

2017

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 2014r. 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.

Bezrobocie w powiecie węgorzewskim należy do największych problemów społecznych i ekonomicznych. Węgorzewo jedyne miasto w powiecie, nie jest w stanie wchłonąć nadwyżki siły roboczej, dlatego też skuteczne rozwiązanie problemów społecznych musi następować przez tworzenie dogodnych warunków do tego, by każdy z mieszkańców powiatu odnalazł swoje miejsce w lokalnej społeczności, realizował się zawodowo, a dzięki wykonywanej pracy, która daje nie tylko dochód ale również satysfakcję i poczucie społecznej przydatności, przyczyniał się do rozwoju lokalnego.

Zmiany na lepsze są procesem długotrwałym. Poprawa sytuacji wymaga nie tylko wielu nakładów finansowych, ale także dużo cierpliwości, wytrwałości, zaangażowania oraz planowego i konsekwentnego działania osób i instytucji odpowiedzialnych za udzielanie wsparcia osobom bezrobotnym. Dlatego tak ważna jest promocja zatrudnienia i aktywizacja zawodowa mieszkańców powiatu oraz partnerstwo w działaniu na rzecz przeciwdziałania bezrobociu, zwłaszcza wśród grup, które są w najtrudniejszym położeniu: młodzieży do 25 lat, osób powyżej 50 roku życia, osób długotrwale bezrobotnych, osób bez kwalifikacji zawodowych oraz osób niepełnosprawnych.

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 rozwój zasobów ludzkich, postrzegany jako niezbędny warunek rozwoju społeczno-gospodarczego województwa. W strategii przyjęto, że osiągnięcie celu wiodącego będzie możliwe poprzez działania ujęte w pięciu 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 przesuwająca się granica 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 oparta 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 szczególnie 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”

Strategia rozwoju społeczno – gospodarczego województwa warmińsko – mazurskiego



do roku 2025

Strategia rozwoju województwa warmińsko – mazurskiego w horyzoncie 2025r. wskazuje priorytety, które w szerokim rozumieniu obejmują całość zjawisk społeczno – gospodarczych włącznie z relacjami ze środowiskiem przyrodniczym. Polityka rozwoju regionu będzie koncentrowała się na szczególnym traktowaniu tych priorytetów, czego wyrazem są określone niżej cele strategiczne.

CEL STRATEGICZNY I: WZROST KONKURENCYJNOŚCI GOSPODARKI

Wzrost konkurencyjności gospodarki będzie wynikiem realizacji działań w ramach trzech celów operacyjnych:

- wzrostu konkurencyjności regionu poprzez rozwój inteligentnych specjalizacji;
- wzrostu innowacyjności firm;
- wzrostu liczby miejsc pracy.

Wzrost konkurencyjności regionu poprzez rozwój inteligentnych specjalizacji

Głównym obszarem zainteresowania samorządu regionalnego będzie wspieranie trzech specjalizacji regionalnych: ekonomia wody, drewno i meblarstwo oraz żywność wysokiej jakości (specjalizacje scharakteryzowane są w rozdziale dziewiątym Strategii). Działania samorządu regionalnego będą skoncentrowane na inicjowaniu i wspieraniu współpracy różnych szczebli instytucjonalnych oraz wspieraniu wzrostu aktywności i skuteczności przedsiębiorstw w wykorzystywaniu różnorodnych instrumentów rozwoju firm. W zdefiniowanych specjalizacjach funkcjonuje olbrzymia liczba podmiotów gospodarczych i organizacji, bazujących w dużej mierze na zasobach wewnętrznych regionu. Rozwój firm w obszarze inteligentnych specjalizacji oparty będzie o innowacyjne koncepcje i projekty sprzyjające podniesieniu konkurencyjności przedsiębiorstw przy jednoczesnym efektywnym i racjonalnym wykorzystywaniu zasobów naturalnych (m.in. energetycznych, w tym z wykorzystaniem odnawialnych źródeł energii, racjonalnym gospodarowaniu wodą) oraz stosowaniu rozwiązań przyjaznych środowisku. Inteligentny rozwój przedsiębiorstw uwzględniać będzie również innowacyjne podejście do kwestii społecznych (w tym w obszarach społecznej odpowiedzialności biznesu). Rozwój specjalizacji ma przyczynić się do wzrostu innowacyjności regionu oraz wzrostu aktywności zawodowej i przedsiębiorczości. W ramach tego celu operacyjnego przewidywane są następujące kierunki działań:

A. Jakość produktów i usług. Zakres tego kierunku obejmuje m.in.: wspieranie innowacyjności; transfer wiedzy i technologii; podaż kapitału (instrumenty inżynierii finansowej, kapitały wysokiego



ryzka); programy promocji jakości; utrzymywanie norm i standardów przyjętych w Unii Europejskiej; produktowe podejście do oferty turystycznej uwzględniające konieczność wydłużania sezonu turystycznego i poszukiwania różnorodnych oraz nowatorskich form turystyki i wypoczynku (np. rozwój funkcji sanatoryjno-uzdrowiskowych, a także rewitalizacja jezior i rzek dla wędkarstwa); wspieranie inicjatyw rozwijających produkcję żywności według zasady „od pola do stołu”; wsparcie informacyjno-szkoleniowe. Z jakością produktów i usług wiążą się również inwestycje infrastrukturalne. Infrastruktura powinna odpowiadać na m.in. pojawiające się zapotrzebowanie turystów i mieszkańców oraz wspierać tworzenie popytu na nowe i nowatorskie produkty, w tym turystyczne, przy jednoczesnym zachowaniu walorów przyrodniczych regionu (np. w oparciu o Kanał Mazurski).

B. Sektor naukowy i badawczo-rozwojowy. W ramach tego kierunku działań potrzebne będą przede wszystkim instrumenty finansowe na ochronę prawną własności przemysłowej, prace rozwojowe i identyfikacje potencjalnych zastosowań (od wyników badań naukowych, pomysłu, wynalazku do zweryfikowanych oraz przetestowanych w skali technicznej i przemysłowej technologii), rozwój badań w zakresie inteligentnych specjalizacji, wspieranie badań aplikacyjnych oraz rozwój innowacyjności. Uczelnie wyższe powinny przyczyniać się do wzmocnienia kierunków edukacyjnych związanych z inteligentnymi specjalizacjami (w tym upowszechnianie i wspieranie rozwoju praktyk zawodowych) i poprawy swojej pozycji w kraju oraz na arenie międzynarodowej.

C. Inne instytucje otoczenia biznesu. Kierunek obejmuje m.in.: wspieranie finansowe, organizacyjne i merytoryczne już działających oraz powstających instytucji otoczenia biznesu (w szczególności zapalnających luki w podaży usług dla firm na poziomie lokalnym i ponadlokalnym); podnoszenie jakości i rozszerzanie katalogu usług (w tym szczególnie proinnowacyjnych) oraz specjalizację instytucji w celu pełnej profesjonalizacji działań.

D. Współpraca. Ten kierunek powinien być realizowany przede wszystkim poprzez: inicjowanie, tworzenie i współpracę instytucjonalną na poziomie lokalnym, międzyregionalnym i międzynarodowym (w tym klastry, grupy producenckie, stowarzyszenia skupiające przedsiębiorców, współpraca na linii nauka – biznes, tworzenie centrów kompetencji inteligentnych specjalizacji). Nacisk położony będzie również na rozwój powiązań sieciowych na mikroekonomicznym szczeblu przedsiębiorstw, prowadzących do wzrostu efektywności, konkurencyjności i powiększania rynków zbytu.

E. Aktywność promocyjna i wystawiennicza. Kierunek działań obejmuje: wykorzystanie systemów pozyskiwania inwestorów zewnętrznych i rozwoju eksportu; wspieranie działań proeksportowych; współpracę organizacji skupiających przedsiębiorców na poziomie lokalnym i regionalnym z centrami obsługi inwestorów i eksporterów, agencjami rozwoju, samorządami terytorialnymi; współpracę międzynarodową w ramach miast i regionów partnerskich (misje i targi gospodarcze, efektywniejsze dla



gospodarki wykorzystanie współpracy gmin bliźniaczych i organizacji współpracy). Szczególnym obszarem działań powinna być pomoc w promocji krajowej i zagranicznej 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. Jeden z obiektów regionu – np. Kanał Elbląski zostanie wprowadzony na listę dziedzictwa kulturowego UNESCO.

F. Monitoring gospodarki województwa. Ten kierunek działań ma zapewnić rozwój regionalnego systemu informacji gospodarczej, pozyskiwanie i rozpowszechnianie danych na temat szczególnych dla regionu sektorów gospodarki, klimatu przedsiębiorczości. Ważną funkcję będzie pełnił Regionalne Obserwatorium Terytorialne.

Wzrost innowacyjności firm

Wyznaczenie odrębnego celu operacyjnego dotyczącego innowacyjności firm wynika z założenia, że nie wszystkie procesy związane z innowacyjnością będą odbywały się w ramach inteligentnych specjalizacji. Innowacje mogą powstawać wszędzie, jednak najczęściej związane są z wysokimi nakładami finansowymi, kapitałem ludzkim, innowacyjnym zapleczem instytucjonalnym. Wszystkie te czynniki tworzą korzystne dla innowacji środowisko regionalne. Od 2004 r. województwo dysponuje Regionalną Strategią Innowacyjności, która została zaktualizowana w roku 2010. Problematyka innowacyjności regionu jest zatem dobrze rozpoznana i w ramach tej Strategii powinny być realizowane kierunki działań, które w szerokim rozumieniu budują regionalny system innowacji. W szczególności są to:

A. Firmy. Kierunek działań wymaga m.in.: instrumentów finansowych na tworzenie nowych przedsiębiorstw i rozwój własnych innowacji; wsparcia finansowego transferu wiedzy oraz innowacji; wsparcia współpracy przedsiębiorstw z ośrodkami naukowo-badawczymi.

B. Sektor naukowy i badawczo-rozwojowy. Konieczne będzie 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). W tym obszarze działań powinno znaleźć się również wsparcie kierunków zamawianych na uczelniach.

C. Inne instytucje otoczenia biznesu. Wspomagane będą instytucje funkcjonujące oraz nowe, które będą świadczyć usługi wspierające poziom innowacyjności regionu (kapitał załączkowy, kapitał podwyższonego ryzyka, aniołowie biznesu, fundusze pożyczkowe i poręczeniowe). W szczególności oczekiwane będzie świadczenie usług finansowych oraz pośredniczących dla nowych podmiotów



gospodarczych działających w branżach zaawansowanych technologicznie lub wykazujących innowacyjność.

D. Kapitał ludzki. Ten kierunek działań związany jest ściśle z edukacją, ale w zakresie innowacyjności powinien być uzupełniony o działania wspierające innowacyjnych i kreatywnych mieszkańców regionu na każdym etapie życia (np. stypendia, finansowanie badań, mentoring, szkolenia dla firm i instytucji). Istotne będą również: rozwój doradztwa zawodowego dla uczniów szkół gimnazjalnych; rozwój kształcenia ustawicznego oraz szkolenia dostosowujące do zmian pracy, a także działania służące wzrostowi kompetencji kadr w przedsiębiorstwach (szkolenia, doradztwo).

E. Infrastruktura. Kierunek działań jest częściowo zbieżny z kierunkiem „infrastruktura teleinformatyczna” w celu strategicznym 4. Dotyczy również: wsparcia działalności parków naukowo-technologicznych; rozwoju inkubatorów technologicznych; tworzenia przestrzeni dla rozwoju kreatywności mieszkańców.

Wzrost liczby miejsc pracy

Region o jednym z najwyższych wskaźników bezrobocia w Unii Europejskiej musi starać się zwiększyć liczbę miejsc pracy oraz aktywność zawodową mieszkańców. Szczególnie istotne jest tworzenie trwałego zatrudnienia w sektorach potrafiących konkurować na rynkach międzynarodowych. W tym celu konieczne będą działania ukierunkowane na wzrost potencjału już działających firm, tworzenie nowych oraz przyciąganie bezpośrednich inwestycji zagranicznych. Problemy na rynku pracy województwa warmińsko-mazurskiego wynikają m.in. z tego, że system edukacji nie reaguje odpowiednio szybko na potrzeby rynku. Niestety znaczna część wysoko wykwalifikowanych absolwentów szkół poszukuje pracy w innych regionach. Mimo to, konieczny jest nacisk na jak najlepsze kształcenie przyszłych pracowników i przedsiębiorców, w taki sposób, by mogli skutecznie konkurować na różnych rynkach pracy, a także byli w stanie sami tworzyć nowe miejsca zatrudnienia. Ważnym elementem realizacji tego celu jest ściślejsza współpraca przedsiębiorców ze światem nauki i edukacji. Działania samorządu województwa powinny uwzględniać specyfikę zmian na rynku pracy oraz endogeniczny potencjał regionu, dlatego będą ukierunkowane na rozwój inteligentnych specjalizacji, innowacyjność i przedsiębiorczość, a także rozwój usług rynkowych. W ramach realizacji celu przewiduje się następujące kierunki działań:

A. Zachęty dla utrzymania i wzrostu zatrudnienia w firmach m.in.: w postaci instrumentów inżynierii finansowej; systemów zachęt podatkowych; obniżania kosztów działalności firm na poziomie lokalnym (np. przygotowanie kadry pracowniczej, kształtowanie odpowiedniej mentalności siły roboczej, doradztwo dla przedsiębiorców). Tym kierunkiem działań powinny zostać objęte również osoby



wykazujące przedsiębiorczość, rozpoczynające pracę na własny rachunek (w tym w sektorze ekonomii społecznej). Ważnym elementem kierunku działań powinno być wspieranie kształcenia ustawicznego.

B. Współpraca przedsiębiorstw z wyższymi uczelniami i szkołami zawodowymi w celu lepszego dopasowania profili nauczania do wymogów gospodarki (pozyskiwanie wykwalifikowanych kadr, wzrost kwalifikacji pracowników oraz wzrost kwalifikacji przedsiębiorców). Ścisłe powiązanie uczelni i szkół z gospodarką regionu może nastąpić m.in. poprzez kształcenie w ramach zamówień edukacyjnych, rozwój współpracy i aktywizację edukacyjną w postaci staży dla absolwentów, praktyk zawodowych, stypendiów i staży dla doktorantów.

C. Infrastruktura służąca rozwojowi przedsiębiorczości, co oznacza przede wszystkim: wspieranie rozwoju parków naukowo-technologicznych, inkubatorów przedsiębiorczości; inkubatorów przedsiębiorczości społecznej; tworzenie nowych obszarów rozwojowych (stref gospodarczych) na terenach miast i wsi (w tym wchodzących w programy rewitalizacji miast).

D. Szkoły i uczelnie. W tym kierunku działań potrzebne będą przykładowo: tworzenie nowych kierunków kształcenia i dostosowywanie istniejących zgodnie z wymogami gospodarki oraz rynku pracy w województwie; podniesienie jakości kształcenia; ukierunkowanie części profili edukacyjnych na inteligentne specjalizacje; rozwój kształcenia ustawicznego; doradztwa zawodowego; ewaluacja kompetencji uczniów, studentów oraz nauczycieli i wykładowców.

E. Monitoring rynku pracy i systemu edukacji. Kierunek działań będzie realizowany na potrzeby wszystkich typów szkół. Istotnym elementem powinien być bank informacji o potrzebach rynku pracy i możliwościach kształcenia ustawicznego.

