

2023

LISTA ZAWODÓW
I SPECJALNOŚCI,
NA KTÓRE ISTNIEJE
ZAPOTRZEBOWANIE
NA LOKALNYM
RYNKU PRACY
POWIAT WĘGORZEWSKI

Magdalena Ponomarow
Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie





WSTĘP

W oparciu o Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 667) Powiatowy Urząd Pracy sporządza listę zawodów i specjalności, z uwzględnieniem kwalifikacji i umiejętności zawodowych, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy, zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy określoną przez ministra, z wykorzystaniem:

1. Strategii rozwoju województwa,
2. Wyników analiz ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców krajowych oraz informacji o wolnych miejscach pracy zamieszczanych w prasie i Internecie,
3. Wyników analiz i prognoz rynku pracy oraz badań popytu na pracę, kwalifikacje i umiejętności zawodowe, w tym monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych, prowadzonych przez samorząd województwa i samorząd powiatu,
4. Zgłoszeń pracodawców, organizacji pracodawców i organizacji związkowych,
5. Wyników analiz skuteczności i efektywności zakończonych szkoleń.

Diagnozowanie przeprowadzono między innymi w obszarze obejmującym potrzeby pracodawców zlokalizowanych na terenie powiatu węgorzewskiego oraz w obszarze zainteresowań osób uprawnionych do szkoleń. Dzięki współpracy z doradcami klienta uzyskano informacje na temat potrzeb zgłaszanych przez klientów urzędu oraz instytucji zewnętrznych. Informacje zawarte w niniejszej analizie są istotne do opracowania kierunku działań mających na celu walkę z bezrobociem między innymi poprzez trafne sporządzenie planu szkoleń. Rynek pracy ze względu na swoją zmienność generuje zapotrzebowanie na dane kwalifikacje bądź zawody według bieżących potrzeb w związku z czym posiadanie odpowiedniego doświadczenia zawodowego oraz kwalifikacji jest ważnym czynnikiem decydującym o zatrudnieniu.



1. STRATEGIE ROZWOJU REGIONALNEGO W ZAKRESIE ZATRUDNIENIA.

„Zaktualizowana Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku”

Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku jest opracowanym przez samorząd dokumentem o długofalowym horyzoncie czasowym, który precyzuje cele i priorytetowe działania, jakie będą podjęte w obszarze regionalnej polityki rynku pracy. Wiodącym celem wymienionej wyżej strategii jest wzrost zatrudnienia oraz aktywności zawodowej mieszkańców regionu.

Wzrost zatrudnienia oraz aktywności zawodowej mieszkańców regionu			
PRIORYTETY	Priorytet I Wzrost zatrudnienia	Priorytet II Wzrost poziomu jakości kształcenia	Priorytet III Włączenie zawodowe i społeczne osób zagrożonych wykluczeniem
DZIAŁANIA	Wsparcie tworzenia nowych trwałych miejsc pracy	Wsparcie wysokiej jakości edukacji, w tym kształcenie ustawicznego	Integracja grup defaworyzowanych z rynkiem pracy
	Aktywizacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy		
	Wspieranie mobilności mieszkańców	Podnoszenie kompetencji kadr do potrzeb regionalnej gospodarki	Ograniczenie poziomu wykluczenia zawodowego i społecznego mieszkańców
	Aktywizacja zawodowa osób młodych i powyżej 50 roku życia		
	Rozwój innowacyjnych i konkurencyjnych miejsc pracy	Współpraca ze szkołami a harmonizowaniu kształcenia zgodnego z potrzebami rynku pracy	Zwiększenie dostępności miejsc pracy i usług społecznych
	Sprawne i efektywne koordynowanie działań PSZ w regionie		

W strategii przyjęto, że osiągnięcie celu wiodącego będzie możliwe poprzez działania ujęte w trzech priorytetach – głównych kierunkach działań na rzecz zatrudnienia i rozwoju zasobów ludzkich:



PRIORYTET I - WZROST ZATRUDNIENIA

Sześć działań szczegółowych, które zostały zawarte w priorytecie pierwszym posiada znaczący wpływ na sytuację na warmińsko-mazurskim rynku pracy oraz na ogólną sytuację społeczną. Realizacja zadań ukierunkowanych na aktywizację zawodową popartą integracją wszystkich grup społecznych, tworzeniem innowacyjnych i konkurencyjnych miejsc pracy, wsparciem małych i średnich przedsiębiorstw oraz podniesieniem poziomu usług świadczonych przez instytucje rynku pracy powinny mieć znaczące oddziaływanie na zmniejszenie poziomu bezrobocia, a z drugiej strony przyczynić się do poprawy sytuacji mieszkańców regionu. Istotnym elementem mającym wpływ na pozytywne zmiany w poziomie zatrudnienia będą miały również przedsięwzięcia zmierzające do pobudzenia mobilności zawodowej i terytorialnej. Wdrażanie kompleksowych rozwiązań odpowiadających potrzebom oraz indywidualnym predyspozycjom w ramach aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy powinno doprowadzić do wzrostu dostępności do zatrudnienia. Ponadto położenie nacisku przy działaniach zwiększających aktywizację zawodową mieszkańców regionu warmińsko-mazurskiego na promocję przedsiębiorczości, a w szczególności działalności promującej samozatrudnienie powinno przynieść trwałe efekty w postaci poprawy sytuacji osób bezrobotnych. W tym kontekście warunkiem koniecznym do spełnienia, poza zapewnieniem dobrych warunków do rozpoczęcia samozatrudnienia, jest sprofilowanie wsparcia m.in. na doradztwo finansowe, prawne, dostęp do szkoleń, tak aby zwiększyć przeżywalność utworzonych przedsiębiorstw.

Wsparcie tworzenia nowych trwałych miejsc pracy. Podjęcie zatrudnienia oraz rozwój kariery zawodowej stanowi bardzo duże wyzwanie szczególnie dla mieszkańców Warmii i Mazur, regionu w którym wskaźnik zatrudnienia w latach 2010-2014 był na niższym poziomie niż średnia w kraju. Najefektywniejszą formą przeciwdziałania bezrobociu jest promowanie samozatrudnienia i rozwój przedsiębiorczości. W ramach tego celu podejmowane działania muszą być ukierunkowane a zapewnienie osobom, chcącym rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej wsparcia, które pomoże w pokonaniu napotkanych barier oraz będzie determinować ich dalsze funkcjonowanie na rynku pracy. Ważnym czynnikiem jest zapewnienie nowopowstałym firmom dostępu do instrumentów, które będą finansowo wspierały przedsiębiorców w tworzeniu nowych etatów. Znaczące jest również podejmowanie działań, które będą promować wiedzę w zakresie przedsiębiorczości wśród młodzieży np. poprzez wprowadzenie programów pobudzających przedsiębiorczość uczniów.



Aktywizacja osób bezrobotnych i poszukujących pracy. Problem niskiej aktywizacji osób bezrobotnych z województwa warmińsko-mazurskiego jest zasadniczy dla regionalnego rynku pracy. Województwo warmińsko-mazurskie charakteryzuje się niskim wskaźnikiem aktywności zawodowej mieszkańców. Jak wynika z diagnozy, od dłuższego czasu region posiada zdecydowanie niższy poziom wskaźnika aktywności zawodowej w stosunku do kraju. Dlatego od wielu lat kładziony jest nacisk na działania powiatowych urzędów pracy w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej. Osoby bezrobotne, w miarę upływu czasu wykazują się niechęcią do przekwalifikowania oraz podnoszenia umiejętności, co z czasem powoduje, iż są oni coraz mniej atrakcyjnymi pracownikami dla potencjalnych pracodawców. Efektem dezaktualizacji posiadanych kwalifikacji są początkowe trudności w dostosowaniu się do potrzeb rynku pracy, co prowadzi do osłabiania motywacji w poszukiwaniu pracy występującej w pierwszej fazie bezrobocia. Natomiast wydłużający się czas bierności zawodowej ma znaczący wpływ na przechodzenie w stan bezrobocia długotrwałego. Dlatego, działania w ramach tego priorytetu muszą prowadzić do zapewnienia dostępu do zatrudnienia osobom bezrobotnym i poszukującym pracy przy pomocy i wykorzystaniu instrumentów ukierunkowanych na szybką identyfikację potrzeb tych osób. Powinny być proponowane takie formy aktywnego poszukiwania pracy, które będą nakierowane na zdobycie doświadczenia zawodowego, podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz ich lepsze dopasowanie do potrzeb regionalnego rynku pracy. Realizacja działań skierowanych do osób bezrobotnych i poszukujących pracy powinna doprowadzić do wzrostu kompetencji, umiejętności i doświadczenia zawodowego, a także mieć wpływ na poprawę życiowej sytuacji osób objętych tym wsparciem. Proces pomocy osobom bezrobotnym i poszukującym pracy powinien przyczynić się do wzrostu aktywności zawodowej i poziomu zatrudnienia w regionie. Adresaci działania: bezrobotni i poszukujący pracy, w tym bezrobotni znajdujący się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

Wsparcie mobilności mieszkańców. Pojęcie mobilności mieszkańców jest nierozdzielnie związane z aktywnością zawodową osób bezrobotnych, a ponieważ cechą charakterystyczną warmińsko-mazurskiego rynku pracy jest niski poziom tego wskaźnika to również na podobnym poziomie kształtuje się mobilność zawodowa i terytorialna mieszkańców województwa. Priorytetowym zadaniem w ramach tego działania będzie promowanie wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy, chęci do zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, motywowanie do uczestnictwa w programach doskonalenia zawodowego oraz pośrednictwa pracy. Podniesienie mobilności pomiędzy zawodami przyczyni się do społecznego i gospodarczego postępu, wyższego zatrudnienia oraz zrównoważonego i stałego rozwoju regionu. Ponadto należy pracować nad odbudowaniem lub nawet wypracowaniem „zdolności



edukacyjnych” u osób bezrobotnych, które nie chcą lub nie potrafią się uczyć. Realizacja tego zadania przyczyni się do zmniejszenia luki między popytem i podażą na konkretne zawody. Ważnym zadaniem w procesie poszukiwania zatrudnienia przez osoby bezrobotne będzie także podniesienie ich gotowości do zmiany miejsca zamieszkania. Mobilność przestrzenna uwarunkowana jest najsilniej perspektywą uzyskania w nowym miejscu zamieszkania korzystniejszych warunków pracy, w porównaniu z dotychczasową sytuacją. Dlatego, działania ukierunkowane na podniesienie poziomu mobilności muszą być realizowane przy wykorzystaniu takich instrumentów rynku pracy jak: bony zatrudnieniowe, zasiedleniowe oraz pośrednictwo pracy. Zadanie to również można realizować przy wykorzystaniu narzędzi jakimi dysponuje Międzynarodowa Sieć Służb Zatrudnienia EURES, tj. poprzez informowanie o warunkach i możliwościach podjęcia pracy w krajach Unii Europejskiej, pozyskiwanie i udostępnianie ofert pracy od zagranicznych pracodawców, nawiązywanie i rozwijanie współpracy z partnerami rynku pracy w ramach zasady swobodnego przepływu pracowników.

Aktywizacja zawodowa osób młodych i powyżej 50 roku życia. Dla regionalnego rynku pracy znaczącym problemem jest wysoki odsetek osób młodych (17,2%), a także osób w wieku 50+ (25,5%) w ogólnej liczbie osób bezrobotnych. Obie kategorie osób bezrobotnych w województwie warmińsko-mazurskim potrzebują szczególnego wsparcia ze względu na fakt, iż mają trudności z wejściem na rynek pracy. Ponadto, Komisja Europejska od dłuższego czasu sama podejmuje działania wspierające osoby młode oraz wymusza na krajach członkowskich skupienie działań na tej kategorii osób bezrobotnych. Wśród młodych, zjawiskiem charakterystycznym jest proces równoczesnego wchodzenia na rynek pracy dużej grupy osób bez doświadczenia, poszukujących pracy po raz pierwszy. Ponadto, trudna sytuacja gospodarcza jest główną przyczyną wydłużania lub też opóźniania tego procesu. Niekorzystne oddziaływanie na sytuację ma również niedostosowanie systemu kształcenia do potrzeb rynku pracy. Obligatoryjne staje się podjęcie działań, które z jednej strony będą miały na celu uzupełnienie niewystarczających kompetencji młodzieży, a z drugiej strony będą wpływać na promowanie młodych ludzi z dużym potencjałem wiedzy, ale wykazujących niskie umiejętności poruszania się po rynku pracy. Ponieważ pracodawcy niechętnie zatrudniają osoby młode nieposiadające doświadczenia zawodowego, należy zaplanować takie działania, które przyczynią się do poprawy tej sytuacji m.in. staże w miejscu pracy. Działania skierowane do grupy osób powyżej 50 roku życia powinny prowadzić do łatwiejszego powrotu na rynek pracy. Ze względu na specyficzną sytuację ww. grupy, należy brać pod uwagę rozmaite potrzeby tych osób oraz ułatwić im dostęp do zróżnicowanych form wsparcia. Bardzo niekorzystne dla osób powyżej 50 roku życia w obecnej sytuacji demograficznej jest występowanie na rynku pracy zjawiska dyskryminacji wiekowej. W związku



z tym, elementami pomocy, które mają doprowadzić do zwiększenia szans na podjęcie zatrudnienia powinny być instrumenty ukierunkowane na działania prowadzące do doskonalenia lub też zmiany kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach, kursach oraz możliwościach zdobycia doświadczenia zawodowego w miejscu pracy. Powinna być preferowana pomoc indywidualnego wsparcia, która uwzględniać będzie m. in. trening aktywnego poszukiwania pracy, personalne zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, diagnozę wiedzy i umiejętności oraz opracowanie indywidualnych planów działań. Ponadto, związana z założeniami reformy emerytalnej przesuwaną się granicą wieku produkcyjnego powoduje konieczność podjęcia niezbędnych działań zmierzających do promowania uczenia się przez całe życie oraz stałe podnoszenie kwalifikacji i rozwijanie kompetencji.

Rozwój innowacyjnych i konkurencyjnych miejsc pracy. Do rozwoju innowacyjnych oraz konkurencyjnych miejsc pracy potrzebne są działania, które doprowadzą do poprawy jakości kształcenia oraz dostosowaniu oferty edukacyjnej do gospodarki opartej na wiedzy i zmieniających się potrzeb rynku pracy. Budowa sieci współpracy pomiędzy przedsiębiorstwami i strefą nauki przy wsparciu władz publicznych oraz sektora otoczenia biznesu, powinna być istotnym elementem wsparcia tego działania. Na wzajemnych powiązaniach i interakcjach pomiędzy uczestnikami, w ramach procesów tworzenia, transferu i wykorzystania różnych rodzajów wiedzy, opiera się system innowacyjnych miejsc pracy. Kluczowym elementem rozwoju nowoczesnych miejsc pracy są przedsiębiorstwa, z ich organizacją procesu produkcyjnego, wraz z dostępem do zewnętrznych informacji. Ułatwienie dostępu do funduszy wspierających firmy innowacyjne pomoże w rozwiązaniu wielu problemów natury organizacyjnej i finansowej. Rozpoczęcie działalności w dziedzinie wymagającej zaangażowania nowych rozwiązań technicznych i technologicznych niesie za sobą potrzebę zaangażowania większych niż zwykle nakładów materialnych. Również promocja innowacyjności, która jest warunkiem koniecznym rozwoju cywilizacji niosącego za sobą wyższy standard jakości życia, jest bardzo ważnym działaniem, ponieważ świadomość społeczeństwa w tej kwestii jest dość niska. Adresaci działania: mikro, małe i średnie przedsiębiorstwa, związki i organizacje pracodawców.

