3h/os.) doradca zawodowy sporządzał diagnozę, której celem było opisanie głównych problemów uczestnika programu oraz powodów pozostawania bez pracy, zbadanie poziomu motywacji do zmiany sytuacji zawodowej, a także określenie potencjału pod kątem możliwości podjęcia pracy. Doradca sporządził opinię pod kątem celowości skierowania osoby bezrobotnej do pracy. Każdy z uczestników pracował z doradcą zawodowym przy użyciu Narzędzia do Badania Kompetencji (NBK), co umożliwiło określenie stopnia rozwoju konkretnych kompetencji społecznych, osobistych i menadżerskich. Dzięki badaniu uczestnicy programu zyskali świadomość własnych kompetencji i podnieśli motywację do samorozwoju.
- **warsztaty grupowe z doradcą zawodowym** (18h/grupę) uczące aktywnego poruszania się po rynku pracy. Tematyka obejmowała następujące zagadnienia:
 - ✓ rozwój umiejętności skutecznego rozpoznawania swoich mocnych stron i prezentowania swoich zasobów podczas rozmowy kwalifikacyjnej;
 - ✓ aktywizacja społeczna i budowanie motywacji;
 - ✓ aktualna sytuacja na rynku pracy;



- ✓ umiejętności aktywnego poszukiwania pracy;
 - ✓ zwiększenie poczucia kompetencji i pewności siebie w trakcie poszukiwania pracy;
 - ✓ wzbudzenie motywacji do aktywnego poszukiwania pracy;
 - ✓ zasady przygotowania dokumentów aplikacyjnych.
- **warsztaty z psychologiem** (10h/grupę), podczas których poruszone zostały zagadnienia dotyczące rozpoznania własnych trudności w przełamywaniu biernej postawy zawodowej, takich jak: niska motywacja, mała wiara we własne możliwości czy niskie poczucie własnej wartości. Pracowano także nad rolą własnych myśli i nastawienia do działania w celu zmiany własnych przekonań i nauce skutecznego planowania działań.
 - **pośrednictwo pracy** polegające na pozyskaniu ofert stażu specjalnie dla uczestników programu. Celem było odpowiednie dopasowanie oferty dla każdego uczestnika z ofert pracy pozyskanych od pracodawców. Pośrednik pracy miał kontakt z uczestnikami programu i organizatorami staży i był odpowiedzialny za wydawanie skierowań uczestnikom programu na staże.
 - **staż trwający 3 miesiące**, dający możliwość zdobycia przez młodą osobę doświadczenia niezbędnego na rynku pracy oraz umiejętności praktycznych niezbędnych do podjęcia pracy przez wykonywanie określonych zadań w miejscu pracy.
 - **zatrudnienie po ukończeniu stażu w ramach prac interwencyjnych** na okres 6 miesięcy, podczas których pracodawca uzyska refundację części składek i wynagrodzenia. Po tym okresie uczestnik programu zostanie zatrudniony przez kolejne minimum 4 miesiące.
 - **specyficzne elementy wspierające zatrudnienie:** bon motywacyjny w wysokości **500 zł na miesiąc przez 3 miesiące** w okresie odbywania stażu oraz **mentoring** (wsparcie mentora, którym jest doświadczony pracownik lub pracodawca, w doskonaleniu, uczeniu się i rozwoju nowego, mniej doświadczonego pracownika w firmie).

Oferta dla pracodawcy, który zdecyduje się na udział w programie obejmowała:

- **refundację kosztów zatrudnienia uczestnika** przez okres 6 miesięcy (kwota zasiłku dla bezrobotnych tj. 1662,00 zł wraz ze składkami odprowadzonymi do ZUS),
- **500 zł netto przez okres 5 m-cy dla pracownika firmy-mentora**, za opiekowanie się uczestnikiem i wdrażanie nowego pracownika do



czynności zawodowych. Mentoring w programie „Młoda moc pracy” skierowany jest do osób rozpoczynających swoją ścieżkę zawodową w danej firmie, dla których wsparcie ze strony bardziej doświadczonych pracowników jest szczególnie cenne. Bon mentoringowy ma spowodować, aby proces włączania młodego pracownika do firmy był skuteczny. Jego zadaniem jest: umożliwienie utrzymywania regularnych kontaktów pomiędzy mentorem a podopiecznym, wymiana doświadczenia, udzielanie porad i wsparcia.

- **zobowiązanie pracodawcy do zatrudnienia** przez 6 m-cy uczestnika objętego refundacją oraz przez kolejne 4 m-ce (łącznie 10 m-cy zatrudnienia)
- **zyskanie** przez pracodawcę doświadczonej, dyspozycyjnej i wdrożonej (dzięki mentoringowi) **osoby do pracy**.



Oba programy specjalne przebiegają według zaplanowanych założeń, a ich uczestnicy zgłaszają zadowolenie z udziału w zaproponowanych formach wsparcia. O efektach realizacji kolejnych etapów programów będziemy informować w następnych numerach naszego wydawnictwa.

Apetyt na pracę

Aleksandra Lechowicz
Szkolenie „Szukam pracy”



Po raz kolejny w kwietniu bieżącego roku zostało zorganizowane szkolenie „Szukam pracy” z zakresu aktywnego poszukiwania pracy. Udział w szkoleniu wzięły osoby chętne, które zgłosiły zainteresowanie tematyką zajęć. Zostały także wyłonione kandydatki z rejestru klientów na podstawie deklaracji chęci udziału w poradnictwie zawodowym podczas przeprowadzonej ankiety przez doradcę klienta. Doradca zawodowy przedstawił im propozycję szkolenia oraz zmotywował do udziału, co dało dobre rezultaty. Szkolenie rozpoczęło 12 osób. Celem szkolenia jest

wsparcie w zaplanowaniu tego, co najważniejsze w najbliższym czasie dla każdego z uczestników. Tematyka dotyczy przede wszystkim aktywnego działania na rynku pracy. Praktyka pokazuje, że mimo głównych założeń szkolenia, nierzadko plany uczestników dotyczą również ułożenia sytuacji osobistej, zdrowotnej, konieczności ustalenia ról w rodzinie oraz określenia wartości ważnych w życiu zawodowym. Program zajęć podczas 18 sesji szkoleniowych obejmuje zagadnienia dotyczące: oceny posiadanych zasobów: wiedzy, umiejętności, doświadczenia, autoprezentacji, w tym przygotowania dokumentów aplikacyjnych, aktywnych działań na rynku pracy i możliwości uzyskania pomocy oraz planowania działań i zarządzania sobą w czasie. Warsztaty pomagają ocenić swoje możliwości i plany na tle grupy pozostałych uczestników. To cenna możliwość uzyskania informacji zwrotnej od specjalistów (doradców zawodowych i psychologa) oraz osób znajdujących się w podobnej sytuacji. Jest to także szansa na wykorzystanie pojawiających się nowych





rozwiązań i korzystania z doświadczeń innych w rozwiązywaniu różnych problemów. Zajęcia obejmują część teoretyczną i praktyczną. Rozwiązywanie testów i zadań indywidualnych oraz grupowych poszerza wiedzę i umiejętności.



Natomiast aktywne działanie, w tym nauka wykorzystania kompetencji cyfrowych w poszukiwaniu pracy, zwiększa motywację i skuteczność w poszukiwaniu pracy. Łącznie 80 godzin szkolenia, odbywającego się codziennie przez 3 tygodnie, daje pakiet potrzebnych informacji i umiejętności w zakresie aktywnego poszukiwania pracy. Podstawowym warunkiem sukcesu jest motywacja do działania i przyjemnością jest obserwować wzrost zaangażowania w działania własne i wspieranie się wzajemne uczestników. Ostatnia grupa

wykazywała dużą aktywność, otwartość na zmianę i gotowość do uczenia się planowania własnych działań. Czasem początkiem jest nauczanie się korzystania z nowej aplikacji, np. kalendarza w smartfonie czy sukcesywnego notowania ważnych informacji. Dalej istotne jest poznanie i próba wykorzystania różnych metod poszukiwania pracy oraz wypracowanie odwagi w prezentowaniu własnej kandydatury. Pomocne są przeprowadzane ćwiczenia, w tym także symulacje rozmów kwalifikacyjnych. Wsparciem służy również psycholog, który wyjaśnia sposoby radzenia sobie ze stresem związanym z koniecznością oceny swoich kompetencji i ich prezentacji przed pracodawcą. Pomaga także w podniesieniu samooceny i wiary we własne możliwości. Zróżnicowanie grupy pod względem wieku, temperamentu, doświadczeń i oczekiwań pozwala na wzajemne uzupełnianie się i rozwijanie poszczególnych osób. Często po zakończeniu szkolenia uczestnicy utrzymują wzajemne kontakty, choćby przez media społecznościowe. Daje to szansę na kontynuację wymiany istotnych informacji. Dobra sieć kontaktów zwiększa szanse na uzyskanie dostępu do ciekawej oferty pracy czy możliwości





podniesienia kwalifikacji. Wpływa także na utrzymanie potrzebnej motywacji do działania. Wspomniane na początku uczestniczki, którym przedstawiono propozycję szkolenia, przyznały na koniec zajęć, że udział w szkoleniu zmotywował je do działania po długiej bezczynności na rynku pracy. Powody takiej sytuacji dla każdej z nich były różne. Kontakt z innymi

osobami pomógł im ponownie dokonać samooceny i ustalić, co jest dla nich potrzebne i ważne w najbliższym czasie. Co więcej, potrafiły one motywować innych do działania i wskazywać ich mocne strony. Pozostawanie w zamkniętym gronie znajomych i akceptowanie oczekiwań innych wobec siebie może ograniczać dostęp do informacji i zmniejszać szanse na samorozwój. Efekty dla poszczególnych uczestników są różne, a realizacja ich planów wymaga czasu, odwagi i często także odrobiny szczęścia. Zdobyta garść praktycznych informacji, jak radzić sobie w trudnych sytuacjach, pozwala przetrwać trudniejsze chwile. Daje także motywację do zdobywania kolejnych umiejętności i kwalifikacji. Ważne jest uczenie się zaradności oraz docierania do bezpłatnych możliwości rozwoju. Może być to np. nauka obsługi komputera od znajomej osoby czy udział w wolontariacie. Aktywność na rynku pracy może mieć różne formy, ważne by mieć opracowaną strategię skutecznego działania. Na koniec, na dowód szansy na odkrywanie ukrytych talentów, przytoczę kilka rymowanek, jakimi obdarowała jedna z uczestniczek swoich nowo poznanych znajomych. Wykorzystała swój zmysł obserwacji oraz zdolności literackie, aby na koniec zajęć, z poczuciem humoru podsumować wartość każdego z uczestników. Choć wierszyki są anonimowe, to każdy doskonale wiedział, kogo dotyczyła. Była to miła niespodzianka.

