

Powiatowy Urząd
Pracy we Włocławku

Wysoka

Kapitulna

Kapitulna

Pusta



Kapitulniak

Pismo Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku

W TYM WYDANIU



Praca i pomaganie



Odkrywanie kompetencji



Różne odmiany aktywności



NR 1/2026

styczeń -
marzec
2026 r.

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

DZIAŁANIE ZAMIAST OBJETNIC!!!



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](https://www.facebook.com/pupwloclawek)



Zespół redakcyjny biuletynu „Kapitulniak”:

*Iwona Bluszcz
Aleksandra Lechowicz
Beata Ułanowicz
Anna Wiśniewska
Jarosław Tomaszewski*

Szanowni Państwo,

Zbliża się wiosna, a wraz z nią Święta Wielkiej Nocy. Chociaż kojarzą się głównie z radością, nowym życiem i nadzieją, są także czasem refleksji nad życiem i śmiercią, skłaniającym do zadumy nad własnym życiem, nad jego ulotnością i znaczeniem, nad przemijaniem i sensem istnienia.

Wielkanoc to czas, kiedy bardziej istotne stają się społeczne wartości, takie jak miłość i przebaczenie skłaniające do zastanowienia się nad swoimi relacjami z innymi.

Refleksyjny charakter tych świąt skłania również do zastanowienia się, czy żyjemy zgodnie z naszymi wartościami.

Nie musimy być wierzący, aby dostrzec w Wielkanocy uniwersalne przesłanie o odrodzeniu i refleksji nad naszym istnieniem oraz nad kruchością życia.

Także kultywowane zwyczaje wielkanocne, zarówno religijne, jak i ludowe, niosą głębokie znaczenie symboliczne związane z cyklem życia i śmierci, jak chociażby jajko symbolizujące nowe życie czy baranek - symbol zwycięstwa życia nad śmiercią.

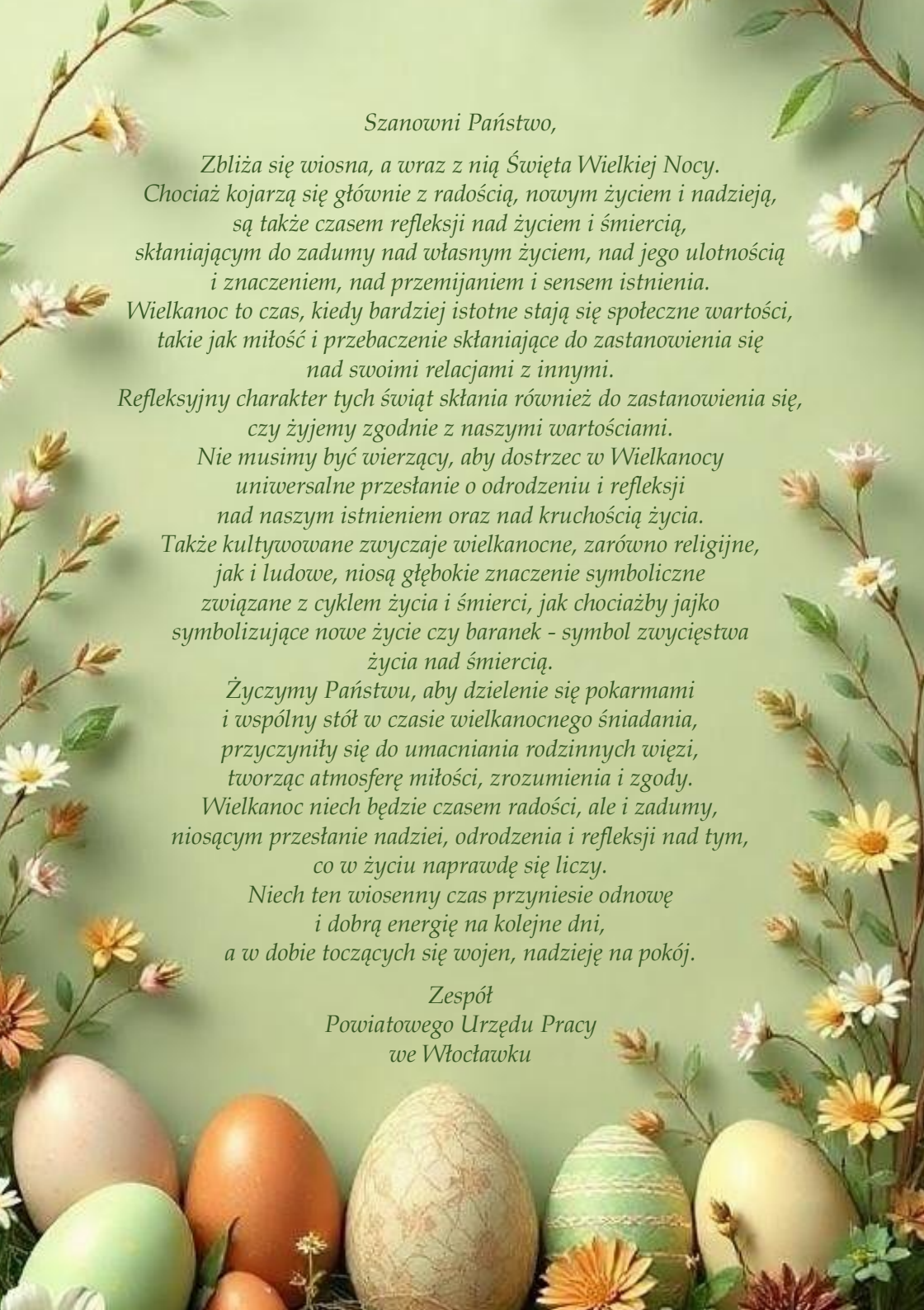
Życzymy Państwu, aby dzielenie się pokarmami i wspólny stół w czasie wielkanocnego śniadania, przyczyniły się do umacniania rodzinnych więzi, tworząc atmosferę miłości, zrozumienia i zgody.

Wielkanoc niech będzie czasem radości, ale i zadumy, niosącym przesłanie nadziei, odrodzenia i refleksji nad tym, co w życiu naprawdę się liczy.

Niech ten wiosenny czas przyniesie odnowę i dobrą energię na kolejne dni, a w dobie toczących się wojen, nadzieję na pokój.

Zespół

*Powiatowego Urzędu Pracy
we Włocławku*





Apetyt na pracę

Iwona Bluszcz

Wywiad z Maciejem Jonkiem

Nowy rok, nowe postanowienia, nowe życie. Brzmi znajomo? W styczniu wielu z nas rusza z planem totalnej zmiany: więcej ruchu, mniej stresu, lepsza praca, więcej odwagi, mniej odkładania na później. Problem w tym, że gdzieś między pierwszym a trzecim tygodniem stycznia motywacja zaczyna się kruszyć. I wtedy pojawia się pytanie: czy naprawdę brakuje nam silnej woli, czy może po prostu źle ustawiamy sobie zasady gry?

W kolejnym odcinku podcastu „**Z pracą na TY**” rozmawiałam o tym z **Maciejem Jonkiem – psychologiem, wykładowcą akademickim i współtwórcą kanału „Psychologia dla psychologów”**. Rozmawialiśmy o tym, dlaczego nasze postanowienia potrafią zamienić się w psychologiczne więzienie, dlaczego roczne cele bywają dla głowy za ciężkie i jak planować zmianę tak, żeby w ogóle miała szansę się wydarzyć. Zapraszam do zapoznania się z fragmentem tej rozmowy.

Iwona Bluszcz (IB): *Nowy rok w kalendarzu często wydaje się tylko iluzją świeżości, bo w rzeczywistości zabieramy w niego stary bagaż doświadczeń i nawyków. Czy nie jest tak, że zamiast obiecanego nowego otwarcia, serwujemy sobie jedynie „odgrzewany kotlet” dawnych schematów, a nasze własne postanowienia - choć podjęte w dobrej wierze - stają się dla nas psychologicznym więzieniem? Jak Ty byś to zinterpretował?*

Maciej Jonek (MJ): Myślę sobie, że metaforę więzienia trzeba by doprecyzować, bo więzienie kojarzy mi się z czymś takim, co jest sztywne, twarde, ma kraty i jest bardzo skonstruowane, żeby utrzymać coś w środku. I my potrafimy tworzyć takiego rodzaju zamknięte przestrzenie, chociażby językiem, chociażby mówiąc sobie zawsze, nigdy, doprowadzę do czegoś i tak dalej. I zakładamy, że to będzie sztywne, że nie będziemy na ten temat negocjować, po prostu tak sobie postanowiliśmy, gdzieś na koniec grudnia albo na początku stycznia i nic nie może tego ruszyć.

Może być tak, że w tych naszych sztywnych postanowieniach pojawi się coś, co się w nich nie mieści. Albo nawet coś, co my byśmy chcieli, żeby wykroczyło poza te granice. I wpadamy w pewnego rodzaju dysonans, taki konflikt



wewnętrzny. Czy jednak utrzymać moje przekonania, mając gdzieś tam z tyłu głowy taką społeczną narrację o silnej woli, o wartości postanowienia, o dotrzymywaniu słowa, o tych rzeczach, a z drugiej strony o tym, żeby przyjmować to, co przychodzi, takie jakie przychodzi.

I biedzimy się sami ze sobą. Natomiast jeśli to zmaganie się ze sobą staje się batalią i zaczynamy myśleć o tym jak o wojnie, to najgorsza sytuacja w takiej wojnie wewnętrznej jest, jak ktoś wygra. Bo ten ktoś, kto wygra i ten ktoś, kto przegra, to zawsze będę – ja.

IB: *Nowy rok to przecież dwanaście miesięcy. Potem dzielimy to na tygodnie, dni, godziny. Każdy dzień może okazać się walką, w której polegamy. Dlaczego właśnie cały rok jako horyzont planowania bywa dla psychiki tak obciążający?*

MJ: Z jednej strony przeceniamy to, co jesteśmy w stanie zrobić w rok, a nie doceniamy tego, co jesteśmy w stanie zrobić w pięć lat. Perspektywa roku może być dla nas przytłaczająca dlatego, że wymaga podróży w przyszłość, która w bardzo dynamicznie zmieniającym się świecie jest trochę zgadywanką.

Gdybyśmy sobie powiedzieli, jak będzie wyglądał grudzień 2026 roku, to się pomylimy. I to dobrze, bo to znaczy, że jest jeszcze coś, co jest w stanie nas zaskoczyć.

IB: *Zastanawiam się też, czy każdy człowiek w ogóle jest gotowy na planowanie? Mamy różne temperamenty, różne osobowości, różne momenty życia. Niektórzy mówią wprost: ja nie chcę planować. Jak odnaleźć się w takiej sytuacji?*

MJ: Jak zaczęłaś zadawać to pytanie i padło „czy każdy człowiek”, to ja już mogłem odpowiedzieć, że nie. Na pewno nie każdy człowiek może zrobić to samo.

Natomiast umiejętność planowania, czyli antycypowania przyszłości, pojawia się u nas już w przedszkolu. Wtedy uczymy się, że coś wydarzy się przed obiadem, a coś po obiedzie. I zaczynamy w głowie układać sobie, co będziemy robić w czasie.

To jest taka zdolność do przemieszczania się w czasie. Jesteśmy w stanie na chwilę pożyć w kwietniu 2026 roku. Jesteśmy w stanie nawet, jak proponuje Stephen Covey, wyobrazić sobie własny pogrzeb i zastanowić się, co chcielibyśmy, żeby ludzie o nas powiedzieli. A potem żyć tak, żeby mogli to powiedzieć.

IB: *Czyli planowanie w ogóle nie musi oznaczać wielkich, rocznych deklaracji?*



MJ: Ja myślę o tym w ten sposób, że krócej często znaczy skuteczniej. Jeśli ktoś może sobie w styczniu postanowić, że przeczyta 54 książki w roku, to znaczy jedną tygodniowo. Dla mnie taka liczba jest absolutnie przytłaczająca.

Ale jeśli powiem sobie, że spędzę godzinę dziennie na czytaniu, to już brzmi jakoś bardziej do zrobienia. I ta godzina wcale nie musi oznaczać włączenia stopera. Jeśli sprawdzimy w telefonie, ile czasu spędzamy na Instagramie czy TikToku, to może się okazać, że to kilka godzin dziennie. A przecież to tylko „na chwilkę”. Więc może na tę chwilkę zamiast telefonu – książeczka.

IB: *I tu pojawia się też pomysł traktowania nowych nawyków jak eksperymentu. Na przykład miesiąc biegania, a potem ocena, czy to działa.*

MJ: Tak, tylko warto pamiętać o metodologii eksperymentu. Możemy podejść do tego ilościowo, ile razy mi się udało. Ale też jakościowo.

Ja pamiętam, jak kiedyś postanowiłem, że będę biegał. I okazało się, że w bieganiu najtrudniejsze nie jest bieganie. W bieganiu najtrudniejsze jest wyjście z domu.

IB: *Dokładnie. Najtrudniej jest zacząć.*

MJ: Bo jak już masz założone ubrania, już trochę się spocieś, to już jedziesz dalej. Więc może nie chodzi o to, żeby postanowić „będę biegać”, tylko żeby wyobrazić sobie uczucie na końcu biegu albo przypomnieć sobie, co zobaczę, kiedy będę biec.

IB: *Mówimy też o diagnozie siebie. Bo zanim zaplanujemy przyszłość, powinniśmy wiedzieć, w jakim miejscu jesteśmy.*

MJ: Jeśli ktoś mówi sobie, że w 2026 przebiegnie maraton, a ostatni raz biegał na WF-ie w 1996 roku, to nie znaczy, że cel jest zły. Tylko trzeba się liczyć z tym, że droga będzie dużo dłuższa niż u kogoś, kto w zeszłym roku przebiegł półmaraton.

IB: *I chyba ważne jest też to, jak radzimy sobie z rozczarowaniem.*

MJ: Każdy z nas kiedyś będzie sobą rozczarowany. Pytanie brzmi: czy w takiej sytuacji stajemy się dla siebie okrutni.

Może być tak, że w dzieciństwie nasze porażki spotykały się z wyśmiewaniem czy poniżaniem. I mimo, że wiemy, że tak nie należy, to gdzieś na poziomie automatycznych reakcji traktujemy siebie w podobny sposób.



IB: *A przecież porażka jest częścią procesu.*

MJ: Dokładnie. Myślę o tym w kontekście sportu. Kiedy mój syn wraca po przegranym meczu, to nie mówię „nic się nie stało”. Stało się. Przegraliście. Boli was. Pobądźcie w tym bólu. Ten ból nie jest zły. On jest informacją. Na jego podstawie można wyciągać wnioski.

IB: *Wracając do planowania – dlaczego krótkie cele często działają lepiej niż te bardzo odległe?*

MJ: Krótkie cele działają lepiej, bo jako ludzie ulegamy „społecznemu skrącaniu”, dążymy do szybkiej gratyfikacji. Jeśli na nagrodę musimy czekać zbyt długo, zazwyczaj pojawia się coś, co skuteczniej odwróci naszą uwagę. Często karmimy się mitami o niezłomności, jak w przypadku *Aryi Stark* z serialu „*Gra o Tron*”, ale zapominamy, że historie sukcesu, które znamy z mediów, to tylko wycinek rzeczywistości. Ci, którym się nie udało, zazwyczaj milczą.