F. Informacja i promocja. Ten kierunek obejmuje m.in. doradztwo w zakresie warunków rozpoczynania i prowadzenia działalności gospodarczej, promocję postaw przedsiębiorczych.

CEL STRATEGICZNY II: WZROST AKTYWNOŚCI SPOŁECZNEJ

Wzrost aktywności społecznej będzie następował wskutek realizacji dwóch celów operacyjnych:

- rozwój kapitału społecznego;
- wzrost dostępności i jakości usług publicznych.

Pierwszy z nich jest ściśle związany z różnymi formami aktywności społecznej, w tym ekonomii społecznej, od indywidualnej do organizacyjnej. Wysoka jakość, a przede wszystkim powszechność usług publicznych również przyczynia się do wzrostu aktywności społecznej. Społeczeństwo



wyedukowane, zdrowe, korzystające z oferty kulturalnej i wypoczynkowej jest społeczeństwem aktywnym.

Rozwój kapitału społecznego

Wysoki poziom kapitału społecznego świadczy nie tylko o cechach mieszkańców gmin i regionów, ale również wpływa na sytuację gospodarczą. Dlatego kapitał społeczny stawiany jest często wśród czynników decydujących o rozwoju, a kojarzony jest z takimi cechami, jak: poszanowanie prawa, zaufanie, tolerancja, solidarność, a także wysoka aktywność społeczna. Bardzo ważną rolę w rozwoju kapitału społecznego pełnią aktywne organizacje pozarządowe. To one najczęściej są nośnikami idei oraz inicjują współpracę między różnymi grupami społecznymi. Rozwój instytucji społeczeństwa obywatelskiego w regionie będzie wpływał korzystnie również na postawę administracji samorządowej. Wzrost kapitału społecznego wymaga działań kształtujących go już na poziomie wychowania w rodzinie i w początkowym okresie edukacji (przedszkola), poprzez rozwój aktywności społecznej, obywatelskiej i kulturalnej. Jednocześnie system instytucjonalny musi wspierać zaangażowanie i chęci realizacji poszczególnych jednostek, by wspólnie dawać przykład innym w celu wyzwolenia szerszej aktywności społecznej. Planowane kierunki działań:

A. Aktywni mieszkańcy. Kierunek działań obejmuje m.in.: tworzenie warunków dla powstawania i rozwoju aktywności społecznej oraz kształtowanie i wspieranie postaw obywatelskich mieszkańców w każdym wieku; edukację obywatelską, w tym w systemie oświaty; animowanie i wzmacnianie aktywności mieszkańców na rzecz rozwoju lokalnego; rozwój partycypacji społecznej i wolontariatu; tworzenie infrastruktury aktywności społecznej, w tym sportowej.

B. Organizacje pozarządowe. W kierunku tym mieszczą się np.: wzmacnianie potencjału organizacji pozarządowych poprzez tworzenie systemu wsparcia; ekonomizacja organizacji – rozwój przedsiębiorczości społecznej; rozwijanie kompetencji społecznych liderów i animatorów.

C. Instytucje publiczne (w tym w szczególności system edukacji i instytucje kultury). Realizacja celu w tym kierunku wymagać będzie m.in.: zwiększenia wykorzystania zasobów lokalnych instytucji publicznych dla rozwijania aktywności społecznej i obywatelskiej; tworzenia warunków dla wzmacniania tożsamości i uczestnictwa w kulturze na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym; wzmocnienia edukacji obywatelskiej i kulturalnej; rozwoju kompetencji obywatelskich i kulturowych w kształceniu innym niż formalne; upowszechniania różnych form uczestnictwa w kulturze.

D. Współpraca. W szczególności kierunek będzie obejmował: zwiększenie udziału organizacji pozarządowych w tworzeniu polityk publicznych i realizacji zadań publicznych oraz standaryzację zadań publicznych; wspieranie istniejących i tworzenie trójsektorowych partnerstw lokalnych; wspieranie



współpracy z podmiotami zagranicznymi, zwłaszcza z obwodu kaliningradzkiego; rozwój społecznej odpowiedzialności biznesu; wspieranie tworzenia i funkcjonowania federacji, sieci współpracy w celułączenia zasobów i podejmowania wspólnych działań w sektorze pozarządowym.

E. Informacja i promocja. Aktywne postawy społeczne oraz „dobre praktyki” w sferze pożytku publicznego powinny być promowane w środowiskach lokalnych i na poziomie regionalnym. W szczególności za wzór powinni być stawiani wolontariusze i filantropi.

Wzrost dostępności i jakości usług publicznych

Niniejszy cel operacyjny dotyczy kilku ważnych dla regionu sfer rozwoju, którymi są: edukacja (w odróżnieniu od opisanych wcześniej zależności z gospodarką, w tym miejscu dotyczy edukacji szerszej rozumianej); usługi medyczne; kultura; bezpieczeństwo publiczne i bezpieczeństwo socjalne. Istotne będą kierunki działań, które przyczynią się do rozwoju funkcji ponadregionalnych Olsztyna oraz regionalnych Elbląga i Elku, a także funkcji ponadlokalnych ośrodków powiatowych. Wzrost dostępności usług publicznych powinien przyczynić się do poprawy jakości życia na terenach wiejskich, w szczególności dzieci w zakresie edukacji i kultury. W ramach celu operacyjnego przewiduje się następujące kierunki działań:

A. Edukacja. Ten kierunek działań obejmuje zarówno edukację formalną, jak i pozaformalną. W pierwszej z nich istotne są wszystkie etapy edukacji od edukacji przedszkolnej do studiów wyższych, z dużym naciskiem na kształcenie zawodowe uwzględniające inteligentne specjalizacje i potrzeby przedsiębiorców. Z kolei kształcenie przez całe życie wiąże się z procesami zachęcania i wspierania postaw otwartych na wiedzę, chęć pozyskiwania nowych kwalifikacji, niezależnie od wieku i pełnionych funkcji. Dlatego ważne będą: inicjatywy zmierzające do powoływania nowych uczelni (przede wszystkim o profilu technicznym) oraz rozszerzania kierunków kształcenia i oferty nauczania w już istniejących (w tym kierunki kształcenia związane ze starzeniem się społeczeństwa); wzmocnienie i ustabilizowanie kadry naukowo-dydaktycznej; doskonalenie kwalifikacji (w tym samych nauczycieli); granty i środki na badania; rozwijanie współpracy między ośrodkami akademickimi w kraju i za granicą; edukacja ekologiczna; kształtowanie społeczeństwa informacyjnego (promocja i umiejętności wykorzystywania urządzeń teleinformatycznych i Internetu w edukacji, pracy i życiu codziennym); racjonalizacja sieci szkół w oparciu o jasne kryteria, a także usprawnienia dowozu uczniów do szkół; zwiększanie dostępu niepełnosprawnych do edukacji; opracowania i wdrożenia systemu stypendialnego dla dzieci i młodzieży z rodzin najbiedniejszych.

B. Opieka zdrowotna. Ten kierunek przewiduje tworzenie nowoczesnej opieki zdrowotnej uwzględniającej zmiany w strukturze demograficznej społeczeństwa. Mieszczą się tutaj działania



służące zapewnieniu optymalnej dostępności do wszystkich kategorii świadczeń zdrowotnych, bez względu na miejsce zamieszkania. W ramach tego kierunku wspierane będą projekty służące podwyższeniu standardu obiektów ochrony zdrowia i ich wyposażenia medycznego, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju ośrodków specjalistycznych. Budowę obiektów ochrony zdrowia dopuszczać się będzie wyjątkowo – w sytuacji potrzeby wypełnienia luki w systemie usług zdrowotnych i braku możliwości zastosowania innego rozwiązania problemu. Istotne będzie również doskonalenie systemu zintegrowanego ratownictwa medycznego oraz informatyzacja podmiotów leczniczych.

C. Profilaktyka i wsparcie potrzebujących. Kierunek działań dotyczy przede wszystkim: promocji zdrowego stylu życia; zintegrowanych programów aktywizacji (bezrobotnych i niepełnosprawnych, dzieci i młodzieży ze środowisk najuboższych zagrożonych dziedziczeniem ubóstwa, osób starszych); promocji oferty wypoczynkowej regionu w powiązaniu z zachętami dla mieszkańców na aktywny wypoczynek; profilaktyki zjawisk patologicznych; poprawy jakości pracy szkoły (w tym doskonalenia i rozszerzania form pozaszkolnej działalności oświatowo-wychowawczej); wspierania roli szkoły w procesie integracji województwa i budowania tożsamości regionalnej; tworzenia bezpiecznej przestrzeni publicznej; resocjalizacji; systemów pomocy dla osób uzależnionych; systemów 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. Instytucje kultury i organizacje pozarządowe. Ten kierunek działań wiąże się z aktywizacją społeczną, ale również ze wzrostem jakości i różnorodności oferty kulturalnej regionu, przede wszystkim dla swoich mieszkańców. Potrzebne będzie wsparcie finansowe instytucji kultury również na rzecz włączenia ich w tworzenie produktów turystycznych i wypoczynkowych oraz rozszerzenie kręgu odbiorców (w tym osoby niepełnosprawne, uczniowie). Instytucje kultury i organizacje pozarządowe będą wspierane również w procesie wzmocnienia ich funkcji regionotwórczej.

E. Infrastruktura. W ramach tego kierunku działań powinny znaleźć się wszystkie inwestycje infrastrukturalne wynikające z potrzeb niniejszego celu (np. infrastruktura sprzyjająca aktywizacji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, infrastruktura przyjazna i uwzględniająca potrzeby ludzi starszych, niepełnosprawnych; infrastruktura kultury, infrastruktura sportowa; infrastruktura edukacyjna (ośrodki wychowania przedszkolnego, szkoły, obszary edukacji ekologicznej); budownictwo czynszowe i różne formy budownictwa socjalnego, a także tworzenie niezbędnej infrastruktury socjalnej w takim stopniu, by była ona zagwarantowana na poziomie powiatów ; system hydrotechniczny regulujący stosunki wodne oraz zabezpieczenie przeciwpowodziowe, urządzenia osłony przeciwpowodziowej,



urządzenia melioracyjne oraz kształtowanie koryta ciek naturalnego – zwłaszcza kompleksowe i nowoczesne działania uwzględniające zasady racjonalnego planowania w układzie zlewniowym).

F. Policja, straż pożarna, straż graniczna, inspekcja transportu drogowego – poprawienie infrastruktury, wyposażenia w sprzęt i środki transportu, a także działania służące wzrostowi efektywności i skuteczności tych służb.

G. Koordynacja – w szczególności powinna dotyczyć współpracy służb zapewniających bezpieczeństwo mieszkańców (policji, straży pożarnej, pogotowia ratunkowego, wodnego ochotniczego pogotowia ratunkowego, straży leśnej, straży rybackiej, służb weterynaryjnych, służb sanitarnych i innych), a także tworzenia centrów działań kryzysowych.

H. Monitoring. Ten kierunek działań powinien obejmować: badania stanu oraz potencjału rozwojowego usług dla starzejącego się społeczeństwa; monitorowanie zjawisk patologicznych; rozwój systemu rozpoznawania, prognozowania i monitorowania zagrożeń.

I. Informacja i promocja. W szczególności promocja społeczna, przedstawiająca Warmię i Mazury jako region, w którym warto żyć, niezależnie od wieku.

CEL STRATEGICZNY III - WZROST LICZBY I JAKOŚCI POWIĄZAŃ SIECIOWYCH

Powiązania sieciowe, jakie odgrywają szczególną rolę w rozwoju dotyczą przede wszystkim gospodarki, dlatego taki właśnie charakter nadano temu celowi. Kluczowym podmiotem w realizacji tego celu będzie administracja publiczna. Osiągnięcie celów operacyjnych będzie wymagało wysokiej jakości funkcjonowania administracji, jej otwartości na współpracę oraz wysokiego zaangażowania w wykorzystywaniu różnych form współpracy na rzecz rozwoju regionu. To właśnie sieciowa współpraca powinna być ważnym narzędziem budowania relacji na różnych poziomach – formalnych i nieformalnych, branżowych i interdyscyplinarnych, dla osiągnięcia efektów synergii. W celu strategicznym przewidziane są dwa cele operacyjne:

- doskonalenie administracji;
- intensyfikacja współpracy międzyregionalnej.

Doskonalenie administracji

Administracja publiczna stanowi ważny element nowoczesnej i konkurencyjnej gospodarki. Wysoka jakość administracji zaliczana jest często do ważnych czynników lokalizacji. Od postawy urzędników zależy w dużej mierze klimat inwestycyjny. Realizacja tego celu operacyjnego powinna również



przyczynić się do rozwoju społeczeństwa obywatelskiego. Kierunki działań przewidzianych dla realizacji tego celu są następujące:

A. E-administracja. Kierunek działań powinien wesprzeć budowę społeczeństwa informacyjnego, ale przede wszystkim ułatwić kontakty na linii przedsiębiorcy – administracja. Potrzebne będzie wsparcie podnoszenia jakości oferowanych informacji oraz doskonalenie form przekazu (w tym obcojęzyczne strony internetowe).

B. Zarządzanie strategiczne, którego wyrazem powinna być umiejętność podejścia integrującego różne poziomy administracji. W ramach tego kierunku rozwijane będą szkolenia, wymiana doświadczeń krajowych i zagranicznych oraz integracja współpracy administracji wewnątrz regionu.

C. Jakość funkcjonowania administracji (wdrażanie w urzędach systemów jakości i ich certyfikacji; wspieranie poprawy organizacji urzędów i warunków pracy, w tym podwyższenie standardów obiektów administracji publicznej i ich wyposażenia; wspieranie rozwoju kompetencji, szkoleń i okresowych ocen).

D. Współpraca – w tym kierunku działań administracja powinna rozwijać swoje funkcje „animatora” regionalnego i lokalnego. Konieczne będzie wsparcie administracji w zakresie kreowania aktywności społeczności lokalnych, budowania partnerstw (miedzy samorządami, na linii samorząd – przedsiębiorcy, organizacje pozarządowe), włączania obywateli w proces współdecydowania o rozwoju, a także współpracy jednostek samorządu terytorialnego w celu dzielenia się wykonywaniem usług publicznych.

E. System pozyskiwania inwestorów zewnętrznych. Istotą tego kierunku jest wsparcie istniejących w regionie Centrów Obsługi Inwestora (Regionalne Centrum Obsługi Inwestora – RCOI, Centrum Obsługi Inwestora i Eksportera – COIE) w koordynacji kontaktów na linii otoczenie zewnętrzne – Warmia i Mazury oraz na linii COI – samorzady lokalne Warmii i Mazur. Potrzebne będą takie działania, jak: mentoring, szkolenia, wspólne działania promocyjne, tworzenie nowych obszarów rozwojowych w miastach i na terenach wiejskich ułatwiających rozpoczynanie działalności przez inwestorów zewnętrznych (rewitalizacja, restrukturyzacja, strefy aktywności gospodarczej).

F. Wizerunek administracji. Kierunek działań jest określony z myślą o inicjatywach służących budowaniu zaufania i przelamujących utarte negatywne stereotypy administracji. Konieczne będzie wspieranie wspólnych projektów administracji z przedsiębiorcami, grupami podejmującymi inicjatywy lokalne oraz organizacjami pozarządowymi.