*1. Doświadczenie ma biurowe
i matematyczną głowę.
Mnoży, dzieli, odejmuje,
ciągle umysł swój trenuje.*



*2. Na swej działce często bywa,
gdyż tam czuje się szczęśliwa.
Swoją kuchnię fascynuje,
pysznie piecze i gotuje.*

*3. Sadzi, pielęgnuje,
Ona to po prostu czuje.
Alpakarnia jej się marzy.
Mocno wierzy, więc się zdarzy.*

*4. Stuka, puka i naprawia.
W majsterkę się zabawia.
Jest ambitna, przebojowa
i na zmiany wciąż gotowa.*



Planujemy organizację kolejnego szkolenia w II półroczu bieżącego roku. Osoby zainteresowane mogą uzyskać potrzebne informacje u doradców zawodowych w pokoju nr 14. Zapraszamy!



Apetyt na pracę

Iwona Bluszcz

Wolontariat jako sposób na aktywizację

W niniejszym artykule przedstawiamy wyjątkowy wywiad z Honoratą Maj, Dyrektorem Centrum Organizacji Pozarządowych i Wolontariatu we Włocławku, który odbył się w ramach podcastu „Z pracą na TY”. Rozmowa ta ukazuje, jak wolontariat może stać się kluczem do aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych, oferując im nie tylko nowe umiejętności, ale także poczucie własnej wartości i motywację do dalszego rozwoju.

Iwona Bluszcz: *Honorato, w jaki sposób wolontariat może pomóc osobom długotrwale bezrobotnym?*

Honorata Maj: Wolontariat jest doskonałym narzędziem do aktywizacji osób bezrobotnych. Pozwala im na rozwinięcie nowych umiejętności, zyskanie doświadczenia zawodowego oraz odbudowanie pewności siebie. Często zdarza się, że osoby długo pozostające bez pracy tracą wiarę w swoje możliwości. Dzięki wolontariatowi mogą na nowo odkryć swoje talenty i pasje, co często prowadzi do znalezienia stałego zatrudnienia.

IB: *Jakie cechy powinien mieć dobry wolontariusz?*

HM: Przede wszystkim dobre serce i chęć niesienia pomocy. To są najważniejsze cechy. Ważne jest również, aby być otwartym na nowe doświadczenia i gotowym do nauki. W naszym centrum staramy się stworzyć przyjazne środowisko, w którym każdy może poczuć się pewnie i komfortowo.

IB: *Jak zachęciłabyś osoby bezrobotne do spróbowania swoich sił w wolontariacie?*

HM: Kochani, przyjdźcie do nas i spróbujcie. Nic nie tracicie, a możecie zyskać bardzo wiele. Wolontariat to nie tylko pomoc innym, ale także sposób na rozwój osobisty i zawodowy. Zobaczycie, że nie ma rzeczy niemożliwych. Każdy z nas ma potencjał, którym może się podzielić. Czasami małymi krokami można osiągnąć wielkie rzeczy.



Jeśli nie jesteście pewni, czym chcielibyście się zajmować, wolontariat daje możliwość wypróbowania różnych dziedzin. Możecie pracować ze zwierzętami, seniorami, dziećmi czy osobami niepełnosprawnymi. To świetna okazja, by odkryć, co sprawia Wam najwięcej satysfakcji i gdzie najlepiej wykorzystacie swoje talenty.

IB: *Czy mogłabyś opowiedzieć, jakie formy wolontariatu są dostępne dla zainteresowanych?*

HM: Oferujemy bardzo szeroki wachlarz możliwości. Można zaangażować się w wolontariat akcyjny, czyli krótkoterminowy, związany z konkretnymi wydarzeniami, jak festiwale czy akcje charytatywne. Mamy również wolontariat stały, gdzie wolontariusze regularnie pomagają w domach opieki, schroniskach dla zwierząt, czy w organizacjach wspierających osoby niepełnosprawne. Każdy może znaleźć coś dla siebie, w zależności od swoich zainteresowań i dostępności czasowej.

IB: *Czy wolontariat zawsze przynosi korzyści, czy zdarzają się sytuacje, że ktoś nie odnajduje się w tej roli?*

HM: Oczywiście, zdarza się, że ktoś nie odnajduje się w roli wolontariusza. Zdarza się, że przychodzi do nas osoba, która wypełniając kwestionariusz mówi, że nie chce pracować ani z seniorami, ani z dziećmi, ani ze zwierzętami. Jeżeli nie ma wewnętrznej motywacji, wolontariat może nie przynieść oczekiwanych rezultatów. Dlatego ważne jest, aby decyzja o zaangażowaniu się w wolontariat była świadoma i wynikała z chęci, a nie z przymusu.

IB: *Czego życzyłabyś wszystkim obecnym i przyszłym wolontariuszom ?*

HM: Chciałabym, aby każdy wolontariusz znalazł w tym coś wartościowego dla siebie. Wolontariat to nie tylko praca, to również sposób na życie, który przynosi wiele satysfakcji i radości. Życzę wszystkim wolontariuszom, aby nigdy nie brakowało im energii i entuzjazmu do niesienia pomocy innym. Wasza praca jest nieoceniona i zmienia świat na lepsze.

IB: *Jakie są zatem Twoje życzenia na przyszłość dla Centrum Organizacji Pozarządowych i Wolontariatu?*



HM: Ja życzyłabym sobie tylko dobrych ludzi na naszej drodze. Wierzę, że kiedy mamy dobrych ludzi wokół siebie, wszystko inne przyjdzie samo. Ta praca daje poczucie misji. Nawet jeśli tylko przekładamy papierki, to kiedy widzimy coraz większe zainteresowanie naszymi działaniami, kiedy coraz więcej organizacji powstaje i potrzebuje naszego wsparcia, czujemy, że nasza praca ma sens.

IB: *Na koniec naszej rozmowy, co powiedziałaś osobom, które zastanawiają się nad rozpoczęciem przygody z wolontariatem?*

HM: Wolontariat to nie tylko pomoc innym, ale także szansa na rozwój osobisty. To poczucie misji i satysfakcji z dobrze wykonanej pracy. Jeżeli macie w sobie chęć niesienia pomocy i chcecie zrobić coś dobrego, przyjdźcie do nas. Czekamy na Was w Centrum Organizacji Pozarządowych i Wolontariatu we Włocławku. Znajdziecie nas na ulicy Żabiej 12a, od poniedziałku do piątku, w godzinach od 8:00 do 18:00.

IB: *Bardzo dziękuję za rozmowę. Mamy nadzieję, że nasza rozmowa zainspirowała naszych czytelników do spojrzenia na wolontariat z nowej perspektywy.*

Serdecznie zapraszamy do odsłuchania pełnej rozmowy w podcaście „Z pracą na TY”, który znajdziecie Państwo na platformach: YouTube, Spotify oraz Spreaker. Jeśli macie pytania lub sugestie, piszcie do nas!

Na zdjęciu: Honorata Maj
Dyrektor COPiW
we Włocławku





Apetyt na pracę

Jarosław Tomaszewski

Uważność i motywacja, cz. III

Nigdy nie myśl, że to, co jest trudne dla ciebie do wykonania, jest niemożliwe dla człowieka; ale jeśli coś jest możliwe i właściwe dla człowieka, uważaj, że jest to w twoim zasięgu.

Marek Aureliusz

Nie możemy zatrzymać fal, ale możemy nauczyć się surfować.

Pema Chodron

Niniejszy tekst stanowi kontynuację dwóch artykułów, które ukazały się w poprzednich numerach naszego „Kapituniaka”. Zasadniczym celem serii szkiców, poświęconych tej tematyce, jest ukazanie praktycznego zastosowania uważności dla budowania właściwej samooceny i motywacji.

We wcześniejszych rozważaniach stwierdziłem, że pojęcie mindfulness, tłumaczone jako uważność lub uważna obecność, stało się w ostatnich latach bardzo popularne, m.in. dzięki takim postaciom jak Jon Kabat-Zinn, profesor medycyny i twórca „Centrum Uważności w Medycynie, Opiece Zdrowotnej i Społeczeństwie” na Uniwersytecie Medycznym Massachusetts. W książce „Życie, piękna katastrofa” Jon Kabat-Zinn, zwraca uwagę, że bardzo często reagujemy nieadekwatnie do sytuacji, impulsywnie. Uważność pozwala nam na chwilę zatrzymania. Dzięki tej pauzie, która trwa tyle co oddech, możemy zmienić procedurę działania: zamiast reagować, odpowiadamy. To zasadnicza różnica, ponieważ reakcja jest automatyczna, nieuważna, natomiast odpowiedź na zdarzenie wynika z jego świadomego rozpoznania. Dzięki uważności możemy lepiej ocenić sytuację oraz ograniczać własne pobudzenie i ustrzec się przed konfliktami z innymi ludźmi. Dzięki filozofii uważności przyjmujemy zdarzenia takimi, jakimi są i, będąc w stanie urealnienia, poszukujemy racjonalnych rozwiązań. Nie ulegamy pochopnym interpretacjom. To wielka umiejętność, ponieważ stres ogranicza nasze funkcje poznawcze: w zdenerwowaniu nie możemy się skupić i popełniamy wiele błędów, co wynika z naszej fizjologii, z budowy układu nerwowego. Gdy działamy reaktywnie możemy na przykład nieprzemyślanymi wypowiedziami zrazić do siebie innych ludzi. Bardzo często dzieje się tak, że człowiek podczas rozmowy nie słucha rozmówcy. Myśli, co chce powiedzieć. Oczekuje, że to on będzie słuchany. Chce przekonać



interlokutora do swoich racji, poglądów, koncepcji, nie zauważając, że jego opinie nie muszą być zgodne z rzeczywistością. W uważności naszym celem jest uciszyć „myślotok”, ciągnąć gadaninę w głowie, komentarze, opinie i oceny. Zacząć słuchać, zwracać uwagę, jak myślimy i co dzieje się wokół nas. Nie chcemy wybiegać w przyszłość, nie pogrążamy się w myśleniu o przeszłości, aby uniknąć tzw. ruminacji.

Jak już podkreślałem, mindfulness, czyli uważność, nie jest sekretną metodą terapii. To filozofia życiowa, sposób relacji człowieka ze światem, urealniony stosunek do zdarzeń, świadoma obecność czy też odprężona czujność. Termin ten ma swoje źródło w filozofii Wschodu, nawiązując do pojęcia „sati”. W poprzednim artykule wspomniałem, że idea uważności, jako postawy życiowej, była obecna także w filozofii europejskiej, zwłaszcza w stoicyzmie, reprezentowanym m.in. przez Marka Aureliusza. W niniejszym tekście chciałbym przedstawić związki między mindfulness a stoicyzmem oraz wskazać, jaki może być pożytek codziennego stosowania zasad mindfulness i zaleceń stoicyzmu, zwłaszcza, gdy musimy zmierzyć się z przeciwnościami losu, choćby takimi jak sytuacja bezrobocia.