Nasza zdolność planowania przypomina widzenie stereoskopowe: precyzyjnie oceniamy to, co jest blisko, ale przy dużym dystansie już tylko zgadujemy. Planowanie na rok czy pięć lat to hazard oparty na lichych danych. Znacznie zdrowiej jest skupić się na tym, co tu i teraz. Zamiast zakładać: „znajdę pracę w nowym roku”, co nie do końca zależy od nas, lepiej postanowić: „codziennie przez godzinę szukam ofert”. W krótkiej perspektywie mamy realny wpływ na swoje działania i możemy po prostu bardziej cieszyć się drogą, zamiast ścigać się o to, kto pierwszy dotrze do mety.

Nowy rok nie musi być kolejnym odgrzewanym schematem z przeszłości. Zrozumienie mechanizmów, które nami kierują, to pierwszy krok do tego, by zacząć planować zdrowiej i skuteczniej. To tylko fragment rozmowy z **Maciejem Jonkiem** w podcaście „**Z pracą na TY**”. Jeśli chcecie posłuchać całej rozmowy o motywacji, planowaniu i psychologii zmiany - zapraszamy do odsłuchania pełnego odcinka na: **YouTube lub Spotify**.



Apetyt na pracę

Marta Bobrowska

Odkrywanie własnego potencjału

Kompetencje: mocne i słabe strony – poszerzanie świadomości i odkrywanie własnego potencjału podczas warsztatów i sesji coachingowych.

W dynamicznie zmieniającym się rynku pracy kompetencje stają się kluczowym kapitałem każdego pracownika i osoby poszukującej zatrudnienia. Coraz częściej to nie tylko wykształcenie czy doświadczenie zawodowe decydują o sukcesie, lecz także świadomość własnych zasobów, umiejętność ich rozwijania oraz gotowość do pracy nad obszarami wymagającymi wzmocnienia. Automatyzacja, cyfryzacja i rosnące wymagania pracodawców sprawiają, że samo doświadczenie zawodowe często nie wystarcza. Coraz większe znaczenie mają **kompetencje** – zarówno twarde, jak i miękkie – oraz umiejętność świadomego zarządzania własnym rozwojem. Warsztaty z doradcą zawodowym i sesje coachingowe odgrywają w tym procesie istotną rolę, wspierając uczestników w odkrywaniu własnego potencjału i budowaniu spójnej ścieżki zawodowej.

Kompetencje – co to właściwie znaczy?

Kompetencje to połączenie wiedzy, umiejętności i postaw, które pozwalają efektywnie wykonywać określone zadania zawodowe. Dzielimy je na:

- **kompetencje twarde** – specjalistyczna wiedza i konkretne umiejętności (np. obsługa programów komputerowych, znajomość języków obcych, uprawnienia zawodowe),
- **kompetencje miękkie** – umiejętności interpersonalne i społeczne (komunikacja, praca zespołowa, zarządzanie czasem, odporność na stres).

Wielu uczestników projektów aktywizacyjnych nie zawsze potrafi trafnie nazwać swoje mocne strony. Często koncentrują się na brakach – nie dostrzegając doświadczeń i kompetencji zdobytych w pracy, wolontariacie czy życiu prywatnym.

Mocne i słabe strony – punkt wyjścia do rozwoju

Rozpoznanie własnych kompetencji, to pierwszy krok do świadomego planowania kariery. Mocne strony – takie jak umiejętności komunikacyjne,



samodzielność, zdolność analitycznego myślenia czy odporność na stres – stanowią fundament, na którym można budować dalszy rozwój zawodowy. Z kolei słabe strony nie powinny być postrzegane jako ograniczenie, lecz jako obszar do pracy i nauki.

Podczas warsztatów uczestnicy uczą się trafnie identyfikować swoje kompetencje, często korzystając z narzędzi diagnostycznych, ćwiczeń grupowych czy informacji zwrotnej od innych. Takie podejście pozwala spojrzeć na siebie z nowej perspektywy i przełamać schematy myślenia o własnych możliwościach.

Poszerzanie świadomości kompetencyjnej

Świadomość własnych kompetencji to nie tylko wiedza o tym, „co potrafię”, ale także zrozumienie, w jakich sytuacjach dana umiejętność jest szczególnie cenna i jak można ją wykorzystać na rynku pracy. Warsztaty z poradnictwa zawodowego sprzyjają refleksji nad dotychczasowymi doświadczeniami zawodowymi i życiowymi, pomagając uczestnikom dostrzec umiejętności nabyte również poza formalnym zatrudnieniem, np. w wolontariacie, opiece nad bliskimi czy działalności społecznej.

Dzięki temu osoby bezrobotne lub zmieniające ścieżkę kariery zyskują większą pewność siebie i lepsze przygotowanie do rozmów kwalifikacyjnych, a także do podejmowania decyzji edukacyjnych i zawodowych.

Rola coachingu w odkrywaniu potencjału

Sesje coachingowe stanowią cenne uzupełnienie warsztatów grupowych. Indywidualna praca z coachem pozwala w bezpiecznej atmosferze pogłębić samoświadomość, określić cele zawodowe lub osobiste oraz zaplanować konkretne działania rozwojowe. Coach nie doradza i nie daje gotowych rozwiązań, lecz poprzez pytania i narzędzia rozwojowe wspiera klienta w samodzielnym odkrywaniu potencjału i pokonywaniu wewnętrznych barier. Dla wielu osób jest to pierwszy moment, w którym mogą zatrzymać się i świadomie przyrzeć swoim aspiracjom, wartościom i możliwościom. Efektem coachingu jest często wzrost motywacji, poczucia sprawczości oraz gotowości do podejmowania nowych wyzwań zawodowych.

Korzyści dla uczestników i rynku pracy

Rozwijanie kompetencji poprzez warsztaty i coaching przynosi korzyści nie tylko samym uczestnikom, lecz także pracodawcom i rynkowi pracy. Osoby świadome swoich mocnych stron są bardziej zaangażowane, elastyczne i lepiej



dopasowane do wykonywanych ról. Z kolei umiejętność pracy nad słabszymi obszarami sprzyja długofalowej adaptacji do zmian i podnoszeniu kwalifikacji.

Działania podejmowane przez doradców zawodowych w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku, w obszarze rozwoju kompetencji wpisują się w ideę uczenia się przez całe życie i realnie wspierają aktywizację zawodową. Inwestycja w świadomość i potencjał człowieka to lokata, która procentuje zarówno na poziomie indywidualnym, jak i społecznym.

Poszerzanie świadomości własnych mocnych i słabych stron ma kluczowe znaczenie zarówno w życiu zawodowym, jak i osobistym. To proces, który pozwala lepiej zrozumieć siebie, podejmować trafniejsze decyzje oraz skuteczniej funkcjonować na rynku pracy. Poniżej przedstawiono najważniejsze powody, dla których warto rozwijać taką świadomość.

Co daje klientowi PUP znajomość mocnych i słabych stron?

1. Lepsze wykorzystanie własnego potencjału

Znajomość mocnych stron umożliwia świadome opieranie się na swoich zasobach. Osoby, które wiedzą, w czym są dobre, potrafią wybierać zadania, role zawodowe i ścieżki rozwoju zgodne ze swoimi predyspozycjami, co zwiększa ich skuteczność i satysfakcję z pracy.

2. Realistyczne planowanie rozwoju

Świadomość słabszych obszarów nie służy krytyce, lecz rozwojowi. Pozwala określić, jakie kompetencje warto wzmocnić, uzupełnić lub rozwinąć poprzez szkolenia, warsztaty czy praktyczne doświadczenia. Dzięki temu rozwój staje się celowy i dopasowany do realnych potrzeb.

3. Większa pewność siebie i poczucie sprawczości

Poznanie własnych możliwości sprzyja budowaniu zdrowej pewności siebie. Osoby świadome swoich kompetencji są bardziej asertywne i lepiej radzą sobie w sytuacjach wymagających autoprezentacji, np. podczas rozmów kwalifikacyjnych oraz częściej podejmują inicjatywę oraz nowe wyzwania.

4. Skuteczniejsze podejmowanie decyzji zawodowych

Świadomość swoich mocnych i słabych stron ułatwia podejmowanie decyzji dotyczących zmiany pracy, przekwalifikowania czy dalszej edukacji. Pozwala unikać wyborów przypadkowych i lepiej dopasować kierunek rozwoju do indywidualnych predyspozycji.



5. Lepsza współpraca z innymi

Znajomość własnych ograniczeń sprzyja otwartości na współpracę i korzystanie z kompetencji innych osób. Dzięki temu łatwiej budować efektywne zespoły, w których różnorodne umiejętności wzajemnie się uzupełniają.

6. Większa odporność na zmiany

Rynek pracy nieustannie się zmienia. Osoby świadome swoich zasobów i obszarów do rozwoju są bardziej elastyczne, szybciej adaptują się do nowych wymagań i łatwiej odnajdują się w zmieniających się warunkach zawodowych.

Podsumowanie

Poszerzanie świadomości mocnych i słabych stron to inwestycja w rozwój osobisty i zawodowy. Umożliwia lepsze wykorzystanie potencjału, wzmacnia motywację i pomaga budować stabilną, świadomie zaplanowaną ścieżkę kariery. W dłuższej perspektywie przekłada się to na większą satysfakcję z pracy i większe szanse na trwałe funkcjonowanie na rynku pracy. Kompetencje to zasób, który można i warto rozwijać. Warsztaty z doradcą zawodowym oraz sesje coachingowe stanowią skuteczne narzędzia wspierające odkrywanie mocnych stron, pracę nad słabszymi obszarami oraz budowanie świadomej i satysfakcjonującej drogi zawodowej. W dobie ciągłych zmian na rynku pracy umiejętność poznania i wykorzystania własnego potencjału staje się jedną z najważniejszych kompetencji przyszłości.

Nowoczesny urząd pracy to nie tylko instytucja rejestrująca osoby bezrobotne i przedstawiająca oferty zatrudnienia. To także miejsce, w którym można otrzymać wsparcie rozwojowe – warsztaty kompetencyjne, doradztwo zawodowe, coaching czy szkolenia podnoszące kwalifikacje. Inwestowanie w rozwój kompetencji to inwestowanie w lokalny rynek pracy. Osoby świadome swoich mocnych stron, gotowe do pracy nad słabszymi obszarami i otwarte na naukę, szybciej odnajdują się w zmieniających się realiach zawodowych. Rozpoznanie mocnych i słabych stron, poszerzanie świadomości oraz odkrywanie własnego potencjału to proces, który wymaga wsparcia, refleksji i zaangażowania.

Warsztaty oraz sesje coachingowe oferowane przez Urząd Pracy we Włocławku stanowią skuteczne narzędzie aktywizacji zawodowej.

Świadomy pracownik to pracownik skuteczny – a rozwój kompetencji jest dziś jednym z najważniejszych elementów budowania stabilnej i satysfakcjonującej kariery zawodowej.



PUP News

Aleksandra Lechowicz

Zajęcia doradcze w minionym roku i dziś

Doradcy zawodowi Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku prowadzą zajęcia w ramach poradnictwa zawodowego. Na warsztaty kwalifikujemy osoby przede wszystkim na podstawie wcześniej zgłoszonego przez nie u doradcy ds. zatrudnienia zainteresowania wybranymi tematami. Zrealizowane tematy w ubiegłym roku oraz na bieżąco to:

- „Komunikacja i asertywność”,
- „Odkryj swoją wartość”,
- „Rozmowa kwalifikacyjna i autoprezentacja”,
- „Kompetencje (mocne i słabe strony)”,
- „Dokumenty aplikacyjne”.

Łącznie w 2025 roku zorganizowano 10 grup warsztatowych, w których uczestniczyły 83 osoby. Aktualnie w 2026 roku odbyło się już 11 grup zajęć dla 83 uczestników. W tej liczbie znajdują się zajęcia dla 9 uczestników programu „Sukces Niewykluczony”, realizowanego wspólnie z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Rodzinie we Włocławku (Klubem Integracji Społecznej). Odbyły się już cztery z pięciu planowanych sesji:

- „Mój potencjał/moje kompetencje”,
- „Aktywne poszukiwanie pracy”,
- „Poprawne pisanie dokumentów aplikacyjnych”,
- „Metody autoprezentacji i prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych”.

Na podstawie porozumienia z Urzędem Miasta we Włocławku dodatkowo, poza własną salą, do prowadzenia spotkań z naszymi klientami wykorzystujemy pomieszczenie udostępnione w Centrum Aktywizacji i Przedsiębiorczości przy ul. 3-go Maja 18 we Włocławku.





Zainteresowaniem cieszą się zajęcia o tematyce dotyczącej rekrutacji, poruszające zagadnienia związane z autoprezentacją i przygotowaniem się do odpowiedzi na pytania pracodawców. Z tym tematem ściśle wiąże się znaczenie umiejętności komunikacji i asertywności podczas poszukiwania pracy. Wiele osób potrzebuje informacji o zasadach opracowania dokumentów aplikacyjnych. Nie ulega wątpliwości, że skuteczna autoprezentacja wymaga wcześniej dobrego poznania swoich możliwości, umiejętności i wymagań wobec pracy. Część osób, które ukończyły jeden z opisanych warsztatów z dużym zainteresowaniem zapisuje się na kolejne tematy, uzupełniając swoją wiedzę i praktyczne umiejętności. Zajęcia są prowadzone z wykorzystaniem metody miniwykładu, ale przede wszystkim zawierają szereg praktycznych ćwiczeń rozwijających umiejętności z danej tematyki. Programy poszczególnych warsztatów są zaplanowane na 4 godziny szkoleniowe. Możliwość pracy w grupie osób o podobnym problemie zawodowym oraz wymiana doświadczeń są okazją do uzupełniania swoich kompetencji i wzrostu pewności siebie.

W zeszłym roku odbyły się 2 grupy szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy. Wzięło w nim udział łącznie 27 osób. Aktualnie rozpoczęła się kolejna 12-osobowa grupa szkoleniowa. Szkolenie to obejmuje 18 sesji warsztatowych, prowadzonych w ciągu 10 dni roboczych (40 godzin zegarowych) oraz 5 dni aktywnego poszukiwania pracy z pomocą specjalistów urzędu pracy (40 godzin zegarowych). Tematyka szkolenia wspiera uczestników w: poznaniu własnych możliwości, wyborze odpowiedniego stanowiska pracy, przygotowaniu właściwych dokumentów aplikacyjnych, wykorzystywaniu różnych metod poszukiwania pracy oraz przygotowaniu siebie do rozmów kwalifikacyjnych. Istotnym elementem szkolenia jest wsparcie grupowe oraz nawiązywanie nowych relacji z innymi osobami. Udział w szkoleniu pomaga w podniesieniu samooceny, pobudza do aktywności i wspiera w wyznaczaniu i realizacji własnych celów, przede wszystkim zawodowych.

W zakresie poradnictwa zawodowego zorganizowaliśmy także spotkania informacyjne (grupowa informacja zawodowa). W 2025 roku było to 40 grup, w których uczestniczyło 300 osób. W tym roku odbyły się już 4 grupy dla łącznie 29 osób. Tematyka spotkań obejmuje przede wszystkim przekazanie aktualnych informacji o dostępnych formach i zasadach pomocy urzędu pracy. Szczególną uwagę skupiamy na osobach do 30 roku życia. Według wytycznych Unii Europejskiej, tzw. „Gwarancji dla młodzieży”, osoby w tym wieku powinny w ciągu 4 miesięcy od rejestracji w urzędzie pracy uzyskać pomoc w aktywizacji.