Sprawne i efektywne koordynowanie działań PSZ w regionie. Sprawne i efektywne działanie publicznych służb zatrudnienia zależy przede wszystkim od jakości usług świadczonych przez pracowników ww. instytucji. Pracownik odpowiednio przygotowany do wypełniania swoich obowiązków jest w stanie pozyskać trwałe efekty, czyli przyczynić się do zatrudnienia lub innego rodzaju aktywizacji klienta objętego pomocą w zakresie świadczonych usług. Do zrealizowania tego zadania konieczne jest ciągłe podnoszenie umiejętności pracowników, co w konsekwencji powinno doprowadzić do sytuacji,



w której powierzone zadania będą realizowane sprawniej, skuteczniej i w sposób odpowiednio dobrany do potrzeb zgłaszanych przez klienta. Dodatkowo należy dążyć do tego, aby informacje posiadane przez publiczne służby zatrudnienia m.in o zapotrzebowaniu pracodawców na kwalifikacje, zmian popytu na poszczególne zawody i specjalizacje były wystarczające bowiem odpowiednie ocenione wymagania konkretnych pracodawców w czasie procesu dopasowywania kwalifikacji osób poszukiwanych do specyficznych wymagań miejsca pracy jest warunkiem niezbędnym powodzenia tego działania. W związku z tym, rozwijanie i doskonalenie systemu gromadzenia danych pozwoli na: określenie kierunku szkoleń bezrobotnych, usprawnienie poradnictwa zawodowego, ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych.

PRIORYTET II - WZROST POZIOMU JAKOŚCI KSZTAŁCENIA

Mieszkańcy województwa warmińsko-mazurskiego należą do najslabiej wykształconych w kraju. Skłania to do poszukiwania rozwiązań w kierunku zapewnienia wysoko kwalifikowanych kadr, które byłyby w stanie wnieść swój wkład w rozwój gospodarki województwa. Pomimo pozytywnych trendów przejawiających się we wzroście aspiracji edukacyjnych ludności, pozostaje wiele do zrobienia, w celu dostosowania struktury poziomu wykształcenia do potrzeb gospodarki regionu oraz podniesienia jakości kształcenia. Realizacja tego celu jest warunkiem niezbędnym do osiągnięcia pozytywnych efektów we wszystkich obszarach, wskazanych na etapie wyznaczania priorytetowych działań. Dzięki inwestycjom w kapitał ludzki rozwija się konkurencyjna gospodarka oparte na wiedzy. Efektem tych działań będzie również ograniczenie bezrobocia i zjawisk związanych z wykluczeniem społecznym. Rozwój kapitału ludzkiego Warmii i Mazur odbywać się powinien poprzez poprawę jakości i dostępności wszystkich szczebli wychowania i szkolnictwa, a także promowanie idei kształcenia ustawicznego. Priorytetowymi kierunkami wsparcia obszaru edukacji w okresie 2014-2020, w myśl Umowy partnerstwa, także na terenie Warmii i Mazur, będzie wsparcie szkolnictwa wyższego i szkolnictwa zawodowego. Nacisk położony będzie również na rozwój kompetencji kluczowych na rynku pracy (tj. technologii informacyjno-komunikacyjnych, matematyczno-przyrodniczych, języków obcych), nauczania eksperymentalnego oraz kształtowania właściwych postaw (tj. kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej).

Wspieranie wysokiej jakości edukacji, w tym kształcenia ustawicznego. Jakość rozumiana jest przede wszystkim jako zespół działań danej organizacji, ukierunkowany na spełnienie wymagań określonego klienta. Można przyjąć, iż najważniejszym, choć nie jedynym odbiorcą działań sektora



edukacji jest uczeń/słuchacz, który ma prawo oczekiwać wysokiej jakości kształcenia, dostosowanego do jego indywidualnych potrzeb, systematycznej oceny postępów w nauce, a także poradnictwa w zakresie dalszej edukacji i planowania kariery zawodowej. Należy jednak pamiętać, iż niezmiernie ważnym adresatem, szczególnie w przypadku szkół i placówek prowadzących kształcenie zawodowe, jest pracodawca. Wysokiej jakości edukacja powinna uwzględniać zatem dostosowanie programów nauczania i praktycznej nauki zawodu do potrzeb rynku pracy i oczekiwań pracodawców. Wysiłki powinny koncentrować się również na rozwijaniu umiejętności kluczowych dla współczesnego rynku pracy i kształtowaniu niezbędnych kompetencji personalnych i społecznych uczniów. Zapewnienie wysokiej jakości kształcenia wymagać będzie sprawnego zarządzania placówkami oświatowymi. Niezbędne jest zatem doskonalenie kadry w tym obszarze, jak również wzmocnienie systemu doskonalenia kwalifikacji nauczycieli. Pożądanym efektem działania jest poprawa jakości kształcenia, w tym poprawa efektywności i innowacyjności edukacji. Przewiduje się intensyfikację działań w kierunku podnoszenia kompetencji kluczowych uczniów niezbędnych do poruszania się na rynku pracy (ICT, matematyczno-przyrodniczych, języków obcych), nauczania eksperymentalnego, właściwych postaw (kreatywności, innowacyjności, pracy zespołowej) oraz metod zindywidualizowanego podejścia do ucznia. Wspierane będą przedsięwzięcia służące poprawie stanu i wyposażenia infrastruktury edukacyjnej dydaktycznej i pomocniczej w obiektach i ich otoczeniu, podnoszące jakość kształcenia. W wyniku podjętych działań, osoby dorosłe uzyskają lepszy dostęp zarówno do edukacji formalnej, jak i pozaformalnej oraz będą mogły w sposób formalny potwierdzić efekty uczenia się uzyskane w drodze nieformalnej lub pozaformalnej.

Podnoszenie kompetencji kadr do potrzeb regionalnej gospodarki. Celem przykładowych działań realizowanych w tym obszarze jest przygotowanie mieszkańców Warmii i Mazur do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno-ekonomicznych poprzez nabywanie, podniesienie lub zmianę posiadanych kompetencji i kwalifikacji. Istotną rolę w tym procesie kształcenia odgrywa system kształcenia w szkołach. Jednak w gospodarce opartej na wiedzy konieczny jest dalszy rozwój jednostki w ramach kształcenia ustawicznego, tak aby jej kwalifikacje cały czas odpowiadały potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa. Dlatego też działania w zakresie podnoszenia kompetencji kadr do potrzeb regionalnej gospodarki powinny zmierzać w dwóch kierunkach. Z jednej strony powinny być skierowane na dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku przy jednoczesnym podnoszeniu jego jakości. Z drugiej zaś, promować ideę i wzmocnić rolę kształcenia ustawicznego. Istotne znaczenie w tym procesie odgrywają pracodawcy, którzy mają możliwość korzystania z różnych źródeł finansowania szkoleń. Przykładem takim jest Krajowy Fundusz Szkoleniowy, który może być



wykorzystywany jako efektywny instrument inwestowania w kompetencje pracowników. Należy również pamiętać, iż wszelkie działania zmierzające do podniesienia kompetencji kadr, są elementem podnoszącym konkurencyjność zarówno samych pracowników na rynku pracy jak i samej firmy.

Współpraca ze szkołami w harmonizowaniu kształcenia zgodnego z potrzebami rynku pracy.

Pomimo wysokiego poziomu bezrobocia w naszym województwie, pracodawcy często odczuwają brak pracowników, których kwalifikacje i kompetencje odpowiadałyby ich oczekiwaniom. Priorytetem powinno być zatem bardzo dobre przygotowanie przyszłych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych do podjęcia pracy. Elementem niezbędnym do osiągnięcia tego celu jest ścisła współpraca szkół z pracodawcami, w tym z rzemiosłem, aby absolwentów cechowała praktyczna umiejętność wykonywania wyuczonego zawodu. Współpraca powinna obejmować wiele płaszczyzn. Początkiem może być diagnoza potrzeb rynku pracy pod kątem zasadności kontynuowania kształcenia w poszczególnych zawodach, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów kluczowych dla gospodarki i rozwoju regionu i uzyskanie pozytywnej opinii pracodawców na temat dostosowania oferty kształcenia do ich potrzeb. Pracodawcy powinni być również zaangażowani w proces tworzenia programów nauczania, jak również w samą realizację procesu dydaktycznego. Odbywać się to może poprzez organizację zajęć praktycznych, staży i praktyk zawodowych, co umożliwi uczniom zdobycie doświadczenia w miejscu pracy. Kolejnym elementem współpracy mogą być lekcje otwarte prowadzone z udziałem pracodawców. Wspólne działania skupiać się mogą również na organizacji dodatkowych zajęć dla uczniów w zakresie nowych rozwiązań technicznych i technologicznych w obszarach, w którym prowadzone jest kształcenie zawodowe. Pracodawcy powinni zostać również włączeni w system egzaminów potwierdzających kwalifikacje. Ważnym elementem współpracy dla szkół będzie zaangażowanie pracodawców w tworzenie i modernizację bazy i wyposażenia dydaktycznego. Pracodawcy mogą brać także udział w doskonaleniu zawodowym nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Przykładem takich działań będą np. szkolenia, kursy, staże i praktyki zawodowe dla nauczycieli w zakresie nowych rozwiązań technicznych i technologicznych. Efektem działania będzie dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy poprzez zaangażowanie przedstawicieli pracodawców ze szkołami zawodowymi wszystkich szczebli.

PRIORYTET III - WŁĄCZENIE ZAWODOWE I SPOŁECZNE OSÓB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM



Efektom podejmowanych działań ma być przywrócenie osób zagrożonych wykluczeniem na rynek pracy, dzięki stworzeniu możliwości do zatrudnienia oraz integracji ze społeczeństwem. Trendy demograficzne wymagają wykorzystania aktualnie istniejących rezerw pracy i przeciwdziałania ich utracie. Skłania to do intensyfikacji działań skierowanych w kierunku aktywizacji osób młodych wchodzących na rynek pracy oraz osób powyżej 50 roku życia. Priorytetem w naszym województwie są również działania, których celem jest zapobieganie przechodzenia bezrobotnych w stan długotrwałego pozostawania bez pracy, poprzez aktywizację w pierwszym okresie po utracie pracy. Wsparciem objęte są również inicjatywy i działania ukierunkowane na podnoszenie zdolności do zatrudnienia, zwiększenie aktywności społecznej mieszkańców na obszarach wiejskich, gdzie rynek pracy jest mniej elastyczny i trudniejszy jest również dostęp do usług społecznych. Osoby, które zamieszkują tereny wiejskie, bardziej dotkliwie odczuwają zmiany gospodarcze, które wpływają m.in. na poziom aktywności zawodowej mieszkańców. W szczególnej sytuacji na rynku pracy są kobiety. Sytuację zawodową kobiet warunkuje wiele barier i stereotypów utrudniających równy dostęp do pracy i awansu zawodowego. Bariery dotyczą różnych sfer życia. Istotną rolę w zwiększeniu dostępności zatrudnienia pełni promocja równości szans do zatrudnienia. Konieczne jest także, kontynuowanie działań, zmierzających do wyrównywania szans zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Praca stanowi dla nich nie tylko źródło dochodu, lecz jest również wyznacznikiem integracji społecznej. Mimo prowadzonej od wielu lat polityki na rzecz tej grupy społecznej, osoby z niepełnosprawnościami nadal napotykać wiele barier swojej aktywności, często też nie są do tej aktywności odpowiednio przygotowane i motywowane. Przyczyną wykluczenia społecznego bardzo często jest ubóstwo. Jest to istotny problem naszego województwa. Ubóstwo dotyczy zazwyczaj obszarów, na których występuje szczególne natężenie problemów, takich jak oddalenie od rynku pracy i związane z nim konsekwencje oraz niewystarczający dostęp do dobrej jakości niedrogich usług publicznych. Istotnym wyznacznikiem skali i zasięgu ww. problemów jest natężenie korzystania ze wsparcia systemu pomocy społecznej. Dominującymi powodami wsparcia udzielanego przez pomoc społeczną są bezrobocie, ubóstwo oraz niepełnosprawność, przy czym ponad 60 % osób (w stosunku do ogólnej liczby osób w rodzinach objętych pomocą społeczną) korzysta z tego wsparcia z powodu bezrobocia. W badaniach społecznych zminimalizowanie problemów ubóstwa i bezrobocia wskazywane jest, jako kwestia najpilniejsza do rozwiązania w regionie.

Integracja grup defaworyzowanych z rynkiem pracy. Działanie ma na celu udzielenie wsparcia wszystkim osobom doświadczającym różnego rodzaju dyskryminacji na rynku pracy, prowadzącego do ich wejścia, bądź powrotu do czynnego życia zawodowego. Ze względu na zróżnicowanie potrzeb grupy



docelowej, którą stanowią m.in. osoby długotrwale bezrobotne, mieszkańcy wsi, niepełnosprawni, bezdomni, osoby opuszczające placówki opiekuńczo-wychowawcze i penitencjarne, ubodzy, realizowane działania muszą mieć charakter zindywidualizowany i kompleksowy. Dla zwiększenia ich efektywności powinny być również realizowane w dłuższej perspektywie czasowej. Podkreślić należy, iż ich skuteczność w ogromnej mierze zależy od współpracy różnych instytucji. Partnerskie podejście przyczyni się do trafniejszego dostosowania działań do potrzeb określonych grup, zniweluje możliwość powielania się przedsięwzięć. Jedną z barier wejścia na rynek pracy grup defaworyzowanych jest opieka nad dzieckiem. Dlatego też działania związane z powrotem lub rozpoczęciem życia zawodowego tych grup, a szczególnie młodych matek, skupiać się będą na zapewnieniu większego dostępu do usług opieki nad dziećmi do lat 3 oraz na innych działaniach umożliwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego (np. elastyczny czas pracy). Sytuacja polityczna na świecie zmusza do intensyfikacji działań związanych z integracją imigrantów, nie tylko w ujęciu zawodowym, ale przede wszystkim społecznym. Kontynuowane powinny być również inicjatywy adresatami których są mniejszości narodowe, szczególnie mniejszość romska. W ramach działań związanych z integracją grup defaworyzowanych z rynkiem pracy realizowane będą również działania na rzecz podnoszenia umiejętności społecznych i zdolności do podjęcia zatrudnienia oraz funkcjonowania w społeczeństwie osób odbywających karę pozbawienia wolności.