Uważność i stoicyzm

Filozofia stoicka, reprezentowana przez Zenona z Kition, Epikteta czy Marka Aureliusza, podobnie jak filozofia buddyjska, z której wywodzi się mindfulness, powstała ok. 2,5 tys. lat temu. Pomimo, że te systemy filozoficzne pojawiły się tak dawno temu, to jednak nie utraciły swej aktualności. Wynika to z faktu, że ludzie, pomimo rozwoju technologicznego czy kulturowego, nie zmienili się jako istoty czujące. Mamy te same problemy co nasi antenaci sprzed wieków, choć żyjemy w cyfrowym świecie. Porównajmy mindfulness, który wyrósł z filozofii buddyjskiej, z filozofią stoicką. Poniżej zestawiam ich cechy wspólne w siedmiu elementach zachowania czy też nastawienia człowieka.

1. Skupienie na teraźniejszości:

- ☞ mindfulness kładzie nacisk na pełne doświadczanie chwili obecnej, bez oceniania czy rozpraszania się przeszłością lub przyszłością;
- ☞ stoicyzm zaleca koncentrowanie się na chwili obecnej, uznając, że przeszłość jest poza naszą kontrolą, a przyszłość jest niepewna.

Widzimy, że omawiane filozofie łączy stosunek do teraźniejszości. Zalecają one, aby żyć w „przestrzeni Teraz”, co w praktyce oznacza świadomą uważną obecność, która, oprócz badania aktualnej relacji ze światem, obserwuje siebie,



a gdy pojawiają się w nas ruminacje, myśli o przeszłości, czy obawa przed przyszłością, świadome „Ja” stara się skupić na tym, co jest obecne i co realnie może być obiektem naszych starań. Tutaj nasuwa się pewna dygresja: czy opisane podejście, skupienie na tym co jest teraz, zwalnia nas od odpowiedzialności za nasze czyny, za działania z przeszłości? Oczywiście, nie. Powinniśmy mieć refleksję nad własnym postępowaniem, wyciągać wnioski z popełnionych błędów. Ale to nie oznacza że mamy się wpędzić w chroniczne poczucie winy, np. za to, że zaniedbaliśmy własny rozwój i obowiązki zawodowe, co doprowadziło do utraty posady. Ruminacje, jako przeżywanie przeszłych niepowodzeń, nie sprzyjają naszym teraźniejszym planom. Poza tym, warto przytoczyć w tym kontekście ciekawe stwierdzenie szwajcarskiej filozofki Jeanne Hersch, która powiedziała, że nie można poddawać się rozpacz z powodu naszych błędów czy win, ponieważ **przeszłość nie jest zamknięta i otrzymuje sens nadany jej przez nasze późniejsze czyny**. Innymi słowy: masz wpływ na przeszłość dzięki działaniom teraźniejszym, które planujesz na podstawie wcześniejszych doświadczeń. To bardzo pozytywna i motywująca konkluzja.

2. Akceptacja rzeczywistości:

- ☞ mindfulness zachęca do akceptowania rzeczywistości taką, jaka jest, bez prób jej zmieniania czy oporu,
- ☞ stoicyzm promuje akceptację rzeczywistości i przyjęcie postawy zgodnej z naturą, uznając, że nie mamy kontroli nad wieloma aspektami życia.

Jon Kabat-Zinn stwierdził: „Zaakceptowanie tego, co jest, tworzy przestrzeń do zmiany”. Pierwszym krokiem do poprawy sytuacji jest uczciwe zdefiniowanie sytuacji, w której jesteśmy. Pogodzenie z rzeczywistością nie oznacza bierności i fatalizmu (uznania że jest, jak jest i nie możemy nic poprawić). Nie chodzi o poddanie się. Wręcz przeciwnie: celem jest urealnienie, „stąpanie po twardym gruncie”. Taka postawa dodaje sił, ponieważ nie tracimy czasu na fantazje, nierealne plany. Odnosząc to do sytuacji poszukiwania pracy (ale też innego kryzysu życiowego), można powiedzieć, że stoicko-mindfulness’owa postawa pozwala nam opracować analizę SWOT: rozpoznać nasze mocne i słabe strony, wskazać szanse i zagrożenia, a potem zbudować realistyczny plan działania. Marek Aureliusz w swych „Rozmyślaniach” napisał: **„Nie należy się gniewać na bieg wypadków. Nic ich to bowiem nie obchodzi”**. Rzeczywistości nie interesują nasze opinie czy żale. Nie chodzi jednak o to, że mamy uznać wszystko co się wydarza. Akceptacja otaczających zjawisk i sytuacji nie oznacza



np. przyzwolenia na nieprawość. Chodzi o coś innego: o stwierdzenie na co mamy reagować. Mamy ograniczony wpływ na burzę, która demoluje nam otoczenie domu, ale możemy się ubezpieczyć. Nie możemy wyrzucić presji na człowieka, narzucić mu swoich poglądów, ale możemy asertywnie wyrażać swoje zdanie, oparte na prawdzie. Akceptacja rzeczywistości nie usprawiedliwia tych naszych decyzji, które są niemoralne czy szkodliwe dla nas lub innych istot.

3. Obserwacja bez oceny:

- ☞ mindfulness zachęca do obserwowania myśli, emocji i doznań bez oceniania ich jako dobrych czy złych,
- ☞ stoicyzm naucza, że należy widzieć rzeczy takimi, jakie są, bez nadawania im subiektywnych wartości.

Akceptacja rzeczywistości, o której mowa w pkt. 3, jest ściśle związana z zasadą nieoceniania. To niezwykła i rzadka umiejętność, ponieważ formalnie nikt jej nie uczy. Z reguły przypisujemy znaczenie czy wartość wszystkim zdarzeniom i rzeczom. Być może jest to cecha naszego konsumpcyjnego, materialistycznego świata. Tymczasem Marek Aureliusz w swoich „Rozmyślaniach” stwierdził: **„Jeśli cierpisz z powodu czegoś zewnętrznego, ból nie pochodzi od samej rzeczy, ale od twojej oceny jej; a to masz moc odwołać w każdej chwili”**. Innymi słowy: to nasza ocena zdarzenia, nasza interpretacja (bardzo często nieświadoma), decyduje o tym, jak odbieramy tę sytuację, np. czy z jej powodu cierpimy. Przykładowo opinia innych ludzi o nas będzie miała znaczenie, gdy sami nadamy jej taką moc. Podobnie Jon Kabat-Zinn mówi o mindfulness: „Uważność oznacza zwracanie uwagi w szczególny sposób: celowo, w chwili obecnej i bez oceniania”. Dlaczego taka nieocenijąca postawa ma znaczenie? Ponieważ emocja rodzi się tam, gdzie jest ocena, gdzie widzimy wartość czegoś. Stoicyzm to zachowanie spokoju także wtedy, gdy dzieje się coś pozytywnego. Pozwala to uniknąć tzw. „porwania emocjonalnego”, które pozbawia nas racjonalnej oceny.

4. Kontrola nad reakcjami:

- ☞ mindfulness uczy świadomego obserwowania i kontrolowania swoich reakcji emocjonalnych i mentalnych, co prowadzi do większego spokoju i równowagi,
- ☞ stoicyzm naucza, że kontrolujemy tylko nasze własne myśli i reakcje, a nie zewnętrzne wydarzenia, i że powinniśmy pracować nad rozwijaniem cnoty i samokontroli.



To fascynujące, ale czasem zasmucające, jak bardzo i jak często istota ludzka działa automatycznie, sądząc, że zachowuje wolną wolę. Na skutek negatywnych aspektów procesu socjalizacji (uspołecznienia, gdy uczymy się wzorów zachowania), ale też z powodu genetycznych uwarunkowań, kierujemy się mentalnymi programami, które wywołują nasze reakcje. Często nie mamy refleksji, że powielamy pewne schematy działania, reagujemy emocjonalnie, nie zawsze adekwatnie do sytuacji. Zarówno mindfulness jak i stoicyzm zachęcają nas do obserwowania siebie, do poznania modelu swoich zachowań. Dzięki temu, jak radził wspomniany powyżej Jon Kabat-Zinn, **zamiast reagować impulsywnie możemy świadomie odpowiedzieć, zgodnie z tym, co faktycznie dzieje się wokół nas**. Taka postawa ułatwia nam zachowanie psychofizycznej homeostazy, równowagi, zbalansowania. To cenne, także w rzeczywistości pracy zawodowej, gdy musimy podejmować decyzje czy wchodzić w, czasem trudne, relacje z klientami czy współpracownikami. Także w życiu rodzinnym umiejętność urealnionego rozpoznania sytuacji i świadomej obserwacji reakcji własnego ciała, pozwala na unikanie spięć oraz budowanie dialogu.

5. Spokój wewnętrzny:

- ☞ w mindfulness celem jest osiągnięcie wewnętrznego spokoju i harmonii, poprzez regularną praktykę medytacji i świadomego życia,
- ☞ stoicyzm dąży do osiągnięcia stanu *apatheia*, czyli spokojnego ducha wolnego od nadmiernych emocji, poprzez praktykowanie cnoty (czyli dobrych cech charakteru) oraz racjonalnego myślenia.

Skoncentrowanie na tym co teraz, akceptacja rzeczywistości oraz obserwacja własnych reakcji pozwalają na zachowanie wewnętrznego spokoju. To z kolei umożliwia świadome, celowe skupienie na kolejnych zdarzeniach i w ten sposób tworzy się obieg zamknięty: uważność wspiera zachowanie równowagi, zaś równowaga ułatwia utrzymanie stanu uważności. Mindfulness, jako nurt wyrastający z filozofii buddyjskiej, jest ściśle związany z medytacją, która stanowi nie tylko technikę oddechową, lecz powszednią, codzienną postawę wobec życia. Medytacja jest uważnością. Zachowanie harmonii wewnętrznej we współczesnym, pędzącym świecie, nastawionym na konsumpcjonizm i szybką satysfakcję, to niezwykle trudne zadanie. Jednak ten, kto osiągnie taki stan, nagle stwierdza, że nie potrzebuje tych wszystkich przedmiotów z reklam. Znana przypowieść o Sokratesie mówi, że kiedy pewnego dnia przyszedł na obfite, ateńskie targowisko miał powiedzieć: „ileż tu rzeczy, których nie



potrzebę”. Współczesny człowiek pewnie raczej zacząłby się zastanawiać, na ile zakupów wystarczy mu zasobów finansowych.

6. Cnota (dobre cechy charakteru) i etyka:

- ☞ mindfulness podkreśla rozwijanie współczucia, empatii i etycznego postępowania jako integralnych części praktyki,
- ☞ stoicyzm kładzie nacisk na rozwijanie cnót takich jak: mądrość, sprawiedliwość, odwaga i umiarkowanie, jako kluczowych dla dobrego życia.