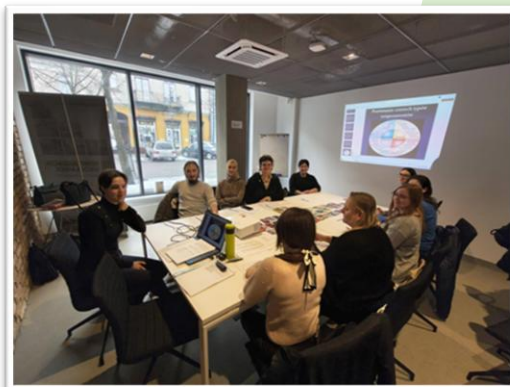
Kapitulniak

Strona | 15

Nr 01
2026

Przedstawiamy im więc możliwości wsparcia i wyjaśniamy, jak ważna jest ich aktywność na rynku pracy.

Harmonogram zajęć i spotkań informacyjnych planowanych w kolejnym kwartale publikowany jest na naszej stronie internetowej, a zbliżające się terminy warsztatów i zasady zapisów są przypominane na profilu FB urzędu pracy. W razie zainteresowania wybranymi tematami warto skontaktować się z doradcami zawodowymi.



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

WYKAZ PORAD GRUPOWYCH
ORAZ
SPOTKAŃ INFORMACYJNYCH



Projekty pilotażowe, czyli jak wspólnie rozwinąć skrzydła

Zgodnie z ustawą o rynku pracy i służbach zatrudnienia projekt pilotażowy to „przedsięwzięcie polegające na wdrażaniu nowych metod, narzędzi i sposobów aktywności zawodowej i wsparcia zatrudnienia w celu przygotowywania nowych rozwiązań o charakterze systemowym, finansowane z rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy”. Ta sucha, formalna definicja niesie ze sobą ogromny potencjał twórczy. Konkretnie instytucje publiczne mają bowiem kompetencje do konceptualizacji i kreacji nowych rozwiązań, których w powyższej ustawie nie przewidziano. To oznacza, że ustawodawca szerzej otworzył drzwi do nowych możliwości. Służby zatrudnienia, wyróżnione w nazwie ustawy, mają nie tylko realizować ustalone, skodyfikowane formy pomocy, ale także dysponują kompetencjami do proponowania rozwiązań nowatorskich. Takie podejście powoduje, że ww. instytucje nie są wyłącznie odtwórczymi wykonawcami, ale mogą wejść w rolę twórczych inspiratorów. Wymyślając nowe metody wsparcia i testując je w ramach projektu pilotażowego, służby zatrudnienia wpływają na systemowe rozwiązania regulowane prawem. Między innymi ten aspekt cytowanej ustawy sprawia, że podmioty takie jak urząd pracy nie są „zwykłą administracją”, lecz mają w swoim „kodzie biurokratycznego DNA” wpisany gen kreatywny. Inną sprawą jest pytanie co jest potrzebne, aby ten „gen twórcy” uaktywnił się w tego typu instytucjach? Odpowiedź na to pytanie jest jednym z celów niniejszego tekstu.

Należy podkreślić, że przepis o możliwości tworzenia projektów pilotażowych był obecny także w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która obowiązywała w latach 2004 – 2025. Nowe rozwiązania legislacyjne nie są zatem oryginalne w tym, że stawiają na, nomen omen, oryginalność służb zatrudnienia. Można zatem powiedzieć, że od dawna instytucje rynku pracy nie powinny być traktowane tylko jako standardowe urzędy i nie powinny ograniczać się do ewidencjonowania osób i usług czy wydawania decyzji administracyjnych. Podmioty zajmujące się rynkiem pracy muszą być aktywnym inspiratorem kształtującym ten rynek. Takie instytucje,



reprezentując ogólnie rozumiane państwo, mają diagnozować rzeczywistość i proponować rozwiązania służące wzmocnieniu społecznego dobrostanu. Jest to ewidentna cecha państwa opiekuńczego, solidarnego, które nie pełni roli biernego obserwatora, lecz podejmuje różnorodne interwencje, także o charakterze twórczym, projektowym. W ten sposób instytucje publiczne mogą podawać rękę potrzebującym, zamiast zdawać się na nieprzewidywane ruchy „niewidzialnej ręki rynku”.

W ustawie o rynku pracy (...) wprowadzono specjalny rozdział regulujący uprawnienia instytucji do konstruowania projektów pilotażowych. Art. 211 tejszej ustawy wskazuje, że projekt pilotażowy może być inicjowany przez ministra właściwego do spraw pracy, marszałka lub starostę. Oznacza to, że na różnych szczeblach władzy publicznej (krajowym, wojewódzkim, powiatowym) istnieje kompetencja do kreatywnych działań na rzecz rynku pracy. Zgodnie z przepisami projekt pilotażowy, po uzyskaniu pozytywnej opinii ministra właściwego do spraw pracy, jest realizowany na podstawie umowy zawieranej między tymże ministrem, a podmiotem proponującym nowe rozwiązania. Przepisy regulują, że do takich podmiotów należą: wojewódzkie i powiatowe urzędy pracy, podmioty ekonomii społecznej, OHP, agencje zatrudnienia, instytucje szkoleniowe, jednostki samorządu terytorialnego, podmioty tworzące centra integracji społecznej lub podmioty prowadzące kluby integracji społecznej oraz inne podmioty współpracujące z urzędami pracy. To dość szerokie spektrum instytucji, posiadających różne uprawnienia i zasoby. Współpraca pomiędzy tymi podmiotami przynosi efekt synergii, co powinno przekładać się na jakość pomocy oferowanej odbiorcom usług.

PUP we Włocławku posiada doświadczenie w zakresie opracowywania i realizacji projektów. Mamy w dorobku nie tylko autorskie, indywidualne inicjatywy, ale także projekty partnerskie. Zamieszczenie w ustawie o rynku pracy (...) rozdziału o projektach pilotażowych daje nam asumpt do szukania nowych idei oraz rozwiązań. Szczególnie, że wiele kwestii związanych z rynkiem pracy i problematyką aktywizacji wymaga opracowania i testowania nowych modeli działania. Dotyczy to zagadnień wsparcia osób długotrwale bezrobotnych, osób biernych na rynku pracy, motywowania do pracy dłużników alimentacyjnych czy integracji cudzoziemców poprzez pracę.

Idea projektu rozwijania kompetencji miękkich

Jako przykład nowej inicjatywy warto przytoczyć aktualny szkic projektu pilotażowego, który jest w trakcie konceptualizacji. PUP we Włocławku



przeprowadził badanie przedsiębiorstw na reprezentatywnej próbie 300 firm. Oprócz prognozy zatrudnienia na kolejny rok, jednym z celów badania było ustalenie rankingu kompetencji na rynku pracy. Chodziło o stwierdzenie: jakie umiejętności są najbardziej pożądane przez pracodawców. W raporcie z badania przedstawiono oceny dla 15 umiejętności wskazanych przez PUP. Prezentowane wyniki obrazują, ile „budżetu uwagi” rynku pracy zgromadziła każda kompetencja. Tym samym opracowaliśmy miarę zapotrzebowania rynku pracy na konkretne umiejętności. Im więcej punktów łącznie, tym więcej firm uznało daną kompetencję za potrzebną, za bardziej ważną. To jednocześnie miara zasięgu i siły potrzeby danej umiejętności na lokalnym rynku pracy. Okazało się, że pierwsze miejsce w rankingu zajmują tzw. kompetencje miękkie, które nie są alternatywą dla kompetencji zawodowych, lecz warunkiem ich efektywnego wykorzystania na rynku pracy.

Reasumując: w badaniu 300 lokalnych firm pracodawcy jednoznacznie wskazali, że takie umiejętności jak komunikacja, współpraca, planowanie własnych działań to kluczowe kompetencje w miejscu pracy. Odpowiedziało tak ponad 83% ankietowanych. W trakcie badania zadaliśmy także pytanie, czy firmy są zainteresowane zajęciami dla pracowników w zakresie rozwijania kluczowych kompetencji, w tym: dobrej komunikacji personelu, umiejętności efektywnej pracy w zespole, właściwego planowania przez kadrę własnych działań. Co czwarta firma wskazała, że potrzebuje takich zajęć. W odpowiedzi na te wnioski z badań, PUP we Włocławku przygotował szkic projektu wsparcia dla lokalnych przedsiębiorstw, z zamiarem aplikowania o środki finansowe do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

Celem projektu jest rozwijanie kompetencji miękkich w miejscu pracy. Dzięki warsztatom prowadzonym przez doradców zawodowych, PUP umożliwił personelowi firmy m.in. rozwój umiejętności komunikacyjnych, poprawę współpracy w zespole oraz poznanie zasad planowania działań i ich efektywnej realizacji. Te kompetencje to fundamenty pracy każdego zespołu. Dodatkowe cele projektu to wsparcie firm poprzez doradztwo specjalistyczne oraz szkolenia kwalifikacyjne pracowników. Inicjatywa PUP przewiduje zatem wiele korzyści i obejmuje:

1. Warsztaty poradnictwa zawodowego dla wytypowanych pracowników (4 godziny dziennie przez 4 dni uzgodnione z firmą). Celem zajęć jest rozwijanie u pracowników tych kompetencji, które w naszym badaniu okazały się kluczowe:



- a. umiejętności komunikacyjnych – pracownik zyskuje wiedzę jak lepiej się porozumiewać,
 - b. umiejętności pracy zespołowej – kadra zyskuje kompetencje do lepszej pracy w grupie,
 - c. umiejętności planowania działań oraz ich skutecznej realizacji – pracownik efektywniej planuje i wykonuje powierzone zadania,
 - d. umiejętności radzenia sobie ze stresem i wypaleniem zawodowym.
2. Bon konsultacyjny dla firmy o wartości 10.000 zł. Z tych środków firma finansuje dowolnego specjalistę branżowego, który pomoże ustalić jakie rozwiązania techniczne lub organizacyjne mogą podnieść efektywność przedsiębiorstwa.
 3. Świadczenie kompensacyjne – kwota za udział kadry w warsztatach poradnictwa zawodowego; możliwe są dwie opcje:
 - a. albo jest to świadczenie dla firmy, gdy zajęcia będą w godzinach pracy (kompensata za czas pracowników na warsztatach poradnictwa zawodowego);
 - b. albo będzie to świadczenie stypendialne dla pracowników, za to, że biorą udział w zajęciach poza godzinami pracy.
 4. Możliwość sfinansowania dodatkowych szkoleń dla pracowników.

Celem projektu jest zwrócenie uwagi na znaczenie kompetencji miękkich w miejscu pracy. Dzięki warsztatom prowadzonym przez doradców zawodowych, PUP umożliwi personelowi firmy m.in. rozwój umiejętności komunikacyjnych, poprawę współpracy w zespole oraz poznanie zasad planowania działań i ich efektywnej realizacji. Te kompetencje to fundamenty pracy każdego zespołu. Dodatkowe cele projektu to wsparcie firm poprzez doradztwo specjalistyczne oraz szkolenia kwalifikacyjne pracowników. Aktualnie prowadzimy nabór firm do udziału w tym projekcie. Zanim złożymy wniosek do MRPiPS, musimy mieć potencjalnych beneficjentów.

Powyższy szkic projektu pilotażowego to tylko przykład, w jaki sposób urząd pracy może podejść do swojej rynkowej roli, a także jak może wykorzystać przepisy do nowego spojrzenia na zadania swojej kadry. Prowadzenie przez kadrę doradców zawodowych urzędu pracy zajęć warsztatowych dla osób pracujących to novum wzmacniające firmy, ale też swoista profilaktyka bezrobocia. Dla każdej osoby zdolnej do zatrudnienia kompetencje społeczne są istotne w środowisku pracy oraz w sytuacji poszukiwania nowego etatu.



Jak wspominałem na początku artykułu, celem niniejszych rozważań jest m.in. odpowiedź na pytanie co jest potrzebne, aby „gen twórcy” uaktywnił się w takich instytucjach jak urzędy pracy? Sądzę, że istnieje kilka kluczowych elementów czy też bodźców wpływających na to czy urząd pracy rozwinie skrzydła w ramach projektów pilotażowych i innych działań kreatywnych.

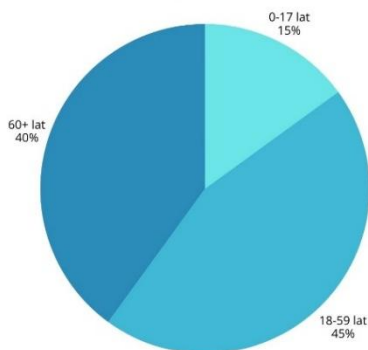
- Pierwsza sprawa to motywująco-inspirująca rola kadry kierowniczej. Osoby pełniące funkcję kierowniczą powinny otwierać przestrzeń na innowacyjne przedsięwzięcia. Polega to na tym, że z jednej strony umożliwia się kadrze urzędu zgłaszanie ciekawych pomysłów, ale z drugiej strony kierownictwo również proponuje nowe idee jako zaczyn kolektywnych rozważań. Innymi słowy kierownictwo słucha oraz inspiruje.
- Drugi element to inwestowanie w rozwój kadry urzędu. Pracownicy mają być doświadczonymi, zorientowanymi w sytuacji specjalistami, a ich kompetencje są zdecydowanie najważniejszym zasobem instytucji. Wiedza to źródło innowacji.
- Trzeci element niezbędny do uruchomienia „genu kreatywności” to otwarcie na relacje instytucjonalne. PUP powinien zacieśniać więzi z lokalnymi podmiotami publicznymi. Łączenie instytucjonalnych kompetencji i uprawnień, sumowanie zasobów, to niezbędne działanie w ramach struktury samorządowej. PUP we Włocławku od lat współpracuje z KIS, CPZ, OHP i wieloma innymi instytucjami, co niejednokrotnie przełożyło się na konkretne inicjatywy.
- Czwarta sprawa to relacje z pracodawcami, które są niezwykle ważne przy proponowaniu i realizowaniu projektów pilotażowych oraz innych przedsięwzięć zmierzających do głównego celu jakim jest zatrudnienie osób bezrobotnych.
- Piąty element to właściwa diagnoza rynku. PUP powinien mieć należyte rozpoznanie czego oczekują jego klienci i jakie aktualnie posiadają możliwości. Znajomość kompetencji, deficytów i motywacji osób szukających pracy oraz rozpoznanie potencjału zatrudnieniowego firm, to jedna z podstawowych kwestii przy opracowywaniu jakichkolwiek projektów dotyczących rynku pracy. Profesjonalne badania rynku są inspiracją do działań projektowych.



Pracownik w kleszczach. Jak pokolenie kanapki zmienia współczesny rynek pracy.

Polski rynek pracy wchodzi w fazę, w której zmiany demograficzne przestają być prognozą, a stają się codziennym doświadczeniem pracodawców i instytucji publicznych. Według danych Głównego Urzędu Statystycznego do 2050 roku osoby w wieku 60+ będą stanowiły blisko 40% populacji kraju, co oznacza fundamentalną zmianę struktury społecznej i ekonomicznej państwa. Starzenie się społeczeństwa przekłada się bezpośrednio na rosnące zapotrzebowanie na opiekę długoterminową, szczególnie wśród osób powyżej 80. roku życia, ponieważ w tej grupie znacząco wzrasta ryzyko niesamodzielności.