Ograniczanie poziomu wykluczenia zawodowego i społecznego mieszkańców. Realizacja tego działania możliwa będzie dzięki wykorzystaniu całego wachlarza instrumentów i usług zgodnego z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W dążeniu do ograniczenia wykluczenia zawodowego i społecznego niezbędne jest jednak poszukiwanie nowych form pomocy bądź promocja istniejących, mało rozpowszechnionych i wykorzystywanych w niedostatecznym stopniu. Zwiększaniu szans na zatrudnienie grup defaworyzowanych służyć będzie niewątpliwie wsparcie sektora ekonomii społecznej, a szczególnie spółdzielni socjalnych. Założenie spółdzielni socjalnej daje możliwość dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, przywrócenie na rynek pracy, a osobom bezrobotnym - aktywizację zawodową. Poprzez działalność spółdzielni socjalnej, członkowie jej mają szansę na odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej oraz zdolności do samodzielnego świadczenia pracy. W ramach tego działania podejmowane będą również inicjatywy zmierzające do ograniczenia barier i zachowań dyskryminacyjnych wobec określonych grup, wynikających z utrzymywania się często nieuzasadnionych stereotypów. W tym celu wśród pracodawców realizowane będą akcje promocyjne, w ramach których upowszechniane będą informacje nt. korzyści związanych z zatrudnieniem osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w szczególności



osób starszych i niepełnosprawnych. Nie należy zapominać, iż chcąc osiągnąć zwiększone zatrudnienie i zapobiegać wykluczeniu społecznemu, zwłaszcza wśród osób starszych, niewątpliwie należy zapewnić właściwą profilaktykę, opiekę zdrowotną, rehabilitacyjną.

Zwiększenie dostępności miejsc pracy i usług społecznych. Do poprawy dostępu do zatrudnienia niezbędne jest wspieranie mobilności zawodowej, poprzez działania ułatwiające podjęcie zatrudnienia poza miejscem zamieszkania, stworzenie warunków rozwoju zawodowego oraz zwiększenie dostępności do informacji o ofertach pracy. Jedną z form skutecznego zwiększania liczby miejsc pracy, szczególnie na terenie naszego województwa, gdzie trudno jest pozyskać wystarczającą liczbę ofert, jest rozwój działań wspierających przedsiębiorczość. Działania te powinny być ukierunkowane na tworzenie nowych miejsc pracy, jak również na pomoc pracodawcom, którym pogorszyły się warunki prowadzenia działalności gospodarczej w celu ochrony już istniejących. Nierówność w dostępie do dobrej jakości usług społecznych jest często przyczyną pogłębiającego się wykluczenia ze wszystkimi jego konsekwencjami. Wykluczenie z dostępu do usług może być spowodowane z jednej strony ich brakiem lub niewystarczającą jakością na danym obszarze, z drugiej zaś wysokimi kosztami. Dlatego też wysiłki powinny iść w kierunku zwiększania dostępu do niedrogich, wysokiej jakości usług społecznych, szczególnie dla osób zagrożonych ubóstwem oraz osób z terenów wiejskich.

Źródło: „Zaktualizowana Strategia Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich w Województwie Warmińsko-Mazurskim do 2025 roku”

Warmińsko-Mazurskie 2030 Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego

Strategia Warmińsko-Mazurskie 2030 należy do czwartej generacji dokumentów strategicznych przygotowywanych na poziomie województw w Polsce. Strategia Warmińsko-Mazurskie 2030, stanowiąca rozwinięcie i pewną modyfikację dotychczasowego podejścia do procesów rozwoju, jest odpowiedzią na zmieniające się otoczenie województwa.

Strategia Warmińsko-Mazurskie 2030 w jeszcze większym stopniu, niż jej poprzedniczka charakteryzuje się:

- syntetyczną formą, którą osiągnięto m.in. poprzez rezygnację z szerszej prezentacji części diagnostycznej na rzecz wskazania kluczowych wniosków z diagnozy, które przekładają się na planowane następnie działania;
- pogłębionym podejściem do terytorializacji celów. Obszary strategicznej interwencji (OSI) były już wskazane w Strategii z 2013 roku, jednak nowe podejście silniej łączy OSI z Planem Zagospodarowania Przestrzennego Województwa Warmińsko-Mazurskiego (przede wszystkim



poprzez określone obszary funkcjonalne), a także – na skutek aktywności samorządów lokalnych w różnych częściach województwa – określa cele polityki rozwoju regionu w zestawieniu z dążeniami samorządów wchodzących w skład określonych obszarów strategicznej interwencji;

- rozwinięciem problematyki inteligentnych specjalizacji. Inteligentne specjalizacje stoją w centrum polityki wzrostu konkurencyjności całej Unii Europejskiej i są kształtowane przez proces przedsiębiorczego odkrywania, czyli pogłębioną dyskusję między przedsiębiorcami, światem nauki i administracją. Dotychczasowe podejście pokazuje, że trafnie zdefiniowano popyt na wsparcie publiczne tych sfer gospodarki, które chcą się rozwijać poprzez innowacyjność. Jednocześnie należy być otwartym na pojawiające się nowe dynamiczne sektory. Oznacza to, że przedsiębiorcze odkrywanie jest procesem ciągłym i ma istotny wpływ na kształt obecnej Strategii.

Cele rozwoju województwa do 2030 roku

Celem głównym Strategii województwa jest:

❖ **spójność ekonomiczna, społeczna i przestrzenna Warmii i Mazur z regionami Europy,**
przy czym:

- spójność ekonomiczna oznacza wzrost gospodarczy umożliwiający osiągnięcie i utrzymanie przez województwo udziału własnego w produkcie krajowym brutto na poziomie co najmniej 3%;
- spójność przestrzenna to włączenie się województwa (formalne i jakościowe) do głównej sieci infrastruktury transportowej w Polsce oraz w transeuropejską sieć korytarzy transportowych;
- spójność społeczna rozumiana jest jako tworzenie miejsc pracy wysokiej jakości i wzrost przedsiębiorczości (oferta nowych miejsc pracy skierowana zostanie przede wszystkim do ludzi młodych z uwagi na ich naturalną aktywność, mobilność, otwartość na zdobywanie nowych kwalifikacji), a także poprawę warunków życia ludności (w szczególności dostępu do usług publicznych oraz rewitalizację obszarów zdegradowanych) zbliżającą do standardów życia występujących w Unii Europejskiej.

1. Cel strategiczny: Kompetencje przyszłości

Troska o rozwój kompetencji mieszkańców powinna dotyczyć w zasadzie każdego okresu ich życia (od dzieciństwa do starości). Wyzwania przyszłości wynikające z rewolucji informatycznej, rozwijanej idei przemysłu 4.0 czy przenikania innowacyjności w każdym wymiarze życia wymagają od polityki



regionu systemowego podejścia do kształtowania umiejętności mieszkańców, jak i współpracy między instytucjami a światem nauki i biznesu. Niezwykle istotna jest przy tym, umiejętność szybkiego reagowania na zmiany i kształtowanie postaw otwartości i akceptacji nowych sytuacji.

➤ **Użyteczne kwalifikacje i kompetencje**

Kierunki działań celu operacyjnego użyteczne kwalifikacje i kompetencje:

A. Przemysł 4.0 i kolejne:

- a. wspieranie zdobywania i podnoszenia kwalifikacji i umiejętności, ze szczególnym uwzględnieniem nauk ścisłych oraz włączających mieszkańców w gospodarkę cyfrową;
- b. rozwój kwalifikacji w zakresie zmian modelu funkcjonowania firm i procesów dostosowania do funkcjonowania w gospodarce cyfrowej.

B. Uczenie się przez całe życie:

- a. kształtowanie społeczeństwa informacyjnego (promocja i umiejętność wykorzystywania urządzeń teleinformatycznych i Internetu w edukacji, pracy i życiu codziennym);
- b. rozszerzanie kierunków kształcenia i oferty nauczania (w tym kierunki techniczne, związane z inteligentnymi specjalizacjami oraz starzeniem się społeczeństwa i ekologią);
- c. podniesienie jakości kształcenia, w tym również poprzez doskonalenie kwalifikacji samych nauczycieli, a także ewaluacja kompetencji uczniów, studentów, nauczycieli, wykładowców; kadr medycznych, personelu okołomedycznego i personelu opieki długoterminowej;
- d. finansowanie nauki na prestiżowych zagranicznych uczelniach z założeniem powrotu stypendystów do województwa;
- e. granty i środki na badania naukowe;
- f. zwiększanie dostępu mieszkańców regionu do edukacji i zatrudnienia;
- g. opracowanie i wdrożenie systemu stypendialnego dla wybitnych jednostek oraz dzieci i młodzieży z rodzin najbiedniejszych;
- h. rozwój kształcenia ustawicznego; doradztwa zawodowego; szkolenia dostosowujące do zmian pracy i zwiększające kompetencje kadr w przedsiębiorstwach i instytucjach;
- i. stypendia, staże u pracodawców, finansowanie badań, mentoring, szkolenia dla firm oraz instytucji.

C. Kompetencje kluczowe:

- a. wspieranie działań rozwijających kompetencje kluczowe wśród mieszkańców, szczególnie w oparciu o kulturę i uwarunkowania regionalne;
- b. podnoszenie jakości rozwijania kompetencji kluczowych, również poprzez kształcenie ustawiczne;



c. wspieranie promocji nowoczesnych technik nauczania kompetencji kluczowych.

D. Kwalifikacje i współpraca:

- a. wspieranie współpracy organizacji biznesowych, instytucji rynku pracy z organizacjami edukacyjnymi (głównie szkoły zawodowe) oraz naukowymi i badawczo-rozwojowymi w celu lepszego dopasowania profili nauczania do wymogów gospodarki; kształcenie w ramach zamówień edukacyjnych;
- b. staże dla absolwentów;
- c. praktyki zawodowe, stypendia i staże dla doktorantów;
- d. warunki dla utalentowanych i wykwalifikowanych kadr zainteresowanych osiedlaniem się w regionie;
- e. rozwijanie współpracy między ośrodkami akademickimi w kraju i za granicą

➤ **Nowoczesne usługi**

Kierunki działań celu operacyjnego nowoczesne usługi:

A. Jakość usług:

- a. podwyższanie standardu obiektów, w których świadczone są usługi;
- b. unowocześnienie wyposażenia instytucji, w tym wysokospecjalistycznego;
- c. informatyzacja, cyfryzacja i personalizacja;
- d. koordynacja, w szczególności współpracy służb zapewniających bezpieczeństwo mieszkańców (policji, straży pożarnej, pogotowia ratunkowego, wodnego ochotniczego pogotowia ratunkowego, straży leśnej, straży rybackiej, służb weterynaryjnych, służb sanitarnych, służb socjalnych), a także tworzenie systemów działań kryzysowych oraz kompetencji w zakresie zarządzania incydentami kryzysowymi;
- e. doskonalenie systemu zintegrowanego ratownictwa medycznego;
- f. rozwój e-administracji i e-usług;
- g. rozwój zarządzania strategicznego integrującego różne poziomy administracji (szkolenia, wymiana doświadczeń krajowych i zagranicznych oraz integracja współpracy administracji wewnątrz regionu).

B. Różnorodność usług:

- a. rozwój systemu pozyskiwania inwestorów i wspierania przedsiębiorczości (mentoring, szkolenia, wspólne działania promocyjne, tworzenie nowych obszarów rozwojowych w miastach i na terenach wiejskich ułatwiających rozpoczynanie działalności przez przedsiębiorców (rewitalizacja, restrukturyzacja, strefy aktywności gospodarczej));



- b. wspieranie wspólnych projektów administracji z przedsiębiorcami, grupami podejmującymi inicjatywy lokalne oraz organizacjami pozarządowymi;
- c. rozwój usług społecznych i usług zdrowotnych (w tym rozwój usług telemedycznych i teleopiekuńczych) oraz przyspieszenie procesu deinstytucjonalizacji.

C. Dostępność usług:

- a. racjonalizacja sieci szkół w oparciu o jasne kryteria, rozumiana również jako tworzenie nowej infrastruktury, a także usprawnienia dowozu uczniów do szkół; zwiększenie dostępu do miejsc opieki nad dziećmi do lat trzech i przedszkoli;
- b. uzupełnienie deficytów infrastruktury ochrony zdrowia, w tym dla geriatry, opieki długoterminowej, paliatywnej, rehabilitacyjnej oraz infrastruktury społecznej, socjalnej i opiekuńczej, miejsca świadczenia usług opieki wytchnieniowej (pod kątem osób starszych, samotnych i niesamodzielných, a także dla rodzin w kryzysie i dzieci opuszczających pieczę zastępczą);
- c. działania służące zapewnieniu optymalnej dostępności do wszystkich kategorii świadczeń zdrowotnych i rehabilitacyjnych, bez względu na miejsce zamieszkania;
- d. wsparcie podnoszenia jakości oferowanych informacji w Internecie oraz doskonalenie form przekazu (w tym obcojęzyczne strony internetowe);
- e. rozwój usług zapewniających opiekę nad dziećmi do lat 3.

D. Monitoring potrzeb regionu w zakresie nowoczesnych usług:

- a. analizy potrzeb mieszkańców, przedsiębiorców, instytucji, turystów;
- b. badania stanu dostępności oraz potencjału rozwojowego usług;
- c. rozwój systemu rozpoznawania, prognozowania i monitorowania zagrożeń.

➤ **Profesjonalne organizacje**

Kierunki działań celu operacyjnego profesjonalne organizacje:

A. Specjalizacja organizacji:

- a. wdrażanie systemów jakości (w urzędach i innych organizacjach);
- b. wspieranie zmian organizacyjnych służących dostarczaniu mieszkańcom regionu specjalistycznych usług w zakresie rozwoju kompetencji.

B. Konkurencyjność organizacji:

- a. pozyskiwanie wykwalifikowanych kadr;
- b. wzmocnienie i ustabilizowanie kadry naukowo-dydaktycznej na uczelniach;
- c. wzrost kwalifikacji pracowników oraz wzrost kwalifikacji przedsiębiorców;



- d. poprawa organizacji i warunków pracy, w tym podwyższenie standardów obiektów i ich wyposażenia oraz dostępu do szybkiego i bezpiecznego Internetu;
- e. rozwój kompetencji, szkolenia i okresowe oceny.

C. Nowe organizacje:

- a. wspieranie tworzenia nowych organizacji wzmacniających system budowania nowoczesnych kompetencji (szczególnie w obszarach o zdiagnozowanych brakach w tym zakresie);
- b. zachęty dla tworzenia nowych organizacji mogących zwiększać ofertę edukacyjną regionu i gwarantujących wysoką jakość usług.

D. Współpraca organizacji:

- a. wspieranie wymiany informacji i doświadczeń między organizacjami działającymi w systemie podnoszenia kompetencji mieszkańców;
- b. wspieranie współpracy projektowej i in. organizacji działających w systemie podnoszenia kompetencji mieszkańców oraz kształtujących kulturę pracy.

2. Cel strategiczny: Inteligentna produktywność

Podstawą każdej działalności gospodarczej powinna być odpowiedź na pytanie o produktywność. Firmy oraz instytucje otoczenia biznesu w regionie nadrabiającym zaległości infrastrukturalne, położonym na uboczu głównej krajowej sieci współpracy regionów metropolitalnych, ponoszą większe od swoich konkurentów nakłady (czasu i pieniędzy), by przewyższać często obiektywne trudności (np. odległość, niski potencjał ludnościowy).