Charakterystyczne jest to, że omawiane przeze mnie nurty filozoficzne, podkreślają znaczenie postawy etycznej. Mindfulness czy stoicyzmu nie uprawia się wyłącznie dla własnej korzyści, lecz po to, aby być empatycznym, mądrym człowiekiem. Dobro i mądrość to właściwe cele filozofii. Kiedy świadomie obserwujemy swoje emocje i na przykład rozpoznajemy nadchodzącą w nas falę wzburzenia, to wiemy czy jest to reakcja uzasadniona czy też sprowokowana przez nasz egocentryzm. W pewnych sytuacjach gniew może być usprawiedliwiony, jednak staje się naszym utrapieniem, gdy wynika z pożądlivosti ego, z „woli mocy”: ułożenia świata po swoim. Stoicki spokój czy odprężona czujność pozwalają nam postępować zgodnie z uniwersalnymi zasadami moralnymi, które opierają się na szacunku do innych istot. To ważne, może najważniejsze, dla naszego funkcjonowania w różnych środowiskach społecznych, także w miejscu pracy. Psycholog i filozof, Marcin Fabjański, w swojej doskonałej książce „Zachwyć się!” podkreśla, że cnoty to „zdrowe cechy charakteru, które muszą wybrzmieć w relacjach z innymi istotami”. Oznacza to, że nie wystarczy sądzić, że posiada się pewne moralne atrybuty. Dopiero praktyka życia codziennego weryfikuje poziom twojej moralnej (cnotliwej) kondycji. Uczciwość zmierzysz, gdy zetkniesz się z pokusą, solidność, gdy nuży cię praca. W mindfulness kluczowe cnoty (czyli, powtórzmy, właściwe cechy charakteru) to: cierpliwość, współczucie, opanowanie, mądrość, prawość. Wśród cnót stoickich należy wymienić: sprawiedliwość, mądrość, męstwo, samodyscyplinę, życzliwość. Marek Aureliusz nauczał: „Cokolwiek robisz, rób to dobrze i z sercem. Dobre działanie nigdy nie jest stracone”.

7. Radzenie sobie z cierpieniem:

- ☞ mindfulness uczy, że cierpienie jest częścią życia, które można złagodzić, poprzez akceptację i świadome podejście,



- ☞ stoicyzm uznaje, że cierpienie jest nieuniknione, ale można je zminimalizować poprzez akceptację, zrozumienie jego przyczyn i pracę nad własną postawą.

Zgodnie z doktryną buddyzmu wszelkie cierpienie wynika z niespełnionych pragnień. Gdy nadajemy czemuś wartość, znaczenie i nie możemy tego mieć, wówczas dopada nas rozczarowanie, rozgoryczenie, złość, jesteśmy nieszczęśliwi, cierpimy. Filozofia stoicka oraz mindfulness wskazują nam drogę do unikania cierpienia lub do jego osłabienia, dzięki uważności bez oceniania. W „Listach moralnych do Lucyliusza” Seneka stwierdził: „Trudności wzmacniają umysł, tak jak praca wzmacnia ciało”. Natomiast Thich Nhat Hanh w książce „Cud uważności” napisał: „Bez błota nie może istnieć lotos. Bez cierpienia nie może istnieć szczęście”.

Jak widzimy, istnieje wiele podobieństw czy punktów wspólnych mindfulness i stoicyzmu. Te dwa nurty łączy przede wszystkim dążenie do wewnętrznej równowagi, spokoju i etycznego życia, poprzez świadome i akceptujące podejście do rzeczywistości. Obie te praktyki oferują narzędzia do radzenia sobie z wyzwaniami życia w sposób spokojny i zrównoważony. Dla współczesnego człowieka to propozycja zbawiennej, ponieważ tzw. nowoczesny, multimedialny świat powoduje, że jesteśmy przebodźcowani, narażeni na chroniczny stres. Potrzebujemy nie tylko codziennego resetu psychicznego, ale zwłaszcza umiejętności tworzenia pozytywnych relacji z innymi ludźmi. To kluczowa kompetencja we współczesnym świecie.

Symbioza: mądrość stoickiej uważności

Spróbujmy na podstawie powyższych rozważań zbudować system zaleceń dla człowieka doświadczającego kryzysowej sytuacji życiowej, np. takiej jak brak pracy i konieczność jej poszukiwania. W poniższych punktach proponuję zasady wynikające z symbiozy stoicyzmu i uważności (mindfulness).

1. Akceptacja chwili obecnej:

- Praktyka: Skoncentruj się na teraźniejszości i zaakceptuj swoją sytuację bez osądzania. Usiądź na kilka minut dziennie, skupiając się na swoim oddechu i przyjmując to, co jest teraz, bez uciekania w przyszłość lub przeszłość.
- Zastosowanie: Akceptując swoją sytuację, zmniejszysz stres i lęk, co pozwoli Ci lepiej skoncentrować się na konstruktywnych działaniach, takich jak szukanie pracy.



2. Świadome działanie:

- **Praktyka:** Każdego dnia poświęć czas na uważne planowanie i wykonanie działań związanych z poszukiwaniem pracy. Zrób listę zadań i wykonuj je z pełnym zaangażowaniem.
- **Zastosowanie:** Koncentracja na jednym zadaniu naraz zwiększy Twoją efektywność i pomoże unikać rozproszenia.

3. Uważne obserwowanie swoich myśli i emocji:

- **Praktyka:** Zauważ swoje myśli i emocje, które pojawiają się w związku z brakiem pracy, bez identyfikowania się z nimi. Możesz zapisywać je w dzienniku.
- **Zastosowanie:** Rozpoznając negatywne myśli i emocje, możesz nauczyć się nimi zarządzać i nie pozwolić, by one kontrolowały Twoje działania.

4. Samowspółczucie:

- **Praktyka:** Traktuj siebie z życzliwością i współczuciem w trudnym okresie. Powtarzaj sobie afirmacje, tj. pozytywne sformułowania, zgodne z prawdą czy prawdopodobieństwem.
- **Zastosowanie:** Wzmacnianie poczucia własnej wartości i łagodzenie stresu pomoże Ci zachować motywację i energię do dalszych działań.

5. Medytacja i relaksacja:

- **Praktyka:** Codziennie poświęć czas na medytację lub techniki relaksacyjne, takie jak joga, ćwiczenia oddechowe, trening autogenny, a gdy potrzeba ćwiczenia metody TRE (wiele cennych przykładów ćwiczeń można znaleźć w Internecie, choć w pewnych sytuacjach stosowanie wybranych technik powinno być skonsultowane ze specjalistą).
- **Zastosowanie:** Redukcja stresu i poprawa koncentracji oraz zdrowia psychicznego, co jest kluczowe w procesie poszukiwania pracy.

6. Rozróżnianie tego, co możemy kontrolować:

- **Praktyka:** Zastanów się nad tym, co jest w Twojej mocy (np. napisanie CV, wysyłanie aplikacji do firmy), a czego nie możesz kontrolować (np. decyzji pracodawców).
- **Zastosowanie:** Skoncentruj się na działaniach, które są w Twojej mocy, zamiast martwić się o to, co jest poza Twoją kontrolą.

7. Cnota (dobre cechy charakteru) jako priorytet:



- Praktyka: Skup się na utrzymaniu moralności, integralności i uczciwości we wszystkich swoich działaniach. To istotne dla wzbudzania motywacji.
 - Zastosowanie: Utrzymanie swoich wartości i cnoty, nawet w trudnych czasach, pomoże Ci zachować godność i szacunek do samego siebie.
8. Postrzeganie przeszkód jako szans:
- Praktyka: Traktuj trudności jako okazje do rozwoju i nauki. Zadaj sobie pytanie: „Czego mogę się nauczyć z tej sytuacji?”
 - Zastosowanie: Przeformułowanie trudności, ujęcie ich jako możliwości, pomoże Ci zachować pozytywne nastawienie i kreatywność w poszukiwaniu rozwiązań.
9. Odpieranie negatywnych emocji:
- Praktyka: Ćwicz opanowanie emocji, takich jak lęk, złość czy frustracja, poprzez refleksję i samodyscyplinę.
 - Zastosowanie: Zarządzanie negatywnymi emocjami pomoże Ci podejmować bardziej racjonalne i skuteczne decyzje w procesie poszukiwania pracy.
10. Przygotowanie na trudności:
- Praktyka: Regularnie przypominaj sobie, że życie jest pełne wyzwań i trudności są naturalną jego częścią.
 - Zastosowanie: Przygotowanie mentalne na trudności pomoże Ci zachować spokój i wytrwałość, gdy napotkasz przeszkody w poszukiwaniu pracy.

Stosując zasady mindfulness i stoicyzmu w życiu codziennym, można zyskać narzędzia do lepszego radzenia sobie z trudnymi sytuacjami, takimi jak bezrobocie. Obie filozofie, które w dużej mierze prezentują podobne idee, pomagają rozwijać wewnętrzną siłę, spokój i zdolność do konstruktywnego działania, niezależnie od zewnętrznych okoliczności. Kluczowym przesłaniem zespolenia mindfulness ze stoicyzmem możemy uznać następujące zalecenie: **„Znajdź spokój w akceptacji teraźniejszości, skup się na tym, co możesz kontrolować i podejmij zaplanowane działanie, pozostając przyzwoitym i świadomym w każdej chwili”**. Urealnienie, uważna obecność, rozpoznanie rzeczy, które są w zasięgu twoich możliwości, ale także uczciwość wobec siebie (ocena swoich kompetencji i motywacji, wsparcie siebie) oraz rzetelność w relacjach z ludźmi, to czynniki umożliwiające proces tworzenia indywidualnego planu działania, co warunkuje powrót na rynek pracy.

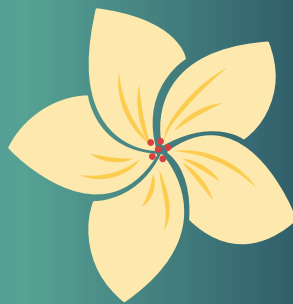
Fotogaleria PUP we Włocławku



Wizyta Kamila Łaczyńskiego
Kapitana KK Anwil Włocławek
w PUP we Włocławku - kwiecień
2024



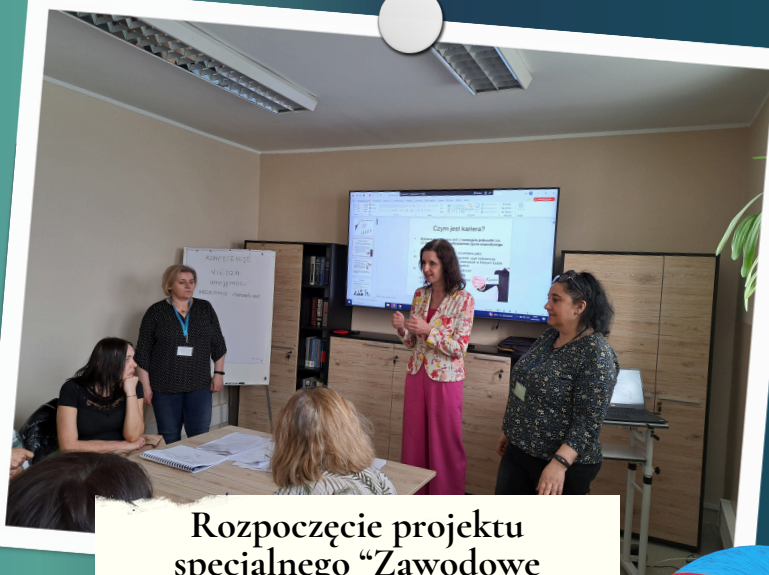
Wizyta Kamila Łaczyńskiego
Kapitana KK Anwil Włocławek
w PUP we Włocławku - kwiecień
2024