Struktura demograficzna Polski do 2050 roku.



W praktyce oznacza to jedno: system instytucjonalny nie jest i w najbliższych dekadach nie będzie w stanie samodzielnie zabezpieczyć wszystkich potrzeb opiekuńczych seniorów. Już dziś ponad 70% opieki nad osobami starszymi w Unii Europejskiej realizowane jest w sposób nieformalny, czyli przez członków rodziny. To właśnie w tym miejscu pojawia się tzw. pokolenie kanapki.

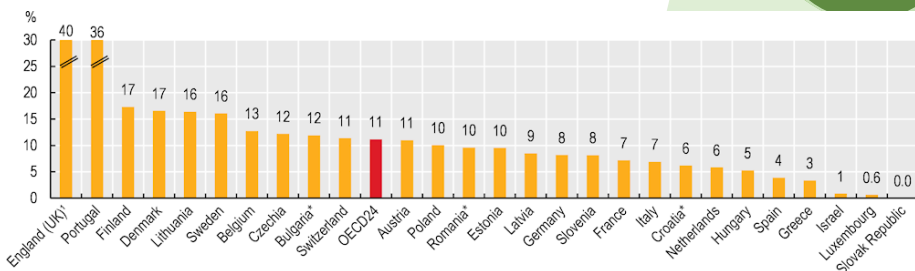


Niewidzialny filar systemu opieki.

Pokolenie kanapki (*sandwich generation*) to osoby aktywne zawodowo, które równocześnie sprawują opiekę nad starzejącymi się rodzicami lub dziadkami oraz wspierają swoje dzieci. Najczęściej są to kobiety w wieku produkcyjnym, które próbują pogodzić role pracownika, opiekuna i członka rodziny. W Polsce szacuje się, że około 1,7 mln osób pełni funkcję nieformalnych opiekunów osób starszych. W wielu przypadkach opieka ta przekracza 20 godzin tygodniowo, co – jak wskazują badania World Health Organization – prowadzi do pogorszenia zdrowia fizycznego i psychicznego opiekunów oraz zwiększa ryzyko wypalenia opiekuńczego.



Nie jest to jedynie problem indywidualny. Opieka nieformalna ma również wymiar makroekonomiczny. W krajach europejskich jej wartość ekonomiczna szacowana jest na poziomie od 0,8% do 4,9% PKB. Innymi słowy – system ochrony zdrowia i pomocy społecznej funkcjonuje dzięki nieodpłatnej pracy setek tysięcy pracowników, którzy po godzinach formalnej pracy stają się opiekunami.



Odsetek nieformalnych opiekunów codziennych, którzy również pracują w latach 2021–2022 wg. raportu OECD „Health at a Glance 2025”.

Koszty opieki – prywatne decyzje o publicznych skutkach

Wysokie koszty usług opiekuńczych stanowią jeden z kluczowych czynników zmuszających rodziny do przejęcia obowiązków opiekuńczych. Dostęp do opieki instytucjonalnej jest ograniczony zarówno finansowo, jak i organizacyjnie, co powoduje, że ciężar opieki przenosi się na gospodarstwa domowe. Efektem są decyzje o ograniczeniu wymiaru etatu, rezygnacji z pracy, przejściu na mniej wymagające stanowisko lub wcześniejszym zakończeniu aktywności zawodowej.

Z perspektywy pracodawcy oznacza to wzrost absencji, spadek produktywności oraz rotację pracowników. Z perspektywy państwa – niższe wpływy z podatków i składek oraz zwiększone ryzyko ubóstwa emerytalnego w przyszłości.





Dodatkowo około 60% opiekunów nieformalnych stanowią kobiety, co – jak wskazuje OECD – pogłębia istniejące nierówności na rynku pracy i przyczynia się do niższych świadczeń emerytalnych tej grupy.

Podwójne obciążenie jako nowe ryzyko rynku pracy.

Łączenie pracy zawodowej z opieką nad osobą niesamodzielną prowadzi do zjawiska podwójnego obciążenia. Pracownicy dotknięci tym problemem częściej:

- korzystają ze zwolnień lekarskich również z powodu własnego wyczerpania,
- doświadczają chronicznego stresu,
- ograniczają swoją aktywność zawodową,
- rezygnują z rozwoju zawodowego.

W dłuższej perspektywie skutkuje to nie tylko wypaleniem opiekuńczym, ale również zawodowym. Badania realizowane przez Instytut Badań Edukacyjnych w ramach projektu „Opiekuję się – pracuję” pokazują, że osoby pełniące funkcje opiekuńcze często wymagają przede wszystkim wsparcia emocjonalnego, a dopiero w dalszej kolejności doradztwa zawodowego.

Wyzwania dla polityki rynku pracy i pracodawców.

Dotychczasowe rozwiązania prawne, takie jak pięciodniowy urlop opiekuńczy, możliwość pracy zdalnej dla opiekunów osób z niepełnosprawnością czy wnioskowanie o elastyczny czas pracy, stanowią istotny krok w kierunku wsparcia pracowników. Nie odpowiadają jednak na skalę potrzeb wynikających z procesu starzenia się społeczeństwa. Z badań CBOS wynika, że osoby starsze w Polsce nadal preferują opiekę sprawowaną przez członków rodziny, marginalizując rolę instytucji. Oznacza to, że znaczenie opieki nieformalnej będzie rosło niezależnie od rozwoju systemu usług publicznych.

W tej sytuacji kluczową rolę mogą odegrać pracodawcy poprzez:

- wprowadzanie elastycznych form zatrudnienia,
- rozwój benefitów opiekuńczych,
- dostęp do doradztwa psychologicznego,
- szkolenia z zakresu opieki nad osobą niesamodzielną,
- tworzenie pracowniczych sieci wsparcia.

Takie działania mogą ograniczyć ryzyko rezygnacji z pracy przez opiekunów i sprzyjać dłuższej aktywności zawodowej tej grupy.



Pracownicy łączący obowiązki zawodowe z opieką nad osobami starszymi pełnią funkcję nieformalnego zaplecza systemu opieki społecznej, jednocześnie ponosząc znaczące koszty zdrowotne i finansowe. Włączenie ich potrzeb do polityk zatrudnienia oraz strategii zarządzania wiekiem powinno stać się jednym z priorytetów instytucji rynku pracy i pracodawców. W przeciwnym razie rosnące obciążenia opiekuńcze mogą skutkować trwałym odpływem doświadczonych pracowników z rynku pracy oraz pogłębieniem nierówności społeczno-ekonomicznych w starzejącym się społeczeństwie.

POKOLENIE KANAPKI STAJE SIĘ JEDNYM Z KLUCZOWYCH UCZESTNIKÓW RYNKU PRACY, CHOĆ JEGO ROLA POZOSTAJE W DUŻEJ MIERZE NIEDOSTRZEGANA.



Źródła:

- Raport OECD „Health at a Glance 2025”;
- Raport z interwencji badawczej skierowanej do opiekunów osób bliskich niesamodzielnych sporządzony w ramach projektu „Opiekuję się – pracuję”;
- Analiza GUS „Sytuacja osób starszych w Polsce w 2024 r.”;
- Ekspertyza Centrum Badań nad Starością i Starzeniem się Społeczeństwa „Potrzeby ludzi starszych i stopień ich zaspokojenia” - Zdzisław Czajka Instytut Pracy i Spraw Socjalnych.



Fotogaleria Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku



Inauguracja nowej kadencji Powiatowej
Rady Rynku Pracy - styczeń 2026



Inauguracja nowej kadencji
Powiatowej Rady Rynku Pracy
- styczeń 2026



Dr Adam Grudzień gościem w
podcaście "Z pracą na TY?" -
styczeń 2026

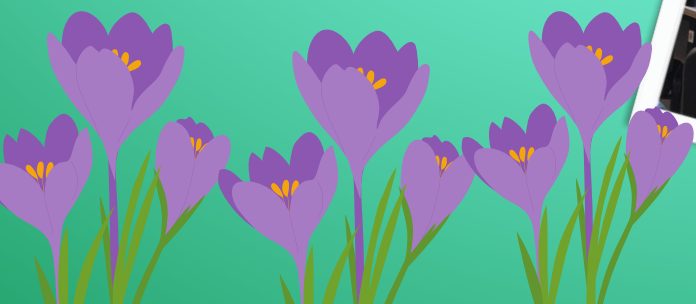


Dr Mateusz Konieczny gościem w podcaście
"Z pracą na TY?" - styczeń 2026





34 Finał Wielkiej Orkiestry Świątecznej Pomocy w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku

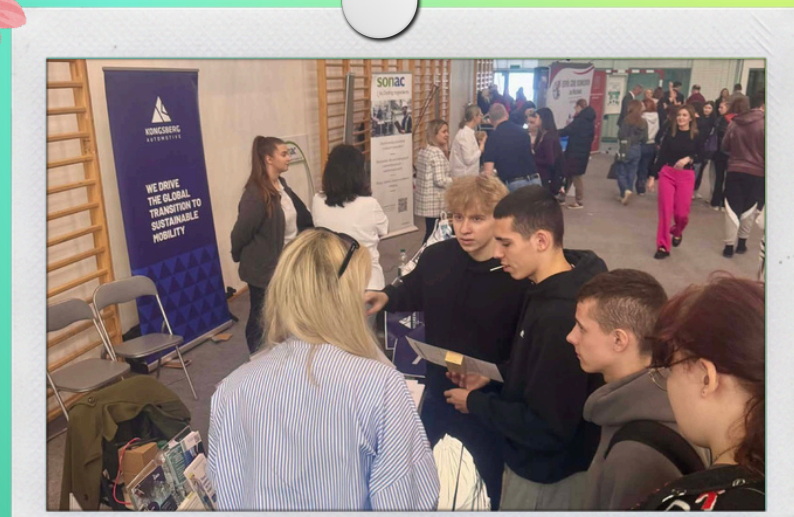




Projekt "Sukces Niewykluczony" realizowanego we współpracy MOPR we Włocławku - luty 2026



Projekt "Sukces Niewykluczony" realizowanego we współpracy MOPR we Włocławku - luty 2026



Targi Pracy 2026 w Zespole Szkół Technicznych we Włocławku - marzec 2026



Targi Pracy 2026 w Zespole Szkół Technicznych we Włocławku - marzec 2026



Targi Pracy 2026 w Zespole Szkół Technicznych we Włocławku - marzec 2026





Warsztaty grupowe z zakresu poradnictwa - styczeń - marzec 2026





Szkolenie "Szukam Pracy" -
marzec 2026



Szkolenie "Szukam Pracy" - marzec 2026



Szkolenie "Szukam Pracy" -
marzec 2026



Spotkanie doradcy zawodowego PUP
we Włocławku z uczniami Zespołu Szkół
Elektrycznych we Włocławku - marzec 2026



Spotkanie doradcy zawodowego PUP
we Włocławku z uczniami Zespołu Szkół
Elektrycznych we Włocławku - marzec 2026



Pokolenie Z na rynku pracy. Nie roszczeniowi. Po prostu nie chcą już grać w stare gry.

Rynek pracy trochę przypomina rodzinny obiad. Przy stole siedzą różne pokolenia, każde przekonane, że wie lepiej, jak powinno wyglądać życie. Jedni opowiadają o czasach, kiedy „pracowało się ciężiej, że pracę trzeba szanować i czasem się poświęcić”, drudzy natomiast patrzą na to wszystko ze zdziwieniem i pytają: „*ale właściwie po co?*”

Pokolenie Z właśnie wchodzi i zasiada do tego stołu rozmów. I zamiast grzecznie, cichutko kiwać głową, zaczyna się wiercić i zadawać pytania. Co najistotniejsze: nie zawsze wygodne. Pytają o: sens pracy. Granice. O to czy lojalność w firmie działa tylko w jedną stronę?

W gąszczu wiadomości i różnych treści w Internecie można natknąć się na opinie, że młodzi są roszczeniowi, niecierpliwi i w ogóle nie chcą pracować. Tylko czy to fakt, czy raczej subiektywna część opinii publicznej pewnej grupy ludzi, zazwyczaj ze starszego pokolenia? Powiedziałabym, iż to bardzo wygodna narracja, jednak problem polega na tym, że niewiele ma wspólnego z rzeczywistością. Dlatego zamiast mówić o „Zetkach”, wydawać szereg ocen i opinii, uważam, że lepiej i uczciwiej... po prostu ich posłuchać.

Postanowiłam sprawdzić, jak to jest przy tym „rodzinnym stole rynku pracy” i sama do niego zasiadłam. Zaprosiłam również cztery osoby z Pokolenia Z: Martę, Kamilę, Julię i Maksa. Mają od 22 do 28 lat. Wszyscy pracują, a dwoje z nich dodatkowo studiuje zaocznie. Ich odpowiedzi są różne, ale mają wspólny mianownik i układają się w jedną, spójną historię: młodzi ludzie nie uciekają od pracy. Uciekają od braku poczucia sensu.

Najgorsze w pracy jest poczucie, że nic z niej nie wynika

Marta ma 24 lata, pracuje w branży usługowej i studiuje zaocznie. O pracy mówi spokojnie, bez wielkich słów, co gorsza bez żadnych emocji.

„Najgorsze jest poczucie, że dzień mija, a właściwie nic z niego nie wynika. - Nie chodzi o to, żeby praca była wielką misją. Ale miło jest wiedzieć, że robi się coś, co ma znaczenie, jakiegokolwiek i dla kogokolwiek.”



To zdanie pojawia się w rozmowach z młodymi ludźmi częściej niż można by przypuszczać. **Poczucie sensu**. Nie, wielka kariera. Nie, szybkie pieniądze. Po prostu sens.

Kolejna „Zetka”, 26-letnia Kamila, która pracuje w administracji, mówi o tym jeszcze prościej:

„Jeśli mam się angażować, chcę wiedzieć, po co mam to robić. Przecież, kiedy człowiek wie, po co coś robi, pracuje zupełnie inaczej.”

Starsze pokolenia czasem odbierają to jako „filozofowanie” lub szukanie dziury w całym. Jednak młodemu pokoleniu w gruncie rzeczy chodzi o coś bardzo praktycznego: o **motywację**.

Lojalność? Tak, ale nie jednostronna

Jednym z najczęściej powtarzanych zarzutów wobec *pokolenia Z* jest: brak lojalności wobec pracodawców.

Julia, 23 lata, pracuje w handlu. Kiedy pytam ją o ten stereotyp, uśmiecha się ironicznie.

„Myślę, że wielu ludzi myli lojalność z milczeniem. - Jeśli w pracy coś nie działa, mówimy o tym głośniejsz niż wcześniejsze pokolenia. To nie jest brak lojalności. To raczej brak zgody na udawanie, że wszystko jest w porządku.”

Julia dodaje coś jeszcze:

„Widzieliśmy, jak pracowali nasi rodzice. Nadgodziny, stres, ciągłe zmęczenie. Wielu z nas nie chce powtarzać tego scenariusza.”

Maks, 28 lat, pracuje w branży technicznej i patrzy na to jeszcze bardziej pragmatycznie.

„Lojalność działa w obie strony. Jeśli firma traktuje ludzi uczciwie, większość naprawdę nie szuka powodu, żeby odchodzić. Problem zaczyna się wtedy, kiedy oczekuje się zaangażowania, ale nie daje się w zamian szacunku.”