➤ **Satysfakcjonująca praca**

Kierunki działań celu operacyjnego satysfakcjonująca praca:

A. Miejsca pracy wysokiej jakości:

- a. wspieranie zmian organizacyjnych w firmach w kierunku uelastycznienia pracy i wykorzystania nowoczesnych technologii, tworzenie nowoczesnych przestrzeni do pracy;
- b. wspieranie wdrażania modeli pozwalających zwiększać wydajność pracy (w tym poprzez cyfryzację, automatyzację i robotyzację) oraz wzmacniających społeczną odpowiedzialność biznesu;
- c. systemy zachęt podatkowych;



- d. obniżanie kosztów działalności firm na poziomie lokalnym poprzez np. przygotowanie kadry pracowniczej, kształtowanie odpowiedniej kultury pracy (etos pracy), doradztwo dla przedsiębiorców;
- e. wsparcie rozpoczynających pracę na własny rachunek (w tym w sektorze ekonomii społecznej);
- f. kształcenie ustawiczne;
- g. wspieranie wdrażania modelu przedsiębiorczości przyjaznej osobom niepełnosprawnym.

B. Infrastruktura przedsiębiorczości:

- a. wspieranie rozwoju parków naukowo-technologicznych, inkubatorów technologicznych, inkubatorów przedsiębiorczości, w tym społecznej;
- b. tworzenie nowych obszarów rozwojowych (stref gospodarczych) na terenach miast i wsi oraz wspieranie przygotowania infrastruktury technicznej na terenach inwestycyjnych;
- c. tworzenie przestrzeni dla rozwoju kreatywności mieszkańców. Kierunek powiązany jest z celem operacyjnym nowoczesna infrastruktura rozwoju;
- d. wspieranie tworzenia instytucji/podmiotów otoczenia biznesu;
- e. wspieranie rozwoju przedsiębiorczości przyjaznej osobom niepełnosprawnym.

C. Monitoring rynku pracy i systemu edukacji:

- a. bank informacji o potrzebach rynku pracy i możliwościach kształcenia ustawicznego;
- b. wspieranie wymiany informacji i doświadczeń organizacji działających na rynku pracy i związaną z nim edukacją.

D. Informacja i promocja:

- a. doradztwo w zakresie warunków rozpoczęcia i prowadzenia działalności gospodarczej;
- b. promocja postaw przedsiębiorczych

➤ **Inteligentna specjalizacja**

Kierunki działań celu operacyjnego inteligentna specjalizacja:

A. Produkty i usługi wysokiej jakości:

- a. tworzenie nowych konkurencyjnych przedsiębiorstw i rozwój własnych innowacji; wspieranie innowacyjności, w tym innowacji społecznych;
- b. transfer wiedzy i technologii;
- c. podaż kapitału;
- d. popularyzacja certyfikacji produktów (w tym spożywczych);
- e. utrzymywanie norm i standardów przyjętych w Unii Europejskiej



- f. produktowe podejście do oferty turystycznej uwzględniające konieczność wydłużania sezonu turystycznego i poszukiwania różnorodnych oraz nowatorskich form turystyki i wypoczynku z zachowaniem zasad zrównoważonej turystyki (np. turystyka biznesowa, aktywna, rodzinna senioralna);
- g. tworzenie nowych i udoskonalanie istniejących produktów turystycznych z wykorzystaniem nowych technologii, a także podniesienie jakości usług poprzez zastosowanie aplikacji, wizualizacji oraz wprowadzanie IT do obsługi ruchu turystycznego m.in. w muzeach, w terenie w tym na obszarach archeologicznych i cennych kulturowo oraz przyrodniczo;
- h. wspieranie działań ukierunkowanych na odtwarzanie dziedzictwa gospodarczego;
- i. rozwój nowoczesnych technologii i innowacji związanych ze zrównoważonym korzystaniem z zasobów środowiska (m.in. OZE, green economy, gospodarka cyrkularna);
- j. wspieranie inicjatyw rozwijających produkcję żywności według zasady „od pola do stołu”;
- k. wsparcie informacyjno-szkoleniowe;
- l. inwestycje infrastrukturalne (odpowiadające na zapotrzebowanie turystów i mieszkańców oraz wspierające tworzenie popytu na nowe i nowatorskie produkty, w tym turystyczne, przy zachowaniu walorów przyrodniczych regionu – np. w oparciu o Kanał Mazurski, Kanał Elbląski, rzekę Łynę, czy rozwijającą się w województwie funkcję uzdrowiskową).

B. Badania na rzecz inteligentnych specjalizacji i innowacyjności:

- a. ochrona prawna własności przemysłowej i wzrost świadomości firm;
- b. prace rozwojowe i identyfikacja potencjalnych zastosowań (od wyników badań naukowych, pomysłu, wynalazku do zweryfikowanych oraz przetestowanych w skali technicznej i przemysłowej technologii);
- c. rozwój badań w zakresie inteligentnych specjalizacji i w innych sferach gospodarki;
- d. wspieranie badań aplikacyjnych oraz rozwój innowacyjności;
- e. wzmacnianie kierunków edukacyjnych związanych z inteligentnymi specjalizacjami (w tym upowszechnianie i wspieranie rozwoju praktyk zawodowych);
- f. wspieranie finansowe możliwie szerokiej palety działań ukierunkowanych na innowacyjność (tj. granty badawcze, środki na wdrożenia rozwiązań innowacyjnych; staże w firmach i wiodących ośrodkach naukowo-badawczych w kraju i za granicą; promocja dobrych praktyk).

C. Międzynarodowe łańcuchy wartości:

- a. wsparcie inwestycyjne i wsparcie zmian organizacyjnych w firmach;
- b. rozwój usług i doradztwa dla firm;
- c. wspieranie rozwoju cyfryzacji działalności firm oraz szerszego wykorzystania technologii



- d. umożliwiającą współpracę w skali globalnej;
- e. wspieranie tworzenia partnerstw umożliwiających osiągnięcie masy krytycznej pozwalającej
- f. konkurować na skalę międzynarodową.

D. Instytucje otoczenia biznesu:

- a. wspieranie finansowe, organizacyjne i merytoryczne już działających oraz powstających instytucji otoczenia biznesu (w szczególności wypełniających luki w podaży usług dla firm na poziomie lokalnym i ponadlokalnym – kapitał zaangażowany, kapitał podwyższonego ryzyka, aniołowie biznesu, fundusze pożyczkowe i poręczeniowe);
- b. wsparcie instytucji zwiększających bezpieczeństwo prowadzenia działalności gospodarczej (stosowanie nowoczesnych technologii w gospodarce, zagrożenia związane z cyberprzestępczością, bezpieczeństwo związane z jakością);
- c. podnoszenie jakości i rozszerzanie katalogu usług (w tym szczególnie proinnowacyjnych) oraz wspieranie specjalizacji instytucji w celu pełnej profesjonalizacji działań (kierunek powiązany z celem profesjonalne instytucje).

E. Współpraca i specjalizacja:

- a. inicjowanie, tworzenie i współpraca instytucjonalna na poziomie lokalnym, międzyregionalnymi międzynarodowym (w tym klastry, partnerstwa organizacji pozarządowych, grupy producenckie, stowarzyszenia skupiające przedsiębiorców);
- b. aktywne poszukiwanie nowych obszarów specjalizacji oraz tzw. czarnych łabędzi;
- c. współpraca na linii nauka – biznes;
- d. tworzenie centrów kompetencji inteligentnych specjalizacji.

F. Monitoring gospodarki województwa:

- a. rozwój regionalnego systemu informacji gospodarczej;
- b. pozyskiwanie i rozpowszechnianie danych na temat szczególnych dla regionu sektorów gospodarki, klimatu przedsiębiorczości;
- c. wzmacnianie funkcji Regionalnego Obserwatorium Terytorialnego.

➤ **Wysoka konkurencyjność**

Kierunki działań celu operacyjnego wysoka konkurencyjność:

A. Przedsiębiorczość:

- a. wspieranie procesu skutecznej sukcesji firm;
- b. tworzenie funkcjonalnych przestrzeni biznesowych, stref coworkingowych, cyfrowych przestrzeni biznesowych itp.;



c. wspieranie tworzenia i efektywnej działalności lokalnych funduszy rozwoju.

B. Innowacyjność:

- a. wspieranie inicjatyw rozwijających „kulturę innowacyjności” w regionie, w tym innowacji społecznych;
- b. inwestycje w firmach sprzyjające innowacyjności;
- c. wsparcie infrastruktury dla działalności nowoczesnych firm;
- d. rozwój oferty mieszkaniowej dla młodych pracowników chcących pracować w firmach regionu.

C. Aktywność na rynkach globalnych:

- a. budowanie wizerunku województwa na arenie międzynarodowej;
- b. kształtowanie marki regionu;
- c. inwestycje i zmiany organizacyjne służące wzrostowi aktywności na rynkach globalnych;
- d. wspieranie rozwoju e-commerce;
- e. działania proeksportowe.

D. Atrakcyjność inwestycyjna:

- a. wspieranie i rozwój współpracy organizacji skupiających przedsiębiorców na poziomie lokalnym i regionalnym z centrami obsługi inwestorów i eksporterów, agencjami rozwoju, samorządami terytorialnymi;
- b. podnoszenie efektywności systemów pozyskiwania inwestorów zewnętrznych i rozwoju eksportu;
- c. wspieranie profesjonalizacji instytucji odpowiedzialnych za kontakty z przedsiębiorcami.

E. Cyfryzacja przedsiębiorstw:

- a. zmiany modelu funkcjonowania firm ze wszystkich sektorów gospodarki i procesów w celu dostosowania do funkcjonowania w gospodarce cyfrowej;
- b. przygotowanie inwestycyjne firm do transformacji przemysłowej (przemysł 4.0);
- c. dostosowanie procesów i technologii do aktualnych trendów światowych (robotyzacja/personalizacja produktów/usług).

F. Firmy dla regionu:

- a. zaangażowanie interesariuszy w politykę gospodarczą regionu i działania realizowane w tym zakresie przez samorząd;
- b. wspieranie inicjatyw samorządów lokalnych służących współpracy ze środowiskami przedsiębiorstw na rzecz społeczności lokalnych;
- c. rozwój inicjatyw budujących więzi podmiotów gospodarczych z regionem;



- d. rozwój przedsiębiorczości przyjaznej osobom niepełnosprawnym (zakłady aktywności zawodowej, spółdzielnie socjalnej, zakłady pracy chronionej, itp.).

G. Aktywność promocyjna i wystawiennicza:

- a. wykorzystanie systemów pozyskiwania inwestorów zewnętrznych i rozwoju eksportu;
- b. wspieranie działań proeksportowych;
- c. współpraca organizacji skupiających przedsiębiorców na poziomie lokalnym i regionalnym z centrami obsługi inwestorów i eksporterów, agencjami rozwoju, samorządami terytorialnymi;
- d. współpraca międzynarodowa w ramach miast i regionów partnerskich (misje i targi gospodarcze, efektywniejsze dla gospodarki wykorzystanie współpracy gmin bliźniaczych i organizacji współpracy, np. CITTASLOW);
- e. promocja krajowa i zagraniczna produktów ze znakami świadczącymi, iż produkty i usługi pochodzą z Warmii i Mazur (np. wystawy i targi), a także propagowanie dobrych praktyk w ramach inteligentnych specjalizacji;
- f. wprowadzenie co najmniej jednego obiektu regionu na listę dziedzictwa kulturowego UNESCO (np. Kanał Elbląski).

3. Cel strategiczny: Kreatywna aktywność

Podmiotem celu strategicznego kreatywna aktywność są mieszkańcy realizujący swoje pasje indywidualnie lub we współpracy. Polityka rozwoju powinna im w tym pomagać, starając się wykorzystać potencjał mieszkańców do wzmacniania innych zasobów regionu, w tym wzmacniania więzi społecznych.

➤ **Inspirująca twórczość**

Kierunki działań celu operacyjnego inspirująca twórczość:

A. Technologie, talenty, tolerancja:

- a. wspieranie wykorzystania nowoczesnych technologii do wzrostu aktywności społecznej mieszkańców regionu;
- b. wspieranie inicjatyw służących rozwojowi indywidualnych zainteresowań, promocji i wsparcia jednostek utalentowanych;
- c. wspieranie rozwoju inicjatyw służących włączaniu społecznemu, budowaniu więzi społecznych w regionie, w tym międzypokoleniowych (szczególnie angażujące osoby starsze, młodzież, osoby z niepełnosprawnościami, mniejszości narodowe, rodziny nieaktywne mieszkające w małych społecznościach lokalnych);



- d. rozwój „banków inicjatyw” oraz platform wymiany dobrych praktyk wspierających integrację społeczną.

B. Twórczość indywidualna i grupowa:

- a. rozwój programów aktywizujących mieszkańców regionu;
- b. stypendia i dotacje.

C. Przestrzenie twórczości:

- a. wspieranie rozwoju infrastruktury sprzyjającej aktywizacji społecznej i pracy z rodziną (w tym grup zagrożonych wykluczeniem społecznym), przyjaznej i uwzględniającej potrzeby ludzi starszych, młodzieży, osób z niepełnosprawnościami;
- b. rozwój infrastruktury kultury, infrastruktury sportowej i rekreacyjnej oraz towarzyszącej infrastruktury zaplecza socjalnego;
- c. rozwój infrastruktury edukacyjnej (ośrodki wychowania przedszkolnego, szkoły, obszary edukacji ekologicznej);
- d. rozwój infrastruktury zapewniającej opiekę nad dziećmi do lat 3;

➤ **Efektywna współpraca**

Kierunki działań celu operacyjnego efektywna współpraca:

A. Współpraca wewnątrzregionalna:

- a. budowanie partnerstw;
- b. współpraca w ramach poczwórnej helisy.

B. Współpraca międzyregionalna i międzynarodowa

➤ **Ukształtowana tożsamość**

Kierunki działań celu operacyjnego ukształtowana tożsamość:

A. Wiedza o województwie warmińsko-mazurskim:

- a. wsparcie badań, inwentaryzacji i ochrony oraz odpowiedzialnego udostępniania zasobów materialnych dziedzictwa kulturowego (m.in. stanowisk archeologicznych, założeń pałacowo parkowych, obiektów sakralnych, cmentarzy) na cele edukacyjne oraz tworzenie w oparciu o nie produktów turystycznych (w tym ścieżki edukacyjne);
- b. działania na rzecz zachowania i popularyzacji dziedzictwa niematerialnego (w tym: gwara, tańce ludowe, tradycje, wierzenia, zawody tradycyjne);
- c. krzewienie wiedzy o regionie ze szczególnym nastawieniem na wykorzystanie technologii cyfrowych.



B. Organizacje wzmacniające tożsamość regionalną:

- a. wsparcie instytucji kultury i organizacji społecznych w celu poprawy jakości i różnorodności oferty kulturalnej regionu i aktywizacji społecznej na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym (w tym włączenia ich w tworzenie produktów turystycznych i wypoczynkowych oraz rozszerzenie kręgu odbiorców (w tym osoby z niepełnosprawnościami, uczniowie));
- b. upowszechnianie różnych form uczestnictwa w kulturze.