Odwiedzili nas uczniowie
z ZSE we Włocławku -
kwiecień 2024



Rozpoczęcie projektu
specjalnego "Zawodowe
Rewolucje 50-latków" -
kwiecień 2024



Rozpoczęcie projektu
specjalnego "Zawodowe
Rewolucje 50-latków" - kwiecień
2024



Konferencja "Kompas Zmian" - kwiecień 2024





Szkolenie "Szukam Pracy"
- kwiecień 2024



Wizyta studyjna pośredników pracy
z PUP we Włocławku w firmie
ANWIS - kwiecień 2024



Targi Pracy w Zespole Szkół
Technicznych we Włocławku -
kwiecień 2024



Targi Pracy w Zespole Szkół
Technicznych we Włocławku -
kwiecień 2024



Rozpoczęcie projektu specjalnego
"Młoda Moc Pracy" - maj 2024



Rozpoczęcie projektu specjalnego
"Młoda Moc Pracy" - maj 2024

Targi pracy - maj 2024





Konferencja HR Next i WSB Merito
"Nauka i biznes - kompetencje
przyszłości w dobie AI" - Bydgoszcz
maj 2024



Konferencja HR Next i WSB Merito
"Nauka i biznes - kompetencje
przyszłości w dobie AI" - Bydgoszcz
maj 2024



Spotkanie z przedsiębiorcami
w ramach SWS (Skuteczne
Wdrażanie Stażysty) - czerwiec
2024



Spotkanie z przedsiębiorcami
w ramach SWS (Skuteczne
Wdrażanie Stażysty) - czerwiec 2024



Spotkanie pt. "Jaka praca jest dla mnie
idealna?" w Klubie Świadomej Młodzieży
przy Fundacji Autism Team
- czerwiec 2024



Spotkanie pt. "Jaka praca jest dla
mnie idealna?" w Klubie Świadomej
Młodzieży przy Fundacji Autism
Team - czerwiec 2024



Weź i pracuj

Aleksandra Lechowicz

Ciekawe oferty pracy

Kierownik serwisu samochodowego



Serwis samochodowy wykonuje kompleksowe naprawy pojazdów do 3,5 t. Jest wyposażony w najnowszej klasy sprzęt diagnostyczny i służący do napraw. Posiada m.in. stanowisko do ustawiania geometrii, nowoczesne podnośniki, urządzenia diagnostyczne, urządzenia do napraw blacharskich, kabinę lakier-

niczną. W ramach usług działa także Okręgowa Stacja Kontroli Pojazdów. Kierownik serwisu samochodowego nadzoruje pracę personelu realizującego usługi zlecone przez właścicieli pojazdów w zakresie diagnostyki, kontroli stanu technicznego oraz naprawy pojazdów. Jego rolą jest koordynowanie pracy serwisu, nadzór nad biurem obsługi klientów, pozyskiwanie nowych klientów, monitorowanie procesu napraw i rozliczanie reklamacji. Do wykonywania zadań na stanowisku wymaga się: znajomości branży motoryzacyjnej oraz technologii stosowanych w serwisach samochodowych, umiejętności zarządzania zespołem oraz organizacji pracy w serwisie, zdolności analitycznych i umiejętności rozwiązywania problemów, odpowiedzialności, punktualności oraz sumienności w wykonywaniu obowiązków.

Zakres obowiązków na stanowisku pracy: kierowanie serwisem warsztatu samochodowego wykonującym kompleksowe naprawy pojazdów do 3,5T

Warunki pracy: jedna zmiana, 8 godzin dziennie.

Rodzaj proponowanej umowy: Umowa o pracę na okres próbny.

Wynagrodzenie brutto: od 5 000 PLN - do uzgodnienia w zależności od kwalifikacji.

Wymagania: wykształcenie min. średnie, dobra znajomość zagadnień motoryzacyjnych oraz umiejętność zarządzania personelem.



Stażysta w Sekcji Nadzoru nad Bezpieczeństwem Żywności i Żywienia w Powiatowej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej we Włocławku.

Zakres obowiązków na stanowisku pracy:

1. Zapoznanie się z przepisami określającymi wymagania higieniczne i zdrowotne dotyczące nadzoru nad jakością zdrowotną żywności oraz dotyczących warunków zdrowotnych produkcji i obrotu materiałami i wyrobami przeznaczonymi do kontaktu z żywnością.
2. Poznanie procedur przeprowadzania urzędowej kontroli żywności i materiałów przeznaczonych do kontaktu z żywnością oraz procedurami pobierania próbek żywności i materiałów do badań laboratoryjnych.
3. Prowadzenie wykazów i rejestrów.
4. Sprawowanie nadzoru nad suplementami diety wprowadzanymi do obrotu za pomocą Internetu.
5. Prowadzenie postępowania administracyjnego zgodnie z przepisami.
6. Przyjmowanie zgłoszeń i interwencji klientów.
7. Udział w szkoleniach wewnętrznych i BHP.

źródło: pexels.com



Warunki pracy: jedna zmiana (8 godzin), pon.- pt. w godz. 07.15-14.50

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

Wynagrodzenie brutto: stypendium stażowe 1994,40 PLN

Wymagania: wykształcenie wyższe: analityka medyczna, zdrowie publiczne, zdrowie środowiskowe, biotechnologia, chemia, ochrona środowiska, niekaralność, znajomość pakietu MS Office, sprawna obsługa programu MS Excel.



Niniejszym artykułem otwieramy nowy cykl tematyczny, który poświęcony będzie cyfryzacji i obejmie następujące zagadnienia:

- tytułowy - elektroniczny obieg dokumentów;
- eDoręczenia;
- aplikacja mObywatel, potwierdzanie tożsamości smartfonem i nowe dowody z cechą biometryczną;
- zastosowanie cyfryzacji w postępowaniu administracyjnym.

Znaczna część społeczeństwa - zwłaszcza młodsze pokolenia – świetnie porusza się w świecie zdominowanym przez różnorodne systemy elektroniczne i nie obce są im wszelkie nowinki technologiczne. Są wokół nas również osoby, które wychowywały się w czasach, gdy Internet, facebook lub smartfony nie istniały, a posiadanie telefonu stacjonarnego pozostawało dla wielu w sferze marzeń. Część tych osób, podążając za nowościami lub będąc zmuszona choćby wymogami związanymi z wykonywaną pracą, przyswajała wiedzę i umiejętności posługiwania się nowoczesnym sprzętem i systemami. Nadal jednak spotykamy osoby, którym co prawda obsługa smartfonu czy wyszukiwanie informacji w internecie nie sprawia problemu, ale na tym kończy się ich znajomość systemów elektronicznych. Dla wielu osób zrobienie zakupów za pośrednictwem internetu stanowi już wyzwanie.

Cyfryzacja urzędów i instytucji publicznych to nieunikniona przyszłość. Postanowiliśmy przybliżyć tematykę cyfryzacji i wprowadzanych rozwiązań, których celem jest podniesienie komfortu korzystania z usług różnych instytucji przez obywateli.

Czym zatem jest cyfryzacja? Są to działania, które mają na celu zwiększenie dostępu do internetu i jego zasobów oraz wprowadzenie mechanizmów elektronicznych do administracji publicznej. Narzędzia cyfrowe w administracji publicznej mają także zoptymalizować koszty, poprawić jakość i bezpieczeństwo usług publicznych, a także zwiększyć dostęp do informacji publicznych i podnieść przejrzystość działania oraz poziom bezpieczeństwa. Dzięki cyfryzacji możemy już dziś korzystać np. z elektronicznego systemu składania deklaracji podatkowych lub e-recept.



System do elektronicznego zarządzania dokumentacją jest kolejnym narzędziem, które stanowi kompleksowe rozwiązanie, mające na celu przyspieszenie obiegu dokumentów w instytucji i ułatwienie działania administracji. Pozwala on na efektywną organizację pracy, daje dostęp do aktualnych informacji i ujednolica procesy wewnętrzne przy zachowaniu zgodności z obowiązującymi przepisami, a przede wszystkim przyspiesza załatwienie spraw.

Od 1 stycznia 2026 roku polskie urzędy i jednostki podległe są zobowiązane do wprowadzenia systemu Elektronicznej Zintegrowanej Dokumentacji, zwanej EZD. Ta data stanowi przełomowy moment dla administracji publicznej oraz dla firm, które współpracują z sektorem publicznym. Czym się różni EZD od EOD? Szybko rozwijająca się branża informatyczna wykształciła równoległe produkty o różnych nazwach i podobnych funkcjach. EOD i EZD to w większości te same narzędzia, różnica polega jedynie na postawieniu akcentu na inne wartości.

Zamiast tradycyjnej wędrowki papierowego dokumentu od pracownika do pracownika, dokument elektroniczny pokonuje tę samą ścieżkę o wiele szybciej. Proces elektronicznego obiegu dokumentów zaczyna się od momentu wprowadzenia dokumentu do systemu, poprzez dekretnację dyrekcji i odbiór przez pracownika, który może zarejestrować sprawę, a następnie utworzyć odpowiedź i przekazać dokument do akceptacji i wysyłki. Proces kończy się na jego archiwizacji lub usunięciu. Cały cykl życia dokumentu w jednostce jest zautomatyzowany i zarządzany cyfrowo. Przekłada się to na zwiększoną efektywność, bezpieczeństwo i dostępność informacji.

Czy oznacza to, że nie można będzie składać pism w formie papierowej? Oczywiście, że nie, bowiem elektroniczny obieg dokumentów to specjalna funkcja systemu informatycznego, która pozwala na zamianę dokumentów, które mają formę papierową na ich elektroniczne wersje. Zwykle, drukowane dokumenty, takie jak pisma, wnioski, podania, faktury, zmienia się na odpowiedniki elektroniczne, np. pliki PDF albo Excel. Proces ten nazywa się digitalizacją. Umożliwia on tworzenie w pełni elektronicznych dokumentów, które mogą być przysyłane pomiędzy pracownikami w danej jednostce.

Obszar obiegu dokumentów nie jest kompletnie odseparowany od istniejących i działających w jednostce organizacyjnej systemów, dlatego zarejestrowany dokument np. faktura powinien zostać przeniesiony do modułu programu księgowego, a dokument otrzymany mailem powinien uruchomić nowy obieg i zadanie dla konkretnego pracownika. Bez zapewnienia



możliwości połączenia elektronicznego obiegu dokumentów z innymi systemami, wiele czynności musiałoby być realizowanych dwukrotnie, co przekłada się na niepotrzebne marnowanie czasu czy ewentualne błędy.

Ponadto, zarządzanie dokumentacją w instytucji publicznej, musi odbywać się przy zachowaniu zgodności z wymogami prawa, instrukcją kancelaryjną oraz jednolitym rzeczowym wykazem akt (JRWA), czyli zbiorami zasad, zgodnie z którymi realizowany jest obieg dokumentów w urzędach, regulującymi całokształt postępowania z dokumentacją – zarówno tą przychodzącą, jak i wychodzącą.