Pokolenie, które nie chce stać w miejscu

Jeśli zapytamy młodych pracowników o najważniejszą rzecz w pracy, bardzo często pojawia się jedno słowo: rozwój.

I nie chodzi tu o modne i chwytliwe hasła z prezentacji HR.

Chodzi o jedno, bardzo proste doświadczenie: **stagnacja zabija motywację szybciej niż ciężka praca**.

„Najgorsze jest poczucie, że po kilku latach potrafię dokładnie to samo co pierwszego dnia. Zaczynasz się wtedy zastanawiać, czy nie stoisz w miejscu i co



dalej? Tak ma wyglądać moje życie zawodowe przez kolejna lata? Dramat - mówi Marta.

Maks natomiast patrzy na to jeszcze szerzej:

„Świat zmienia się tak szybko, że brak rozwoju to tak naprawdę cofanie się. Jeśli firma nie inwestuje w ludzi, prędzej czy później sama zaczyna zostawać w tyle. Zamiast się rozwijać, to się zwija.”

Idealny pracodawca? Nie oczekują niczego spektakularnego

Kiedy pytam rozmówców o idealnego pracodawcę, ich odpowiedzi są zaskakująco przyziemne. Nie ma tam wielkich wizji ani górnolotnych deklaracji. Kamila mówi:

„Najważniejsza jest normalna komunikacja. Naprawdę tak niewiele potrzeba. Szef, który potrafi rozmawiać z ludźmi.”

Julia dodaje:

„Atmosfera. Jeśli ludzie się wspierają, praca wygląda zupełnie inaczej.”

Maks podsumowuje to wszystko jednym zdaniem:

„Zaufanie. Jeśli pracodawca traktuje pracowników jak dorosłych ludzi, większość naprawdę chce robić swoją pracę jak najlepiej potrafi.”

Z perspektywy doradcy zawodowego...

Pracując na co dzień z młodymi ludźmi, rozmawiając z nimi, słuchając ich uważnie, coraz częściej widzę jedną rzecz: *pokolenie Z* bardzo świadomie myśli o swojej karierze.

Podczas spotkań doradczych pytają nie tylko o wynagrodzenie. Interesuje ich kultura pracy w firmie, styl zarządzania i możliwości rozwoju.

Chcą wiedzieć, czy dana praca będzie tylko etapem - czy też stanie się dla nich przestrzenią, w której naprawdę będą mogli się rozwijać.

To podejście bywa interpretowane jako roszczeniowość. W rzeczywistości jest raczej oznaką dojrzałości i samoświadomości.

Młodzi ludzie nie chcą już żyć według starego schematu: najpierw praca, potem życie. Nie kosztem życia prywatnego. Chcą jednego i drugiego. Chcą czerpać garściami z życia w każdej jego sferze.

Czy to zatem coś złego? Czy może to przejaw odwagi? Wewnętrznej siły?

A może to nie młodzi są problemem?

Pokolenie Z dopiero zaczyna swoją drogę zawodową. Przed nimi trzydzieści, a może i czterdzieści lat pracy. W tym czasie zmienią niejedną firmę, zawód,



a być może nawet całą branżę - taka jest dzisiejsza rzeczywistość. Jak ten świat będzie wyglądał za dekadę? Wielu z nas zadaje sobie to pytanie, choć uważam, że szczytem autokompromitacji jest dziś snucie sztywnych wizji na 5 czy 10 lat w przód, gdy rzeczywistość zmienia się z miesiąca na miesiąc.

Dlatego zamiast bawić się w proroków i pytać, dlaczego młodzi są „tacy, jacy są”, warto zadać inne pytanie: **Czy dzisiejszy rynek pracy jest w ogóle gotowy na ludzi, którzy:**

- nie boją się zadawać pytań,
- potrafią stawiać granice,
- i chcą wiedzieć, dokąd prowadzi ich codzienna praca?

Bo najważniejszą zmianą, jaką obserwujemy, **nie jest rzekomy brak zaangażowania młodych, ale zmiana ich priorytetów.** To koniec epoki, w której praca była oczywistością, a pytania o sens uznawano za fanaberię. **Pokolenie Z te pytania zadaje – i wygląda na to, że wcale nie zamierza przestać.**



PUP News

Aleksandra Lechowicz

Wolontariat jako wstęp do zatrudnienia

Idea wolontariatu

Wolontariusze to osoby, które autentycznie zmieniają świat: dają inspirację do pozytywnych zmian, które wpływają na życie ludzi, konkretnych społeczności i mogą rozprzestrzeniać dobre działania na całym świecie. To, co oferujesz najważniejszego, to swój czas, swoje pomysły i swoje umiejętności. Siłą wolontariatu jest współdziałanie dla dobra innych za darmo, na ochotnika. Oferując niewiele, można zdziałać wielkie rzeczy. Przykładem niech będzie przedsięwzięcie aktualnie znane na całym



Źródło: pexels.com

świecie - zbiórka prowadzona przez WOŚP. Wstępnie planowane jako jednorazowa akcja. Ostatecznie to akcja obejmująca coroczne wydarzenie, przygotowywane przez wiele miesięcy z udziałem tysięcy ochotników. Cel szczytny, co roku inny, ale zawsze wspierający słabszych i chorujących, szczególnie przez zakup odpowiedniego specjalistycznego sprzętu dla szpitali. Środki zbierane przez sztaby wolontariuszy od chętnych dobroczyńców, dają efekt skumulowany. Zaangażowanie ochotników rodzi spektakularne efekty przede wszystkim finansowe. Deklarowana kwota z ostatniego finału osiągnęła 183 231 782 PLN. Jednak główne założenie to zaproszenie do odpowiedzialnego wspierania najbardziej potrzebujących. Często okazuje się, że zakupiony sprzęt ratuje zdrowie i życie tych, którzy nigdy nie przypuszczali, że będą zmuszeni z niego skorzystać.

Akcje wolontariatu mogą także obejmować cele społeczne, związane z szerzeniem wiedzy. Wolontariuszami zostają zarówno osoby pracujące, jak i te, które z powodu braku pracy decydują się na zaoferowanie dostępnego czasu na rzecz działań dla innych. Ważnym przykładem była akcja prawników docierających do uczniów i dorosłych w celu przybliżania wiedzy o Konstytucji i podstawowych prawach człowieka. W wielu miastach działają bezpłatne punkty konsultacyjne dla ofiar przemocy, przestępstw, w których porad prawnych udzielają specjaliści. Ruchy społeczne potrafią zebrać głosy



dziesiątek tysięcy osób w obronie niesłusznie więzionych, niszczonego środowiska czy dezinformacji władz danego kraju. Często prowadzą je osoby zaangażowane społecznie, oferując swoją wiedzę, umiejętności i czas w celu ratowania słabszych.



Zródło: pexels.com

Wybrane organizacje za cel swojej działalności obierają rozwój kultury. Przykładem może być Fundacja Kultury Ulicy, która zajmuje się promocją folkloru miejskiego, zarówno historycznego jak i współczesnego. Działalność bezpłatna może obejmować wsparcie indywidualne, organizowanie spotkań, wieców, konferencji, koncertów, grup wsparcia. Wszystko dla celu niesienia bezinteresownego dobra innym. Działalność społeczna daje szansę na rozwój osobisty, poszerzenie kontaktów społecznych, wymianę doświadczeń, sprawdzenie swoich możliwości podczas wyzwań i różnych zadań, czy pracy w grupie innych osób. To również okazja do poszerzania kręgu dostępu do informacji o możliwości zdobywania kwalifikacji w formie szkoleń, a nawet informacji o możliwym zatrudnieniu.

Podstawy prawne wolontariatu

Prawa i obowiązki wolontariusza reguluje ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie (Dz.U. 2003 nr 96 poz. 873 z późn. zm.) Organizacja współpracująca z wolontariuszem powinna:

1. zawrzeć z nim porozumienie o współpracy

Porozumienie o współpracy jest zawierane, jeśli wolontariusz jest angażowany na okres dłuższy niż 30 dni. Jeśli wolontariusz jest zaangażowany na okres do 30, to obowiązek potwierdzenia zawartego porozumienia na piśmie występuje na żądanie wolontariusza.

2. poinformować go o bezpiecznych i higienicznych warunkach wykonywania świadczeń oraz zapewnić takie warunki
3. ubezpieczyć wolontariusza od nieszczęśliwych wypadków (ubezpieczenie NNW)
4. pokrywać koszty delegacji i diet służbowych
5. wystawiać zaświadczenia o wykonywaniu świadczeń przez wolontariusza
6. zapewnić środki ochrony osobistej w trakcie wykonywania świadczeń.



Dobre i ciekawe przykłady wolontariatu

Wykaz organizacji pozarządowych dostępny jest na portalu: ngo.pl. Można także znaleźć wybraną organizację w Krajowym Rejestrze Sądowym. Baza organizacji pozarządowych działających na terenie Włocławka, przygotowana przez Włocławskie Centrum Organizacji Pozarządowych i Wolontariatu we Włocławku, mieści się pod adresem: <https://cop.wloclawek.pl/baza-organizacji/>. W instytucji tej możesz zgłosić swoje zainteresowanie wolontariatem. Uzyskasz tam informacje o akcjach i podmiotach, które mogą być zainteresowane Twoją propozycją pomocy.

Inne duże organizacje organizujące wolontariat to:

1. **Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie we Włocławku**, w ramach którego działa Klub Wolontariatu. „Zaświadczenie dokumentujące aktywność wolontariusza może okazać się przydatne zarówno w szkole, na uczelni, jak i przy podjęciu pracy zawodowej. (...) Zaangażowanie w wolontariat, obok cennego doświadczenia pracy na rzecz innych, to także szansa na sprawdzenie własnych możliwości i predyspozycji, na rozwijanie pasji i zainteresowań, na nowe znajomości i przyjaźnie” (źródło: <https://bip.mopr.wloclawek.pl/artukul/94/77/klub-wolontariatu>)
2. **Polski Czerwony Krzyż** (<https://pck.pl/badz-z-nami/dla-kazdego/zostan-wolontariuszem>). Organizacja ta szkoli swoich wolontariuszy i angażuje w projekty, które dotyczą: pomocy dzieciom, seniorom, wspierania ratowników medycznych, promowania idei krwiodawstwa oraz realizacji działań humanitarnych ratujących ludzkie życie w czasach konfliktów zbrojnych lub katastrof naturalnych.
3. **Związek Harcerstwa Polskiego** (<https://zhp.pl/odkryj/aktywnosc-spoleczna/>) Aktywność społeczna tej organizacji obejmuje udział w lokalnych akcjach charytatywnych oraz humanitarnych.
4. **Caritas Polska** (wolontariat.caritas.pl) Działalność obejmuje wspieranie różnych grup osób pozostających w kryzysie.
5. **Szlachetna Paczka** (<https://www.szlachetnapaczka.pl/superw/wolontariat-w-paczce/>) Główne zadania tej organizacji to: organizowanie pomocy dla potrzebujących, którzy mimo słabości walczą o zmianę swojej sytuacji i nie pozostają bierni. To również wspieranie osób, które nie poradzą sobie same.

Dziel się tym, co masz cennego i zbieraj doświadczenie! Zapłatą jest co innego niż pieniądze.



Działalność wolontariacka wymaga zestawu cech osobowości, które pomogą się zaangażować i wytrwać w działaniu. Są to przede wszystkim: optymizm i chęć do działania, silna motywacja, umiejętność zarządzania swoim czasem, odwaga, odporność psychiczna, wrażliwość na innych i ich potrzeby, odpowiedzialność oraz sumienność w działaniu.

Jeśli rozważasz pomysł zaangażowania się w wolontariat, zastanów się:

- ile czasu możesz przeznaczyć na działalność społeczną (określ dni, godziny, okresy Twojej dostępności)?
- w jakich obszarach chciałbyś się zaangażować (społeczność lokalna, światowa, sport, ochrona środowiska, pomoc chorym, niepełnosprawnym, organizowanie żywności, wspieranie dzieci z rodzin z trudnościami, działalność polityczna, opieka nad zwierzętami...)?
- jakie zaangażowanie możesz zaproponować (które ze swoich talentów możesz wykorzystać: obsługa komputera, kierowanie pojazdem, przygotowanie pism, wiedza prawna, siła twoich mięśni, itp.)?

Poniżej zamieszczono przykłady ciekawego rozplanowania drobnych aktywności i skierowania uważności na ważne sprawy, jako wstęp do zmiany swojego nastawienia i otwarcia na innych wokół siebie. Kalendarz na luty proponował przyjazne gesty. Natomiast kalendarz na marzec zwraca uwagę na świadome spędzanie czasu, także z innymi. Następne kalendarze na kolejne miesiące będą dostępne na stronie: <https://actionforhappiness.org/calendar>. Akcja jest prowadzona przez zespół wolontariuszy, którzy także tłumaczą poszczególne informacje na wiele języków świata. Główne założenia działania wolontariuszy tego ruchu to:

- *„Rób coś, co ma znaczenie: szerzenie szczęścia i obserwowanie, jak ludzie zmieniają się na lepsze, jest źródłem ogromnego sensu.*
- *Rozwijaj swoje umiejętności: inspirowanie innych, wspólna nauka i wzmacnianie własnych umiejętności odczuwania szczęścia przyczyniają się do rozwoju osobistego.*
- *Budowanie społeczności: poznawanie ludzi o podobnych poglądach, nawiązywanie trwałych przyjaźni i przynależność do globalnej społeczności przyczyniającej się do lepszej przyszłości dla wszystkich.*”

„Wolontariat w Action for Happiness to ścieżka działania, która daje poczucie, że robisz coś dobrego dla świata.”

(źródło: <https://actionforhappiness.org/volunteer>).