C. Włączenie społeczne:

- a. zintegrowane programy aktywizacji i integracji (w tym bezrobotnych, bezdomnych i osób z niepełnosprawnościami, dzieci i młodzieży ze środowisk najuboższych zagrożonych dziedziczeniem ubóstwa, osób starszych, mniejszości narodowych);
- b. profilaktyka zdrowotna, realizacja programów zdrowotnych oraz promocja zdrowego stylu życia;
- c. współrealizacja przedsięwzięć w zakresie zdrowia;
- d. zapobieganie negatywnym zjawiskom społecznym;
- e. poprawa jakości pracy szkoły (w tym doskonalenie i rozszerzanie form pozaszkolnej działalności oświatowo-wychowawczej);
- f. wspieranie roli szkoły w procesie integracji województwa i budowania tożsamości regionalnej;
- g. resocjalizacja;
- h. systemy pomocy dla osób uzależnionych i współuzależnionych;
- i. systemy zastępczej opieki rodzinnej oraz opieki nad osobami starszymi (na poziomie wojewódzkim i powiatowym, wymagających również inicjowania rozwoju wolontariatu, tworzenia grup samopomocowych, wsparcia organizacji pozarządowych działających na rzecz osób i rodzin wymagających pomocy z zewnątrz).

D. Promocja regionu:

- a. promocja wewnątrz województwa np. oferty kulturalnej oraz turystycznej regionu w powiązaniu z zachętami dla mieszkańców do aktywnego wypoczynku;
- b. promocja zagraniczna i krajowa, w tym turystyczna.

4. Cel strategiczny: Mocne fundamenty

Starając się wskazać fundamenty rozwoju województwa warmińsko-mazurskiego jako pierwszy należy wymienić mieszkańców, którzy poprzez relacje między sobą tworzą specyficzny kapitał społeczny, oparty na doświadczeniach współpracy i zaufaniu. Wprowadź przykłady takich działań



w regionie są obecnie, na pewno ważnym zadaniem będzie pobudzanie rozwoju więzi społecznych, ponieważ te relacje przekładają się nie tylko na jakość życia, ale również na możliwości prowadzenia działalności gospodarczej.

➤ **Silny kapitał społeczny**

Kierunki działań celu operacyjnego silny kapitał społeczny:

A. Aktywność mieszkańców:

- a. tworzenie warunków dla powstawania i rozwoju aktywności społecznej oraz kształtowanie i wspieranie postaw obywatelskich mieszkańców w każdym wieku;
- b. edukacja obywatelska, w tym w systemie oświaty;
- c. animowanie i wzmacnianie aktywności mieszkańców na rzecz rozwoju lokalnego;
- d. rozwój partycypacji społecznej i wolontariatu; tworzenie infrastruktury integracji i aktywności społecznej, w tym sportowej;
- e. tworzenie warunków dla wzmacniania edukacji obywatelskiej i kulturalnej;
- f. rozwój kompetencji obywatelskich i kulturowych w kształceniu innym niż formalne.

B. Organizacje budujące kapitał społeczny regionu:

- a. rozwój partnerskiego regionalnego systemu wsparcia aktywności społecznej i obywatelskiej, w tym organizacji pozarządowych poprzez w szczególności: informację, edukację, doradztwo, udostępnianie zasobów, instrumenty wsparcia finansowego (w tym pożyczki i poręczenia) oraz wykorzystanie do tego celu ośrodków wspierania ekonomii społecznej;
- b. zwiększenie wykorzystania zasobów lokalnych instytucji publicznych dla rozwijania aktywności społecznej i obywatelskiej;
- c. ekonomizacja organizacji (w tym rozwój przedsiębiorczości społecznej);
- d. rozwijanie kompetencji społecznych liderów i animatorów;
- e. promocja osób i podmiotów wyróżniających się w działalności społecznej i obywatelskiej, w tym wolontariatu.

C. Współpraca wzmacniająca więzi społeczne:

- a. zwiększenie udziału organizacji pozarządowych w tworzeniu polityk publicznych i realizacji zadań publicznych oraz standaryzacja zadań publicznych;
- b. wspieranie istniejących i tworzenie trójsektorowych partnerstw lokalnych;
- c. wspieranie współpracy z podmiotami zagranicznymi, zwłaszcza z obwodu kaliningradzkiego;



- d. rozwój społecznej odpowiedzialności biznesu; wspieranie tworzenia i funkcjonowania federacji, sieci współpracy w celu łączenia zasobów i podejmowania wspólnych działań w sektorze pozarządowym;
- e. rozwój funkcji administracji jako „animatora” regionalnego i lokalnego;
- f. wsparcie administracji w zakresie kreowania aktywności społeczności lokalnych, budowania partnerstw, włączania obywateli w proces współdecydowania o rozwoju, a także współpracy jednostek samorządu terytorialnego w celu dzielenia się wykonywaniem usług publicznych.

D. Rewitalizacja:

- a. wspieranie działań mających na celu wyprowadzenie ze stanu kryzysowego obszarów zdegradowanych w miastach regionu (w szczególności w miastach małych i średnich) m.in. poprzez przywrócenie lub nadanie im nowych funkcji społecznych, kulturalnych, gospodarczych, edukacyjnych lub rekreacyjnych;
- b. promowanie idei dywersyfikacji źródeł finansowania procesu rewitalizacji.

➤ **Optymalna infrastruktura rozwoju**

Kierunki działań celu operacyjnego optymalna infrastruktura rozwoju:

A. Infrastruktura teleinformatyczna:

- a. poprawa infrastruktury technicznej umożliwiającej powszechny, szybki dostęp do Internetu wszystkim mieszkańcom i podmiotom gospodarczym w województwie.

B. Infrastruktura techniczna:

- a. poprawa sieci kanalizacyjnych (w tym także kanalizacji deszczowej);
- b. udoskonalenie oczyszczania ścieków (zwłaszcza na terenach zabudowy rozproszonej poprzez indywidualne oraz zbiorcze systemy oczyszczania ścieków znajdujące się poza aglomeracjami, tj. oczyszczalnie przydomowe i zakładowe);
- c. zapewnienie bezpiecznej dla zdrowia i dobrej jakości wody do picia oraz rozbudowa i poprawa efektywności sieci wodociągowych.

C. Infrastruktura komunikacyjna:

- a. inwestycje drogowe;
- b. inwestycje kolejowe;
- c. transport lotniczy;
- d. komunikacja i transport wodny;
- e. infrastruktura graniczna;



- f. zintegrowany transport publiczny w ośrodkach miejskich i obszarach wiejskich, w szczególności w największych miastach regionu (Olsztyn, Elbląg i Ełk):

D. Infrastruktura energetyczna:

- a. sieć gazowa:
- b. elektroenergetyka:
- c. ciepłownictwo:

E. Infrastruktura socjalna:

- a. budownictwo czynszowe i różne formy budownictwa socjalnego dostępnego również dla osób z niepełnosprawnościami (np. mieszkania wspomagane, treningowe);
- b. tworzenie niezbędnej infrastruktury socjalnej (dostępnej również dla osób z niepełnosprawnościami) w takim stopniu, by była ona zagwarantowana na poziomie powiatów.

F. Infrastruktura bezpieczeństwa publicznego:

- a. system hydrotechniczny regulujący stosunki wodne oraz zabezpieczenie przeciwpowodziowe;
- b. urządzenia osłony przeciwpowodziowej;
- c. urządzenia melioracyjne oraz kształtowanie koryta cieku naturalnego;
- d. tworzenie bezpiecznej przestrzeni publicznej.

➤ **Wyjątkowe środowisko przyrodnicze**

Kierunki działań celu operacyjnego wyjątkowe środowisko przyrodnicze:

A. Zapewnienie ochrony i racjonalnego użytkowania zasobów naturalnych:

- a. podnoszenie świadomości ekologicznej społeczeństwa;
- b. zachowanie walorów krajobrazowych województwa;
- c. wspieranie rozwoju zielonej infrastruktury
- d. weryfikacja form ochrony przyrody;
- e. zapewnienie integralności przyrodniczej województwa;
- f. ochrona i restytucja elementów rodzimej przyrody, w tym prowadzenie inwentaryzacji, waloryzacji i monitoringu różnorodności biologicznej.

B. Poprawa jakości środowiska i bezpieczeństwa ekologicznego

- a. działania zapobiegające nadmiernej antropopresji, szczególnie na obszarach o zintensyfikowanym ruchu turystycznym (zbieranie odpadów kanalizacyjnych z jachtów; budowa tzw. myjni żaglówek, kanalizacji, oczyszczalni, szczelnych szamb przy kempingach; selektywna



- zbiórka odpadów przy bindugach; działania informacyjne i edukacyjne dotyczące podstawowych zasad ochrony środowiska);
- b. przechodzenie na gospodarkę o obiegu zamkniętym (gospodarka odpadami, ekoinnowacje, gospodarka zasobooszczędna, zielona przedsiębiorczość, czystsza produkcja, przedłużanie czasu życia obecnych na rynku produktów itp.);
 - c. termomodernizacja i poprawa efektywności energetycznej obiektów użyteczności publicznej oraz budynków mieszkalnych;
 - d. redukcja emisji zanieczyszczeń powietrza, w szczególności z niskich źródeł emisji oraz poprzez stosowanie ogrzewania oraz rozwój transportu przyjaznego środowisku (np. elektromobilność, transport rowerowy);
 - e. zapobieganie powstawaniu odpadów i racjonalna gospodarka odpadami, w tym selektywna zbiórka odpadów, recykling, odzysk;
 - f. budowa i modernizacja instalacji zagospodarowania odpadów;
 - g. ochrona przed skutkami zmian klimatycznych (powodzie, susze, gwałtowne zjawiska atmosferyczne, pożary);
 - h. rekultywacja obszarów zdegradowanych, usuwanie substancji stwarzających szczególne zagrożenie dla środowiska.

Źródło: Warmińsko-Mazurskie 2023. Strategia rozwoju społeczno-gospodarczego, [w:] <https://strategia.warmia.mazury.pl/strategia-2030/>

Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Węgorzewskiego na lata 2016-2023

Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych jest wyrazem zintegrowanego planowania społecznego. Cele integracji powinny być wyrazem dążeń i aspiracji społeczności lokalnej, zmierzających do rozwiązywania zidentyfikowanych problemów, likwidacji barier i zagrożeń oraz do wykorzystania wszelkich szans tkwiących w potencjale ludzkim i materialnym dla przyszłej integracji. Strategia jest również dokumentem niezbędnym, aby ubiegać się o możliwe do pozyskania środki w ramach różnorodnych funduszy pomocowych. Cele, kierunki działań oraz propozycje projektów zawarte w dokumencie Strategii, pozwalają na dotarcie do najbardziej potrzebujących grup społecznych, często marginalizowanych i wykluczonych ze społeczeństwa. Strategia proponuje wdrożenie partnerstwa lokalnego między różnorodnymi partnerami społecznymi, jako zasady rozwiązywania problemów społecznych mieszkańców powiatu węgorzewskiego, co pozwala na rozwój i pogłębianie współpracy



między instytucjami, organizacjami i samorządem w zakresie prowadzenia aktywnej i skutecznej polityki społecznej.

Na podstawie diagnozy sytuacji demograficznej i społecznej w powiecie węgorzewskim przyjęte zostały obszary priorytetowe dla realizowania polityki społecznej w tej jednostce samorządu terytorialnego. Priorytetami w sferze przeciwdziałania problemom społecznym na terenie powiatu węgorzewskiego powinny być następujące obszary:

- Wsparcie osób wymagających opieki i rozwój systemu pieczy zastępczej,
- Rozwój rynku pracy,
- Wszechstronny rozwój dzieci i młodzieży,
- Służba zdrowia i bezpieczeństwo,
- Wsparcie organizacji pozarządowych.

Misją Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych powiatu węgorzewskiego na lata 2016 – 2023 jest:

Skuteczne diagnozowanie, szybkie reagowanie i trwałe rozwiązywanie problemów społecznych wszystkich grup mieszkańców powiatu węgorzewskiego

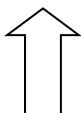
Wizja Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych powiatu węgorzewskiego na lata 2016 – 2023:

Powiat węgorzewski miejscem atrakcyjnym, przyjaznym i zaspokajającym wszystkie potrzeby społeczne swoich mieszkańców

Misja oraz cele strategiczne wyznaczające kierunki poszczególnych działań w powiecie węgorzewskim na lata 2016 – 2023



WSPARCIE OSÓB WYMAGAJĄCYCH OPIEKI W TYM ROZWÓJ SYSTEMU PIECZY ZASTĘPCZEJ	ROZWÓJ RYNKU PRACY	WSZECHSTRONNY ROZWÓJ DZIECI I MŁODZIEŻY	SŁUŻBA ZDROWIA I BEZPIECZEŃSTWO	WSPARCIE ORGANIZACJI POZARZĄDOWYCH
--	--------------------	---	------------------------------------	---------------------------------------



Skuteczne diagnozowanie, szybkie reagowanie i trwale rozwiązywanie problemów społecznych wszystkich grup mieszkańców powiatu węgorzewskiego

Realizacja celu strategicznego: Wsparcie osób wymagających opieki, w tym rozwój systemu pieczy zastępczej

Cel szczegółowy nr 1:

Wsparcie osób starszych i niepełnosprawnych

Cel szczegółowy nr 2:

Rozwój systemu pieczy zastępczej

Cel szczegółowy nr 3:

Wsparcie dla osób doświadczających sytuacji kryzysowych

Realizacja celu strategicznego: Rozwój rynku pracy

Cel szczegółowy nr 1:

Wsparcie dla osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych

Przykładowe sposoby realizacji celu:

- Współpraca z Urzędem Pracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych,
- Stworzenie banku ofert pracy skierowanych do ludzi bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych,



- Organizacja spotkań i szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe ludzi bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych,
- Organizacja spotkań ludzi bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych z potencjalnymi pracodawcami,
- Rozwój systemu komunikacji w zakresie dojazdów do miejsc pracy,
- Organizacja spotkań mających na celu promowanie idei samozatrudnienia,
- Pomoc materialna.

Cel szczegółowy nr 2:

Redukowanie psychospołecznych skutków bezrobocia

Przykładowe sposoby realizacji celu:

- Organizacja programów integracyjnych dla osób bezrobotnych,
- Organizacja spotkań ze specjalistami i doradcami,
- Organizacja spotkań z zakresu profilaktyki zdrowia,
- Organizacja spotkań animacyjnych i aktywizacyjnych,
- Promocja idei samozatrudnienia,
- Pomoc materialna.

Cel szczegółowy nr 3:

Rozwijanie kompleksowego systemu wsparcia dla osób bezrobotnych

Przykładowe sposoby realizacji celu:

- Przeprowadzenie działań diagnostycznych wśród osób bezrobotnych,
- Wspólne inicjatywy z Urzędem Pracy w celu bieżącego i długofalowego wsparcia osób pozostających bez pracy,
- Organizacja spotkań animacyjnych i motywacyjnych dla osób pozostających bez pracy,
- Działania mające na celu podnoszenie kwalifikacji osób bezrobotnych,
- Włączanie osób bezrobotnych w prace organizowane przez gminę,
- Organizacja spotkań ludzi młodych pozostających bez pracy z potencjalnymi pracodawcami,
- Organizacja spotkań mających na celu promowanie idei samozatrudnienia,
- Pomoc materialna.