System elektronicznego obiegu dokumentów ma wiele zalet, które poza ułatwieniami dla obywateli i urzędników, przekładają się na realne korzyści:

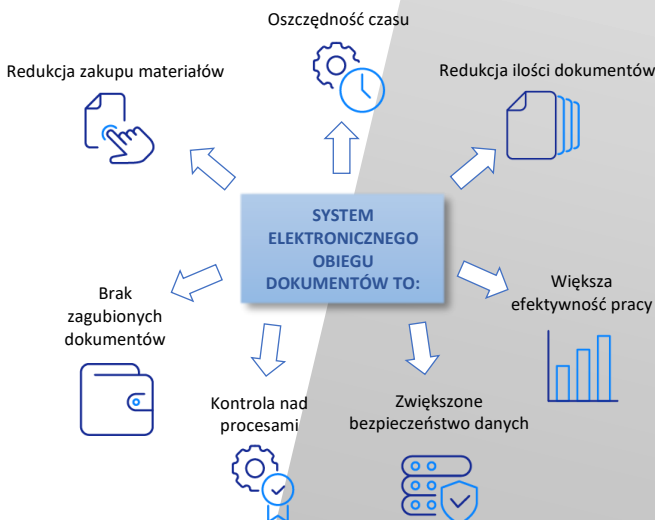
- dzięki wyeliminowaniu ręcznego przetwarzania dokumentów przyspiesza się pracę, a zmniejszenie zużycia papieru, tonerów i innych materiałów biurowych przyczynia się do obniżenia kosztów działalności oraz do zmniejszenia emisji dwutlenku węgla, zużycia wody i energii, związanych z ich produkcją. W efekcie przynosi więc zarówno oszczędność czasu, pieniędzy i jest działaniem na rzecz ekologii - stanowi krok w kierunku realizacji założeń polityki zrównoważonego rozwoju;
- elektroniczny obieg dokumentów poprawia bezpieczeństwo danych. Systemy elektronicznego obiegu dokumentów to zaawansowane mechanizmy kontroli dostępu i zabezpieczeń, dotyczących obsługi dokumentów przez poszczególnych pracowników;
- przechowywanie dokumentów w formie elektronicznej umożliwia ich szybkie i łatwe wyszukiwanie oraz pozwala na stały dostęp do potrzebnych informacji - dzięki temu pracownicy mogą szybko odnaleźć potrzebne dokumenty, co podnosi efektywność pracy i usprawnia zarządzanie dokumentacją. Ponadto, archiwizacja dokumentów elektronicznych pozwala na zmniejszenie powierzchni potrzebnej do ich przechowywania i zmniejsza koszty utrzymania archiwum;
- funkcje audytu i raportowania, umożliwiają śledzenie historii zmian, aktywności użytkowników oraz analizę wydajności procesów. Dzięki temu można monitorować przepływ dokumentów;
- dokumenty elektroniczne są mniej podatne na zniszczenie czy kradzież niż ich papierowe odpowiedniki, a automatyzacja procesu redukuje możliwość popełnienia „błędów ludzkich” takich jak: przeoczenie terminu, zagubienie dokumentu;



- łatwy dostęp do dokumentów zapewnia pracownikom elastyczność w wykonywaniu zadań oraz ułatwia prowadzenie współpracy na odległość, a także umożliwia kontrolę nad działaniami pracowników, przy zachowaniu bezpieczeństwa danych;
- szybsze i bardziej zautomatyzowane przetwarzanie informacji przekłada się również na usprawnienie procesów decyzyjnych.

W Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku od kilku lat korzystamy z systemu elektronicznego obiegu dokumentów w wąskim zakresie. System służy nam głównie do rejestracji wpływających dokumentów, ich dekretacji i rozsyłania do poszczególnych pracowników. Obecnie trwają prace, które mają na celu przygotowanie do wdrożenia kolejnego etapu elektronicznego obiegu dokumentów. Polegają one na opracowaniu nowych instrukcji regulujących sposób postępowania w PUP z dokumentami wpływającymi i wychodzącymi. Po złożeniu instrukcji w Archiwum Państwowym i ich zaakceptowaniu, będziemy mogli zacząć działać według nowych procedur. Zakupiony został też serwer, który będzie musiał pomieścić ogromne ilości plików z zapisanymi dokumentami, wpływającymi drogą elektroniczną lub jeszcze pocztą tradycyjną, a następnie digitalizowanych, czyli odwzorowywanych cyfrowo.

Istnieje wiele argumentów za tym, by wszystkie czynności kancelaryjne przenieść do systemu elektronicznego zarządzania dokumentacją, który przyspieszy obsługę spraw, usprawni komunikację i kontrolę procesów oraz przyniesie wymierne korzyści finansowe.





Istnieją różnice, pomiędzy Polską a innymi państwami europejskimi, jeśli chodzi o zasady czy zakres funkcjonowania urzędów pracy. Dotyczą one zarówno sposobu organizacji, jak i oferowanych usług. Oto kilka kluczowych różnic. W Polsce urzędy pracy są elementem lokalnej administracji. Wojewódzki urząd pracy jest jednostką organizacyjną samorządu województwa, zaś powiatowy urząd pracy stanowi jednostkę organizacyjną samorządu powiatu. Minister właściwy ds. pracy pełni funkcję koordynatora publicznych służb zatrudnienia, w tym urzędów pracy. Zatem system organów zatrudnienia ma charakter rządowo-samorządowy, a jego istotną cechą jest niezależność każdej jednostki organizacyjnej. Formalna oraz organizacyjna odrębność między organami samorządowymi, a organami rządowymi powoduje, że mamy do czynienia z modelem zdecentralizowanym.

W innych państwach europejskich struktura urzędów pracy może być zróżnicowana, niektóre kraje mają zdecentralizowane systemy zarządzania, a inne scentralizowane. Także usługi oferowane przez urzędy pracy różnią się między krajami, w zależności od specyfiki systemu zatrudnienia i polityki społecznej. W Polsce urzędy pracy oferują szeroki wachlarz pomocy, zarówno dla osób szukających pracy, jak i dla pracodawców. Należy tu wymienić usługi pośrednictwa pracy (wsparcie w poszukiwaniu pracy oraz personelu do zatrudnienia), poradnictwa zawodowego, usługi szkoleniowe oraz różne formy aktywizacji, jak staże, zatrudnienie subsydiowane (tj. dofinansowane przez urząd pracy) czy wsparcie firm w rozwijaniu kompetencji pracowników, dzięki dofinansowaniu kształcenia kadr ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. W innych państwach europejskich urzędy pracy mogą dodatkowo oferować inne programy wsparcia finansowego dla pracodawców i pracowników, dotacje na szkolenia czy dofinansowanie płac.

Polityka aktywizacji zawodowej różni się między krajami, a wraz z nią usługi oferowane przez urzędy pracy. Niektóre kraje mogą skupiać się bardziej na świadczeniach finansowych dla bezrobotnych, podczas gdy inne kładą większy nacisk na szkolenia, staże czy inne formy aktywizacji, które mają na celu zwiększenie szans na powrót do zatrudnienia.



Źródła finansowania urzędów pracy mogą się różnić w zależności od kraju. W Polsce finansowanie urzędów pracy pochodzi z budżetu państwa, funduszy europejskich oraz Funduszu Pracy, który jest finansowany z obowiązkowych składek od wynagrodzeń. W innych krajach finansowanie może być uzależnione od różnych źródeł, w tym od podatków, składek ubezpieczeniowych oraz funduszy europejskich. Stopień autonomii i samodzielności urzędów pracy może się różnić między krajami. W niektórych systemach urzędy pracy mają większą autonomię w podejmowaniu decyzji i zarządzaniu programami, podczas gdy w innych są bardziej scentralizowane i zależne od centralnych wytycznych.

jobcentreplus

Wielka Brytania:

W Wielkiej Brytanii główną instytucją jest Department for Work and Pensions (DWP), a sieć Jobcentre Plus podlega Departamentowi ds. Pracy i Emerytur, zapewniając lokalną pomoc dla poszukujących zatrudnienia.

Jobcentre Plus oferuje wsparcie dla osób poszukujących pracy, zapewniając porady, pomoc w poszukiwaniu pracy, szkolenia i wsparcie finansowe, takie jak zasiłki dla bezrobotnych.

Wielka Brytania oferuje różne formy wsparcia, w tym zasiłki dla bezrobotnych, dotacje na szkolenia zawodowe i subsydia dla pracodawców zatrudniających osoby długotrwale bezrobotne.

Problemy mogą obejmować dostępność miejsc pracy, nadmierne biurokratyczne procedury oraz dostosowanie się do zmieniających się potrzeb rynku pracy.

Subsydia dla pracodawców:

- Podatek dla pracodawców finansujący programy praktyk zawodowych.
- Subsydia dla firm zatrudniających młodych ludzi na stażach.
- Wiele programów, takich jak Kickstart Scheme czy New Enterprise Allowance

Wsparcie dla poszukujących pracy:

- Finansowanie adaptacji środowiska pracy dla osób niepełnosprawnych.
- Pomoc dla osób bezrobotnych rozpoczynających własny biznes.



Nie ma stałego ograniczenia czasowego dla pozostawania w rejestrze bezrobotnych, ale zasiłki dla bezrobotnych mogą być uzależnione od różnych czynników, takich jak aktywność w poszukiwaniu pracy.

Pomoc dla cudzoziemców - System wsparcia jest dostępny dla obywateli Unii Europejskiej oraz osób spoza UE, ale mogą obowiązywać różne warunki w zależności od statusu imigracyjnego.

Strona dedykowana systemowi brytyjskiemu: <https://www.gov.uk/contact-jobcentre-plus>



Francja:

Urzędy ds. zatrudnienia we Francji to Pôle emploi, podlegające Ministerstwu Pracy. Pôle emploi zapewnia wsparcie dla poszukujących pracy, oferując porady zawodowe, szkolenia, a także świadczenia finansowe.

Subsydia dla pracodawców:

- Dotacje dla firm zatrudniających określone grupy, np. młodzież czy osoby długotrwale bezrobotne.
- Umowy szkoleniowe łączące praktykę zawodową z nauką.

Wsparcie dla poszukujących pracy:

- Obejmują one zasiłki dla bezrobotnych, różne programy szkoleniowe i subsydia dla pracodawców zatrudniających osoby bezrobotne.
- Subsydia na szkolenia zawodowe dla osób bezrobotnych.
- Dodatkowe świadczenia dla osób pracujących na niskie zarobki.

Nie ma stałego ograniczenia czasowego dla pozostawania w rejestrze bezrobotnych, ale istnieją wymogi aktywności w poszukiwaniu pracy, aby otrzymywać wsparcie finansowe.

Pomoc dla cudzoziemców - Pôle emploi oferuje wsparcie zarówno dla obywateli UE, jak i osób spoza wspólnoty europejskiej, ale mogą obowiązywać różne warunki w zależności od statusu imigracyjnego.