Intensyfikacja współpracy międzyregionalnej

Współpraca międzyregionalna Warmii i Mazur powinna zmierzać do wykorzystania efektów synergii, jakie pojawiają się w różnego rodzaju partnerstwach. Województwo będzie starało się silniej podejmować różnego typu projekty rozwojowe we współpracy z sąsiadami, jak również z innymi partnerami. Główne kierunki działań dotyczą różnych obszarów:

A. Współpraca z regionami bałtyckimi, w szczególności w zakresie: kreowania stref przyspieszonego rozwoju społeczno-gospodarczego wzdłuż korytarzy transportowych o znaczeniu europejskim i krajowym; przełamywania luki transportowej Polski Północnej dla usprawnienia kluczowych powiązań transportowych między województwami nadmorskimi oraz dla poprawy ich spójności wewnętrznej; usprawnienia kluczowych międzyregionalnych powiązań transportowych poprawy dostępności Zalewu Wiślanego i jego przystosowanie do potrzeb transportu śródlądowego; kształtowania krajowych i europejskich sieci energetycznych w zakresie przesyłu energii elektrycznej, gazu, ropy naftowej i paliw płynnych; poprawy stanu wód Morza Bałtyckiego; kształtowania i upowszechniania standardów dobrego zarządzania i zagospodarowania dla obszarów przybrzeżnych; poprawy spójności przestrzeni przyrodniczej w strefie Południowego Bałtyku; tworzenia silnego wizerunku i marki turystycznej Regionu Morza Bałtyckiego; tworzenia sieciowych ponadregionalnych produktów turystycznych; kontynuacji realizacji Programu Kompleksowe zabezpieczenie przeciwpowodziowe Żuław do roku 2030; kreowania wszechstronnego rozwoju obszarów leśnopojeziernych o wyjątkowej wartości w przestrzeni europejskiej, cennych i wrażliwych pod względem przyrodniczym oraz krajobrazowym; rozwoju ponadlokalnych funkcji ochrony zdrowia, edukacyjnych oraz koordynacja oferty szkolnictwa zawodowego na poziomie wyższym w miejskich obszarach funkcjonalnych; dalszego rozwoju inicjatyw klastrowych ponad wojewódzkich i kooperacji na linii nauka – biznes; wzmocnienia międzynarodowej współpracy uczelni, np. w formule sieci systematycznej współpracy szkół wyższych w obszarze Morza Bałtyckiego, opartej np. na koordynacji kierunków kształcenia, a także stałych mechanizmach wymiany kadr i studentów.

B. Współpraca z regionami sąsiadującymi z Warmią i Mazurami oraz w ramach realizacji Strategii Rozwoju Polski Wschodniej – istotne będą działania na rzecz wzrostu innowacyjności, transferu technologii, rozwoju turystyki, a także budowanie i wspieranie specjalizacji ponadregionalnych oraz działalność Biura Regionalnego Województwa Warmiosko-Mazurskiego w Brukseli, funkcjonującego w ramach Domu Polski Wschodniej. Wykorzystane będą doświadczenia z dotychczasowej realizacji PO RPW, w tym współpraca w zakresie promocji gospodarczej. W szczególności z województwem podlaskim rysuje się istotne pole współpracy w zakresie aktywizacji społeczno-gospodarczej obszarów



przygranicznych (na styku województw np. w ramach inicjatywy rozwojowej EGO oraz rozwijania koncepcji drogi wodnej pomiędzy Wielkimi Jeziorami Mazurskimi a Kanałem Augustowskim) oraz rozwoju wspólnych działań na rzecz sektora budowy jachtów, a także mleczarstwa, które należą do inteligentnych specjalizacji, kooperacji na linii nauka – biznes, wspólnej promocji i budowania produktów turystycznych. Z kolei z województwem kujawskopomorskim rysują się szerokie możliwości współpracy m. in. w zakresie produkcji rolnospożywczej, promocji i turystyki.

C. Współpraca z województwem mazowieckim, w tym z Warszawą. Warszawa wśród miast Unii Europejskiej plasuje się na początku drugiej dziesiątki, jeśli idzie o koncentrację potencjału gospodarczego i siłę nabywczą. Dlatego żywotnym interesem województwa warmińsko-mazurskiego jest wykorzystanie komplementarności wobec stolicy kraju, sprzyjającej transferowi dochodów i tworzeniu miejsc pracy np. współpraca na linii nauka-biznes. Kwestia zasadniczej poprawy dostępności terytorialnej do stolicy wymaga inwestycji podejmowanych także na obszarze województwa mazowieckiego. Istotnym tematem jest pobudzanie rozwoju społeczno-gospodarczego gmin przygranicznych obydwu województw.

D. Współpraca z obwodem kaliningradzkim FR, który jest dla Warmii i Mazur ważnym i naturalnym, z uwagi na bezpośrednie sąsiedztwo, partnerem międzynarodowym. Waga, jaką Warmia i Mazury przypisują rozwojowi tej współpracy wynika nie tylko z faktu uczestniczenia w inicjatywach związanych z regionem bałtyckim, ale przede wszystkim z możliwości osiągania wspólnych korzyści gospodarczych. Do przewidywanych działań należą: wsparcie inicjatyw proeksploatacyjnych, działania na rzecz poprawy czystości wód Zalewu Wiślanego/Kaliningradzkiego, współrealizacja przedsięwzięć kulturalnych, współpraca w strefie przygranicznej (z zakresu infrastruktury technicznej i społecznej), m.in. w obszarze transgranicznym, kreowanie międzynarodowych produktów turystycznych oraz powiązań transportowych, szczególnie w oparciu o potencjał Zalewu Wiślanego/Kaliningradzkiego oraz rozwój kształcenia w zawodach (rzemiosłach) tradycyjnych, opartych o specyficzne zasoby gospodarcze.

E. Współpraca z innymi regionami partnerskimi – obejmuje zarówno współpracę z licznymi regionami partnerskimi Warmii i Mazur, jak i wspieranie tego typu współpracy na poziomie lokalnym. Ważne będzie rozszerzanie więzi gospodarczych, wykorzystywanie różnorodności kulturowej i złożoności historii Warmii i Mazur w celu budowania trwałych więzi gospodarczych (np. Ukraina, Litwa, Niemcy) oraz zwiększanie popytu na ofertę turystyczno-kulturową regionu (np. Niemcy i inne kraje UE), wspieranie współpracy z przedstawicielami mniejszości narodowych żyjących na terenach Warmii i Mazur (np. Ukraina, Niemcy), współpraca ze Związkami Polaków oraz Polakami, którzy opuścili region, ale chcieliby utrzymywać z nim kontakty.



CEL STRATEGICZNY IV- NOWOCZESNA INFRASTRUKTURA ROZWOJU

Cel strategiczny realizowany będzie przez trzy cele operacyjne, którymi są:

- zwiększenie zewnętrznej dostępności komunikacyjnej oraz wewnętrznej spójności;
- dostosowana do potrzeb sieć nośników energii;
- poprawa jakości i ochrona środowiska przyrodniczego.

Zwiększenie zewnętrznej dostępności komunikacyjnej oraz wewnętrznej spójności

Konieczność realizacji tego celu wynika z oceny aktualnego stanu spójności przestrzennej Warmii i Mazur z otoczeniem oraz spójności wewnętrznej. Szczególnie wobec szybkiego rozwoju infrastruktury drogowej i lotniczej w innych regionach Polski, należy uwzględnić, iż bez realizacji tego celu nastąpi dalsza peryferyzacja województwa. Duży nacisk będzie położony także na rozwój infrastruktury informatycznej, która ma coraz większe znaczenie dla kształcenia, funkcjonowania przedsiębiorstw oraz życia codziennego mieszkańców. Ważnym czynnikiem zwiększającym dostępność komunikacyjną Warmii i Mazur jest infrastruktura związana z przejściami granicznymi, której jakość wpływa na współpracę międzynarodową i aktywizację obszarów nadgranicznych. Główne kierunki działań w tym celu:

A. Infrastruktura teleinformatyczna – kierunek polegający na polepszaniu infrastruktury technicznej umożliwiającej powszechny, szybki dostęp do internetu wszystkim mieszkańcom i podmiotom gospodarczym w województwie.

B. Inwestycje drogowe .

C. Infrastruktura kolejowa.

D. Transport lotniczy.

E. Komunikacja i transport wodny, poprzez modernizację szlaków wodnych i rozbudowę już istniejących.

F. Infrastruktura graniczna: rozbudowa morskiego przejścia granicznego wraz z budową terminalu dla odpraw statków handlowych w Elblągu; rozbudowa przejść granicznych drogowych oraz innych przejść drogowych i kolejowych uzasadnionych ekonomicznie, budowa przejść dla ruchu lokalnego.

G. Zintegrowany transport publiczny w ośrodkach miejskich, w szczególności w największych miastach regionu (Olsztyn, Elbląg i Elk). W latach realizacji strategii utrzymane będą działania mające na celu rozwój zintegrowanych systemów transportu publicznego. Działania te służyć będą zarówno



rozwojowi gospodarczemu, jak też ochronie miast przed nadmiernym hałasem i zanieczyszczeniem środowiska.

Dostosowana do potrzeb sieć nośników energii

Postęp cywilizacyjny oraz trwały rozwój wymagają również inwestycji w sieci gazowe, energetyczne, a także wykorzystanie odnawialnych źródeł energii. Przyczyni się to do poprawy stanu ochrony środowiska przyrodniczego, a także zwiększy atrakcyjność inwestycyjną i poziom życia na Warmii i Mazurach. Region powinien dążyć do jak największej samowystarczalności energetycznej. Szansą dla regionu mogą być zakończone sukcesem poszukiwania gazu łupkowego i ropy naftowej. W tym celu przewidziane są cztery kierunki działań:

- A. Sieć gazowa** – m.in. modernizacja i budowa dystrybucyjnej/przesyłowej sieci gazowej, w szczególności na obszarach jej pozbawionych, informatyczne systemy wspomagające zarządzanie i eksploatację dystrybucyjnej/przesyłowej sieci gazowej.
- B. Sieć energetyczna** –modernizacja optymalizująca jej parametry i wprowadzanie rozwiązań służących poprawie efektywności energetycznej w regionie.
- C. Sieć ciepłownicza**, w tym przede wszystkim budowa niskoemisyjnych wydajnych źródeł ciepła wraz z siecią rozdzielczą.
- D. Wykorzystanie odnawialnych źródeł energii i węglowodorów łupkowych**, w tym budowa nowoczesnych instalacji (kogeneracja). Zrównoważony rozwój energetyki odnawialnej uwzględniający potrzeby związane z rozwojem gospodarczym, jak również ochroną zasobów przyrodniczych i krajobrazu.

Poprawa jakości i ochrona środowiska

Utrzymanie wysokiej jakości środowiska przyrodniczego jest jednym z podstawowych zagadnień w kontekście idei trwałego rozwoju. Kompleksowe dbanie o czystość powietrza, wód, ziemi oraz niski poziom hałasu wymaga nie tylko dalszych usprawnień, ale również coraz bardziej rzeczowego traktowania relacji środowisko-gospodarka. Szczegółowe zapisy dotyczące zagadnień związanych z ochroną przyrody i środowiska ujęte są w odpowiednich wojewódzkich politykach sektorowych, m.in. w Programie ochrony środowiska, Planie gospodarki odpadami. W ramach celu przewiduje się następujące kierunki działań:

- A. Zapewnienie ochrony i racjonalnego użytkowania zasobów naturalnych.**
- B. Poprawa jakości środowiska i bezpieczeństwa ekologicznego .**



Źródło: „Strategia rozwoju społeczno – gospodarczego woj. warmińsko – mazurskiego do roku 2025” Urząd Marszałkowski Województwa Warmińsko – Mazurskiego Departament Polityki Regionalnej

Strategia rozwiązywania problemów społecznych gminy Węgorzewo na lata 2014 – 2020

Misją strategii jest systemowe podejście do rozwiązywania problemów społecznych w celu przeciwdziałania marginalizacji, wykluczeniu społecznemu i patologiom społecznym, a także poprawy jakości życia mieszkańców i integracji społecznej. Strategia skierowana jest do mieszkańców gminy Węgorzewo, zarówno osób samotnych jak i rodzin, którzy z różnych przyczyn znaleźli się w trudnej sytuacji i wymagają pomocy w celu odzyskania zdolności do samodzielnego oraz prawidłowego funkcjonowania. Strategia Rozwiązywania Problemów pozwala na racjonalizację lokalnej polityki społecznej, określa misję oraz wyznacza cele strategiczne i działania, których wdrożenie powinno

w znaczny sposób przyczynić się do rozwiązania wielu problemów społecznych i zminimalizować społeczne skutki kwestii społecznych.

W wyniku analizy danych przeprowadzonych podczas prac nad Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych Gminy Węgorzewo na lata 2014 – 2020 przyjęto następującą misję: Gmina Węgorzewo inwestuje w kapitał ludzki dając szansę rozwoju swoim mieszkańcom, przeciwdziałając wykluczeniu społecznemu, dąży do wzrostu poczucia bezpieczeństwa mieszkańców oraz do wzmocnienia aktywności środowisk lokalnych.

Priorytet I – Sytuacja na rynku pracy i sytuacja osób bezrobotnych

Cel strategiczny: Poprawa warunków do zatrudnienia

Rezultat 1 – Wzrost liczby miejsc pracy

Kierunki działań

1. Wsparcie inwestorów i pracodawców w tworzeniu miejsc pracy poprzez stosowanie ulg podatkowych przez gminę i innych instrumentów wspierających lokalnych przedsiębiorców zatrudniających legalnie mieszkańców.
2. Promocja przedsiębiorców na stronach internetowych, udział lokalnych firm w targach na szczeblu krajowym i międzynarodowym.
3. Przyciąganie inwestorów poprzez promocje gminy na zewnątrz .
4. Dotacje, poręczenia i pożyczki na tworzenie firm.



5. Stosowanie instrumentów ekonomii społecznej w celu tworzenia nowych miejsc pracy.

Rezultat 2 – Zwiększenie aktywności na rynku pracy

Kierunki działań

1. Szkolenia i kursy zawodowe podnoszące kwalifikacje zawodowe bezrobotnych adekwatne do lokalnego rynku pracy.
2. Wspieranie osób bezrobotnych w nabywaniu kwalifikacji i kompetencji zawodowych poprzez naukę pisania CV, listów motywacyjnych oraz naukę umiejętności autoprezentacji.
3. Organizacja staży.
4. Organizacja i propagowanie wolontariatu.
5. Doradztwo zawodowe oraz pośrednictwo pracy odpowiadające na potrzeby lokalnego rynku pracy.
6. Organizowanie warsztatów przedsiębiorczości dla osób zainteresowanych prowadzeniem własnej działalności gospodarczej.
7. Wspieranie bezrobotnych kobiet w nabywaniu kwalifikacji i kompetencji zawodowych zgodnie z zasadą równości kobiet i mężczyzn.
8. Promocja godzenia życia zawodowego w powiązaniu z wysoką dostępnością opieki żłobkowej i przedszkolnej.

Rezultat 3 – Zwiększenie dostępu do informacji o lokalnym rynku pracy

Kierunki działań

1. Stworzenie strony internetowej o rynku pracy.
2. Organizacja giełd pracy i spotkań z pracodawcami.

Rezultat 4 – Zmniejszenie negatywnych skutków bezrobocia

Kierunki działań

1. Udzielenie pomocy materialnej osobom i rodzinom dotkniętym problemem bezrobocia i ubóstwa
2. Rozwój pracy socjalnej na rzecz osób bezrobotnych i ich rodzin ze szczególnym uwzględnieniem osób długotrwale bezrobotnych poprzez dbanie o właściwy przepływ informacji pomiędzy instytucjami samorządowymi oraz informowanie bezrobotnych o wszelkich możliwościach wsparcia.
3. Udzielanie pomocy osobom znajdującym się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.
4. Współpraca z instytucjami i organizacjami pozarządowymi w zakresie wsparcia najuboższych.