Przyjazny Luty 2026

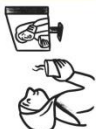
PIĄTEK

ŚRODA

WTOREK

SOBOTA

NIEDZIELA



1 Wyślij komuś wiadomość, aby wiedział, że o nim myślisz

2 Zapytaj przyjaciela, jak się ostatnio czuje

3 Zrób dobry uczynek, aby ułatwić komuś życie

4 Zaprosz przyjaciela "na herbatkę" (osobistą lub wirtualną)

5 Znajdź czas na przyjacielską pogawędkę z sąsiadem

6 Nawiaź kontakt z dawno niewidzianym przyjacielem

7 Bądź aktywnym słuchaczem, zadając pytania podczas rozmowy

8 Podziel się tym, co czujesz z kimś, komu naprawdę ufasz

9 Podziękuj komuś i powiedz mu, jak ważny jest dla Ciebie

10 Szukaj dobra w innych, zwłaszcza gdy czujesz się nimi zignorowany

11 Wyślij wzmacniającą wiadomość do kogoś, kto potrzebuje wsparcia

12 Skup się na byciu miłym, a nie na tym, by mieć rację

13 Uśmiechaj się do ludzi, których widzisz i rozjaśnij im dzień

14 Powiedz bliskiej osobie lub przyjacielowi, co sprawa, że są dla Ciebie tak wyjątkowi

15 Wesprzyj lokalną firmę, pozytywną opinią online lub przyjazną wiadomością

16 Sprawdź, co słychać u kogoś, kto zmagą się z problemami i zaoferuj mu pomoc

17 Docen dobre cechy kogoś obecnego w Twoim życiu

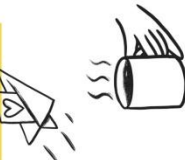
18 Odpowiadaj życzliwie wszystkim, z którymi dziś rozmawiasz, także sobie

19 Podziel się czymś inspirującym, pomocnym lub zabawnym

20 Zaplanuj spotkanie ze znajomymi i zróbcie razem coś fajnego

21 Uważnie słuchaj, co ludzie mówią, nie oceniaj ich

22 Szczera skomentuj osoby, z którymi działaj rozmawiasz



23 Bądź łagodny dla kogoś, kogo masz ochotę skrytykować

24 Powiedz bliskiej osobie o mocnych stronach, które w niej dostrzegasz

25 Podziękuj trzem osobom, którym jesteś wdzięczny i powiedz im za co

26 Spędź niczym niezamierzony czas ze swoimi bliskimi

27 Zadzwoń do przyjaciela, żeby pogadać i uważnie go wysłuchać

28 Przekaż dziś pozytywne komentarze jak największej liczbie osób

ACTION FOR HAPPINESS

Szcześliwiej · Życzliwiej · Razem



Kapitulniak

Strona | 40

SOBOTA

7 Weś trzy spokojne oddechy w różnych momentach dnia

14 Znajdź sposób, by czerpać radość z wykonywanych dziś obowiązków i zadań

21 Posłuchaj muzyki, nie robiąc przy tym nic innego.

28 Gdy zauważysz swoje zmęczenie, jak najszybciej zrób sobie przerwę



PIĄTEK

6 Gdy zauważysz, że się z czymś spieszysz, postaraj się nieco zwolnić

13 Zatrzymaj się na kilka minut, aby popatrzeć na niebo i chmury

20 Skup się na tym, co sprawia radość Tobie i innym

27 Gdziekolwiek jesteś, docenij otaczającą Cię przyrodę



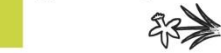
CZWARTEK

5 Przypomnij sobie o ludziach, na których Ci zależy i prześlij im mnóstwo miłości

12 Wsłuchaj się w kogoś głęboko i usłysz, co tak naprawdę mówi

19 Pielęgnuj uczucie miłującej dobroci wobec innych

26 Spędź dziś mniej czasu przed ekranem



ŚRODA

4 Zwróć uwagę na to, jak mówisz do siebie. Wybieraj życiowe słowa

11 Wypij kawę lub herbatę pozostaw w pełni obecny w tej chwili

18 Zrób sobie dzień "bez planów" i sprawdź, jak się z tym czujesz

25 Skieruj uwagę na dobre rzeczy, które na co dzień przyjmujesz za pewnik



WTOREK

3 Zaczynaj dzień od docenienia swojego ciała i faktu, że żyjesz

10 Wyjdź na powietrze i pocuj pogodę na swojej twarzy

17 Rozejrzyj się i zauważ trzy rzeczy, które wydają Ci się niezwykłe lub przyjemne

24 Docenij swoje ręce i wszystko, co dzięki nim możesz zrobić

31 Odkryj w życiu radość z prostych rzeczy

PONIEDZIAŁEK

2 Zauważ trzy rzeczy, które uważasz za piękne w otaczającym świecie

9 Weź głęboki wdech i wydech zanim komuś odpowiesz

16 Zonurz się w ciekawej lub kreatywnej aktywności

23 Dostrej się do swoich uczuć, nie oceniając ich i nie próbując zmienić

30 Przeskanuj mentalnie swoje ciało i zauważ, co ono czuje

NIEDZIELA

1 Ustal intencję, by żyć świadomie i z życiowością

8 Jedz świadomie. Docenij smak, konsystencję i zapach jedzenia

15 Zatrzymaj się. Oddychaj. Zauważaj. Powtarzaj regularnie

22 Zauważ, że coś idzie dobrze, nawet jeśli dzień jest trudny

29 Wybierz dziś inną trasę i sprawdź, co nowego podczas niej zauważysz



Marzec Pełen Uważności! 2026

Szcześliwiej • Życiowiej • Razem

ACTION FOR HAPPINESS



Źródło: <https://actionforhappiness.org/calendar>

Początek Twojego zaangażowania to może być:

- jedna wiadomość z pytaniem „Jak mogę pomóc?”,
- jedna godzina w tygodniu na rzecz idei, wydarzenia, wybranej akcji społecznej,
- jedno małe zaangażowanie.

Wolontariat to niekoniecznie zawsze wielkie rzeczy. Czasem zaczyna się od bardzo prostej deklaracji „jestem”.

(źródło: <https://caritas.diecezja.wloclawek.pl/?f>).

Własne doświadczenia mogą stać się początkiem dawania pomocy innym. Z pokonania własnych trudności można przejść do działania na rzecz innych, dając im wsparcie i pokazując dobre rozwiązania. Na całym świecie podziwiała spontaniczna pomoc Polaków dla obywateli Ukrainy uciekających przed wojną. Najszybciej zareagowali mieszkańcy miejscowości położonych blisko granicy oraz organizacje pozarządowe. Czasem z takich bezinteresownych doświadczeń może zbudować się szansa na dłuższą współpracę, a nawet pracę. Znam osobiście przykłady osób, które rozpoczynały od wsparcia dzieci w placówkach opiekuńczych czy świetlicy środowiskowej. Dawały szansę na możliwość poznania ich umiejętności i zaangażowania. Kolejnym krokiem była propozycja współpracy zarobkowej. Znane są przypadki organizowania pomocy sąsiedzkiej, polegającej na wspieraniu się w zakresie opieki nad dziećmi, osobami starszymi, reagowaniu w sytuacjach zagrożenia, pilnowania parkingów, organizowaniu pikników czy wspólnych ogrodów. Korzyści płynące z takiej działalności to: budowanie więzi społecznych, poprawa jakości życia, zwiększenie poczucia bezpieczeństwa, wsparcie w trudnych sytuacjach i promocja wzajemnego szacunku i tolerancji. Siła społeczności może być ogromnym wsparciem w obliczu zagrożeń, nieprzewidywanych sytuacji czy osobistych trudności. Najprostsze działanie, choćby pomoc w zakupach sąsiadowi seniorowi, może dać satysfakcję i realną pomoc osobie potrzebującej. Wiem, że czasem uzyskanie takiej pomocy bezpłatnie od najbliższych sąsiadów jest w dzisiejszych czasach bardzo trudne. Wielu sąsiadów w ogóle się nie zna i nie utrzymuje żadnych relacji. Portal pomocy sąsiedzkiej - Dni sąsiadów (<https://www.dnisasiadow.pl/>) krok po kroku doradza, jak zacząć organizować wsparcie sąsiedzkie.

Może w obszarze Twoich zainteresowań znajduje się działanie w najbliższej społeczności. Warto zwrócić uwagę na akcję Masz Głos – edycja 2026!



(<https://maszglos.pl>). W tej edycji organizatorzy skupiają się na tworzeniu i ożywianiu miejsc wspólnych, które wzmacniają relacje, zaufanie i odporność społeczną. Co można otrzymać? Przede wszystkim: indywidualne wsparcie koordynatorek i koordynatorów, pomoc w angażowaniu lokalnej społeczności i budowaniu partnerstw z otoczeniem, w tym z samorządem, instytucjami, lokalnym biznesem, możliwość udziału w szkoleniach, wizytach studyjnych i ogólnopolskim zjeździe, możliwość organizacji lokalnej debaty samorządowej, wsparcie ekspertek i ekspertów w działaniach rzeczniczych. Udział w akcji jest bezpłatny. Rekrutacja uczestników zakończyła się, ale idea jest cały czas aktualna.

Podsumowując możliwości są nieograniczone, a do zrobienia pierwszego kroku potrzebna jest odwaga i zaangażowanie. Twoja pomoc może okazać się bezcenna. Możesz ją organizować osobiście lub zdalnie, w zależności od rodzaju wybranego przez Ciebie obszaru zainteresowania. Poprowadzenie strony www, pomoc w wysyłaniu listów, e-maili, przygotowanie czy rozdawanie materiałów, udzielanie porad przez telefon, pomoc w wypełnianiu druków, to mogą być pierwsze drobne, a jednak dla niektórych beneficjentów istotne formy wsparcia. Włączanie się w poszczególne projekty może być z czasem uzależniające.

Ciekawe linki:

ngo.pl- Portal Organizacji Pozarządowych

<https://ecwm.org.pl/> - Europejskie Centrum Współpracy Młodzieży

<https://www.pah.org.pl/> - Polska Akcja Humanitarna

<https://maszglos.pl/> - akcja Masz Głos – edycja 2026!

<https://actionforhappiness.org/calendar>

<https://cop.wloclawek.pl/wolontariat/zasady>

www.szlachetnapaczka.pl/superw/wolontariat-w-paczce/

<https://bip.mopr.wloclawek.pl/artukul/94/77/klub-wolontariatu>

<https://pck.pl/badz-z-nami/dla-kazdego/zostan-wolontariuszem>

<https://zhp.pl/odkryj/aktywnosc-spoeczna/>

<https://www.dnisasiadow.pl/>- Portal pomocy sąsiedzkiej - Dni sąsiadów

e-wolontariat.pl - pomaganie w Internecie jako e-wolontariusz



Twój cyfrowy sprzymierzeniec, czyli jak AI realnie pomaga zdobyć pracę?

Jeszcze kilka lat temu o sztucznej inteligencji mówiliśmy w kategorii ciekawostki. Dziś sytuacja jest zupełnie inna: jest ona obecna w wielu aspektach życia. Nie zastępuje jednak człowieka, ale znacząco wspiera te osoby, które potrafią z niej korzystać.

SZTUCZNA INTELIGENCJA JEST
JAK GPS W SAMOCHODZIE –
WSKAŹE CI DROGĘ, ALE TO TY
TRZYMASZ KIEROWNICĘ
I ODPOWIADASZ ZA TO, BY
NIE WJECHAĆ DO ROWU.



Dla osób poszukujących pracy AI jest darmowym, dostępnym 24/7 asystentem, który pomaga przebić się przez gąszcz ofert, stworzyć profesjonalne CV lub zbudować markę osobistą.

Perfekcyjne dokumenty w zasięgu ręki.

Pierwszym krokiem, w którym AI wykazuje się niezwykłą skutecznością, jest dopracowanie dokumentów aplikacyjnych. Sztuczna inteligencja pomoże przekształcić opis codziennych czynności w język, który rozumieją rekruterzy. Dzięki temu osoba z wieloletnim stażem, która dawno nie szukała pracy, może w kilka minut przygotować dokumenty odpowiadające najnowszym standardom rynkowym.

Większość współczesnych procesów rekrutacyjnych opiera się na systemach ATS, czyli programach wspierających prowadzenie rekrutacji. Pozwalają one szybko przeszukiwać setki aplikacji i wyłaniać kandydatów najlepiej dopasowanych do wymagań stanowiska. Dlatego zamiast zgadywać, czego szuka pracodawca, warto poprosić AI o analizę treści ogłoszenia i wskazanie



najważniejszych słów kluczowych, a następnie zasugerowanie, w których miejscach naszego doświadczenia warto je naturalnie wpleść.

Równie istotna jest zmiana języka, jakim opisujemy naszą karierę. AI potrafi mistrzowsko zamienić suchą listę obowiązków na dynamiczny język korzyści. Przykładowo, zamiast pisać o samym fakcie wykonywania zadań, możemy z pomocą technologii sformułować opisy oparte na konkretnych sukcesach i wynikach. Dzięki temu list motywacyjny przestaje być powtarzalnym szablonem, a staje się zestawem silnych argumentów, które precyzyjnie wyjaśniają, w jaki sposób nasze kompetencje będą przydatne w konkretnej firmie.

Przykładowo osoba, która przez lata pracowała w sklepie, może z pomocą AI zamienić zapis „obsługa klientów i kasy fiskalnej” na opis kompetencji: „bezpośrednia obsługa klienta, rozwiązywanie problemów zakupowych oraz odpowiedzialność za rozliczenia finansowe”.

Trening przed wielkim dniem.

Jedną z największych barier w powrocie do aktywności zawodowej jest stres towarzyszący rozmowom kwalifikacyjnym. Tutaj AI sprawdza się jako interaktywny symulator. Możemy przeprowadzić próbną rozmowę, podczas której system zada nam pytania jedno po drugim, a po każdej odpowiedzi udziela konstruktywnej informacji zwrotnej. Taka metoda pozwala przećwiczyć trudne pytania.

Budowanie widoczności w sieci.

Ostatnim etapem nowoczesnej strategii jest zadbanie o to, by praca sama nas znalazła. Optymalizacja profilu na LinkedIn to zadanie, w którym AI radzi sobie doskonale – od generowania przyciągających uwagę nagłówków, po tworzenie krótkich, profesjonalnych wiadomości networkingowych.

Pamiętajmy jednak, że w całej tej współpracy najważniejsza pozostaje autentyczność. Sztuczna inteligencja ma nas wspierać i inspirować, ale ostateczny głos musi należeć do człowieka, który kryje się za dokumentami.

Korzystając z AI, musisz pamiętać o kilku kluczowych zasadach bezpieczeństwa:

1. Zasada ograniczonego zaufania, czyli AI potrafi kłamać.

Sztuczna inteligencja to program statystyczny, więc zdarza się, że AI „zmyśla” fakty – może przypisać Ci obsługę programu, którego nie znasz, lub wymyślić nieistniejące certyfikaty, byle tylko tekst wyglądał atrakcyjnie. **Nigdy nie wysyłaj dokumentu wygenerowanego przez AI bez dokładnego sprawdzenia**



każdego zdania. Jeśli w Twoim CV znajdzie się błąd lub nieprawda, przed pracodawcą będziesz odpowiadać Ty, a nie program komputerowy.



2. „Robotyczny styl” zabija Twoją szansę.

Rekruterzy czytają setki dokumentów. Teksty stworzone metodą „kopiuj-wklej” bezpośrednio z czatu AI są rozpoznawalne na odległość. Są zbyt idealne, pozbawione emocji i często nudne. Jeśli Twoje CV i list motywacyjny nie będą miały „ludzkiego pierwiastka”, zginą w tłumie innych, podobnych do siebie aplikacji. AI ma dać Ci szkielet tekstu, ale to Ty musisz tchnąć w niego życie, dopisując własne przemyślenia i doświadczenia.

3. Odpowiedzialność jest po Twojej stronie.

Pamiętaj, że AI nie zna Twojej historii tak dobrze jak Ty. Może zaproponować kierunek kariery, który zupełnie Ci nie odpowiada lub użyć słownictwa, które nie pasuje do Twojej osobowości. Podczas rozmowy kwalifikacyjnej trzeba będzie obronić każde słowo zapisane w CV. Jeśli nie będziesz rozumieć terminów, których użyło za Ciebie AI, szybko wyjdzie to na jaw, niszcząc Twoją wiarygodność.

4. Prywatność.

Nie wklejaj do czatów danych wrażliwych, takich jak numer PESEL, dokładny adres domowy czy numer telefonu.

Twój cyfrowy warsztat pracy – sprawdzone narzędzia

Mając na uwadze powyższe ostrzeżenia, możesz bezpiecznie zacząć korzystać z narzędzi, które w 2026 roku są już standardem. Pamiętaj: używaj ich do inspiracji, a nie do zastępowania własnego myślenia.