Największe problemy francuskiego systemu to: nieefektywność biurokratyczna, dopasowanie umiejętności do rynku pracy oraz walka z bezrobociem strukturalnym.

Adres dotyczący systemu francuskiego: <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>



Niemcy:

W Niemczech instytucje zajmujące się kwestiami zatrudnienia i rynku pracy nazywają się „Agentur für Arbeit” (Agencja Pracy). Są to federalne agencje pracy, które świadczą różnorodne usługi związane z zatrudnieniem i bezrobociem.

Z reguły wszystkie osoby zdolne do zatrudnienia mogą bezpłatnie korzystać z usług „Agentur für Arbeit”. Osoby zarejestrowane w niemieckim urzędzie pracy mogą mieć dostęp do różnych form wsparcia, zarówno pomocy finansowej, jak i doradczej, mającej na celu znalezienie zatrudnienia i poprawę ich sytuacji zawodowej. Agencje Pracy w Niemczech zazwyczaj mają oddziały na poziomie regionalnym lub lokalnym, co pozwala im świadczyć usługi dostosowane do konkretnych potrzeb danego regionu. Można również skorzystać z ich usług online, poprzez odpowiednie strony internetowe, gdzie dostępne są różnorodne informacje i narzędzia wspierające poszukiwanie pracy. Celem Agencji jest wspieranie zatrudnienia oraz integracji zawodowej, zarówno dla osób poszukujących pracy, jak i dla pracodawców, aby stymulować rozwój rynku pracy w Niemczech. Agencje pracy są podległe Federalnemu Ministerstwu Pracy i Spraw Socjalnych (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS). BMAS jest odpowiedzialne za ustalanie ogólnej polityki zatrudnienia, zarządzanie rynkiem pracy oraz nadzór nad Agencją Pracy.

Dodatkowo, agencje pracy są również pod nadzorem komisji nadzorczych (Verwaltungsrat) oraz komisji nadzoru (Aufsichtsrat), które pełnią rolę kontrolną wobec działań Agencji Pracy, zapewniając, że jej działania są zgodne z prawem i efektywne z punktu widzenia pomocy dla osób bezrobotnych i wspierania rynku pracy. Komisje te składają się z przedstawicieli pracodawców, pracowników oraz rządu federalnego lub landowego. Ogólnie mówiąc, struktura nadzoru nad Agencją Pracy obejmuje zarówno organy rządowe (takie jak Federalne Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych), jak



i organy kontrolne działające w ramach samej Agencji, zapewniając skuteczność i zgodność z prawem działań podejmowanych w obszarze rynku pracy w Niemczech.

Oto kilka kluczowych aspektów funkcjonowania Agencji Pracy:

1. Doradztwo zawodowe i szkolenia:

- Doradztwo zawodowe: oferowane przez doradców zawodowych, którzy pomagają w planowaniu kariery, określaniu celów zawodowych i identyfikacji możliwości szkolenia.
- Szkolenia zawodowe: programy szkoleniowe mające na celu rozwój umiejętności i kwalifikacji potrzebnych na rynku pracy.

2. Oferty pracy i pośrednictwo:

- Urzędy pracy zbierają i udostępniają oferty pracy odpowiadające umiejętnościom i doświadczeniu osób zarejestrowanych. Oferują szeroki wybór ofert pracy, zarówno tymczasowych, jak i stałych, i wspierają osoby poszukujące zatrudnienia w znalezieniu odpowiednich ofert pracy.
- Pomoc w sporządzaniu CV, listów motywacyjnych, planowaniu poszukiwań pracy i strategii aplikacyjnej.

3. Finansowe wsparcie:

- Zasiłek dla bezrobotnych: przeznaczony dla osób, które straciły pracę, ale miały odpowiednie ubezpieczenie i spełniają określone warunki.
- Zasiłek socjalny: przyznawany osobom, które nie spełniają warunków do otrzymania Arbeitslosengeld I lub nie miały ubezpieczenia.

4. Programy reorientacji zawodowej:

- Dla osób długotrwale bezrobotnych lub o specyficznych potrzebach, oferujące wsparcie w powrocie na rynek pracy, poprzez szkolenia, staże lub inne formy wsparcia.

5. Inne formy wsparcia:

- Wsparcie w poszukiwaniu mieszkania: dostęp do informacji o możliwościach mieszkaniowych i wsparcie w tym zakresie. Warunki i dostępność różnych form wsparcia mogą się różnić w zależności od indywidualnej sytuacji danej osoby, jej historii zatrudnienia, statusu i innych czynników. Ważne jest skontaktowanie się z lokalnym oddziałem Agencji Pracy (Agentur für Arbeit) w celu uzyskania konkretnych informacji i wsparcia dostosowanego do swojej sytuacji.
- Dodatki do wynagrodzenia: w niektórych przypadkach osoby otrzymujące częściowe wynagrodzenie mogą ubiegać się o dodatkowe wsparcie finansowe.



Agencja podejmuje działania na rzecz specyficznych grup, takich jak osoby niepełnosprawne, młodzież, osoby długotrwale bezrobotne, w celu zwiększenia ich szans na zatrudnienie

- **Specjalistyczne programy dla osób niepełnosprawnych:** oferujące specjalistyczne wsparcie dla osób z niepełnosprawnościami, dostosowane do ich potrzeb i umiejętności.
- **Wsparcie w zakresie zatrudnienia dla imigrantów:** wsparcie dla imigrantów, które może obejmować kursy językowe, szkolenia zawodowe i inne formy wsparcia w integracji na rynku pracy w Niemczech. Te programy aktywizacji zawodowej oferowane przez niemieckie urzędy pracy mają na celu zwiększenie szans na znalezienie zatrudnienia, poprawę umiejętności zawodowych oraz dostosowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy. Osoby zainteresowane udziałem w tych programach mogą uzyskać więcej informacji i porad w lokalnym oddziale niemieckiego urzędu pracy.

Programy dla pracodawców

- Agencja oferuje wsparcie dla firm w poszukiwaniu odpowiednich kandydatów, udzielając porad dotyczących rekrutacji i innych usług związanych z zatrudnieniem.
- Zbieranie danych statystycznych i analizowanie rynku pracy, co pomaga w tworzeniu polityk zatrudnienia.

Niemieckie urzędy pracy mogą kierować osoby zarejestrowane jako bezrobotne lub poszukujące pracy na różnego rodzaju staże zawodowe. Staże te są często częścią programów aktywizacji zawodowej i mają na celu umożliwienie osobom poszukującym zatrudnienia zdobycie praktycznych umiejętności i doświadczenia zawodowego.

Programy stażowe oferowane przez niemieckie urzędy pracy mogą obejmować:

1. Staże zawodowe (Praktikum):

- Staże w firmach: osoby poszukujące pracy mogą otrzymać możliwość odbycia stażu w firmach, co pozwala im zdobyć praktyczne doświadczenie w określonym zawodzie lub branży.
- Staże szkoleniowe: staże, które jednocześnie mają charakter szkolenia zawodowego, pozwalają na zdobycie praktycznych umiejętności i wiedzy.

2. Staże zawodowe dla młodych:

Specjalne programy skierowane do młodych osób mające na celu umożliwienie im zdobycie pierwszego doświadczenia zawodowego.



3. Staże dla osób bezrobotnych:

Staże aktywizujące: Część programów aktywizacyjnych oferuje staże, które mają na celu pomóc osobom długotrwale bezrobotnym w ponownym wejściu na rynek pracy poprzez nabycie nowych umiejętności i doświadczenia.

Stypendium dla stażystów skierowanych z niemieckiego urzędu pracy może być przyznawane w ramach różnych programów, ale nie zawsze jest standardową praktyką lub gwarancją. Wysokość ewentualnego stypendium może zależeć od wielu czynników, takich jak program, rodzaj stażu, jego długość, sytuacja finansowa osoby biorącej udział w stażu i inne okoliczności.

Niemieckie urzędy pracy mogą oferować różnorodne programy aktywizacji zawodowej, w tym staże, ale to, czy stażysta otrzyma jakiegokolwiek świadczenia finansowe, zależy od konkretnego programu i decyzji urzędu pracy.

W niektórych przypadkach, uczestnicy staży mogą otrzymywać pewne formy wsparcia finansowego, które mogą obejmować:

- Zasiłki na pokrycie kosztów utrzymania: osoby biorące udział w stażu mogą otrzymywać wsparcie finansowe na pokrycie podstawowych kosztów utrzymania.
- Refundacja kosztów dojazdu.
- Stypendia lub dodatkowe świadczenia.

Ostateczne decyzje dotyczące jakichkolwiek świadczeń finansowych zależą od konkretnego programu i regulaminów danego urzędu pracy.

Strona internetowa: <https://www.arbeitsagentur.de/>



Włochy:

Centra Zatrudnienia są zależne od Regionów i działają poprzez różne zdecentralizowane biura na danym obszarze (w stolicach województw i głównych okręgach gospodarczych).



Subsydia dla pracodawców:

- Umowy szkoleniowe dla młodych osób.
- Dotacje na tworzenie nowych miejsc pracy dla osób długotrwale bezrobotnych, niepełnosprawnych, do 29. roku życia, wykluczonych społecznie.
- Dotacje na modernizację infrastruktury lub zakup nowoczesnego sprzętu.
- Dotacje na stworzenie i rozwój startupów.

Wsparcie dla poszukujących pracy:

- Program wsparcia dla osób pracujących w firmach z trudnościami finansowymi.
- Świadczenia finansowe dla osób w trudnej sytuacji finansowej.

Osoba traci status bezrobotnego, jeśli przeniesie się do innej prowincji lub jeśli dwa razy z rzędu bez uzasadnienia odmówi przyjęcia zaproszeń lub ofert pracy dostosowanych do kwalifikacji zawodowych.

Adres służb włoskich: <https://www.anpal.gov.it/centri-per-l-impiego>



**Oficina de Empleo
Municipal**

Hiszpania:

Państwowe Publiczne Służby Zatrudnienia (SEPE) są autonomicznym organem podlegającym Ministrowi Pracy i Gospodarki Społecznej.

Subsydia dla pracodawców:

- Umowy szkoleniowe dla osób w wieku 16-25 lat.
- Wsparcie dla poszukujących pracy:
- Program wsparcia dla długotrwale bezrobotnych.
- Dodatkowe zasiłki dla osób długotrwale bezrobotnych.

Strona hiszpańska: <https://www.sepe.es/HomeSepe>



Ukraina:

Ukraińska służba zatrudnienia ma swoją strukturę organizacyjną, podobną do wielu innych instytucji rządowych. Derzhavna sluzhba zaynyatosti, czyli Państwowa Służba Zatrudnienia, stanowi główną jednostkę zarządzającą. To tutaj podejmowane są strategiczne decyzje dotyczące polityki zatrudnienia na poziomie krajowym.