Priorytet II – Edukacja

Cel strategiczny: Zwiększenie aktywności edukacyjnej

Rezultat 1 – Zwiększenie dostępu do edukacji, kultury i sportu

Kierunki działań

1. Organizacja dojazdów na zajęcia pozalekcyjne dla dzieci i młodzieży.
2. Stworzenie miejsc spotkań dla młodzieży, w tym szczególne uwzględnienie terenów wiejskich.
3. Lepsze wykorzystywanie istniejącej infrastruktury społecznej (świetlic, dom kultury, obiekty sportowe i inne) w celu realizacji zajęć edukacyjnych, kulturalnych i sportowych dla dorosłych mieszkańców, w tym osób starszych.

Rezultat 2 – Wzrost motywacji do nauki

Kierunki działań

1. Praca z rodzicami – warsztaty, pogadanki, budowanie świadomości odpowiedzialności za rozwój edukacyjny dzieci i promocja takich działań.
2. Wdrożenie mechanizmu egzekwowania obowiązku szkolnego wobec rodziców przez gminę.

Rezultat 3 – Wsparcie rozwoju dzieci i młodzieży

Kierunki działań

1. Zwiększenie oferty zajęć pozalekcyjnych w szkołach i poza szkołami.
2. Zwiększenie dostępu specjalistów takich jak: logopeda, psycholog, socjoterapeutka, coach, doradca zawodowy.
3. Rozwój inicjatyw obywatelskich w zakresie kształcenia, wychowania i opieki nad dziećmi i młodzieżą.

Priorytet III – Ochrona zdrowia

Cel strategiczny: Zwiększenie świadomości prozdrowotnej

Rezultat 1 – Promocja zdrowego trybu życia

Kierunki działań

1. Popularyzacja i prowadzenie kampanii społecznych mających na celu wykrywanie chorób cywilizacyjnych takich jak cukrzyca, nowotwór, nadciśnienie, alergia poprzez wydawanie tematycznych broszur, organizowanie konkursów, przeprowadzania badań.



2. Realizacja programów z zakresu profilaktyki uzależnień.
3. Bieżące umieszczanie na internetowych stronach informacyjnych gminy aktualnych informacji o wydarzeniach i imprezach prozdrowotnych.
4. Organizacja spotkań, warsztatów konferencji.

Rezultat 2 Poprawa sytuacji osób niepełnosprawnych, chorujących i ich rodzin

Kierunki działań

1. Diagnozowanie i wypracowanie nowych form wsparcia oraz pomocy w środowisku lokalnym m.in. poprzez rozszerzenie zakresu pomocy sąsiedzkiej, działalność wolontariatu, animatorów, opiekunów osób zależnych.
2. Tworzenie grup wsparcia dla rodzin, w których są osoby niepełnosprawne i przewlekle chorujące.
3. Objęcie pomocą psychologiczną i terapeutyczną osób niepełnosprawnych, chorujących oraz ich rodzin.
4. Rozwój opieki geriatrycznej.
5. Wsparcie i podejmowanie działań zmierzających do likwidacji barier architektonicznych.
6. Zwiększenie dostępu do zaopatrzenia ortopedycznego i sprzętu rehabilitacyjnego.

Priorytet IV – Aktywność społeczna

Cel strategiczny: Wzrost aktywności społecznej

Rezultat 1 – Wzrost poziomu integracji w społecznościach lokalnych

Kierunki działań

1. Budowanie tożsamości i odpowiedzialności mieszkańców za otoczenie życia, w szczególności poprzez:
 - a) Uroczyste obchodzenie świąt narodowych,
 - b) Imprezy nawiązujące do lokalnych tradycji,
 - c) Promocję inicjatyw na rzecz ochrony środowiska oraz obrony praw zwierząt,
2. Organizacja i propagowanie akcji lokalnych,
3. Promocja i tworzenie warunków do współpracy z organizacjami pozarządowymi, środowiskami lokalnymi i samorządowymi na rzecz rozwoju społecznego,
4. Inspirowanie społeczności lokalnych do tworzenia systemów wsparcia w oparciu o ideę sąsiedzkiej pomocniczości,



5. Animowanie i aktywizacja środowisk lokalnych poprzez animatorów lokalnych,
6. Podnoszenie kultury i estetyki w miejscowościach,
7. Badanie potrzeb mieszkańców,
8. Rozwój wolontariatu na rzecz pomocy różnym grupom społecznym.

Rezultat 2 – Więcej kompetentnych liderów i organizacji pozarządowych

Kierunki działań

1. Podnoszenie wiedzy i umiejętności liderów i członków / działaczy organizacji pozarządowych poprzez szkolenia, doradztwo i wizyty studyjne,
2. Promocja „dobrych praktyk”,
3. Zwiększenie wsparcia gminy dla inicjatyw społecznych,

Priorytet V – Bezpieczeństwo

Cel strategiczny: Zwiększenie wiedzy, świadomości i dbania o bezpieczeństwo

Rezultat 1 – Wzrost świadomości społecznej dotyczącej bezpieczeństwa

Kierunki działań

1. Kampanie edukacyjne,
2. Prowadzenie kampanii społecznych propagujących odpowiedzialność za siebie i swoje otoczenie.

Rezultat 2 – Ograniczenie przemocy w rodzinie

Kierunki działań

1. Zwiększenie dostępu do specjalistów pracujących z ofiarami przemocy takich jak: terapeuta, psycholog, prawnik,
2. Prowadzenie akcji medialnych, kampanii społecznych, organizacja konkursów, sympozjów i konferencji dotyczących problemu przemocy w rodzinie, rozpowszechnianie ulotek i plakatów informacyjnych,
3. Organizacja spotkań i pogadanek z udziałem policji uświadamiających, że przemoc jest przestępstwem,
4. Zwiększenie dostępności programów korekcyjno – edukacyjnych dla sprawców przemocy.

Rezultat 3 – Zapobieganie zachowaniom ryzykownym



Kierunki działań

1. Stworzenie systemu monitoringu miejskiego w miejscach szczególnie niebezpiecznych,
2. Poprawa oświetlenia w miejscach publicznych,
3. Wspieranie postawy reagującej na ludzką krzywdę i przypadki przestępstw.

Źródło: Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Gminy Węgorzewo na lata 2014 – 2020” – Załącznik do uchwały nr XVIII/366/2014 Rady Miejskiej w Węgorzewie z dnia 29 stycznia 2014r.

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 2016 r. – grudzień 2016 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie zgłoszono 327 ofert pracy. Niejednokrotnie zgłaszana oferta stanowiła połączenie 2 stanowisk/zawodów.

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

- robotnik gospodarczy
- sprzedawca
- pomocniczy robotnik budowlany
- pomoc kuchenna
- robotnik budowlany
- kucharz
- kelner / barman
- pracownik ochrony

Szczegółowe zestawienie ofert pracy, które wpłynęły do Powiatowego Urzędu Pracy w Węgorzewie we wskazanym wyżej okresie zawiera poniższa tabela.

Tabela nr 2.1 Analiza krajowych ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców

Lp.	Nazwa zawodu	Ilość stanowiska
1	asystent ds. statystyki	1
2	robotnik gospodarczy	81



3	technik ekonomista	2
4	kelner	29
5	barman-kelner	2
6	barman	11
7	pomoc kuchenna	18
8	kucharz	23
9	kucharz malej gastronomii	4
10	konserwator budynków	1
11	asystent nauczyciela	2
12	asystent nauczyciela przedszkola	2
13	nauczyciel przedszkola	6
14	opiekunka dziecięca	1
15	opiekun osób starszych	4
16	opiekunka środowiskowa	8
17	opiekun medyczny	5
18	ratownik medyczny	4
19	salowa	1
20	psycholog	4
21	psychoterapeuta	1
22	sprzedawca	49
23	kasjer - sprzedawca	6
24	przedstawiciel handlowy	1
25	sprzedawca w stacji paliw	3



26	sprzedawca - magazynier	1
27	specjalista ds. sprzedaży	1
28	kasjer bankowy	2
29	agent ds. zakupów	1
30	wychowawca w placówkach oświatowych	1
31	cieśla	2
32	technolog robót wykończeniowych w budownictwie	2
33	robotnik budowlany	25
34	pomocniczy robotnik budowlany	29
35	malarz budowlany	3
36	tylnkarz	14
37	glazurnik	5
38	malarz - lakiernik	1
39	murarz	2
40	inżynier budownictwa	1
41	robotnik leśny	1
42	specjalista ds. administracji	1
43	technik administracji	1
44	pracownik kancelaryjny	5
45	specjalista ds. organizacyjno - administracyjnych	1
46	specjalista ds. sprzedaży	1
47	nauczyciel nauczania początkowego	1
48	technik prac biurowych	12



49	pozostali pracownicy biura gdzie indziej niesklasyfikowani	1
50	bosman	1
51	traktorzysta	1
52	pracownik informacji turystycznej	1
53	kosztorysant budowlany	1
54	kierowca samochodu dostawczego	2
55	kierowca autobusu	5
56	kierowca samochodu ciężarowego	7
57	kierowca samochodu osobowego	1
58	specjalista HACAP	1
59	sprzątaczką	4
60	agent ubezpieczeniowy	5
61	pracownik ochrony	60
62	elektryk / konserwator	2
63	konserwator sprzętu / części	3
64	mechanik monter maszyn	1
65	mechanik pojazdów samochodowych	5
66	pomocnik mechanika	1
67	mechanik silników spalinowych	1
68	mechanik maszyn i urządzeń budowlanych imelioracyjnych	1
69	blacharz samochodowy	1
70	technik informatyk	1
71	sortowacz	2



72	palacz C.O.	1
73	pomocniczy robotnik drogowy	5
74	elektryk	5
75	elektromonter instalacji elektrycznych	1
76	inspektor ds. księgowości	1
77	referent administracyjny	1
78	monter sieci wodno - kanalizacyjnych	2
79	operator ładowarki	2
80	operator maszyn	7
81	operator urządzeń rozdrabniających	1
82	technik optyk	1
83	dozorca	7
84	pomocniczy robotnik w hodowli zwierząt	4
85	pomocniczy robotnik polowy	2
86	robotnik polowy	4
87	stolarz	3
88	zarządca nieruchomości	1
89	monter kamiennych elementów budowlanych	2
90	kamieniarz	1
91	instruktor nauki jazdy	1
92	pielęgniarka	1
93	florysta	1
94	technik farmaceutyczny	4



95	lektor języka angielskiego	5
96	gospodarz domu	6
97	krawiec	5
98	pomocnik ciastkarza	1
99	robotnik magazynowy	5
100	terapeuta zajęciowy	1
101	spawacz	2
102	ślusarz	6
103	księgowy	2
104	fryzjer	2
105	pracownik pomocniczej obsługi hotelowej	4
106	pracownik sekretariatu	1
107	recepjonista	7
108	pokojowa	5
109	sekretarka	1
110	doradca klienta	2
111	kosmetyczka	1
112	tkaczka	1
113	asystent rodziny	2
114	pracownik ds. kultury	1
115	pilarz	3
116	szkutnik	1
117	pomoc dentystryczna	2



118	hydraulik	1
119	przewodnik muzealny	1
120	asystent prawny	2
121	technik księgarstwa	1
122	pracownik ds. kultury fizycznej i sportu	1

Źródło: Opracowanie własne na podstawie informacji pozyskanych od pośredników pracy

Analiza ofert pracy EURES

Do najbardziej poszukiwanych zawodów za granicą w 2016 r. należą m.in.: magazynierzy, operatorzy wózków widlowych, pracownicy produkcji, pracownicy montażu, rzeźnicy, kierowcy samochodów ciężarowych oraz cieśle.

Zestawienie ofert pracy EURES zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie za okres styczeń 2016 r. – grudzień 2016 r. zawiera poniższa tabela.

Tabela nr 2.2 Zestawienie ofert pracy EURES zarejestrowanych w 2016 roku

Zestawienie ofert pracy EURES zarejestrowanych w 2016r.			
Lp.	Oferty pracy		
	Kraj	Tłumaczenie nazwy stanowiska pracy na język polski zgodnie z informacją z WUP	Liczba wakatów
1.	Norwegia	zbrojarz	20
2.	Norwegia	technik / monter sieci telekomunikacyjnych	30
3.	Norwegia	spawacz	20
4.	Norwegia	posadzkarz	20
5.	Norwegia	pielęgniarka	1
6.	Norwegia	piekarz	2
7.	Norwegia	pakowacz	1
8.	Norwegia	kierowca kat. C	1



9.	Norwegia	cukiernik	2
10.	Norwegia	cieśla szalunkowy	20
11.	Norwegia	cieśla budowlany	20
12.	Niemcy	zbrojarz	2
13.	Niemcy	kierowca C + E	113
14.	Niemcy	załadowca na magazynie	1
15.	Niemcy	opiekun osób starszych	50
16.	Niemcy	pomocnik opiekuna osób starszych	3
17.	Niemcy	tokarz	3
18.	Niemcy	technik hotelarstwa	1
19.	Niemcy	technik elektryk	3
20.	Niemcy	tapicer meblowy	5
21.	Niemcy	ślusarz	55
22.	Niemcy	pomocnik ślusarza	4
23.	Niemcy	stolarz	12
24.	Niemcy	starszy inżynier systemów	1
25.	Niemcy	sprzątaczką	5
26.	Niemcy	spawacz	38
27.	Niemcy	sorter towarów	10
28.	Niemcy	serwisant systemów sanitarnych	1
29.	Niemcy	serwisant elektroniki przemysłowej	1
30.	Niemcy	serwisant elektronik	1
31.	Niemcy	repcjonista	2
32.	Niemcy	programista	1



33.	Niemcy	praktyczna nauka zawodu kelner/ kucharz/ recepcjonista	3
34.	Niemcy	pracownik w metalu	1
35.	Niemcy	pracownik w hucie żelaza	1
36.	Niemcy	pracownik sektora logistycznego	20
37.	Niemcy	kelner	12
38.	Niemcy	pracownik produkcji	34
39.	Niemcy	pracownik montażu	1
40.	Niemcy	pracownik magazynu	111
41.	Niemcy	pracownik hotelu	1
42.	Niemcy	pracownik montażu rurociągów	5
43.	Niemcy	pracownik budowlany	12
44.	Niemcy	pracownik przy budowie dróg	3
45.	Niemcy	pracownik w odlewni żelaza	4
46.	Niemcy	pomocnik w fabryce obuwia	100
47.	Niemcy	pomocnik przy obróbce metalu	1
48.	Niemcy	pomocnik produkcyjno - magazynowy	1
49.	Niemcy	pomocnik produkcji	30
50.	Niemcy	pomocnik pakowacza	1
51.	Niemcy	pomocnik na lotnisku	20
52.	Niemcy	pomocnik monteru rusztowań	2
53.	Niemcy	pomocnik monteru instalacji	3
54.	Niemcy	pomocnik malarza	1
55.	Niemcy	pomocnik kontroli jakości	3
56.	Niemcy	pomocnik elektryka	1