Cel szczegółowy nr 4:

Rozwój sieci współpracy w zakresie wsparcia osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych

Przykładowe sposoby realizacji celu:

- Działania mające na celu poszukiwanie partnerów na poziomie krajowym i międzynarodowym do realizacji wspólnych projektów i inicjatyw,
- Działania mające na celu poszukiwanie partnerów na poziomie krajowym i międzynarodowym do wymiany doświadczeń i dobrych praktyk,
- Organizacja wizyt studyjnych,
- Organizacja spotkań i konferencji branżowych i roboczych,
- Opracowanie planu rozwoju rynku pracy w powiecie.

Cel szczegółowy nr 5:

Rozwój ekonomii społecznej

Przykładowe sposoby realizacji celu:

- Stworzenie inkubatora ekonomii społecznej,
- Współpraca z Ośrodkiem Wsparcia Ekonomii Społecznej,
- Wdrażanie klauzul społecznych w zamówieniach publicznych,
- Organizacja spotkań informacyjnych z zakresu ekonomii społecznej,
- Organizacja wydarzeń publicznych promujących ekonomię społeczną,
- Organizacja spotkań z zakresu społecznie odpowiedzialnego biznesu,

Cel szczegółowy nr 6:

Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy

Przykładowe sposoby realizacji celu:

- Organizacja spotkań przedsiębiorców i przedstawicieli sektora oświaty,
- Organizacja staży w przedsiębiorstwach,
- Tworzenie programów współpracy szkół z przedsiębiorstwami,
- Organizacja spotkań przedsiębiorców z uczniami w szkołach,
- Organizacja targów pracy.



Realizacja celu strategicznego: Wszechstronny rozwój dzieci i młodzieży

Cel szczegółowy nr 1:

Zwiększanie aktywności fizycznej dzieci i młodzieży

Cel szczegółowy nr 2:

Profilaktyka uzależnień u dzieci i młodzieży

Cel szczegółowy nr 3:

Rozwój wiedzy i umiejętności dzieci i młodzieży

Cel szczegółowy nr 4:

Promocja pozytywnych zachowań i wzorców

Cel szczegółowy nr 5:

Włączenie obywatelskie dzieci i młodzieży

Cel szczegółowy nr 6:

Animacja czasu wolnego dzieci i młodzieży

Realizacja celu strategicznego: Służba zdrowia i bezpieczeństwo

Cel szczegółowy nr 1:

Rozwój usług medycznych i rehabilitacyjnych

Cel szczegółowy nr 2:

Wsparcie systemu opieki paliatywnej

Cel szczegółowy nr 3:

Poprawa bezpieczeństwa w powiecie, w tym bezpieczeństwa na wodzie



Realizacja celu strategicznego: Wsparcie aktywności obywatelskiej

Cel szczegółowy nr 1:

Wspieranie inicjatyw oddolnych i pro-obywatelskich

Cel szczegółowy nr 2:

Wspieranie rozwoju organizacji pozarządowych

Cel szczegółowy nr 3:

Integracja społeczności powiatu

Cel szczegółowy nr 4:

Rozwój idei wolontariatu

Prowadzony monitoring i ewaluacja Strategii dadzą możliwość kontrolowania działań podejmowanych w zakresie polityki społecznej w powiecie węgorzewskim. Zebrane dzięki nim dane pozwolą również na skuteczniejsze planowanie przyszłych przedsięwzięć.

2. ANALIZA OFERT PRACY I INFORMACJI O WOLNYCH MIEJSCACH PRACY ZGŁASZANYCH PRZEZ PRACODAWCÓW ORAZ ZAMIESZCZANYCH W PRASIE

Analiza krajowych ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców

W okresie styczeń 2022 r. – grudzień 2022 r. do Powiatowego Urzędu Pracy w Węgorzewie wpłynęły 332 oferty pracy i miejsc aktywizacji zawodowej (w tym 234 oferty subsydiowane) w ramach których zgłoszono łącznie, 502 wolne miejsca pracy i miejsca aktywizacji zawodowej. Niejednokrotnie zgłaszane oferty pracy stanowiły połączenie kilku stanowisk/zawodów.

Z analizy sporządzonego zestawienia wynika, że wśród najczęściej poszukiwanych zawodów znalazły się:

- robotnik gospodarczy,
- sprzedawca,
- pomocniczy robotnik budowlany,



- pomoc kuchenna,
- kucharz,
- kelner,
- szwaczka.

Zestawienie najczęściej występujących ofert pracy, które wpłynęły do Powiatowego Urzędu Pracy w Węgorzewie zawiera poniższa tabela.

Tabela nr 2.1 Analiza krajowych ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców

Lp.	Nazwa zawodu	Ilość stanowiska
1	Robotnik gospodarczy	57
2	Robotnik budowlany	26
3	Sprzedawca	24
4	Pomoc kuchenna	21
5	Pomocniczy robotnik budowlany	20
6	Kucharz	13
7	Kelner	10
8	Szwaczka	10
9	Opiekun w domu pomocy społecznej	6
10	Palacz	6
11	Pozostali robotnicy wykonujący prace proste w budownictwie drogowym, wodnym i pokrewni	6
12	Stolarz	6
13	Pracownik utrzymania czystości (sprzątaczką)	5
14	Pokojowa	5
15	Kelner/barman	5
16	Hydraulik, monter instalacji sanitarnych	5



17	Księgowy	4
18	Pozostali specjaliści do spraw administracji i rozwoju	4

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji pozyskanych od pośredników pracy.

Analiza ofert pracy EURES

Do najbardziej poszukiwanych zawodów za granicą w 2022 r. należą m.in.: kierowca samochodu ciężarowego, kierowca autobusu, pracownik leśny, kurier/dostawca, pracownicy produkcyjni, animatorzy czasu wolnego.

Zestawienie ofert pracy EURES zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie za okres styczeń 2022 r. – grudzień 2022 r. zawiera poniższa tabela.

Tabela nr 2.2 Zestawienie ofert pracy EURES zarejestrowanych w 2022 roku

Zestawienie ofert pracy EURES zarejestrowanych w 2022 r.			
Lp.	Oferty pracy		
	Kraj	Tłumaczenie nazwy stanowiska pracy na język polski zgodnie z informacją z WUP	Liczba wakatów
1	Austria	Błacharz budowlany	5
2	Austria	Błacharz samochodowy	5
3	Austria	Cieśla	5
4	Austria	Cieśla szalunkowy	5
5	Austria	Dekarz	5
6	Austria	Elektromonter	5
7	Austria	Kelner / Kelnerka	20
8	Austria	Kucharz / Kucharka	16
9	Austria	Mechanik samochodowy	5
10	Austria	Młodszy kucharz / Kucharka	1
11	Austria	Monter instalacji grzewczo - sanitarnych	5
12	Austria	Monter mechanik obrabiarek	5



13	Austria	Monter suchej zabudowy	5
14	Austria	Murarz	5
15	Austria	Operator dźwigu	5
16	Austria	Operator maszyn CNC	5
17	Austria	Personel sprzątający	14
18	Austria	Płytkarz	5
19	Austria	Pomoc kuchenna	1
20	Austria	Pracownik drogowy	5
21	Austria	Recepcjonista/recepcjonistka	4
22	Austria	Spawacz MIG i/lub MAG i/lub TIG	5
23	Austria	Ślusarz	5
24	Austria	Tynkarz	5
25	Czechy	Górnik robót przygotowawczych	10
26	Czechy	Górnik ścianowy	10
27	Czechy	Kierowca autobusu	80
28	Czechy	Kierowca ciężarówki	100
29	Czechy	Mechanik samochodowy	10
30	Czechy	Operator ustawiacz tokarek	45
31	Czechy	Pracownik działu obsługi klienta	1
32	Czechy	Spawacz / przecinacz	6
33	Dania	Kurier, dostawca	58
34	Estonia	Inżynier projektu	1
35	Estonia	Mechanik okrętowy	5
36	Estonia	Pracownik do obsługi przecinarki gazowej	3
37	Estonia	Specjalista ds. budowy statków	5
38	Hiszpania	Animador czasu wolnego / animador sportowy	30



39	Irlandia	Technik serwisu samochodowego	7
40	Niemcy	Doradca zarządu (Controller)	1
41	Niemcy	Elektryk przemysłowy	1
42	Niemcy	Fizjoterapeuta	1
43	Niemcy	Glazurnik/plytkarz/posadzkarz	1
44	Niemcy	Inżynier mechanik	1
45	Niemcy	Kierowca	2
46	Niemcy	Kierowca autobusu	20
47	Niemcy	Kierowca kat. B/kurier	10
48	Niemcy	Konfeksjoner w branży spożywczej	2
49	Niemcy	Kontroler jakości	1
50	Niemcy	Kucharz	2
51	Niemcy	Lakiernik przemysłowy	2
52	Niemcy	Mechanik instalacji sanitarnych, grzewczych i klimatyzacyjnych	2
53	Niemcy	Mechanik przemysłowy	2
54	Niemcy	Mechanik urządzeń	1
55	Niemcy	Mistrz - główny instalator i inżynier ogrzewania	1
56	Niemcy	Monter instalacji elektrycznych	1
57	Niemcy	Monter konstrukcji stalowych ze spawaniem	3
58	Niemcy	Pracownik budowlany	5
59	Niemcy	Pracownik obsługi hotelowej	1
60	Niemcy	Pracownik produkcyjny	50
61	Niemcy	Pracownik przy recyklingu	2
62	Niemcy	Pracownik restauracji	2
63	Niemcy	Rysownik techniczny	1
64	Niemcy	Rzeźnik	6



65	Niemcy	Serwisant	1
66	Niemcy	Spawacz MAG	1
67	Niemcy	Specjalista medycyny pracy	1
68	Niemcy	Specjalista w budowie wentylacji	1
69	Niemcy	Specjalista w dziedzinie wentylacji	1
70	Niemcy	Ślusarz	5
71	Niemcy	Technik elektronik	3
72	Niemcy	Technik elektronik w zakresie energetyki i techniki budowlanej	1
73	Niemcy	Technik mechatronik dla techniki chłodniczej	1
74	Norwegia	Pracownik farmy - trzoda chlewna	1
75	Norwegia	Pracownik produkcyjny - przetwórstwo łososi	40
76	Norwegia	Elektryk	5
77	Norwegia	Kierowca autobusu turystycznego	30
78	Norwegia	Kucharz w restauracji hotelowej	2
79	Norwegia	Malarz samochodowy - lakiernik	4
80	Norwegia	Mechanik samochodowy	1
81	Szwecja	Kucharz	4
82	Szwecja	Pizzer / Kucharz	1
83	Szwecja	Pracownik leśny	70
84	Szwecja	Szef kuchni	3

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji pozyskanych od pośredników pracy.

Oferty pracy i informacje o wolnych miejscach pracy zamieszczane w prasie

Struktura ofert pracy z obszaru powiatu węgorzewskiego zamieszczanych przez pracodawców w regionalnej prasie stanowią znikomą część w stosunku do wszystkich zgłaszanych ofert pracy.



BAROMETR ZAWODÓW

Barometr zawodów jest krótkookresową (jednoroczną) prognozą sytuacji zawodowych. Badanie ma charakter jakościowy. Powstaje w trakcie dyskusji grupowej, dzięki czemu możliwe jest dzielenie się wiedzą oraz uwzględnianie opinii uczestników obserwujących rynek pracy z różnych perspektyw: od strony bezrobotnych oraz pracodawców. Barometr powstaje osobno dla każdego powiatu oraz dla całego województwa. Po przeprowadzeniu paneli eksperckich w każdym z powiatów tworzony jest „Barometr zawodów” dla województwa.

Barometr zawodów:

- Jest badaniem jakościowym, w którym prognozuje się zapotrzebowanie na pracowników w określonych zawodach w nadchodzącym roku,
- Jest badaniem prognostycznym, zatem może być wykorzystany do planowania szkoleń, pomaga podejmować decyzję osobom poszukującym pracy, służy promowaniu mobilności zawodowej,
- Jest narzędziem, które pozwala usystematyzować wartościową wiedzę na temat zapotrzebowania na zawody posiadaną przez pracowników powiatowych urzędów pracy,
- Dostarcza informacji uzupełniających wiedzę pozyskana w ramach „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”. Od roku 2021 połączono Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych z Barometrem zawodów w jedno wspólne badanie, w związku z czym rozszerzono zakres danych, którymi powiatowe urzędy pracy posługują się podczas przeprowadzenia badania Barometr zawodów.

Efektem końcowym „Barometru zawodów” jest lista zawodów poklasyfikowanych w trzy grupy, w których wystąpi:

1. Niedobór pracowników,
2. Nadmiar pracowników,
3. Równowaga popytu i podaży



Barometr zawodów 2023 - powiat węgorzewski

DEFICYT

Cieśle i stolarze budowlani	Lekarze	Psycholodzy i psychoterapeuci
Dekarze i blacharze budowlani	Nauczyciele przedszkoli	Ratownicy medyczni
Dentyści	Pielęgniarki i położne	Samodzielni księgowi
Diagności samochodowi	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	Weterynarze
Fryzjerzy	Pracownicy socjalni	

RÓWNOWAGA

Administratorzy stron internetowych	Kucharze	Pracownicy poczty
Agenci ubezpieczeniowi	Lakiernicy	Pracownicy poligraficzni
Akustycy i realizatorzy dźwięku	Listonosze i kurierzy	Pracownicy przetwórstwa metali
Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Logopedzi i audyofonolodzy	Pracownicy przetwórstwa spożywczego
Animatorzy kultury i organizatorzy imprez	Magazynierzy	Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
Architekci i urbaniści	Marynarze, pracownicy obsługi statków i portów	Pracownicy służb mundurowych
Architekci krajobrazu	Maszyści	Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
Archiwiści i muzealnicy	Mechanicy maszyn i urządzeń	Pracownicy usług pogrzebowych
Asystenci w edukacji	Mechanicy pojazdów samochodowych	Pracownicy zajmujący się zwierzętami
Betoniarze i zbrojarze	Monterzy elektronicy	Prawnicy
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej	Monterzy instalacji budowlanych	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
Biologowie i biotechnolodzy	Monterzy konstrukcji metalowych	Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
Blacharze i lakiernicy samochodowi	Monterzy maszyn i urządzeń	Przedstawiciele handlowi
Brukarze	Monterzy okien i szklarze	Przetwórcy mięsa i ryb
Ceramicy przemysłowi	Murarze i tynkarze	Recepcjoniści i rejestratorzy
Cukiernicy	Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego	Robotnicy budowlani
Dziennikarze i redaktorzy	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	Robotnicy leśni
Ekonomiści	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Robotnicy obróbki skór
Farmaceuci	Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych	Rybacy
Filolodzy i tłumacze	Ogrodnicy i sadownicy	Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	Sekretarki i asystenci
Fizjoterapeuci i masażyści	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych	Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
Floryści	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	Spawacze
Fotografowie	Operatorzy maszyn włókienniczych	Specjaliści ds. administracji
Geodeci i kartografowie	Operatorzy obrabiarek skrawających	Specjaliści ds. finansowych
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych	Specjaliści ds. organizacji produkcji
Graficy komputerowi	Opiekunki dziecięce	Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
Inspektorzy nadzoru budowlanego	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	Specjaliści ds. rynku nieruchomości
Instruktorzy nauki jazdy	Optycy i pracownicy wytwarzający protezy	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
Instruktorzy rekreacji i sportu	Pedagodzy	Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
Inżynierowie budownictwa	Piekarze	Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
Inżynierowie elektrycy i energetycy	Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków	Specjaliści technologii żywności i żywienia
Inżynierowie inżynierii środowiska	Pomoce kuchenne	Specjaliści telekomunikacji
Kamieniarze	Pomoce w gospodarstwie domowym	Spedytorzy i logistycy
Kelnerzy i barmani	Pozostali specjaliści edukacji	Sprzątaczkę i pokojowe
Kierowcy autobusów	Pracownicy administracji i biurowi	Sprzedawcy i kasjerzy
Kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej	Szefowie kuchni
Kierowcy samochodów osobowych	Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego	Ślusarze
Kierownicy budowy	Pracownicy ds. jakości	Tapicerzy
Kierownicy ds. logistyki	Pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp	Technicy budownictwa
Kierownicy ds. produkcji	Pracownicy ds. techniki dentystrycznej	Technicy informatycy
Kierownicy ds. usług	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Technicy mechanicy
Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Pracownicy myjni, pralni i prasowni	Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
Kierownicy sprzedaży	Pracownicy obsługi ruchu szynowego	Zaopatrzeniowcy i dostawcy
Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury	Pracownicy ochrony fizycznej	
Kosmetyczki		
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży		