Gemini



Twój doradca



To narzędzie pomoże przygotować argumenty, które wykorzystasz w rozmowie z doradcą w PUP lub pracodawcą.



Twój grafik



To narzędzie pomoże Ci estetycznie ułożyć CV lub portfolio. Wspiera wygląd dokumentów, ale treść musi być Twoja.



DeepL



Twój korektor



To narzędzie, które wylapie literówki i błędy stylistyczne w Twoim autorskim tekście.

Najważniejszy jest człowiek

Wiosna to czas nowych początków. Zachęcamy wszystkich klientów Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku do odważnego, ale i rozważnego korzystania z nowych technologii. Na końcu każdego procesu rekrutacyjnego – czy to w małym warsztacie, czy w wielkiej korporacji – zawsze spotykają się ludzie. Żadne AI nie zastąpi Twojego uśmiechu, Twojej rzetelności, motywacji do pracy i doświadczenia życiowego. Niech sztuczna inteligencja pomoże Ci jedynie otworzyć drzwi, przez które i tak musisz przejść o własnych siłach.



Weź i pracuj

Aleksandra Lechowicz

Ciekawe oferty pracy i staży dostępne w PUP

Specjalista(ka) ds. dziedzictwa kulturowego i przedsiębiorczości



<https://www.pexels.com/>

Rolą specjalisty w tej branży jest zajmowanie się organizacją szkoleń, doradzaniem oraz wsparciem rozwoju obszarów wiejskich poprzez ochronę tradycji, turystykę wiejską i pozyskiwanie funduszy z UE. Praca na tym stanowisku wymaga łączenia dbałości o kulturę materialną (zabytki, stroje) i niematerialną (tradycje, obrzędy) z ekonomicznym aspektem ich wykorzystania. Opiera się na współpracy z lokalnymi organizacjami społecznymi, mieszkańcami oraz rolnikami.

Zakres obowiązków na stanowisku pracy:

- organizacja i prowadzenie szkoleń oraz świadczenie doradztwa z zakresu rozwoju obszarów wiejskich, w tym dziedzictwa kulturowego, przedsiębiorczości, funduszy UE
- prowadzenie działań wspierających kultywowanie dziedzictwa kulturowego
- prowadzenie działań wspierających rozwój przedsiębiorczości na obszarach wiejskich
- współpraca z lokalnymi organizacjami społecznymi, w szczególności kołami gospodyń wiejskich, LGD, stowarzyszeniami działającymi na rzecz rozwoju obszarów wiejskich
- sporządzanie dla rolników wniosków o przyznanie pomocy finansowej z UE i instytucji krajowych.

Warunki pracy: pełen etat, jedna zmiana

Rodzaj proponowanej umowy: umowa o pracę na czas określony od 01.04.2026 do 31.03.2027

Wynagrodzenie brutto: od 5 000 PLN



Wymagania: wykształcenie wyższe, preferowane kierunki: rolnicze, ekonomiczne, kulturowe, prawo jazdy kat. B, mile widziana znajomość specyfiki obszarów wiejskich, szczególnie w kontekście dziedzictwa kulturowego, przedsiębiorczości, turystyki wiejskiej, umiejętności: własnej inicjatywy, samodzielności, systematyczności, dokładności i terminowości w wykonywaniu powierzonych obowiązków, chęć doskonalenia się i nabywania umiejętności.

Pracownik do spraw marketingu internetowego (staż)



Marketing internetowy obejmuje zakres działań promocyjnych, reklamowych i wizerunkowych dostępnych w Internecie, które mają na celu pozyskanie klientów, zwiększenie sprzedaży usług, a także budowanie świadomości marki. Wykorzystuje on różne kanały kontaktu, np. wyszukiwarki internetowe, media

społecznościowe (Facebook, Instagram, LinkedIn, TikTok), e-mail oraz strony www.

Zakres obowiązków na stanowisku pracy: obsługa mediów społecznościowych salonu tatuażu, promowanie oferty, zamieszczanie zdjęć i informacji, utrzymywanie relacji on-line z klientami.

Warunki pracy: jedna zmiana (8 godzin), pon.- pt. w godz. 10.00-18.00

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

Wynagrodzenie brutto: stypendium stażowe 2755,10 PLN

Wymagania: wykształcenie średnie ogólnokształcące, znajomość zagadnień i umiejętność obsługi mediów społecznościowych.



Wygaszenie rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa oraz zmiana niektórych innych ustaw - kluczowe zmiany w aspekcie rynku pracy

24 lutego 2022r. to data kiedy nastąpiła pełnoskalowa inwazja Rosji na Ukrainę. W związku z falą osób uciekających przed wojną, w dniu 4 marca 2022 r. Rada UE przyjęła Decyzję wykonawczą Rady UE 2022/382 stwierdzającą istnienie masowego napływu wysiedleńców z Ukrainy uruchamiając Dyrektywę Rady 2001/55/WE z dnia 20 lipca 2001 r. w sprawie minimalnych standardów przyznawania tymczasowej ochrony na wypadek masowego napływu wysiedleńców oraz środków wspierających równowagę wysiłków między Państwami Członkowskimi związanych z przyjęciem takich osób wraz z jego następstwami. W świetle art. 4 ust. 1 ww. dyrektywy czas trwania tymczasowej ochrony wynosi jeden rok i okres ten można przedłużyć każdorazowo o sześć miesięcy, jednak nie dłużej niż o jeden rok. Aktualny stan prawny przewiduje przedłużenie ochrony czasowej do dnia 4 marca 2027 r.

Rzeczpospolita Polska, jako państwo członkowskie Unii Europejskiej, jest zobowiązana do stosowania unijnego porządku prawnego, w tym ww. decyzji. W związku z powyższym, Polska ma obowiązek podjęcia niezbędnych działań legislacyjnych i administracyjnych, zmierzających do dostosowania prawa krajowego do prawa unijnego oraz wdrożenia rozwiązań pobytowych zapewniających obywatelom Ukrainy – w obliczu utrzymującego się zagrożenia – stabilność prawną oraz dostęp do podstawowych praw. Biorąc pod uwagę powyższe ustawa z 12 marca 2022 r. o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym (tzw. specustawa) wprowadziła specjalne zasady legalizacji pobytu, pracy oraz dostępu do świadczeń. Kluczowe przepisy uległy jednak zmianie – od 5 marca 2026 r. system pomocy zostaje ujednoczony na rzecz ogólnych zasad ochrony czasowej.

Nowe regulacje prawne zostały zawarte w podpisanej dnia 19 lutego 2026r. przez Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej, Karola Nawrockiego – ustawie z dnia **23 stycznia 2026 r.** o wygaszeniu rozwiązań wynikających z ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium



tego państwa oraz o zmianie niektórych innych ustaw zwanej dalej „ustawą o wygaszeniu (...)”. Będzie to największa od 2022r roku zmiana zasad dotyczących pobytu obywateli Ukrainy w Polsce.

Legalny pobyt

Zgodnie przepisami nowej ustawy oraz na podstawie dyrektywy unijnej - przedłużenie ochrony czasowej dla obywateli Ukrainy, którzy posiadają PESEL ze statusem UKR - następuje do dnia 4 marca 2027 r. Status UKR to specjalny status prawny w Polsce, przypisywany do numeru PESEL obywatelom Ukrainy. Ustawa automatycznie przedłuży ważność innych dokumentów obywateli Ukrainy tj. wiz krajowych, zezwoleń na pobyt czasowy, kart pobytu, polskich dokumentów tożsamości cudzoziemca, dokumentów „zgoda na pobyt tolerowany” oraz uprawnień wynikających z ruchu bezwizowego. Ważna informacja dotyczy osób, które chcą uzyskać i zachować ochronę czasową po 4 marca 2026. W celu uzyskania numeru PESEL oraz statusu UKR, konieczne jest złożenie wniosku o jego nadanie w ciągu 30 dni od wjazdu do Polski. Niedopełnienie ww. terminu skutkować będzie utratą ochrony czasowej.

Ponadto osoby, które uzyskały PESEL ze statusem UKR bez okazania paszportu lub innego ważnego dokumentu tożsamości ze zdjęciem, muszą zaktualizować swoje dane do 31 sierpnia 2026 r. Brak aktualizacji skutkować będzie utratą ochrony czasowej od 1 września 2026 r. i zmianą statusu na „NUE (niebędący obywatelem UE)”, a w konsekwencji – utratą prawa pobytu. Formalności należy dokonać stawiając się w urzędzie gminy, urzędzie miasta lub w dzielnicy z aktualnym dokumentem podróży.

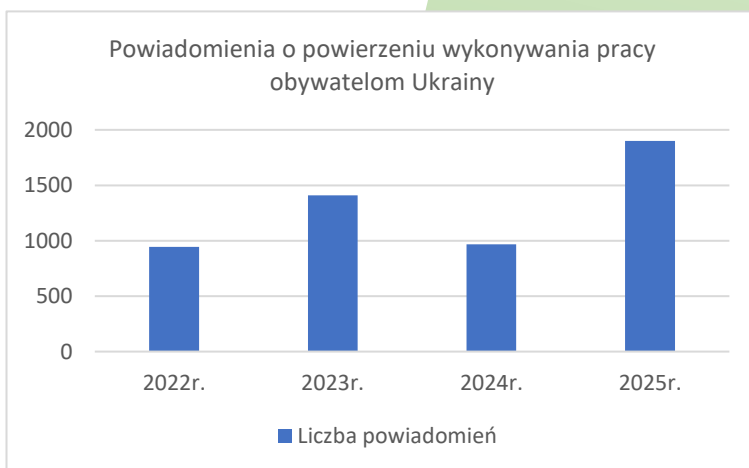
Wykonywanie pracy przez obywateli Ukrainy

Ustawa wygaszająca wprowadza ważną zmianę dotyczącą możliwości wykonywania pracy na uproszczonych zasadach, tj. na podstawie powiadomienia o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy składanych drogą elektroniczną w urzędach pracy. Obywatele Ukrainy objęci ochroną czasową (posiadający PESEL ze statusem UKR), nadal będą mogli pracować na podstawie powiadomień o powierzeniu wykonywania pracy obywatelowi Ukrainy. Natomiast po 4 marca 2026r. zmianie uległa sytuacja pracowników z Ukrainy przebywający w Polsce legalnie, lecz bez statusu UKR. Będą oni mogli wykonywać pracę na dotychczasowych zasadach do dnia 4 marca 2029 r. Ustawa przewiduje bowiem 3-letni okres przejściowy, w którym obywatele Ukrainy legalnie przebywający w Polsce mogą podejmować i kontynuować wykonywanie pracy na podstawie powiadomienia.



Po upływie tego czasu, obywatele Ukrainy nieobjęci ochroną czasową będą musieli posiadać inny tytuł uprawniający do wykonywania pracy, tj. albo zezwolenie na pobyt czasowy z prawem do wykonywania pracy, albo pracodawca będzie musiał uzyskać dla takiego pracownika oświadczenie o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi.

Istotną kwestią uwzględnioną w przedmiotowej ustawie jest wprowadzanie kary grzywny za niedopełnienie obowiązku złożenia powiadomienia, w wysokości od 1000 do 3000 zł. Przepisy dotyczące powiadomień mają zostać przeniesione z tzw. specustawy ukraińskiej do ustawy o warunkach dopuszczalności powierzenia pracy cudzoziemcom na terytorium RP, a obowiązek powiadomienia może objąć także osoby dotychczas zwolnione z obowiązku posiadania zezwolenia na pracę na podstawie innych przepisów. Odnosząc się do powyższej kwestii warto wspomnieć o naszym lokalnym rynku i formie powiadomień, które od momentu wprowadzenia tej uproszczonej procedury zatrudnieniowej dla obywateli Ukrainy były również wykorzystywane przez pracodawców jako legalizacja pracy. Najwyższy wskaźnik złożonych powiadomień Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku odnotował w roku 2025r. bo aż 1899. Na przestrzeni ostatnich lat zainteresowanie tą formą prezentuje poniższy wykres.





Można sądzić, że pracodawcy w ostatnim roku chętniej sięgali po pracowników z Ukrainy w tej uproszczonej procedurze, zwłaszcza że jest ona bezpłatna i ma tylko formę informacyjną dla urzędu. Odnotowano natomiast spadek liczby klasycznych „oświadczeń o powierzeniu pracy” na rzecz łatwiejszego powiadomienia, a także zjawisko mniejszej liczby pracujących Ukraińców w porównaniu do szczytowych okresów, co wynika z wyjazdów do innych krajów lub powrotów do Ukrainy.

Zmiana dla jednoosobowej firmy

Do tej pory przepisy specustawy pozwalały obywatelom Ukrainy na zakładanie i prowadzenie jednoosobowych działalności gospodarczych na takich samych zasadach jak obywatele Polski - w przeciwieństwie do pozostałych cudzoziemców spoza Unii Europejskiej. Nowe przepisy wprowadzają istotne zmiany w tym zakresie. W przypadku działalności gospodarczych, które powstały i są prowadzone przed dniem 5 marca 2026r. to ich sytuacja nie ulega zmianie i mogą być nadal prowadzone. Natomiast po tym terminie obywatele Ukrainy, którzy nie są objęci ochroną czasową (nie mają PESEL UKR) nie będą mogli rejestrować nowych działalności gospodarczych, chyba że będzie je do tego uprawniać podstawa pobytowa, m.in. zezwolenie na pobyt stały, zezwolenie na pobyt rezydenta długoterminowego UE, Niebieska Karta UE czy kilka rodzajów zezwoleń na pobyt czasowy. Nastąpi powrót do zasad ogólnych wynikających z ustawy o zasadach uczestnictwa przedsiębiorców zagranicznych i innych osób zagranicznych w obrocie gospodarczym na terytorium RP.

Rejestracja w urzędzie pracy

Przed zmianą przepisów (przed 5 marca br.) każdy obywatel Ukrainy mógł zarejestrować się w urzędzie pracy. Uprawnienie to przysługiwało również obywatelom Ukrainy w wieku poprodukcyjnym, czyli w wieku 60/65 lat.

Ustawa o wygaszeniu (...) zakłada uchylenie przepisów dot. możliwości rejestrowania się w urzędach pracy wszystkich obywateli Ukrainy. Wprowadzona zmiana powoduje, że obywatele Ukrainy objęci ochroną czasową, a taką w szczególności ochronę mają otrzymać obywatele Ukrainy, mogą rejestrować się w urzędzie pracy i otrzymać wsparcie z urzędu pracy, jak inni cudzoziemcy posiadający taki tytuł pobytowy.

Przepisami nowej ustawy zniesiona została również możliwość rejestrowania się w urzędach pracy obywateli Ukrainy w wieku poprodukcyjnym (60/65 lat).



Obywatele Ukrainy, którzy zostali zarejestrowani jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy na podstawie wygaszanej ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, zachowują swój status. Osoby te w chwili rejestracji jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy nabyły swój status zgodnie z przepisami obowiązującymi w dniu rejestracji. W związku z tym bezrobotni ci pozostają nadal w rejestrach urzędów pracy i nie podlegają automatycznemu wyłączeniu lub pozbawieniu statusu bezrobotnego z powodu zmiany przepisów, tym samym zachowują oni swoje uprawnienia do czasu wyrejestrowania, np. z powodu niespełnienia warunków wynikających z ustawy o rynku pracy i służbach zatrudnienia.