57.	Niemcy	pomocnik elektromontera	3
58.	Niemcy	pomoc kuchenna	2
59.	Niemcy	pokojówka	9
60.	Niemcy	pielęgniarz / pielęgniarka	41
61.	Niemcy	piekarz / cukiernik	1
62.	Niemcy	piaskarz	2
63.	Niemcy	pedagog	3
64.	Niemcy	parkieciarz	1
65.	Niemcy	pakowacz	4
66.	Niemcy	operator żurawia wieżowego	1
67.	Niemcy	operator wywrotki	1
68.	Niemcy	operator wózka widłowego	220
69.	Niemcy	operator maszyn leśnych	1
70.	Niemcy	operator maszyn introligatorskich	2
71.	Niemcy	operator maszyn i pojazdów do napełniania i opróżniania zbiorników	3
72.	Niemcy	operator maszyn do produkcji opon	20
73.	Niemcy	operator maszyn budowlanych	1
74.	Niemcy	operator CNC	6
75.	Niemcy	murarz	1
76.	Niemcy	monter elektronik	1
77.	Niemcy	monter systemów sanitarnych	19
78.	Niemcy	monter szaf sterowniczych	1
79.	Niemcy	monter systemów zabezpieczeń	1
80.	Niemcy	monter sieci i systemów telekomunikacyjnych	1



81.	Niemcy	monter sieci gazowej i wodnokanalizacyjnej	1
82.	Niemcy	monter rusztowań	5
83.	Niemcy	monter rurociągów	2
84.	Niemcy	monter podłóg	1
85.	Niemcy	monter płyt kartonowo - gipsowych	1
86.	Niemcy	monter okien i drzwi	5
87.	Niemcy	monter konstrukcji stalowych	1
88.	Niemcy	monter instalacji grzewczych	4
89.	Niemcy	monter barierek ochronnych na autostradach	5
90.	Niemcy	monter / konserwator urządzeń przeciwpożarowych	2
91.	Niemcy	mechatronik	3
92.	Niemcy	mechanik wózków widłowych	3
93.	Niemcy	mechanik urządzeń i sprzętu	20
94.	Niemcy	mechanik samochodowy	35
95.	Niemcy	mechanik przemysłowy	28
96.	Niemcy	mechanik produkcji	1
97.	Niemcy	mechanik maszyn i urządzeń	7
98.	Niemcy	mechanik konstruktor	1
99.	Niemcy	mechanik instalacji sanitarnych	2
100.	Niemcy	mechanik ślusarz	2
101.	Niemcy	maszynista pojazdów spalinowych	1
102.	Niemcy	malarz	29
103.	Niemcy	magazynier	10
104.	Niemcy	leśnik	1



105.	Niemcy	laminiarz	1
106.	Niemcy	lakiernik samochodowy	10
107.	Niemcy	lakiernik przemysłowy	2
108.	Niemcy	lakiernik proszkowy	1
109.	Niemcy	kucharz	13
110.	Niemcy	kosmetyczka	1
111.	Niemcy	kontroler ds. produkcji	1
112.	Niemcy	komisjoner	27
113.	Niemcy	kierownik sali restauracyjnej	1
114.	Niemcy	kierowca wywrotki czteroosiowej	6
115.	Niemcy	kierowca samochodu dostawczego	21
116.	Niemcy	kierowca ciągnika elektrycznego	10
117.	Niemcy	kamieniarz	1
118.	Niemcy	junior account manager	1
119.	Niemcy	inżynier diagnosta	1
120.	Niemcy	instalator sieci sanitarnych	3
121.	Niemcy	fryzjer	1
122.	Niemcy	frezer	2
123.	Niemcy	fizjoterapeuta	5
124.	Niemcy	elektryk	44
125.	Niemcy	elektronik	29
126.	Niemcy	elektromonter	21
127.	Niemcy	elektroinstalator	6



128.	Niemcy	dyspozytor	1
129.	Niemcy	doradca klienta	1
130.	Niemcy	brygadzysta w dziale logistyki	2
131.	Niemcy	brygadzysta na produkcji w dziale spożywczym	1
132.	Niemcy	brygadzysta HVAC	5
133.	Niemcy	brukarz	1
134.	Niemcy	blacharz	9
135.	Niemcy	betoniarz	7
136.	Niemcy	asystent stomatologiczny	2
137.	Niemcy	asystent zarządu	1
138.	Czechy	ustawiacz maszyn	1
139.	Czechy	telefoniczny konsultant ds. ubezpieczeń	5
140.	Czechy	technik kontroli urządzeń elektrycznych	1
141.	Czechy	technik automatycznej inspekcji optycznej	1
142.	Czechy	ślusarz	15
143.	Czechy	szwaczka	15
144.	Czechy	stolarz	1
145.	Czechy	sprzedawca instrumentów finansowych	1
146.	Czechy	specjalista ds. obsługi klienta	1
147.	Czechy	spawacz	47
148.	Czechy	samodzielny specjalista ds. zakupów	1
149.	Czechy	pracownik produkcji	137
150.	Czechy	pracownik produkcji farmaceutycznej	10
151.	Czechy	pracownik montażu	122



152.	Czechy	pracownik serwisu	36
153.	Czechy	pracownicy magazynowi	30
154.	Czechy	piekarz	2
155.	Czechy	personel sprzątający	11
156.	Czechy	operator produkcji	22
157.	Czechy	operator wyłaczarki	15
158.	Czechy	operator wtryskarki	15
159.	Czechy	operator wózka widłowego	40
160.	Czechy	operator maszyn CNC	7
161.	Czechy	operator maszyn	30
162.	Czechy	operator autoklawu	15
163.	Czechy	monter wiązek elektrycznych	35
164.	Czechy	mechatronik	2
165.	Czechy	mechanik autobusów	5
166.	Czechy	mechanik	2
167.	Czechy	magazynier	20
168.	Czechy	lekarz	5
169.	Czechy	lekarz stomatolog	1
170.	Czechy	lakiernik	6
171.	Czechy	kontroler sprzętu elektrotechnicznego	2
172.	Czechy	kierownik projektu	1
173.	Czechy	kierownik montażu	1
174.	Czechy	kierowca samochodu ciężarowego	22
175.	Czechy	kierowca autobusu	3



176.	Czechy	kelner	1
177.	Czechy	inżynier mechanik	1
178.	Czechy	górnik	14
179.	Czechy	elektryk	6
180.	Czechy	doradca klienta	1
181.	Czechy	blacharz	5
182.	Hiszpania	kierowca samochodu ciężarowego	5
183.	Hiszpania	animator	55
184.	Wielka Brytania	elektryk	1
185.	Wielka Brytania	kierowca samochodu ciężarowego	50
186.	Wielka Brytania	magazynier	370
187.	Wielka Brytania	mechanik agregatów prądotwórczych	1
188.	Wielka Brytania	operator CNC	1
189.	Wielka Brytania	opiekun domowy	5
190.	Wielka Brytania	opiekun osoby starszej	80
191.	Wielka Brytania	pakowacz	50
192.	Wielka Brytania	pielęgniarka	24
193.	Wielka Brytania	pracownik do prac polowych	60
194.	Wielka Brytania	pracownik produkcji	33
195.	Wielka Brytania	rzeźnik	150
196.	Wielka Brytania	spawacz	20
197.	Irlandia	cieśla	6
198.	Irlandia	kierowca samochodu ciężarowego	4
199.	Irlandia	monter instalacji i klimatyzacji	50



200.	Irlandia	operator pompy do betonu	1
201.	Irlandia	pracownik ds. sprzedaży	7
202.	Belgia	manager na farmie świń	3
203.	Belgia	pracownik na farmie świń	2
204.	Belgia	rzeźnik	6
205.	Belgia	technik dentystyczny	1
206.	Belgia	tynkarz	3
207.	Dania	kucharz i pizzer	1
208.	Dania	szef kuchni	1
209.	Słowacja	pomocniczy personel medyczny	7
210.	Słowacja	pracownik montażu	15
211.	Finlandia	blacharz / spawacz	1
212.	Finlandia	front end developer	2
213.	Finlandia	operator CNC	3
214.	Finlandia	programista	1
215.	Finlandia	spawacz	2
216.	Finlandia	zbrojarz	10
217.	Szwecja	fryzjer	3
218.	Szwecja	lakiernik	10
219.	Szwecja	pracownik leśny	10
220.	Szwecja	spawacz	20
221.	Austria	pracownik produkcyjny	2
222.	Austria	stolarz	4
223.	Holandia	cieśla	100



224.	Holandia	dekarz	5
225.	Holandia	hydraulik	5
226.	Holandia	jelciarz	42
227.	Holandia	operator wózka widłowego	20
228.	Holandia	sprzątaczką	2
229.	Holandia	pracownik do uprawy tulipanów	110
230.	Holandia	pracownik produkcji	42
231.	Holandia	rzeźnik	42
232.	Holandia	spawacz	5
233.	Holandia	stolarz	5

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 tj.: w „Gazecie Olsztyńskiej” oraz „Tygodniku Węgorzewskim” stanowią znikomy procent w stosunku do wszystkich zgłaszanych ofert pracy.

3) MONITORING ZAWODÓW DEFICYTOWYCH I NADWYŻKOWYCH W I PÓŁROCZU 2016 r.

Przez monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych należy rozumieć proces systematycznego obserwowania zjawisk zachodzących na rynku pracy dotyczących popytu na pracę i podaży zasobów pracy w przekroju lokalno-zawodowym oraz formułowanie na tej podstawie ocen, wniosków i krótkotrwałych prognoz niezbędnych dla prawidłowego funkcjonowania systemów szkolenia zawodowego bezrobotnych i kształcenia zawodowego.

Bezrobocie w głównej mierze jest zjawiskiem strukturalnym wynikającym z braku równowagi pomiędzy podażą pracy a popytem na nią i ściśle wiąże się ze zmianami zachodzącymi na rynku pracy. Zmiany polityczno-gospodarcze, jakie zaszły w naszym kraju doprowadziły do pojawienia się trudności dostosowania się do nowych technologii, form pracy oraz nowych zawodów. Niektóre zawody zanikają, w ich miejsce pojawiają się nowe, co wymaga przystosowania w odpowiednim tempie posiadanych



kwalifikacji, wykształcenia i umiejętności do przyszłych potrzeb rynku pracy. Analizując poszczególne zawody pod względem wielkości wskaźnika intensywności nadwyżki (deficytu) zawodów wyróżniono zawody nadwyżkowe, deficytowe i wykazujące równowagę na rynku pracy.

Przez **zawód deficytowy** należy rozumieć zawód, na który występuje na rynku pracy wyższe zapotrzebowanie niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie, tzn. występuje przewaga ofert pracy nad możliwością zatrudnienia pracownika z odpowiednimi kwalifikacjami. Wskaźnik intensywności deficytu wynosi $> 1,1$.

Zawód nadwyżkowy - to zawód, na który występuje mniejsze zapotrzebowanie na rynku pracy niż liczba osób poszukujących pracy w tym zawodzie, tzn. liczba zarejestrowanych bezrobotnych jest wyższa niż zapotrzebowanie zgłaszane przez pracodawców. Wskaźnik intensywności nadwyżki $< 0,9$.

Tabela 3.1 Zawody nadwyżkowe w powiecie węgorzewskim

Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
NADWYŻKA	<i>ZAWODY NADWYŻKOWE</i> Rolnicy produkcji roślinnej i zwierzęcej Kierowcy samochodów osobowych i dostawczych Średni personel do spraw zdrowia gdzie indziej niesklasyfikowany
	<i>ZAWODY MAKSYMALNIE NADWYŻKOWE</i> Masarze, robotnicy w przetwórstwie ryb i pokrewni Szefowie kuchni i organizatorzy usług gastronomicznych Pracownicy domowej opieki osobistej Analitycy systemów komputerowych i programiści gdzie indziej niesklasyfikowani Robotnicy przetwórstwa surowców roślinnych Operatorzy maszyn przędzalniczych i pokrewni



Tabela 3.2 Zawody deficytowe w powiecie węgorzewskim

Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	<i>ZAWODY MAKSYMALNIE DEFICYTOWE</i>
	Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych Pomocnicy biblioteczni Zaopatrzeniowcy Agenci ubezpieczeniowi Nauczyciele kształcenia zawodowego Operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych Rzemieślnicy gdzieindziej niesklasyfikowani Specjaliści do spraw higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska
	<i>ZAWODY DEFICYTOWE</i>
	Asystenci nauczycieli Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center) Pracownicy do spraw rachunkowości i księgowości

Tabela 3.3 Zawody zrównoważone w powiecie węgorzewskim

Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
RÓWNOWAGA	Instruktorzy fitness i rekreacji ruchowej Psycholodzy i pokrewni Specjaliści do spraw rynku nieruchomości

Źródło: „Informacja sygnałna za I półrocze 2016r.”

Tabela 3.4 Ranking zawodów o największym wskaźniku intensywności nadwyżki w I półroczu 2016 r. w województwie warmińsko-mazurskim

Zaklasyfikowanie	Nazwa zawodu
NADWYŻKA	<i>ZAWODY NADWYŻKOWE</i>
	Pracownicy służb technicznych żeglugi Obuwnicy i pokrewni Szlifierze narzędzi i polerowacze metali



	Takielarze i monterzy konstrukcji linowych Hodowcy zwierząt gospodarskich i domowych Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich Monterzy linii elektrycznych Listonosze i pokrewni Inżynierowie mechanicy Operatorzy urządzeń energetycznych Pracownicy zakładów pogrzebowych Inżynierowie telekomunikacji Operatorzy wprowadzania danych Kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani Pracownicy biur informacji Operatorzy maszyn i urządzeń do produkcji wyrobów chemicznych
	<i>ZAWODY MAKSYMALNIE NADWYŻKOWE</i>
	Muzycy i pokrewni Specjaliści do spraw rozwoju systemów informatycznych Kierownicy sprzedaży w marketach Nauczyciele akademicy Klasyfikatorzy wyrobów przemysłowych

Tabela 3.5 Ranking zawodów deficytowych o najwyższym poziomie deficytu w I półroczu 2016 r. w województwie warmińsko-mazurskim

Zaklasyfikowanie	Nazwa zawodu
	<i>ZAWODY DEFICYTOWE</i>
DEICYT	Kierownicy do spraw badań i rozwoju Farmaceuci specjaliści Pracownicy usług osobistych gdzie indziej niesklasyfikowani Pracownicy świadczący usługi na ulicach Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste Lektorzy języków obcych

Tabela 3.6 Ranking zawodów zrównoważonych o największej liczbie równowagi w I półroczu 2016 r. w województwie warmińsko-mazurskim

Zaklasyfikowanie	Nazwa zawodu
RÓWNOWAGA	Pomocnicy biblioteczni



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 posiadana przez pracowników powiatowych urzędów pracy,
- Dostarcza informacji uzupełniających wiedzę pozyskana w ramach „Monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych”.