Państwowa Służba Zatrudnienia jest podzielona na oddziały regionalne. Każdy z nich ma swoje własne biuro lub oddział służby zatrudnienia. Oprócz oddziałów regionalnych, istnieją również biura służby zatrudnienia na poziomie miejskim lub dzielnicowym, które świadczą usługi związane z zatrudnieniem, szkoleniami i wsparciem dla osób poszukujących pracy w konkretnych miejscowościach. W ramach struktury urzędów pracy znajdują się również Centra Zatrudnienia, które oferują konkretne usługi, takie jak pośrednictwo pracy, doradztwo zawodowe, szkolenia oraz wsparcie dla bezrobotnych.

Struktura i nazewnictwo poszczególnych jednostek mogą nieznacznie się różnić w zależności od regionu.

Subsidia dla pracodawców:

- Oferta różnych szkoleń zawodowych, wspierających rozwój umiejętności pracowników.
- Subsidia dla pracodawców zakładające nowe miejsca pracy.

Wsparcie dla poszukujących pracy:

- Pomoc w reintegracji na rynku pracy dla osób długotrwale bezrobotnych, w tym wsparcie szkoleniowe.

Wprowadzenie stanu wojennego wymusiło wdrożenie na Ukrainie specjalnych form wspierania rynku pracy, m.in. poprzez dofinansowanie wynagrodzenia osób wewnątrznie przesiedlonych.

Strona o systemie ukraińskim: <https://www.dcz.gov.ua/en>

Różnorodność systemów urzędów pracy w Europie wynika z różnic w polityce rynku pracy, systemach zatrudnienia i polityce społecznej, jak również z różnic kulturowych i historycznych między poszczególnymi krajami. Oto kilka przykładów różnorodności w systemach urzędów pracy w Europie



- Centralizacja vs. decentralizacja: niektóre kraje, takie jak Niemcy, Francja czy Hiszpania, posiadają centralnie zarządzane urzędy pracy, które działają na poziomie krajowym lub regionalnym. Inne kraje, takie jak Szwecja czy Austria, stosują bardziej zdecentralizowane podejście, gdzie urzędy pracy działają na poziomie lokalnym lub regionalnym, co pozwala na większą elastyczność i dostosowanie do potrzeb lokalnych rynków pracy.
- Zakres usług: zakres usług oferowanych przez urzędy pracy może się znacznie różnić między krajami. Niektóre urzędy pracy skupiają się przede wszystkim na pośrednictwie pracy i wsparciu dla osób bezrobotnych w poszukiwaniu zatrudnienia, podczas gdy inne oferują szerszy zakres usług, takich jak poradnictwo zawodowe, szkolenia, wsparcie dla pracodawców czy programy aktywizacji zawodowej.
- Finansowanie: źródła finansowania urzędów pracy mogą się różnić w zależności od kraju. Niektóre kraje finansują urzędy pracy głównie z budżetu państwa, podczas gdy inne opierają się na różnych formach opłat i składek ubezpieczeniowych, takich jak składki na ubezpieczenie społeczne lub fundusz pracy.
- Rola partnerstwa społecznego: w niektórych krajach, jak Szwecja czy Dania, partnerstwo społeczne odgrywa istotną rolę w zarządzaniu urzędami pracy. Przedstawiciele rządu, pracodawców i związków zawodowych współpracują w procesie podejmowania decyzji dotyczących polityki rynku pracy i działalności urzędów pracy.
- Polityka aktywizacji zawodowej: różnice w polityce aktywizacji zawodowej mogą być widoczne między krajami. Niektóre kraje kładą większy nacisk na szkolenia zawodowe, staże czy programy aktywizacji dla osób bezrobotnych, podczas gdy inne skupiają się bardziej na systemie świadczeń dla bezrobotnych.
- Dostępność programów wsparcia: dostępność programów wsparcia oferowanych przez urzędy pracy może być uzależniona od sytuacji na rynku pracy i potrzeb społeczno-gospodarczych danego kraju. W niektórych krajach istnieje szeroki zakres programów wsparcia, podczas gdy w innych mogą być one bardziej ograniczone.

Te przykłady pokazują, że różnorodność systemów urzędów pracy w Europie wynika z wielu czynników i może być związana zarówno z różnicami strukturalnymi, jak i z polityką rynku pracy i polityką społeczną w poszczególnych krajach.

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



17.569.829,50 zł

W ciągu pierwszych pięciu miesięcy 2024 roku wydatki z Funduszu Pracy wyniosły blisko 18 mln złotych!!!

9.318.677,36 zł

Ponad 9 mln złotych przeznaczonych zostało na rzecz programów aktywizacyjnych.



6.926.737,55 zł

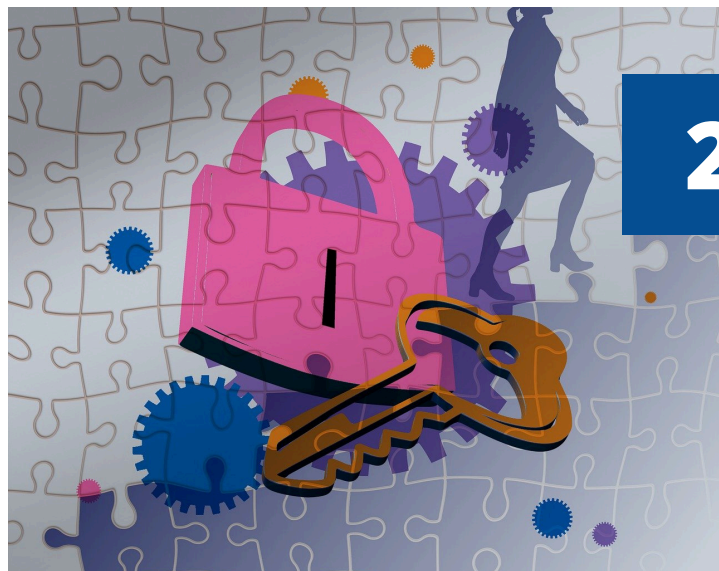
Blisko 7 milionów złotych to środki na zasiłki dla osób bezrobotnych.

684.954,80 zł

Kwota dodatków aktywizacyjnych.



PROGRAMY AKTYWIZACYJNE (STYCZEŃ - MAJ 2024)



2.483.000,00Zł

*Od stycznia do maja 2024 roku
PUP we Włocławku przyznał
aż 84 dotacje na założenie
własnej firmy.*

1.577.014,26 Zł

*Urząd pracy podpisał 49 umów
z pracodawcami na wyposażenie
bądź doposażenie stanowiska
pracy. Ponadto 68 osób
rozpoczęło prace interwencyjne.*



2.185.104,05 Zł

*305 osób z powiatu
grodzkiego i ziemskiego
podjęło staż.*

PROGRAMY AKTYWIZACYJNE (STYCZEŃ - MAJ 2024)

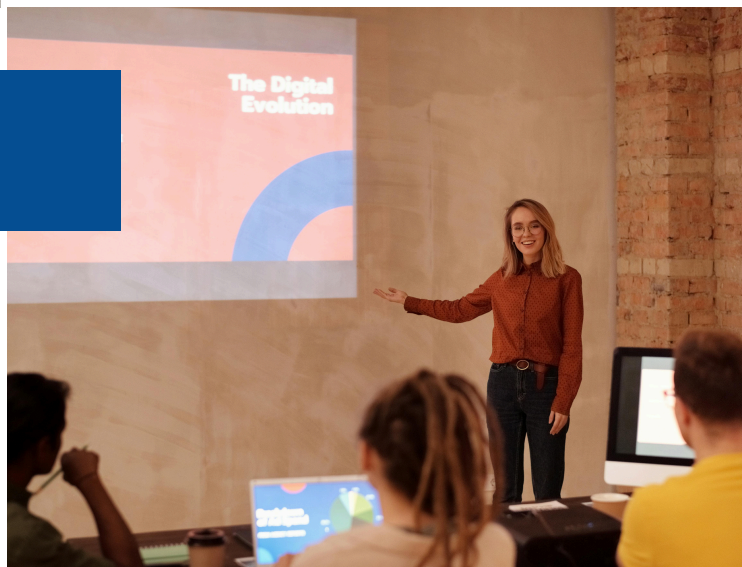


330.933,89 Zł

Aż 164 osoby skorzystały ze szkoleń.

557.787,78 Zł

PUP we Włocławku zawarł 178 umów w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w wyniku których, wsparcie otrzymało 600 osób.



1.448.473,42 Zł

207 osób zostało skierowanych do pracy w ramach robót publicznych oraz 166 osób do odbywania prac społecznie użytecznych.



PROGRAMY AKTYWIZACYJNE (STYCZEŃ - MAJ 2024)



202.066,19 Zł

*Aż 302 osoby skorzystały
ze zwrotu kosztów dojazdu
i zakwaterowania.*

22.706,13 Zł

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



192.000,00 Zł

*W opisywanym okresie
wyplacono 24 bony na
zasiedlenie w wysokości
8.000 zł każdy.*



NOWOŚĆ!!!

2024

Coaching w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku!

Czym jest coaching?

Coaching to proces wspierania jednostki w osiąganiu określonych celów osobistych lub zawodowych poprzez rozwijanie jej potencjału i umiejętności. Polega na zadawaniu pytań, udzielaniu informacji zwrotnej i motywowaniu do działania, aby pomóc klientowi w odkrywaniu własnych rozwiązań i dokonywaniu trwałych zmian.

Nasza nowa usługa skierowana jest do osób bezrobotnych zarejestrowanych w naszym urzędzie. Nie czekaj! Przyjdź i zacznij zmianę już dziś - razem z nami!!!

ZAPYTAJ SWOJEGO DORADCĘ KLIENTA



(54) 234 00 89



ul. Kapitulna 24, 87-800 Włocławek



wloclawek.praca.gov.pl



URZĄD PRACY



Nazwa rubryki

SPIS TREŚCI

Numer strony

PUP News

Iwona Bluszcz

3

Konferencja „Kompas Zmian” - przeżyjmy to jeszcze raz

Weź i pracuj

Jarosław Tomaszewski

6

Targi Pracy – wiele korzyści w jednym miejscu

PUP News

Aleksandra Lechowicz

10

Realizowane programy specjalne

Apetyt na pracę

Aleksandra Lechowicz

17

Szkolenie „Szukam pracy”

Apetyt na pracę

Iwona Bluszcz

21

Wolontariat jako sposób na aktywizację

Apetyt na pracę

Jarosław Tomaszewski

24

Uważność i motywacja, cz. III

Fotorelacje

Iwona Bluszcz

33

Przeżyjmy to jeszcze raz



Weź i pracuj

Aleksandra Lechowicz

38

Ciekawe oferty pracy

PUP News

Anna Wiśniewska

40

Elektroniczny obieg dokumentów w urzędzie - EOD

PUP News

Zbigniew Ziółkowski

44

Systemy urzędów pracy w Europie

PUP News

Iwona Bluszcz

55

Czas na konkrety – czyli liczby

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

ssawicki@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. 17

Dział Instrumentów Rynku Pracy Kierownik: *Roman Torzewski*, tel. wew. 29

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