Ochotnicze Hufce Pracy

Do tej pory (przed 5 marca br.) Ochotnicze Hufce Pracy mogły realizować zadania, o których mowa w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia, na rzecz obywateli Ukrainy, którzy przebywają legalnie na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej oraz ukończyli 15 lat i nie ukończyli 25 lat. Czyli, co do zasady, mogły obejmować swoją pomocą młodzież legalnie przebywającą na terytorium Polski. Od 5 marca br. obywatele Ukrainy mogą korzystać z usług OHP na zasadach ogólnych określonych w ustawie o rynku pracy i służbach zatrudnienia. Oznacza, to że korzystanie z usług OHP będzie uzależnione od tego, czy posiadają tytuł pobytowy, który do tego uprawnia. W przypadku obywateli Ukrainy będzie to najczęściej ochrona czasowa.

Zakres działań jaki realizują OHP, których adresatem jest młodzież w wieku 14-30 lat, będzie dedykowany cudzoziemcom, których definicja znajduje się w art. 1 ust. 3 pkt 2 ustawy o rynku pracy (...).

W przypadku młodzieży ukraińskiej korzystającej już z pomocy OHP nic się nie zmienia. Tak samo jak w przypadku osób bezrobotnych zarejestrowanych na podstawie wygaszanej ustawy o pomocy obywatelom Ukrainy w związku z konfliktem zbrojnym na terytorium tego państwa, zachowują swój status.

CUKR - karta pobytu dla obywateli Ukrainy

Omawiając powyższe zmiany, warto wspomnieć o ścieżce dalszej legalizacji pobytu dla obywateli Ukrainy objętych ochroną czasową. Wprowadziła ją nowelizacja specustawy ukraińskiej z dnia 1 lipca 2024r. Rozwiązanie to miało być uruchomione z dniem 1 stycznia 2026r., jednakże już wiadomo że wejdzie ono z opóźnieniem. Jeszcze w tym roku obywatele Ukrainy posiadający status UKR będą mogli ubiegać się o wydanie karty pobytu CUKR - konkretna data będzie podana w komunikacie ministra. Dokument ten daje możliwość przejścia



z dotychczasowej ochrony czasowej na pobyt czasowy. Ponadto stanowi pomost między doraźną pomocą a systemową stabilizacją sytuacji Ukraińców w Polsce. Karta ta ma być wydawana na okres trzech lat i zapewniać jej posiadaczom szeroki zakres uprawnień, w tym swobodny dostęp do rynku pracy, możliwość prowadzenia działalności gospodarczej na zasadach obowiązujących obywateli RP oraz prawo do podróżowania na jej podstawie w strefie Schengen przez okres do 90 dni w ciągu każdego 180-dniowego okresu, analogicznie jak w przypadku kart pobytu wydanych w związku z udzieleniem zezwolenia na pobyt.

Okres pobytu na podstawie karty CUKR ma być również zaliczany do okresu wymaganego do uzyskania zezwolenia na pobyt rezydenta długoterminowego UE. Uzyskanie karty CUKR będzie możliwe pod warunkiem spełnienia określonych przesłanek:

- posiadanie statusu UKR w dniu 4 czerwca 2025 r.,
- zachowanie tego statusu w dniu złożenia wniosku o wydanie karty pobytu,
- nieprzerwane posiadanie statusu UKR przez co najmniej 365 dni.

Ważne! Uzyskanie karty CUKR będzie równało się utracie statusu UKR.

Możliwość składania wniosków o wydanie karty CUKR jest przewidziana jedynie w formie elektronicznej, za pośrednictwem systemu MOS, czyli Modułu Obsługi Spraw stanowiącego bezpłatny portal teleinformatyczny, stworzony przez Urząd do Spraw Cudzoziemców, który umożliwia obcokrajowcom elektroniczne wypełnianie i składanie wniosków o pobyt czasowy, stały lub rezydenta długoterminowego w Polsce (mos.cudzoziemcy.gov.pl). Ta funkcjonalność, jak wspomniano powyżej, nie została jeszcze uruchomiona.



PRZEDSIĘBIORCO!

Czym jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy

Słyszałeś już o **Krajowym Funduszu Szkoleniowym (KFS)**? To taki **magiczny worek pełen złotych monet** na Twoje szkolenia i rozwój zawodowy! Ale uwaga, nadeszły **zmiany od 2026 roku!** Przygotuj się na **rewolucję w świecie dofinansowań!**

Wyobraź sobie **skarbonkę**, z której możesz wyciągać fundusze na naukę nowych rzeczy.

KFS to właśnie taka skarbonka, stworzona z myślą o **pracownikach** i **pracodawcach**, którzy chcą inwestować w rozwój kompetencji. Dzięki KFS możesz zdobywać **nowe umiejętności** bez nadwyrażania swojego portfela!



Co się zmieniło w 2026 roku?



Koniec z papierologią!

Zapomnij o stertach dokumentów

i kolejkach w urzędach! 🙄

Od 2026 roku **wnioski o dofinansowanie składamy wyłącznie elektronicznie!**

Wygodnie, szybko i bez stresu.

Klik, klik – i gotowe!

Więcej osób na pokładzie!

Do tej pory z KFS mogli korzystać **tylko pracownicy na etacie**. Ale teraz? **Dołączają do nas również osoby na umowach zlecenie, o dzieło oraz samozatrudnieni!** To oznacza, że jeśli pracujesz na umowie cywilnoprawnej lub prowadzisz **własną działalność**, możesz **śmiało sięgać po dofinansowanie na szkolenia!**

Nowe zasady finansowania!

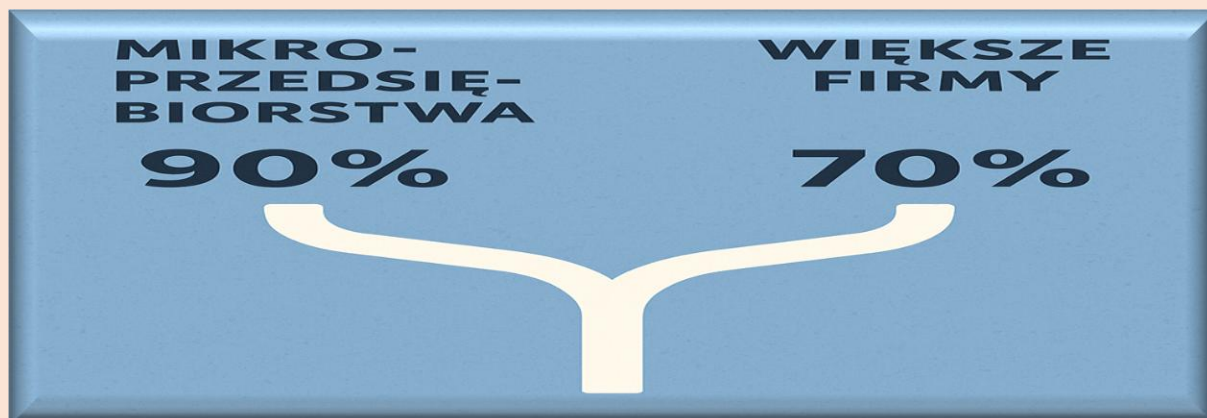
Świetne wieści dla firm i przedsiębiorców! Krajowy Fundusz Szkoleniowy (KFS) może pokryć nawet **70% kosztów Twojego kształcenia**, co oznacza realne oszczędności na rozwój zawodowy.

Ale to nie wszystko! Mikroprzedsiębiorstwa, czyli firmy zatrudniające do 9 osób, mogą liczyć na jeszcze większe wsparcie – aż **90% dofinansowania!**

Ten sam limit dotyczy samozatrudnionych!

Jakie są limity na pracodawcę?

- ▶ Mikroprzedsiębiorstwa: maksymalnie 4-krotność przeciętnego wynagrodzenia na rok.
- ▶ Małe firmy (do 49 pracowników): do 8-krotności przeciętnego wynagrodzenia.
- ▶ Średnie firmy (do 249 pracowników): do 12-krotności przeciętnego wynagrodzenia.
- ▶ Większe przedsiębiorstwa: mogą uzyskać do 14-krotności przeciętnego wynagrodzenia!



Nowe priorytety KFS!

Każdego roku KFS określa **priorytety**, czyli obszary, na które szczególnie chętnie przyznaje dofinansowanie. **Priorytety na 2026 rok:**

Priorytety Ministra do spraw pracy

1. Poprawa zarządzania i komunikacji w firmie w oparciu o zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi, rozwoju dialogu społecznego, partycypacji pracowniczej i wspierania integracji w miejscu pracy.
2. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji w zawodach określonych jako deficytowe na danym terenie, tj. w powiecie lub w województwie.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego w związku z zastosowaniem w firmach nowych procesów, technologii i narzędzi pracy, ze szczególnym uwzględnieniem umiejętności cyfrowych, AI oraz tzw. umiejętności zielonych, zwłaszcza gdy powyższe czynniki stanowią zagrożenie utratą pracy.
4. Wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji niezbędnych w sektorze usług zdrowotnych i opiekuńczych oraz wsparcie rozwoju umiejętności i kwalifikacji członków lub pracowników spółdzielni socjalnych oraz pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach społecznych wskazanych na liście/rejestrze przedsiębiorstw społecznych prowadzonym przez MRPIPS.



Priorytety dla województwa kujawsko-pomorskiego

1. Wsparcie kształcenia ustawicznego w obszarach kluczowych dla rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego wskazanych w „Strategii rozwoju województwa kujawsko-pomorskiego do 2030 roku – Strategia Przyspieszenia 2030+”.
2. Wsparcie osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem.
3. Wsparcie kształcenia ustawicznego osób powyżej 50 roku życia.

Jak skorzystać z KFS?

To proste! Wybierz interesujące Cię szkolenie, sprawdź, czy spełniasz kryteria dofinansowania, a następnie złóż wniosek elektronicznie w terminie wskazanym przez Urząd. Pamiętaj, że ilość środków jest ograniczona, więc nie zwlekaj z decyzją!



Podsumowując

Rok 2026 to prawdziwa rewolucja w KFS!

- Więcej osób może skorzystać z dofinansowań
- Proces składania wniosków jest **prostszy – unikasz wizyt w urzędzie**
- Oferta szkoleń jest **jeszcze bogatsza – szerszy katalog warunków dostępu**

Nie przegap tej szansy na rozwój i **już dziś zacznij planować swoją edukacyjną przyszłość z KFS!**

Do dzieła! Twój rozwój czeka!



Ze środków na kształcenie ustawiczne będą mogły skorzystać podmioty, które od co najmniej 6 miesięcy prowadzą działalność i opłacały składki na Fundusz Pracy (lub są zwolnione z ich opłacania z mocy prawa).

Zweryfikuj saldo zaległości na dzień złożenia wniosku.

W celu zapewnienia odpowiedniej, profesjonalnej jakości finansowanego kształcenia, wprowadzono konieczność posiadania przez instytucję realizującą szkolenie wpisu do Bazy Usług Rozwojowych (BUR). Sprawdź na <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl/>

SZCZEGÓŁY: 728-176-406

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



60.686.584,04 ZŁ

Od stycznia do grudnia 2025 wydatki z Funduszu Pracy wyniosły ponad **60 mln złotych!!!**

34.428.566,81 ZŁ

Blisko **35 mln złotych** przeznaczonych zostało na rzecz programów aktywizacyjnych.



21.917 257,03 ZŁ

Blisko **22 miliony złotych** to środki na zasiłki dla osób bezrobotnych.



2.414.029,60 ZŁ

Kwota dodatków aktywizacyjnych.

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



5.601.393,47 ZŁ

Od stycznia do grudnia 2025 roku PUP we Włocławku podpisał aż **189 umów** na dotacje na założenie własnej firmy.

6.409.352,28 ZŁ

Urząd pracy podpisał **128 umów** z pracodawcami na wyposażenie bądź doposażenie stanowiska pracy. Ponadto **172 osoby** zostały skierowane na prace interwencyjne.



7.268.744,93 ZŁ

556 osób z powiatu grodzkiego i ziemskiego podjęło staż.



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



1.361.316,29 ZŁ

Aż **256 osób** skorzystało z naszej oferty szkoleń.

4.574.600,29 ZŁ

PUP we Włocławku zawarł **377 umów** w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego, w wyniku których wsparcie otrzymało **2093 osoby**.



7.032.111,84 ZŁ

444 osoby zostały skierowane do pracy w ramach robót publicznych oraz **236 osób** do odbywania prac społecznie użytecznych.



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



408.222,82 ZŁ

Aż **388 osób** skorzystało ze zwrotu kosztów dojazdu i zakwaterowania.

64.344,78 ZŁ

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



520.622,96 ZŁ

W opisywanym okresie wypłacono **66 bonów** na zasiedlenie.





Nazwa rubryki	SPIS TREŚCI	Numer strony
Apetyt na pracę	Iwona Bluszcz Wywiad z Maciejem Jonkiem	5
Apetyt na pracę	Marta Bobrowska Odkrywanie własnego potencjału	9
PUP News	Aleksandra Lechowicz Zajęcia doradcze w minionym roku i dziś	13
PUP News	Jarosław Tomaszewski Potencjał projektów pilotażowych	16
PUP News	Beata Ulanowicz Pracownik w kleszczach	21
Fotorelacje	Iwona Bluszcz Przeżyjmy to jeszcze raz	27
PUP News	Iwona Bluszcz Pokolenie Z na rynku pracy	31



PUP News

Aleksandra Lechowicz 35
Wolontariat jako wstęp do zatrudnienia

PUP News

Beata Ulanowicz 43
AI w poszukiwaniu pracy

Weź i pracuj

Aleksandra Lechowicz 47
Ciekawe oferty pracy i staży dostępne w PUP

PUP News

Dorota Czajkowska-Olszewska 49
Przepisy o pomocy obywatelom Ukrainy

PUP News

Zbigniew Ziółkowski 55
Ulotka – zmiany w KFS

PUP News

Iwona Bluszcz 59
Czas na konkrety, czyli liczby za 2025 rok

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



Z PRACĄ NA TY

PODCAST

POWIATOWEGO URZĘDU PRACY WE WŁOCŁAWKU



Ciekawi goście

Motywujące rozmowy

Praktyczne porady

Nowy odcinek co dwa tygodnie

Rzetelne informacje

Znajdziesz nas na:



WWW.WLOCLAWEK.PRACA.GOV.PL



POWIATOWY URZĄD PRACY
WE WŁOCŁAWKU

POWIATOWY URZĄD PRACY WE WŁOCŁAWKU

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

PUP we Włocławku - filia w Kowalu

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

PUP we Włocławku - filia w Lubrańcu

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



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

ajackowska@wloclawek.praca.gov.pl

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

ssawicki@wloclawek.praca.gov.pl

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

rtorzewski@wloclawek.praca.gov.pl

Dział Finansowo-Księgowy tel. wew. 35

Główny Księgowy *Monika Skurzynska*, 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. 23

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

adobska@wloclawek.praca.gov.pl

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

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

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

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

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

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

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

CENTRUM AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ PUP:

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

Pośrednictwo Pracy: oferty pracy: tel. wew. 42

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

Obsługa osób zarejestrowanych z prawem do zasiłku: tel. wew. 10

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

Zatrudnianie cudzoziemców: tel. wew. 14

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

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

Krajowy Fundusz Szkoleniowy: tel. wew. 47

Poradnictwo zawodowe, doradcy zawodowi: tel. wew. 21 i 22