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 2017 - powiat węgorzewski

DEFICYT	farmaceuci fryzjerzy inżynierowie budownictwa kierowcy autobusów	kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych kierownicy budowy lekarze	nauczyciele praktycznej nauki zawodu pracownicy ochrony fizycznej pracownicy służb mundurowych terapeuci zajęciowi
RÓWNOWAGA	administratorzy stron internetowych agenci ubezpieczeniowi analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych animatory kultury i organizatorzy imprez architekci i urbaniści architekci krajobrazu archiwiści i muzealnicy asystenci i technicy dentyści betoniarze i zbrojarze bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy blacharze i lakiernicy samochodowi brukarze ceramicy i rzemieślnicy obróbki szkła cieśle i stolarze budowlani dekarze i blacharze budowlani dentyści diagności samochodowi dziennikarze i redaktorzy elektromechanicy i elektrycy filolodzy i tłumacze fizjoterapeuci i masażyści floryści fotografowie geodeci i kartografowie graficy komputerowi inspektorzy nadzoru budowlanego instruktorzy nauki jazdy instruktorzy rekreacji i sportu inżynierowie chemicy i chemicy inżynierowie elektrycy i energetycy inżynierowie inżynierii środowiska inżynierowie mechanicy kamieniarze kelnerzy i barmani kierownicy ds. produkcji kierownicy ds. usług kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu kierownicy w instytucjach publicznych/niepublicznych kosmetyczki	lakiernicy listonosze i kurierzy marynarze, pracownicy obsługi statków i portów masarze i przetwórcy ryb monterzy elektronicy monterzy instalacji budowlanych monterzy konstrukcji metalowych monterzy maszyn i urządzeń monterzy okien i szklarne nauczyciele języków obcych i lektorzy nauczyciele nauczania początkowego nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących nauczyciele przedmiotów zawodowych nauczyciele przedszkoli nauczyciele szkół specjalnych operatorzy aparatury medycznej operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych operatorzy maszyn włókienniczych operatorzy obrabiarek skrawających operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych optycy i pracownicy wytwarzający protezy pielęgniarki i położne plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków pomoce w gospodarstwie domowym posadzkarze pracownicy administracyjni i biurowi pracownicy ds. budownictwa drogowego pracownicy ds. jakości pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp pracownicy ds. rachunkowości i księgowości pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych pracownicy myjni, pralni i prasowni pracownicy obsługi ruchu szynowego	pracownicy poczty pracownicy poligraficzni pracownicy przetwórstwa metali pracownicy przetwórstwa spożywczego pracownicy socjalni pracownicy sprzedaży internetowej pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy pracownicy zajmujący się zwierzętami prawnicy projektanci i administratorzy baz danych, programiści przedstawiciele handlowi przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek psycholodzy i psychoterapeuci ratownicy medyczni recepjoniści i rejestratorzy robotnicy leśni samodzielni księgowi sekretarki i asystenci socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych specjaliści ds. organizacji produkcji specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży specjaliści ds. rynku nieruchomości specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki specjaliści technologii żywności i żywienia specjaliści telekomunikacji spedytorzy i logistycy szefowie kuchni tapicerzy technicy budownictwa technicy elektrycy technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie weterynarze wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych zaopatrzeniowcy i dostawcy
NADWYZKA	cukiernicy ekonomiści filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy kierowcy samochodów osobowych kierownicy sprzedaży krawcy i pracownicy produkcji odzieży kucharze magazynierzy malarze budowlani	mechanicy maszyn i urządzeń mechanicy pojazdów samochodowych murarze i tynkarze ogrodnicy i sadownicy opiekunki dziecięce opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej pedagogzy piekarze pomoce kuchenne pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej	robotnicy budowlani robotnicy obróbki drewna i stolarze rolnicy i hodowcy spawacze specjaliści administracji publicznej specjaliści rolnictwa i leśnictwa sprzątaczkę i pokojowe sprzedawcy i kasjerzy ślusarze technicy informatycy technicy mechanicy



Barometr zawodów 2017 – województwo warmińsko-mazurskie

DEFICYT	<p>brukarze cieśle i stolarze budowlani dekarze i blacharze budowlani elektromechanicy i elektrycy fryzjerzy kierowcy autobusów kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych</p>	<p>krawcy i pracownicy produkcji odzieży kucharze mechanicy pojazdów samochodowych monterzy instalacji budowlanych murarze i tynkarze operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych</p>	<p>piekarze pielęgniarki i położne samodzielni księgowi spawacze szefowie kuchni ślusarze tapicerzy</p>
RÓWNOWAGA	<p>administratorzy stron internetowych agenci ubezpieczeniowi analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych animatory kultury i organizatorzy imprez architekci i urbaniści architekci krajobrazu archiwiści i muzealnicy asystenci i technicy dentyści betoniarze i zbrojarze bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy blacharze i lakiernicy samochodowi ceramicy i rzemieślnicy obróbki szkła cukiernicy dentyści diagności samochodowi dziennikarze i redaktorzy farmaceuci filolodzy i tłumacze fizjoterapeuci i masażyści floryści fotografowie geodeci i kartografowie gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy graficy komputerowi inspektorzy nadzoru budowlanego instruktorzy nauki jazdy instruktorzy rekreacji i sportu inżynierowie budownictwa inżynierowie chemicy i chemicy inżynierowie elektrycy i energetycy inżynierowie inżynierii środowiska inżynierowie mechanicy kamieniarze kelnerzy i barmani kierowcy samochodów osobowych kierownicy budowy kierownicy ds. produkcji kierownicy ds. usług kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu kierownicy sprzedaży kierownicy w instytucjach publicznych/niepublicznych kosmetyczki lakiernicy</p>	<p>lekarze listonosze i kurierzy magazynierzy malarze budowlani masarze i przetwórcy ryb mechanicy maszyn i urządzeń monterzy elektronicy monterzy konstrukcji metalowych monterzy maszyn i urządzeń monterzy okien i szklarze nauczyciele języków obcych i lektorzy nauczyciele nauczania początkowego nauczyciele praktycznej nauki zawodu nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących nauczyciele przedmiotów zawodowych nauczyciele przedszkoli nauczyciele szkół specjalnych ogrodnicy i sadownicy operatorzy aparatury medycznej operatorzy maszyn do produkcji i przetwórstwa papieru operatorzy maszyn do produkcji wyrobów cementowych i kamiennych operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych operatorzy obrabiarek skrawających operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych opiekunki dziecięce opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej pomoce kuchenne pomoce w gospodarstwie domowym posadzkarze pozostali specjaliści edukacji pracownicy administracyjni i biurowi pracownicy ds. budownictwa drogowego pracownicy ds. jakości pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp pracownicy ds. rachunkowości i księgowości pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych pracownicy myjni, pralni i prasowalni pracownicy obsługi ruchu szynowego pracownicy ochrony fizycznej pracownicy poczty pracownicy poligraficzni pracownicy przetwórstwa metali</p>	<p>pracownicy przetwórstwa spożywczego pracownicy służb mundurowych pracownicy socjalni pracownicy sprzedaży internetowej pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy pracownicy zajmujący się zwierzętami prawnicy projektanci i administratorzy baz danych, programiści projektanci wzornictwa przemysłowego i odzieży przedstawiciele handlowi przewodnicy turystyczni i piloci wycieczek psycholodzy i psychoterapeuci ratownicy medyczni repcjoniści i rejestratorzy robotnicy budowlani robotnicy leśni robotnicy obróbki drewna i stolarze sekretarki i asystenci socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych specjaliści ds. finansowych specjaliści ds. organizacji produkcji specjaliści ds. PR, reklamy, marketingu i sprzedaży specjaliści ds. rynku nieruchomości specjaliści ds. zarządzania zasobami ludzkimi i rekrutacji specjaliści elektroniki, automatyki i robotyki specjaliści rolnictwa i leśnictwa specjaliści technologii żywności i żywienia spedytorzy i logistycy sprzątaczkę i pokojowe sprzedawcy i kasjerzy technicy budownictwa technicy elektrycy technicy informatycy technicy mechanicy technolodzy robót wykończeniowych w budownictwie terapeuci zajęciowi weterynarze wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych zaopatrzeniowcy i dostawcy</p>
NADWYŻKA	<p>ekonomiści filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy</p>	<p>pedagogzy pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej</p>	<p>rolnicy i hodowcy specjaliści administracji publicznej</p>



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	Szkolenie fryzjerskie LONG STAŻ	1	1	100%
2	Prawo jazdy kat. C, C + E	1	1	100%
3	Prawo jazdy kat. B + E	1	1	100%
4	Kurs instruktora nauki jazdy kat. A, B	1	1	100%
5	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
6	Opiekun osób starszych	1	1	100%
7	Prawo jazdy kat. C, C + E	1	1	100%
8	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
9	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla bloku programowego C, C + E, C1, C1 + E	5	5	100%
10	Kosmetyka praktyczna, Art. Visage i stylizacja, manicure i stylizacja paznokci – pakiet 3 w 1	1	1	100%
11	Operator wózków widłowych	1	1	100%
Ogółem:		<u>15</u>	<u>15</u>	<u>100%</u>



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	Szkolenie fryzjerskie LONG STAŻ	0	0	1	0	0	0
2	Prawo jazdy kat. C, C + E	0	1	0	0	0	0
3	Prawo jazdy kat. B + E	1	0	0	0	0	0
4	Kurs instruktora nauki jazdy kat. A, B	1	0	0	0	0	0
5	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1	0	0	0	0
6	Opiekun osób starszych	0	1	0	0	0	0
7	Prawo jazdy kat. C, C + E	1	0	0	0	0	0
8	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0	0	0	0
9	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla bloku programowego C, C + E, C1, C1 + E	0	1	1	1	2	0
10	Kosmetyka praktyczna, Art. Visage i stylizacja, manicure i stylizacja paznokci – pakiet 3 w 1	0	0	1	0	0	0
11	Operator wózków widłowych	0	0	0	1	0	0
Ogółem:		<u>4</u> 26,67%	<u>4</u> 26,67%	<u>3</u> 20%	<u>2</u> 13,33%	<u>2</u> 13,33%	<u>0</u> 0

* Za datę odniesienia przyjęto dzień rozpoczęcia poszczególnych szkoleń.



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	Szkolenie fryzjerskie LONG STAŻ	1	0	0	0	0
2	Prawo jazdy kat. C, C + E	0	1	0	0	0
3	Prawo jazdy kat. B + E	0	0	0	1	0
4	Kurs instruktora nauki jazdy kat. A, B	0	0	0	1	0
5	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	0	1	0
6	Opiekun osób starszych	0	0	0	0	1
7	Prawo jazdy kat. C, C + E	0	0	0	1	0
8	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1	0	0	0
9	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla bloku programowego C, C + E, C1, C1 + E	0	0	1	1	3
10	Kosmetyka praktyczna, Art. Visage i stylizacja, manicure i stylizacja paznokci – pakiet 3 w 1	0	0	1	0	0
11	Operator wózków widłowych	0	0	0	1	0
Ogółem:		<u>1</u> 6,67%	<u>2</u> 13,33%	<u>2</u> 13,33%	<u>6</u> 40%	<u>4</u> 26,67%

W powyższej tabeli zostały uwzględnione wszystkie osoby, które rozpoczęły szkolenie.

c) Liczba i odsetek osób przeszkolonych wyróżnionych według czasu pozostawania bez pracy

Lp.	Nazwa szkolenia	Liczba osób długotrwale bezrobotnych
1	Szkolenie fryzjerskie LONG STAŻ	1
2	Prawo jazdy kat. C, C + E	0



3	Prawo jazdy kat. B + E	1
4	Kurs instruktora nauki jazdy kat. A, B	1
5	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1
6	Opiekun osób starszych	1
7	Prawo jazdy kat. C, C + E	0
8	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0
9	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla bloku programowego C, C + E, C1, C1 + E	1
10	Kosmetyka praktyczna, Art. Visage i stylizacja, manicure i stylizacja paznokci – pakiet 3 w 1	0
11	Operator wózków widłowych	1
Ogółem:		<u>7</u>
		46,67%

W powyższej tabeli zostały uwzględnione wszystkie osoby, które rozpoczęły szkolenie.

d) Liczba i odsetek osób przeszkolonych wyróżnionych według miejsca zamieszkania

Lp.	Nazwa szkolenia	Miasto	Wieś
1	Szkolenie fryzjerskie LONG STAŻ	1	0
2	Prawo jazdy kat. C, C + E	0	1
3	Prawo jazdy kat. B + E	0	1
4	Kurs instruktora nauki jazdy kat. A, B	0	1
5	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1
6	Opiekun osób starszych	1	0
7	Prawo jazdy kat. C, C + E	0	1



8	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0
9	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla bloku programowego C, C + E, C1, C1 + E	3	2
10	Kosmetyka praktyczna, Art. Visage i stylizacja, manicure i stylizacja paznokci – pakiet 3 w 1	0	1
11	Operator wózków widłowych	1	0
Ogółem:		7	8
		46,67%	53,33%

W powyższej tabeli zostały uwzględnione wszystkie osoby, które rozpoczęły szkolenie.

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	5	33,33%
2.	Bezrobotni długotrwale	7	46,67%
3.	Bezrobotni powyżej 50 roku życia	2	13,33%
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	0	0%
7.	Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	1	6,67%
8.	Bezrobotni doświadczenia zawodowego	4	26,67%

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	Odsetek osób, które podjęły zatrudnienie w okresie 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia	Liczba osób, które podjęły zatrudnienie w okresie 6 miesięcy po ukończeniu szkolenia	Odsetek osób, które podjęły zatrudnienie w okresie 6 miesięcy po ukończeniu szkolenia
1	Szkolenie fryzjerskie LONG STAŻ	1	1	100%	-	-
2	Prawo jazdy kat. C, C + E	1	0	0%	1	100%
3	Prawo jazdy kat. B + E	1	0	0%	-	-
4	Kurs instruktora nauki jazdy kat. A, B	1	1	100%	-	-
5	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%	-	-
6	Opiekun osób starszych	1	1	100%	-	-
7	Prawo jazdy kat. C, C + E	1	0	0%	Nie upłynął badany okres	0%
8	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0%	Nie upłynął badany okres	0%
9	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla bloku programowego C, C + E, C1, C1 + E	5	Nie upłynął badany okres	0%	Nie upłynął badany okres	0%
10	Kosmetyka praktyczna, Art. Visage i stylizacja, manicure i stylizacja paznokci – pakiet 3 w 1	1	Nie upłynął badany okres	0%	Nie upłynął badany okres	0%
11	Operator wózków widłowych	1	1	100%	-	-
Ogółem:		15	5	33,33%	1	40%

Efektywność szkoleń na dzień 17.01.2017 r. nie jest jeszcze w pełni policzalna ze względu na fakt, iż w połowie przypadków nie upłynął jeszcze okres badania efektywności.



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	Szkolenie fryzjerskie LONG STAŻ	4 000,00zł	0,00zł	0,00zł	4 000,00zł
2	Prawo jazdy kat. C, C + E	3 700,00zł	0,00zł	0,00zł	3 700,00zł
3	Prawo jazdy kat. B + E	1 300,00zł	75,60zł	0,00zł	1 375,60zł
4	Kurs instruktora nauki jazdy kat. A, B	3 350,00zł	0,00zł	0,00zł	3 350,00zł
5	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	4 000,00zł	0,00zł	0,00zł	4 000,00zł
6	Opiekun osób starszych	2 960,00zł	0,00zł	0,00zł	2 960,00zł
7	Prawo jazdy kat. C, C + E	3 700,00zł	0,00zł	0,00zł	3 700,00zł
8	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	3 700,00zł	0,00zł	0,00zł	3 700,00zł
9	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla bloku programowego C, C + E, C1, C1 + E	26 843,00zł	1 824,00zł	0,00zł	28 667,00zł
10	Kosmetyka praktyczna, Art. Visage i stylizacja, manicure i stylizacja paznokci – pakiet 3 w 1	5 000,00zł	0,00zł	0,00zł	5 000,00zł
11	Operator wózków widłowych	850,00zł	169,00zł	0,00zł	1 019,00zł
OGÓŁEM:		59 403,00zł	2 068,60zł	0,00zł	61 471,60zł

Całkowity koszt wykonanych badań lekarskich – 3 050,00zł



KOSZT PONOWNEGO ZATRUDNIENIA OSÓB PRZESZKOLONYCH =
koszty szkoleń/liczba osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy od ukończenia szkolenia
KOSZT PONOWNEGO ZATRUDNIENIA OSÓB PRZESZKOLONYCH =
64 521,60zł / 5 osób = 16 130,40zł/ os.