NADWYŻKA

Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych	Rolnicy i hodowcy
---	-------------------



Barometr zawodów 2023 – województwo warmińsko-mazurskie

DEFICYT

Betoniarze i zbrojarze	Lekarze	Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
Cieśle i stolarze budowlani	Mechanicy pojazdów samochodowych	Psycholodzy i psychoterapeuci
Dekarze i blacharze budowlani	Monterzy instalacji budowlanych	Robotnicy budowlani
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy	Murarze i tynkarze	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Fizjoterapeuci i masażyści	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Samodzielnicy księgowi
Kierownicy autobusów	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	Spawacze
Kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Operatorzy obrabiarek skrawających	Ślusarze
Kucharze	Pielegniarki i położne	
	Pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	

RÓWNOWAGA

Administratorzy stron internetowych	Listonosze i kurierzy	Pracownicy służb mundurowych
Agenci ubezpieczeniowi	Logopedzi i audyofonolodzy	Pracownicy socjalni
Akustycy i realizatorzy dźwięku	Magazynierzy	Pracownicy sprzedaży internetowej
Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych	Marynarze, pracownicy obsługi statków i portów	Pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
Animatorzy kultury i organizatorzy imprez	Mechanicy maszyn i urządzeń	Pracownicy usług pogrzebowych
Architekci i urbaniści	Monterzy elektroniki	Pracownicy zajmujący się zwierzętami
Architekci krajobrazu	Monterzy konstrukcji metalowych	Prawnicy
Archiwiści i muzealnicy	Monterzy maszyn i urządzeń	Projektanci i administratorzy baz danych, programiści
Asystenci w edukacji	Monterzy okien i szklarze	Projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD
Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej	Nauczyciele nauczania wczesnoszkolnego	Przedstawiciele handlowi
Biologowie i biotechnolodzy	Nauczyciele praktycznej nauki zawodu	Przetwórcy mięsa i ryb
Blacharze i lakiernicy samochodowi	Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących	Ratownicy medyczni
Brukarze	Nauczyciele przedszkoli	Recepcjoniści i rejestratorzy
Ceramicy przemysłowi	Nauczyciele szkół specjalnych i oddziałów integracyjnych	Robotnicy leśni
Cukiernicy	Obuwnicy	Robotnicy obróbki skóry
Dentyści	Ogrodnicy i sadownicy	Rolnicy i hodowcy
Diagności laboratoryjni medyczni	Operatorzy aparatury medycznej	Rybaczy
Diagności samochodowi	Operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru	Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
Dziennikarze i redaktorzy	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych	Sekretarki i asystenci
Farmaceuci	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów chemicznych	Socjologowie i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
Filolodzy i tłumacze	Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych	Specjaliści ds. administracji
Filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy	Operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych	Specjaliści ds. finansowych
Floryści	Operatorzy maszyn włókienniczych	Specjaliści ds. organizacji produkcji
Fotografowie	Operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych	Specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży
Fryzjerzy	Opiekunki dziecięce	Specjaliści ds. projektowania, wdrażania i doskonalenia produktów i usług cyfrowych
Geodeci i kartografowie	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	Specjaliści ds. rynku nieruchomości
Gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy	Optycy i pracownicy wytwarzający protezy	Specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji
Graficy komputerowi	Pedagogzy	Specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki
Inspektorzy nadzoru budowlanego	Piekarze	Specjaliści rolnictwa i leśnictwa
Instruktorzy nauki jazdy	Plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków	Specjaliści technologii żywności i żywienia
Instruktorzy rekreacji i sportu	Pomoce kuchenne	Specjaliści telekomunikacji
Inżynierowie budownictwa	Pomoce w gospodarstwie domowym	Spedytorzy i logistycy
Inżynierowie chemicy i chemicy	Pozostali specjaliści edukacji	Sprzątaczkę i pokojowe
Inżynierowie elektrycy i energetycy	Pracownicy administracyjni i biurowi	Sprzedawcy i kasjerzy
Inżynierowie inżynierii środowiska	Pracownicy biur podróży i obsługi turystycznej	Szefowie kuchni
Inżynierowie mechanicy	Pracownicy ds. budownictwa drogowego i kolejowego	Tapicerzy
Kamieniarze	Pracownicy ds. jakości	Technicy budownictwa
Kelnerzy i barmani	Pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp	Technicy informatycy
Kierownicy samochodów osobowych	Pracownicy ds. techniki dentystycznej	Technicy mechanicy
Kierownicy budowy	Pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych	Weterynarze
Kierownicy ds. logistyki	Pracownicy myjni, pralni i prasowni	Windykatorzy
Kierownicy ds. produkcji	Pracownicy obsługi ruchu szynowego	Wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
Kierownicy ds. usług	Pracownicy ochrony fizycznej	Zaopatrzeniowcy i dostawcy
Kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu	Pracownicy poczty	
Kierownicy sprzedaży	Pracownicy poligraficzni	
Kierownicy w instytucjach społecznych i kultury	Pracownicy przetwórstwa metali	
Kosmetyczki	Pracownicy przetwórstwa spożywczego	
Krawcy i pracownicy produkcji odzieży		
Lakiernicy		

NADWYŻKA

Ekonomiści



W 2023 roku w powiecie węgorzewskim nie przewiduje się znacznych nadwyżek pracowników. Głównymi powodami występowania nadwyżki osób poszukujących pracy są przede wszystkim niewielkie umiejętności praktyczne wymagane w danym zawodzie. W większości grup zawodów wystąpi równowaga popytu i podaży. Nadal prognozowane są niedobory pracowników w zawodach wymagających określonych uprawnień zawodowych (m.in. samodzielni księgowi, lekarze, dentyści, weterynarze, psychologowie i psychoterapeuci, pracownicy socjalni, diagnosty samochodowi) oraz w zawodach wymagających doświadczenia zawodowego i konkretnych umiejętności praktycznych (m.in. glazurnicy, hydraulicy, stolarze, fryzjerzy, cieśle i stolarze budowlani). Głównym powodem deficytu jest przede wszystkim niewystarczająca liczba kandydatów do pracy. Znaczącą rolę odgrywają też mało atrakcyjne warunki pracy zniechęcające do jej podjęcia (m.in. wynagrodzenie oscylujące w granicy minimalnego wynagrodzenia za pracę). W najbliższym czasie w powiecie węgorzewskim nie są również planowane inwestycje, które mogłyby znacząco wpłynąć na sytuację na lokalnym rynku pracy.

4. SKUTECZNOŚĆ I EFEKTYWNOŚĆ ZAKOŃCZONYCH SZKOLEŃ

4.1.1 Liczba i odsetek osób, które ukończyły szkolenia z wynikiem pozytywnym, w stosunku do rozpoczynających szkolenia.

Lp.	Nazwa szkolenia	Liczba osób rozpoczynających szkolenie	Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	Odsetek osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym w stosunku do osób rozpoczynających szkolenie
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	7	6*	85,71%
2	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	3	3	100%
3	Prawo jazdy kat. C, T z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
4	Szkolenie SEP do 1 KV (Eksploatacja) wraz z egzaminem	1	1	100%
5	Kurs księgowości	1	1	100%
6	Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych – opieka domowa	8	7	87,50%
Ogółem:		21	19	90,48%

*realizacja szkolenia 1 osoby bezrobotnej kontynuowana jest w roku 2023.



4.1.2. Liczba i odsetek osób przeszkolonych w poszczególnych kategoriach wyróżnionych według kryterium wieku, poziomu wykształcenia, czasu pozostawania bez pracy, miejsca zamieszkania i przynależności do grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy.

a) Liczba i odsetek osób przeszkolonych wyróżnionych według kryterium wieku

Lp.	Nazwa szkolenia	Liczba osób w poszczególnych kategoriach wiekowych					
		18-24	25-34	35-44	45-54	55-59	60-64
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	3	2	2	0	0	0
2	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1	2	0	0	0
3	Prawo jazdy kat. C, T z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	0	1	0	0
4	Szkolenie SEP do 1 KV (Eksploatacja) wraz z egzaminem	0	0	0	0	1	0
5	Kurs księgowości	0	0	0	1	0	0
6	Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych – opieka domowa	0	3	4	0	1	0
Ogółem:		3	6	8	2	2	0
		14,29%	28,57%	38,10%	9,52%	9,52%	0%

Tabela przedstawia stan na dzień rozpoczęcia udziału w szkoleniu.

b) Liczba i odsetek osób przeszkolonych wyróżnionych wg poziomu wykształcenia

Lp.	Nazwa szkolenia	Wyższe	Policealne i średnie zawodowe	Średnie ogólnokształcące	Zasadnicze zawodowe	Gimnazjalne i poniżej
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	2	1	3	1
2	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	2	1	0
3	Prawo jazdy kat. C, T z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	1	0	0
4	Szkolenie SEP do 1 KV (Eksploatacja) wraz z egzaminem	0	0	0	1	0



5	Kurs księgowości	0	0	0	0	1
6	Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych – opieka domowa	0	1	1	5	1
Ogółem:		<u>0</u>	<u>3</u>	<u>5</u>	<u>10</u>	<u>3</u>
		<u>0%</u>	<u>14,29%</u>	<u>23,80%</u>	<u>47,62%</u>	<u>14,29%</u>

Tabela przedstawia stan na dzień rozpoczęcia udziału w szkoleniu.

c) Liczba i odsetek osób przeszkolonych, będących osobami długotrwale bezrobotnymi

Lp.	Nazwa szkolenia	Liczba osób długotrwale bezrobotnych
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	2
2	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0
3	Prawo jazdy kat. C, T z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0
4	Szkolenie SEP do 1 KV (Eksploatacja) wraz z egzaminem	0
5	Kurs księgowości	0
6	Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych – opieka domowa	3
Ogółem:		5
		23,80%

Tabela przedstawia stan na dzień rozpoczęcia udziału w szkoleniu.

d) Liczba i odsetek osób przeszkolonych wyróżnionych według miejsca zamieszkania

Lp.	Nazwa szkolenia	Miasto	Wieś
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	3	4
2	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	3
3	Prawo jazdy kat. C, T z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1
4	Szkolenie SEP do 1 KV (Eksploatacja) wraz z egzaminem	1	0
5	Kurs księgowości	1	0



6	Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych – opieka domowa	7	1
Ogółem:		12	9
		57,14%	42,86%

Tabela przedstawia stan na dzień rozpoczęcia udziału w szkoleniu.

e) Liczba i odsetek osób przeszkolonych wyróżnionych według przynależności do grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy.

Lp.	Nazwa grupy szczególnego ryzyka na rynku pracy	Liczba osób bezrobotnych	Odsetek osób bezrobotnych
1.	Bezrobotni do 30 roku życia	4	19,05%
2.	Bezrobotni długotrwale	3	14,29%
3.	Bezrobotni powyżej 50 roku życia	2	9,52%
4.	Bezrobotni korzystający ze świadczeń pomocy społecznej	0	0%
5.	Bezrobotni posiadający co najmniej jedno dziecko do 6 roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18 roku życia	0	0%
6.	Bezrobotni niepełnosprawni	1	4,76%
7.	Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	6	28,57%
8.	Bezrobotni bez doświadczenia zawodowego	4	19,05%

Tabela przedstawia stan na dzień rozpoczęcia udziału w szkoleniu.



4.1.3. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w okresie 3 i 6 miesięcy po ukończeniu szkolenia.

Lp.	Nazwa szkolenia	Liczba osób, które ukończyły szkolenie	Liczba osób, które podjęły zatrudnienie w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia i przepracowały w tym okresie co najmniej 30 dni	Odsetek osób, które podjęły zatrudnienie w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia i przepracowały w tym okresie co najmniej 30 dni	Liczba osób, które podjęły zatrudnienie w okresie do 6 miesięcy po ukończeniu szkolenia	Odsetek osób, które podjęły zatrudnienie w okresie do 6 miesięcy po ukończeniu szkolenia
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	6	1	16,67 %	3	50 %
2	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	3	0	0 %	1	33,33 %
3	Prawo jazdy kat. C, T z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0 %	1	100 %
4	Szkolenie SEP do 1 KV (Eksploatacja) wraz z egzaminem	1	1	100 %	1	100 %
5	Kurs księgowości	1	0	0 %	1	100 %
6	Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych – opieka domowa	7	1	14,28 %	1	14,28 %
Ogółem:		19	3	15,79 %	8	42,10 %

Osoby bezrobotne wnioskujące o skierowanie na szkolenia napotkały dużo większe trudności w uzyskaniu deklaracji zatrudnienia z uwagi na niestabilny rynek pracy. Niemniej jednak szkolenia indywidualne są niewątpliwie trafną formą pomocy dla osób bez kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego, a także dla tych którzy chcą uzupełnić posiadane już kwalifikacje lub zmienić je, aby podjąć zatrudnienie w nowym zawodzie lub też na nowo nabyć utracone kompetencje do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie z uwagi na fakt, iż odpowiadają realnemu zapotrzebowaniu na kwalifikacje zawodowe. Efektywność na dzień 14.02.2023 r. nie jest jeszcze w pełni policzalna ze względu na fakt, iż realizacja części szkoleń została zakończona z końcem roku 2022 w związku z czym nie upłynął jeszcze okres badania efektywności, który badany jest w terminie do 3 miesięcy od dnia zakończenia udziału w szkoleniu. Efektywność zatrudnieniowa osób, które w omawianym powyżej okresie 3 miesięcy przepracowały co najmniej 30 dni kształtuje się na poziomie 15,79 %. W części przypadków osobom bezrobotnym z przyczyn niezależnych od nich udało się podjąć zatrudnienie tuż po zakończonym okresie badania efektywności bądź podjęły zatrudnienie w badanym



okresie, niemniej jednak nie wypracowały jeszcze co najmniej 30 dni. Wskaźnik efektywności w okresie do 6 miesięcy kształtuje się na poziomie ponad 42%.