**Dla porównania koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych przez Powiatowy Urząd Pracy
w Węgorzewie w roku 2015 wynosił 12 904,32zł / 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. Do kosztów przysługujących instytucjom szkoleniowym zaliczono kwoty na podstawie faktur za szkolenia wystawianych przez te instytucje. Koszt ponownego zatrudnienia osób przeszkolonych kształtujący się na poziomie wyższym niż w roku ubiegłym wynika z faktu, iż efektywność przeprowadzonych w 2016 r. szkoleń nie jest jeszcze w pełni policzalna ze względu na fakt, iż w części przypadków nie upłynął jeszcze okres badania efektywności.

W 2016 roku łączny koszt szkoleń wraz z wypłaconymi kosztami dojazdu na szkolnie oraz kosztami wykonanych badań lekarskich wyniósł 64 521,60zł. Na dzień badania efektywności po ukończonym szkoleniu zatrudnienie uzyskało łącznie 5 osób.

4.1.5. Przeciętny czas trwania szkoleń

Lp.	Nazwa szkolenia	Czas trwania szkolenia (w dniach)
1	Szkolenie fryzjerskie LONG STAŻ	45
2	Prawo jazdy kat. C, C + E	32
3	Prawo jazdy kat. B + E	10
4	Kurs instruktora nauki jazdy kat. A, B	45
5	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	20
6	Opiekun osób starszych	15
7	Prawo jazdy kat. C, C + E	32
8	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	22
9	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla bloku programowego C, C + E, C1,	38



	C1 + E	
10	Kosmetyka praktyczna, Art. Visage i stylizacja, manicure i stylizacja paznokci – pakiet 3 w 1	24
11	Operator wózków widłowych	13
	<u>PRZECIĘTNY CZAS TRWANIA SZKOLEŃ:</u>	<u>27 dni</u>

Przeciętny czas trwania szkoleń organizowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie w 2016 r. wyniósł 27 dni.

4.1.6. Przeciętny koszt szkolenia i przeciętny koszt osobogodziny szkolenia.

Lp.	Nazwa szkolenia	Koszt szkolenia (w zł)	Koszt osobogodziny szkolenia (w zł)
1	Szkolenie fryzjerskie LONG STAŻ	4 000,00zł	12,70zł
2	Prawo jazdy kat. C, C + E	3 700,00zł	38,95zł
3	Prawo jazdy kat. B + E	1 300,00zł	37,14zł
4	Kurs instruktora nauki jazdy kat. A, B	3 350,00zł	11,96zł
5	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	4 000,00zł	21,05zł
6	Opiekun osób starszych	2 960,00zł	24,67zł
7	Prawo jazdy kat. C, C + E	3 700,00zł	38,95zł
8	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	3 700,00zł	26,43zł
9	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla bloku programowego C, C + E, C1, C1 + E	26 843,00zł	27,11zł
10	Kosmetyka praktyczna, Art. Visage i stylizacja, manicure i stylizacja paznokci – pakiet 3 w 1	5 000,00zł	26,04zł
11	Operator wózków widłowych	850,00zł	13,08zł
<u>Przeciętny koszt szkolenia/przeciętny koszt osobogodziny szkolenia</u>		59 403,00zł	<u>25,28zł</u>



Przeciętny koszt szkolenia w 2016 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie w przeliczeniu na 1 uczestnika szkolenia wyniósł 3 960,20zł, natomiast przeciętny koszt osobogodziny szkolenia wyniósł 25,28zł.

4.1.7. 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.	Nazwa egzaminu / licencji	Liczba osób wnoszących o sfinansowanie kosztów egzaminów lub uzyskania licencji	Liczba osób, które z wynikiem pozytywnym złożyły egzamin	
1	Grupa II. Urządzenia wytwarzające, przetwarzające, przesyłające i zużywające ciepło oraz inne urządzenia energetyczne	1	1	
Lp.	Kierunek studiów podyplomowych	Liczba osób wnoszących o dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych	Liczba osób, które otrzymały dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych	Liczba osób, które ukończyły studia podyplomowe
1	Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna z elementami logopedii	1	1	w trakcie realizacji

Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie w roku 2016 na wniosek osoby bezrobotnej sfinansował koszty egzaminu umożliwiającego uzyskanie świadectwa, dyplomu, zaświadczeni, określonych uprawnień zawodowych, lub tytułu zawodowego dla 1 osoby. Ponadto w roku 2016 Urząd zawarł jedną umowę dotyczącą dofinansowania kosztów studiów podyplomowych. W 2016 roku żadna z osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie nie skorzystała z formy wsparcia jaką jest pożyczka szkoleniowa.

4.1.8. 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	Grupa II. Urządzenia wytwarzające, przetwarzające, przesyłające i zużywające ciepło oraz inne urządzenia energetyczne	1	100%
2	Pedagogika przedszkolna i wczesnoszkolna z elementami logopedii	W trakcie realizacji	0%

4.1.9 Efektywność zatrudnienia poszczególnych szkoleń przeprowadzonych w 2016r. /według stanu na dzień 17.01.2017 r./

Lp.	Nazwa kierunku szkolenia	Efektywność (wskaźnik zatrudnienia) !%/
1.	Szkolenie fryzjerskie LONG STAŻ	100%
2.	Prawo jazdy kat. C, C + E	100%
3.	Prawo jazdy kat. B + E	0%
4.	Kurs instruktora nauki jazdy kat. A, B	100%
5.	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	100%
6.	Opiekun osób starszych	100%
7.	Prawo jazdy kat. C, C + E	0%
8.	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0%
9.	Prawo jazdy kat. C wraz z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej dla bloku programowego C, C + E, C1, C1 + E	0%
10.	Kosmetyka praktyczna, Art. Visage i stylizacja, manicure i stylizacja paznokci – pakiet 3 w 1	0%
11.	Operator wózków widłowych	100%
OGÓLEM		40%



Analiza danych dotyczących efektywności szkoleń przeprowadzonych w 2016 r. wskazuje, że efektywnością na poziomie 80% charakteryzują się szkolenia indywidualne. W przypadku realizowanego w 2016 r. szkolenia grupowego należy zaznaczyć, że zakończyło się ono w grudniu 2016r., w związku z czym nie upłynął jeszcze okres badania efektywności ze względu na fakt, iż okres, który upłynął od zakończenia szkolenia był okresem zbyt krótkim na podjęcie zatrudnienia przez te osoby. Efektywność tego szkolenia będzie w pełni mierzalna w marcu 2017 r.

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 ze zm.), 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	Opis kwalifikacji i umiejętności (zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy określoną przez MPiPS)	Zadania zawodowe
1	833203	Kierowca samochodu ciężarowego	Prowadzi pojazdy samochodowe, z wyjątkiem autobusów, o dopuszczalnej masie całkowitej przekraczającej 3,5 tony, z przyczepami i bez przyczep, przeznaczone do publicznego transportu drogowego, przewożąc nimi różnego rodzaju ładunki w komunikacji krajowej i zagranicznej; wykonuje obsługę, konserwację i drobne naprawy samochodów ciężarowych powstałe podczas jazdy, zabezpiecza przewożony ładunek przed uszkodzeniem, zniszczeniem i zaginięciem, przestrzega przepisów ustawy "Prawo o ruchu drogowym", użytkuje samochód ciężarowy zgodnie z jego przeznaczeniem.	<ul style="list-style-type: none">- przygotowywanie samochodu do jazdy - ładowanie i nadzór nad prawidłowym załadowaniem, rozmieszczeniem i zamocowaniem ładunku, sprawdzanie napięcia burt skrzyni ładunkowej, połączenia przyczepy z pojazdem ciągnącym;- sprawdzanie stanu technicznego samochodu przed jazdą; prawidłowości działania kierunkowskazów, sygnału dźwiękowego, oświetlenia zewnętrznego i wewnętrznego samochodu i przyczepy, stanu ogumienia, wyposażenia samochodu w trójkąt ostrzegawczy i gaśnicę, sprawdzanie działania hamulców samochodu i przyczepy oraz ciśnienia powietrza w zbiorniku (tylko w samochodach o pneumatycznym układzie hamulcowym), stanu oleju w silniku i płynu w chłodnicy;- dbanie o bezpieczeństwo własne i innych użytkowników drogi oraz przewożonego ładunku przez rygorystyczne przestrzeganie ""Prawa o ruchu drogowym"", ze szczególnym zwracaniem uwagi na przepisy ruchu drogowego, znaki i sygnały drogowe, warunki jazdy, stan techniczny pojazdu;- prowadzenie dokumentacji jazdy, zgłaszanie dyspozytorowi zauważonych usterek;- wykonywanie czynności kontrolno-obslugowych, zgodnie z instrukcją obsługi użytkowanego pojazdu;- wykonywanie prostych prac konserwacyjnych, mycie i czyszczenie pojazdu;



				<ul style="list-style-type: none">- utrzymywanie pojazdu w takim stanie technicznym, aby korzystanie z niego nie zakłócało spokoju publicznego przez nadmierny hałas, nie powodowało wydzielania szkodliwych substancji w stopniu przekraczającym poziom określony w przepisach szczegółowych, nie powodowało niszczenia drogi;- utrzymywanie pojazdu w należytej czystości; usuwanie usterek pojazdu samochodowego powstałych podczas jazdy, np.: wymiana uszkodzonego koła, przepalanej żarówki, paska klinowego, bezpieczników, z zachowaniem wymogów bhp i ppoż.;- udzielanie pomocy przedlekarskiej ofiarom wypadków drogowych;- przestrzeganie stosowania odpowiednich przerw podczas długotrwałej jazdy;- zabezpieczanie pojazdu przed kradzieżą, uruchamianiem i użytkowaniem przez osoby nieupoważnione;- przestrzeganie posiadania obowiązujących dokumentów pojazdu;- poddawanie się okresowym badaniom lekarskim (badanie sprawności fizycznej i psychicznej) w wyznaczonych terminach;- prowadzenie samochodu ciężarowego zgodnie z uprawnieniami potwierdzonymi w prawie jazdy (kategoria C lub C + E).
2	833101	Kierowca autobusu	<p>Kierowca autobusu prowadzi pojazdy samochodowe przeznaczone do przewozu więcej niż dziesięciu osób (autobusy), bez przyczep i z przyczepami. Sprawdza stan techniczny i przygotowuje pojazd do jazdy. Kieruje autobusem zgodnie z przepisami prawa ruchu drogowego i posiadanymi uprawnieniami (prawo jazdy kategorii D lub D1, D+E lub D1+E oraz prawo do przewożenia pasażerów i ich bagażu), przewożąc pasażerów i bagaż na wyznaczonych trasach w komunikacji krajowej (miejskiej, podmiejskiej, dalekobieżnej) i zagranicznej. Obsługuje codziennie, konserwuje oraz wykonuje drobne naprawy autobusu. Dba o bezpieczeństwo własne, przewożonych pasażerów oraz innych użytkowników drogi, przestrzegając godzin pracy i przerw podczas jazdy zgodnie z przepisami o czasie pracy kierowcy oraz "Prawem o ruchu drogowym". Prowadzi</p>	<ul style="list-style-type: none">- organizowanie stanowiska pracy kierowcy autobusu z uwzględnieniem przepisów prawa pracy, bhp, ochrony przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska;- sprawdzanie przed wyjazdem stanu technicznego autobusu.- przygotowanie autobusu do jazdy.- kierowanie autobusem zgodnie z przepisami ruchu drogowego i posiadanymi uprawnieniami- dbanie o bezpieczeństwo własne, pasażerów i innych użytkowników drogi- udzielanie pierwszej pomocy ofiarom wypadków drogowych- usuwanie usterek autobusu powstałych podczas jazdy- sprzedawanie biletów pasażerom z wykorzystaniem kasy fiskalnej- wykonywanie czynności obsługowych autobusu po zakończeniu jazdy- prowadzenie autobusu zgodnie z wyznaczoną trasą i według rozkładu jazdy- obsługa pasażerów zgodnie z instrukcją przewoźnika- zabezpieczenie autobusu przed kradzieżą, uruchomieniem i użyciem przez osoby niepowołane- przestrzeganie czasu prowadzenia pojazdu, przerw oraz odpoczynku- prowadzenie dokumentacji przewozu oraz dokumentacji pojazdu- współpraca z przełożonymi i klientami w zakresie realizacji zadań przewozowych- sporządzanie raportów ze sprzedanych biletów



			dokumentację jazdy w zakresie realizacji zadań przewozowych. Zabezpiecza autobus przed kradzieżą, uruchomieniem lub użyciem przez osoby niepowołane.	<ul style="list-style-type: none">- poddawanie się w wyznaczonym terminie okresowym badaniom lekarskim i psychologicznym- dokonywanie kontroli biletów pasażerów.
3	513101	Kelner	Zajmuje się kompleksową obsługą konsumenta w zakładach gastronomicznych oraz prowadzi dokumentację sprzedaży i rozliczenia kelnerskie	<ul style="list-style-type: none">- przygotowywanie sali konsumpcyjnej do obsługi kelnerskiej, tj.: przygotowanie (polerowanie) sztućców, szkła, porcelany oraz naczyń do wydawania potraw i napojów,- nakrywanie stołów do konsumpcji z uwzględnieniem pory dnia i składanego zamówienia oraz z wykorzystaniem elementów dekoracyjnych (np. kompozycje kwiatowe);- udzielanie konsumentowi informacji dotyczących jadłospisów, wartości odżywczych potraw i technologii ich przyrządzenia;- doradzanie konsumentowi odpowiedniego asortymentu potraw i napojów w zależności od wymagań dietetycznych, przyzwyczajzeń i specyfiki kuchni (regionalna, staropolska, innych narodów);- przyjmowanie i rejestrowanie zamówień konsumenckich;- pobieranie potraw i napojów z kuchni i bufetów oraz ocenianie ich dekoracji i estetyki;- serwowanie potraw i napojów;- sporządzanie lub wykańczanie potraw w obecności konsumenta (tranzerowanie mięsa, filetowanie ryb, grillowanie potraw, flambrowanie zakąsek i deserów, - sporządzanie zakąsek gorących i zimnych oraz ich doprawianie,- sporządzanie i serwowanie koktajli bezalkoholowych i alkoholowych);- posługiwanie się narzędziami i przyrządami typu: tace, wózki kelnerskie do serwowania potraw, przyrządy do otwierania puszek i butelek, sztućce do serwowania potraw;- obsługiwanie maszyn i urządzeń stosowanych w części handlowej zakładu gastronomicznego, np.: elektronicznych kas kelnerskich, kalkulatorów, komputerów, kostkarek do lodu;- zmiana nakryć i obrusów w obecności konsumenta;- sprzątanie ze stołów z zachowaniem odpowiedniej kolejności i warunków higienicznych;- inkasowanie należności, rozliczanie z pobranych potraw i napojów oraz dziennego utargu;- utrzymywanie porządku na stanowisku pracy oraz przestrzeganie zasad bhp, ppoż. i sanitarno-higienicznych;- obsługiwanie uczestników przyjęć okolicznościowych z uwzględnieniem obowiązujących zasad nakrywania stołów, rozsadzania gości, pierwszeństwa obsługi; opracowywanie karty potraw i napojów na przyjęcia okolicznościowe;- propagowanie nowych wyrobów kulinarnych i napojów.



4	541307	Pracownik ochrony	<p>Pracownik ochrony fizycznej zapewnia fizyczne bezpieczeństwo osobom i mieniu. Celem pracy pracownika ochrony fizycznej jest zapewnienie bezpieczeństwa osób i mienia, chronienie przed zamachami przestępczymi, kradzieżą, rabunkiem, zniszczeniem, uszkodzeniem, szkodami wynikającymi z awarii technicznych oraz zakłóceń porządku publicznego, w miejscu realizacji zadań. Do podstawowych zadań pracownika ochrony fizycznej należy uniemożliwienie wejścia – wyjścia osobom niepowołanym i nieupoważnionym oraz wjazdu – wyjazdu samochodów nieupoważnionych, a także patrolowanie nadzorowanego obiektu lub obszaru. Pracownik ochrony fizycznej kontroluje zawartości wjeżdżających i wyjeżdżających pojazdów. Dbą aby na terenie chronionym nie przebywały osoby niepożądane. W przypadku zagrożenia zajmuje się ewakuacją, a w przypadku konieczności interwencji, powiadamia właściwe służby wewnętrzne oraz zewnętrzne, takie jak: policja, straż pożarna, pogotowie ratunkowe czy pogotowie gazowe. Zadania realizuje zgodnie z obowiązującymi procedurami z uwzględnieniem aktualnych rejestrów (wykazy osób, firm, samochodów, kluczy, przepustek).</p>	<ul style="list-style-type: none">- ochranianie bezpośrednio osób;- ochranianie powierzonego mienia;- kontrolowanie ruchu osobowego;- kontrolowanie ruchu materiałowego;- kontrolowanie przestrzegania przepisów antyalkoholowych;- podejmowanie działań zmierzających do ujęcia sprawcy przestępstwa lub wykroczenia;- zabezpieczanie miejsc zdarzeń;- współdziałanie z służbami wewnętrznymi i zewnętrznymi w razie niepożądanych zdarzeń;- organizowanie pracy zgodnie z zasadami BHP, ochrony ppoż. ochrony środowiska i wymaganiami ergonomii.
5	228101	Farmaceuta	<p>Zajmuje się świadczeniem usług farmaceutycznych polegających na sporządzaniu i wytwarzaniu produktów leczniczych, ocenie jakości leków recepturowych, leków aptecznych i leków gotowych oraz wydawaniu produktów leczniczych i wyrobów medycznych będących przedmiotem obrotu w aptekach, działach farmacji szpitalnej i hurtowniach farmaceutycznych; odpowiada za sprawowanie opieki farmaceutycznej poprzez</p>	<ul style="list-style-type: none">- sprawowanie nadzoru nad wytwarzaniem, obrotem, przechowywaniem, wykorzystaniem i utylizacją produktów leczniczych i wyrobów medycznych, w tym rezerwami państwowymi;- zapewnianie bezpieczeństwa i skuteczności farmakoterapii;- ocenianie prawidłowości doboru warunków wytwarzania substancji leczniczych mających wpływ na jakość produktów leczniczych;- przeprowadzanie kontroli jakości substancji do celów farmaceutycznych oraz leków, zgodnie z wymaganiami farmakopealnymi;- kwalifikowanie produktu leczniczego do zgłoszenia do nadzoru farmaceutycznego



			współpracę z pacjentem i lekarzem, a w razie potrzeby z przedstawicielami innych zawodów medycznych.	<p>w związku z zaobserwowaniem wady jakościowej;</p> <ul style="list-style-type: none">- sporządzanie leków recepturowych i aptecznych, zgodnie z obowiązującymi przepisami i ich retaksowanie;- wydawanie produktów leczniczych i wyrobów medycznych będących przedmiotem obrotu w aptekach, działach farmacji szpitalnej i hurtowniach farmaceutycznych;- przyjmowanie i realizowanie recept;- sprzedawanie produktów leczniczych i wyrobów medycznych;- współpraca z lekarzem, w celu wyboru właściwego leku;- monitorowanie stanów oraz terminów ważności preparatów w magazynie aptecznym, dziale farmacji szpitalnej i hurtowni farmaceutycznej;- przyjmowanie dostawy produktów farmaceutycznych oraz potwierdzenie zgodności dostawy z zamówieniem;- udzielanie informacji i porad dotyczących działania i stosowania produktów leczniczych i wyrobów medycznych będących przedmiotem obrotu w aptekach, działach farmacji szpitalnej i hurtowniach farmaceutycznych;- informowanie pacjentów / klientów o działaniach niepożądanych produktu leczniczego w zależności od dawki i drogi podania leku oraz o wskazaniach i przeciwwskazaniach zażywania danej grupy leków;- informowanie pacjentów / klientów o właściwym sposobie aplikacji leku, dawkowaniu oraz przyjmowaniu leku;- nawiązywanie i budowanie trwałych relacji z pacjentami / klientami.
6	325907	Terapeuta zajęciowy	Prowadzi różne formy i techniki terapii zajęciowej w procesie leczenia oraz rehabilitacji chorych, w celu przeciwdziałania powstaniu przewlekłego stanu chorobowego lub trwałego kalectwa, kompensacji ubytków funkcji oraz przystosowania do życia w społeczności pozaszpitalnej.	<ul style="list-style-type: none">- nawiązywanie kontaktu psychoterapeutycznego z chorym oraz tworzenie środowiska psychoterapeutycznego i socjoterapeutycznego, w celu rozpoznania i zaspokajania potrzeb człowieka chorego, z uwzględnieniem czynników zdrowotnych, psychologicznych i społecznych;- planowanie indywidualnego i grupowego programu terapii, dostosowanej do potrzeb pacjenta, jego cech i nawyków oraz zaleceń lekarskich;- prowadzenie różnych form oddziaływania terapeutycznego: zajęcia warsztatowe, świetlicowe, kulturalno-oświatowe i artystyczne, ćwiczenia z zakresu wychowania fizycznego (rekreacyjne, sportowe);- wykonywanie wraz z pacjentem podczas zajęć terapeutycznych prac ogrodniczych, wikliniarskich, dziewiarskich, krawieckich, z zakresu obróbki metali, drewna, tworzyw itp.;- nauczanie pacjentów posługiwania się podstawowym sprzętem rehabilitacyjnym, m.in. sprzętem do samoobsługi, ułatwiającym czynności życia codziennego, oraz kształtowanie u nich umiejętności samodzielnego życia;



				<ul style="list-style-type: none">- prowadzenie obserwacji reakcji organizmu pacjenta na terapię zajęciową i przekazywanie jej wyników osobie kierującej terapią (np. zgłaszanie lekarzowi przypadków samowolnego oddalenia się chorego psychicznie, pogorszenia jego stanu zdrowia lub prób samobójczych);- współdziałanie z zespołem prowadzącym rehabilitację chorego (np. stosowanie terapii na zlecenie lekarza, konsultowanie z lekarzem przebiegu i wyników terapii); zachowanie tajemnicy w zakresie rozpoznania i metod leczenia wobec chorego i rodziny chorego (udzielanie informacji jedynie za zgodą lekarza odpowiedzialnego za stan zdrowia chorego);- przestrzeganie przepisów bhp, obowiązujących przy określonych rodzajach zajęć oraz przepisów ppoż., w celu zapewnienia choremu maksymalnego bezpieczeństwa.
7	514101	Fryzjer	<p>Fryzjer świadczy usługi w zakresie strzyżenia, golenia i czesania. Doradza zastosowanie odpowiedniej pielęgnacji w zależności od gatunku i stanu włosów oraz pomaga - korzystając z posiadanej wiedzy, żurnali lub komputerowych symulatorów - w doborze uczesania, pasującego do twarzy i figury klienta. Aby sprostać wymaganiom rynku pracy, każdy fryzjer powinien ustawicznie doskonalić własne umiejętności zawodowe poprzez udział w szkoleniach i pokazach fryzjerskich organizowanych przez firmy i organizacje branżowe.</p> <p>Fryzjer, przystępując do pracy zabezpiecza garderobę klienta. Następnie wykonuje zabiegi pielęgnacyjno-lecznicze włosów i skóry głowy, tj. mycie, masaż, nacieranie, okłady i kąpiele. Stosując różne techniki pracy strzyże i czesze włosy oraz zarost. Do zadań fryzjera należy również farbowanie, rozjaśnianie, odbarwianie i wykonywanie trwałej ondulacji. Istotnym elementem jest także czyszczenie narzędzi i przyborów oraz konserwowanie użytego sprzętu.</p>	<ul style="list-style-type: none">- rozpoznawanie i charakteryzowanie rodzaju skóry i włosów- projektowanie fryzur i zarostu- wykonywanie zabiegów pielęgnacyjno-leczniczych włosów i zarostu- czesanie i stylizacja fryzur- wykonywanie strzyżenia- wykonywanie zabiegów trwałego ondulowania- farbowanie lub rozjaśnianie włosów, odrostów oraz zarostu- wykonywanie i pielęgnacja wyrobów perukarskich- organizowanie salonu fryzjerskiego i stanowiska pracy zgodnie z zasadami i przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, ergonomii, ochrony- nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów zawodowych w usługach fryzjerskich- prowadzenie dokumentacji związanej z funkcjonowaniem salonu fryzjerskiego- promowanie salonu fryzjerskiego- ocenianie poprawności i estetyki wykonywanych usług fryzjerskich.



8	243203	Specjalista ds. rachunkowości	<p>Prowadzi rachunkowość, wykorzystuje uzyskane informacje o stanie majątkowym, sytuacji finansowej i wynikach finansowych podmiotów gospodarczych i instytucji do sprawozdań, analizy i kalkulacji kosztów i efektów, stanowiących podstawę decyzji o kierunkach rozwoju lub likwidacji.</p>	<ul style="list-style-type: none">- organizacja rachunkowości w przedsiębiorstwie i instytucji;- dokumentacja zmian wartości majątku przedsiębiorstwa lub instytucji;- ewidencja operacji finansowych;- prowadzenie rachunku kosztów i wyników, analizowanie wyników;- sporządzanie i analiza bilansu;- przygotowywanie sprawozdań finansowych oraz dokonywanie ich kontroli i analiz, w tym również analizy wskaźnikowej;- opracowywanie raportów o przewidywanych zmianach sytuacji finansowej firmy.
9	214202	Inżynier budownictwa – budownictwo ogólne	<p>Prowadzi badania, doradza i wykonuje projekty budowlane obiektów budownictwa mieszkaniowego, użyteczności publicznej i przemysłowego; kieruje budową nowych obiektów oraz konserwacją, remontami i modernizacją obiektów istniejących; prowadzi badania i doradztwo w zakresie nowych technologii i materiałów budowlanych.</p>	<ul style="list-style-type: none">- prowadzenie badań i opracowywanie nowych lub udoskonalonych teorii i metod związanych z budownictwem kubaturowym;- doradztwo i projektowanie konstrukcji budowlanych takich obiektów, jak: budynki mieszkalne, budynki użyteczności publicznej (szkoły, szpitale, dworce, obiekty handlowe itp.) oraz obiekty przemysłowe;- ustalanie metod budowy, materiałów i standardów jakości; planowanie i organizowanie cyklu budowy oraz kierowanie pracami budowlanymi;- ustalanie systemów kontroli w celu zapewnienia sprawnej realizacji budowy oraz bezpieczeństwa i ochrony środowiska;- lokalizowanie i korygowanie błędów i niedokładności wykonawczych;- prowadzenie dokumentacji budowy;- organizowanie i kierowanie utrzymaniem w dobrym stanie budynków istniejących;- studiowanie i doradztwo w zakresie technicznych aspektów materiałów budowlanych i nowych technologii w budownictwie;- utrzymywanie kontaktów zawodowych i prowadzenie konsultacji ze specjalistami z innych dziedzin, istotnych dla budownictwa;- opracowywanie referatów naukowych;- nadzorowanie innych pracowników.
10	132301	Kierownik budowy	<p>Kierownik budowy organizuje i nadzoruje wykonanie robót budowlanych zgodnie z pozwoleniem na budowę lub zgłoszeniem, projektem budowlanym, dokumentacją wykonawczą, Specyfikacją Techniczną Wykonania i Odbioru Robót oraz obowiązującymi przepisami prawa i wiedzą techniczną.</p> <p>Kierownik budowy wykonuje pracę o charakterze usługowym w zakresie organizacji i zarządzania procesem budowy. Celem jego pracy jest wykonanie</p>	<ul style="list-style-type: none">- organizowanie pracy własnej i zespołu z uwzględnieniem zasad BHP, ochrony przeciwpożarowej, ergonomii, ochrony środowiska oraz rozliczanie pracy ludzi, sprzętu i harmonogramu rzeczowo-finansowego;- przyjmowanie i zabezpieczanie terenu budowy;- prowadzenie dokumentacji budowy;- planowanie i kierowanie budową;- koordynowanie zadań zapobiegających zagrożeniom bezpieczeństwa i zapewniających ochronę zdrowia;- wstrzymywanie robót budowlanych w przypadku stwierdzenia zagrożenia;- realizowanie zaleceń wpisanych do dziennika budowy;- zgłaszanie do odbioru robót zanikających lub



			<p>i przekazanie inwestorowi przedmiotowego obiektu do użytkowania. Do jego zadań należy m.in. analiza projektu wykonawczego, warunków pozwolenia na budowę oraz umowy o wykonanie robót budowlanych, zezwalanie na pracę maszyn i urządzeń na budowie zgodnie z dokumentacją techniczno-ruchową i przepisami Urzędu Dozoru Technicznego, a także planowanie, kontrola i ocena sposobu wykonania i postępu robót realizowanych przez zespół pracowników budowlanych. Kierownik budowy koordynuje roboty brygad i podwykonawców, określa zakres prac do wykonania zgodnie z opracowanym harmonogramem rzeczowo-finansowym i na bieżąco prowadzi dokumentację budowy. Zadania kierownika budowy obejmują również planowanie i kierowanie budową zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, sporządzenie planu Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia, opracowanie dokumentacji powykonawczej oraz przygotowanie dokumentów do zawiadomienia uprawnionych organów o zakończeniu budowy. Kierownik budowy wnioskuje i uzasadnia propozycje ewentualnych zmian projektowych, informuje o zakończeniu robót budowlanych, powiadamia inwestora o gotowości do odbioru wpisami do dziennika budowy oraz uczestniczy w odbiorze końcowym, a także organizuje i nadzoruje usunięcie ewentualnych stwierdzonych wad i usterek.</p>	<p>ulegających zakryciu;</p> <ul style="list-style-type: none">- przygotowywanie dokumentacji powykonawczej;- zgłaszanie robót budowlanych do odbioru;- uczestniczenie w czynnościach odbiorowych i zapewnianie usunięcia ewentualnych wad.
--	--	--	---	---

Sporządziła: Magdalena Ponomarow – Specjalista ds. rozwoju zawodowego