4.1.4. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych, liczony jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia.

Lp.	Nazwa szkolenia	Koszt przysługujący jednostce szkoleniowej (w zł)	Koszt dojazdów na szkolenie (w zł)	Koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków (w zł)	Koszty szkoleń ogółem (w zł)
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	47 220,00 zł*	680,00 zł	0,00 zł	47 900,00 zł
2	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	19 100,00 zł	484,00 zł	0,00 zł	19 584,00 zł
3	Prawo jazdy kat. C, T z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	7 000,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	7 000,00 zł
4	Szkolenie SEP do 1 KV (Eksploatacja) wraz z egzaminem	620,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	620,00 zł
5	Kurs księgowości	4 900,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	4 900,00 zł
6	Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych – opieka domowa	22 520,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	22 520,00 zł
OGÓŁEM:		101 360,00 zł	1 164,00 zł	0,00 zł	102 524,00 zł

*W ramach realizowanej umowy w roku 2022 wypłacono środki finansowe w kwocie: 5 220,00 zł. Z uwagi na fakt, iż szkolenie kontynuowane jest w roku 2023 do wypłaty pozostaje koszt szkolenia w kwocie: 1 780,00 zł – płatne po zrealizowaniu szkolenia.

Całkowity koszt wykonanych badań lekarskich – 1 522,00 zł

KOSZT PONOWNEGO ZATRUDNIENIA OSÓB PRZESZKOLONYCH =
koszty szkoleń/liczba osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy od ukończenia szkolenia
KOSZT PONOWNEGO ZATRUDNIENIA OSÓB PRZESZKOLONYCH =
102 524,00 zł / 3 osoby = 34 174,67 zł/ os.



Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych liczony jest jako stosunek poniesionych kosztów szkoleń do liczby osób zatrudnionych w ciągu 3 miesięcy od dnia ukończenia szkolenia. Przy wyliczeniu kosztu ponownego zatrudnienia uwzględniono osoby, które w ww. okresie przepracowały minimum 30 dni. Do kosztów przysługujących instytucjom szkoleniowym zaliczono kwoty na podstawie faktur za szkolenia, badania lekarskie i koszty dojazdów na szkolenia. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych nie jest w pełni policzalna ze względu na fakt, iż nie upłynął jeszcze okres badania efektywności zatrudnieniowej.

4.1.5. Przeciętny czas trwania szkoleń

Lp.	Nazwa szkolenia	Czas trwania szkolenia (w dniach)
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	26
2	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	22
3	Prawo jazdy kat. C, T z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	25
4	Szkolenie SEP do 1 KV (Eksploatacja) wraz z egzaminem	3
5	Kurs księgowości	18
6	Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych – opieka domowa	38
<u>PRZECIĘTNY CZAS TRWANIA SZKOLEŃ:</u>		<u>22 dni</u>

Przeciętny czas trwania szkoleń organizowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie w 2022 r. wyniósł 22 dni.

4.1.6. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.

Lp.	Nazwa szkolenia	Koszt szkolenia (w zł)	Przeciętny koszt osobogodziny szkolenia (w zł)
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	47 220,00 zł	33,92 zł
2	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	19 100,00 zł	33,51 zł
3	Prawo jazdy kat. C, T z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	7 000,00 zł	29,17 zł



4	Szkolenie SEP do 1 KV (Eksploatacja) wraz z egzaminem	620,00 zł	62,00 zł
5	Kurs księgowości	4 900,00 zł	40,83 zł
6	Opiekun osób starszych i niepełnosprawnych – opieka domowa	22 520,00 zł	9,38 zł
Przeciętny koszt szkolenia / przeciętny koszt osobogodziny szkolenia		103 140,00 zł	34 zł

Przeciętny koszt szkolenia w 2022 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie w przeliczeniu na 1 uczestnika szkolenia wyniósł: 4 900,00 zł, natomiast przeciętny koszt osobogodziny szkolenia wyniósł: 34,00 zł.

1.1.7. Liczba osób, które zdały sfinansowany egzamin lub uzyskały sfinansowaną licencję, ukończyły szkolenie sfinansowane z pożyczki szkoleniowej, ukończyły dofinansowane studia podyplomowe w stosunku do osób, które otrzymały wsparcie w tej formie.

Lp.	Kierunek studiów podyplomowych / zakres egzaminu	Liczba osób wnoszących dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych / egzaminu	Liczba osób, które otrzymały dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych / egzaminu	Liczba osób, które ukończyły studia podyplomowe / zdały egzamin
1	Administracja publiczna z elementami zarządzania jakością (studia podyplomowe)	1	1	1

W roku 2022 do Powiatowego Urzędu Pracy w Węgorzewie wpłynął jeden wniosek o dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych. Urząd udzielił dofinansowania w kwocie: 550,00 zł. Osoba bezrobotna w trakcie trwania studiów podyplomowych podjęła zatrudnienie.

W 2022 roku żadna z osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie nie skorzystała z formy wsparcia jaką jest pożyczka szkoleniowa oraz sfinansowanie kosztów egzaminu lub uzyskania licencji.



1.1.8. Liczba i odsetek osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po zdaniu sfinansowanego egzaminu, uzyskaniu sfinansowanej licencji, ukończeniu szkolenia sfinansowanego z pożyczki szkoleniowej oraz po ukończeniu dofinansowanych studiów podyplomowych

Lp.	Nazwa egzaminu / licencji; kierunek studiów podyplomowych	Liczba osób, które z wynikiem pozytywnym złożyły egzamin/ studia podyplomowe	Odsetek osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po zdaniu sfinansowanego egzaminu/uzyskaniu licencji lub po ukończeniu studiów podyplomowych
1	Administracja publiczna z elementami zarządzania jakością (studia podyplomowe)	1	100%

Efektywność studiów podyplomowych, na które Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie udzielił dofinansowania w roku 2022 kształtuje się na poziomie 100 %. Ponadto w pierwszej połowie roku 2022 zakończona została realizacja 4 umów o dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych zawartych w roku 2021. Ich efektywność zatrudnieniowa wyniosła 75 %.

PODSUMOWANIE

Podsumowując informacje pozyskane ze źródeł wskazanych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 r. w sprawie szczegółowych warunków realizacji oraz trybu i sposobów prowadzenia usług rynku pracy (Dz. U. z 2014 r. poz. 667), sporządzono listę zawodów i specjalności, a które istnieje zapotrzebowanie na rynku pracy w powiecie węgorzewskim, która wygląda następująco:

Lp.	Kod zawodu	Nazwa zawodu i specjalności	Synteza	Zadania zawodowe
1	341207	Asystent rodziny	Prowadzi pracę z rodziną w miejscu zamieszkania lub w miejscu wskazanym przez rodzinę; udziela pomocy rodzinom w poprawie ich sytuacji życiowej, w rozwiązywaniu problemów socjalnych, psychologicznych, wychowawczych, w poszukiwaniu, podejmowaniu i utrzymywaniu pracy przez członków rodziny; wspiera aktywność	<ul style="list-style-type: none">– opracowanie i realizacja planu pracy z rodziną we współpracy z członkami rodziny i w konsultacji z pracownikiem socjalnym i koordynatorem rodzinnej pieczy zastępczej skoordynowanym z planem pomocy dziecku umieszczonemu w pieczy zastępczej;– udzielanie pomocy rodzinom w poprawie ich sytuacji życiowej i zdobywaniu umiejętności prawidłowego prowadzenia gospodarstwa domowego;



			<p>społeczną rodzin; podejmuje działania interwencyjne i zaradcze w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa dzieci i rodzin</p>	<ul style="list-style-type: none"> – udzielanie pomocy rodzinom w rozwiązywaniu problemów socjalnych i psychologicznych; – udzielanie pomocy rodzinom w rozwiązywaniu problemów wychowawczych z dziećmi; – wspieranie aktywności społecznej rodzin m.in. przez motywowanie członków rodzin do podnoszenia kwalifikacji zawodowych; – udzielanie pomocy w poszukiwaniu, podejmowaniu i utrzymywaniu pracy zarobkowej; – motywowanie do udziału w zajęciach grupowych dla rodziców, mających na celu kształtowanie prawidłowych wzorców rodzicielskich i umiejętności psychospołecznych; – udzielanie wsparcia dzieciom, w szczególności poprzez udział w zajęciach psychoedukacyjnych; – podejmowanie działań interwencyjnych i zaradczych w sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa dzieci i rodzin; – prowadzenie indywidualnych konsultacji wychowawczych dla rodziców i dzieci; – prowadzenie dokumentacji dotyczącej pracy z rodziną; dokonywanie okresowej oceny sytuacji rodziny i przekazywanie tej oceny właściwym podmiotom; – monitorowanie funkcjonowania rodziny po zakończeniu pracy z rodziną; – sporządzanie, na wniosek sądu, opinii o rodzinie i jej członkach; – współpraca z jednostkami administracji rządowej i samorządowej, właściwymi organizacjami pozarządowymi oraz innymi podmiotami i osobami specjalizującymi się w działaniach na rzecz dziecka i rodziny; – współpraca z zespołem interdyscyplinarnym lub grupą roboczą, których pomoc przy wykonywaniu zadań jest niezbędna
2	331301	Księgowy	<p>Odpowiada za prowadzenie operacji finansowych zgodnie z obowiązującymi zasadami rachunkowości; zajmuje się księgowaniem dokumentów oraz sprawdzaniem poprawności rachunkowej przygotowywanych deklaracji podatkowych i sprawozdań</p>	<ul style="list-style-type: none"> – prowadzenie ewidencji księgowej; – prowadzenie pełnej lub uproszczonej księgowości podmiotów gospodarczych; – dekretowanie i księgowanie operacji gospodarczych; – prowadzenie procesu uzgadniania rozrachunków i transakcji finansowych oraz rozliczanie operacji finansowych; – księgowanie faktur od dostawców i przygotowywanie płatności; – prowadzenie bieżących rozliczeń z bankami i innymi instytucjami finansowymi; – sporządzanie listy płac oraz przygotowywanie przelewów bankowych wynagrodzeń; – rozliczanie należności wynikających z przepisów wewnętrznych, np. delegacje, zaliczki itp.; – potwierdzanie sald należności i zobowiązań z kontrahentami oraz uzgadnianie rozrachunków, w tym także wyjaśnianie zaistniałych różnic;



				<ul style="list-style-type: none">– rozliczanie faktur z importu i eksportu;– wystawianie zaświadczeń i dokumentów związanych z wynagrodzeniem oraz innych dokumentów rozliczeniowych;– obsługiwane programu Płatnik w zakresie rozliczeń z ZUS;– sporządzanie deklaracji podatkowych, tj. CIT, VAT oraz deklaracji ZUS;– prowadzenie ewidencji kasowej;– sporządzanie raportów finansowych;– współpraca z klientami zewnętrznymi firmy, tj. dostawcami usług, kancelarią prawną, urzędami, biegłym rewidentem, itp.;– przechowywanie dowodów księgowych oraz dbanie o prawidłowy obieg dokumentów finansowych.
3	431101	Asystent do spraw księgowości	<p>Asystent do spraw księgowości wykonuje proste czynności księgowe wspomagające pracę księgowego. Asystent do spraw księgowości jest zawodem o charakterze biurowym. Celem pracy jest wykonywanie podstawowych czynności księgowych wspomagających pracę wykwalifikowanego księgowego, zgodnie z przepisami prawa rachunkowego i podatkowego oraz wewnętrznymi procedurami obowiązującymi w danej jednostce organizacyjnej. Asystent do spraw księgowości przyjmuje, gromadzi i segreguje dokumenty pod względem ich rodzaju. Weryfikuje poprawność wystawionych dokumentów. Przygotowuje dowody księgowe do zapłaty oraz wykonuje proste, powtarzalne czynności ujmowania dowodów w księgach rachunkowych. Wprowadza zadekretowane dowody księgowe do systemu finansowo-księgowego. Nanosi numer dowodu księgowego potwierdzający kolejność ujęcia w księgach rachunkowych. Asystent do spraw księgowości sprawdza rozrachunki pod względem zgodności wartości faktury z zapłatą i terminów realizacji oraz wyjaśnia rozbieżności z kontrahentami w zleconym zakresie. Sporządza – przy użyciu programów finansowo-księgowych i arkuszy kalkulacyjnych – raporty, zestawienia oraz wypełnia formularze na podstawie informacji pochodzących z ksiąg rachunkowych. Przygotowuje dokumentację niezbędną do prowadzenia korespondencji z kontrahentami,</p>	<ul style="list-style-type: none">– segregowanie dokumentów pod względem ich rodzaju;– sprawdzanie dokumentów pod względem formalno-rachunkowym;– przygotowywanie dokumentów do zapłaty za dostawy i usługi wynikające z zatwierdzonych dowodów księgowych;– sprawdzanie zapisów kont rozrachunkowych oraz uzgadnianie sald z dostawcami i odbiorcami;– wprowadzanie do systemu finansowo-księgowego zadekretowanych dokumentów;– kompletowanie dowodów księgowych stanowiących podstawę wystawiania dokumentów korygujących;– przygotowywanie korespondencji z kontrahentami, urzędami i bankami;– wypełnianie formularzy podatkowych i sporządzanie zestawień finansowych na podstawie zapisów księgowych;– archiwizowanie dowodów księgowych;– organizowanie stanowiska pracy z uwzględnieniem zasad BHP i ochrony ppoż., ochrony środowiska i ergonomii.



			urzędami i bankami w zakresie uzgadniania rozrachunków i innych czynności księgowych.	
4	931301	Pomocniczy robotnik budowlany	Wykonuje proste, rutynowe prace związane z różnymi etapami budowy lub rozbiórki budynków.	<ul style="list-style-type: none">– noszenie cegieł i zaprawy murarskiej na budowie;– wykonywanie prac pomocniczych przy wykonywaniu szalowań i rusztowań;– mieszanie, wylanie i rozpościeranie materiałów, takich jak: beton, gips i zaprawa murarska;– kopanie i wypełnianie dołów i rowów przy użyciu narzędzi ręcznych;– rozpościeranie piasku, ziemi, żwiru i podobnych materiałów;– ładowanie i rozładowywanie materiałów budowlanych, materiałów wydobytych oraz sprzętu i transportowanie ich w obrębie miejsc prowadzenia prac przy użyciu taczek, nosideł do ręcznego transportu cegieł i wózków ręcznych;– wykonywanie prostych prac rozbiórkowych, w tym usuwanie gruzu oraz oczyszczanie starych cegieł uzyskiwanych z rozbiórki budynku;– sprząatanie miejsc pracy i usuwanie różnych przeszkód i zatorów według otrzymanych instrukcji;– posługiwanie się prostymi narzędziami ręcznymi, takimi jak łopata, kilof, taczka itp.;– przestrzeganie zasad ergonomii oraz przepisów bhp, ochrony ppoż. i ochrony środowiska wymaganych na stanowisku pracy.

Sporządziła: Magdalena Ponomarow – Specjalista ds. rozwoju zawodowego