

2020

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 wzrost zatrudnienia oraz aktywności zawodowej mieszkańców regionu.

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



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

PRIORYTET I - WZROST ZATRUDNIENIA

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

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



podejmowanie działań, które będą promować wiedzę w zakresie przedsiębiorczości wśród młodzieży np. poprzez wprowadzenie programów pobudzających przedsiębiorczość uczniów.

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

Wsparcie mobilności mieszkańców. Pojęcie mobilności mieszkańców jest nierozdzielnie związane z aktywnością zawodową osób bezrobotnych, a ponieważ cechą charakterystyczną warmińsko-mazurskiego rynku pracy jest niski poziom tego wskaźnika to również na podobnym poziomie kształtuje się mobilność zawodowa i terytorialna mieszkańców województwa. Priorytetowym zadaniem w ramach tego działania będzie promowanie wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy, chęci do zmiany lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych, motywowanie do uczestnictwa w programach doskonalenia



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

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



ww. grupy, należy brać pod uwagę rozmaite potrzeby tych osób oraz ułatwić im dostęp do zróżnicowanych form wsparcia. Bardzo niekorzystne dla osób powyżej 50 roku życia w obecnej sytuacji demograficznej jest występowanie na rynku pracy zjawiska dyskryminacji wiekowej. W związku z tym, elementami pomocy, które mają doprowadzić do zwiększenia szans na podjęcie zatrudnienia powinny być instrumenty ukierunkowane na działania prowadzące do doskonalenia lub też zmiany kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach, kursach oraz możliwościach zdobycia doświadczenia zawodowego w miejscu pracy. Powinna być preferowana pomoc indywidualnego wsparcia, która uwzględniać będzie m. in. trening aktywnego poszukiwania pracy, personalne zajęcia z zakresu doradztwa zawodowego, diagnozę wiedzy i umiejętności oraz opracowanie indywidualnych planów działań. Ponadto, związana z założeniami reformy emerytalnej 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 ciągle podnoszenie umiejętności pracowników, co w konsekwencji powinno doprowadzić do sytuacji, w której powierzone zadania będą realizowane sprawniej, skuteczniej i w sposób odpowiednio dobrany do potrzeb zgłaszanych przez klienta. Dodatkowo należy dążyć do tego, aby informacje posiadane przez publiczne służby zatrudnienia m.in o zapotrzebowaniu pracodawców na kwalifikacje, zmian popytu na poszczególne zawody i specjalizacje były wystarczające bowiem odpowiednie ocenione wymagania konkretnych pracodawców w czasie procesu dopasowywania kwalifikacji osób poszukiwanych do specyficznych wymagań miejsca pracy jest warunkiem niezbędnym powodzenia tego działania. W związku z tym, rozwijanie i doskonalenie systemu gromadzenia danych pozwoli na: określenie kierunku szkoleń bezrobotnych, usprawnienie poradnictwa zawodowego, ułatwienie realizacji programów specjalnych dla aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych.

PRIORYTET II - WZROST POZIOMU JAKOŚCI KSZTAŁCENIA

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



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

Podnoszenie kompetencji kadr do potrzeb regionalnej gospodarki. Celem przykładowych działań realizowanych w tym obszarze jest przygotowanie mieszkańców Warmii i Mazur do funkcjonowania w zmieniających się warunkach społeczno-ekonomicznych poprzez nabywanie, podniesienie lub zmianę posiadanych kompetencji i kwalifikacji. Istotną rolę w tym procesie kształcenia odgrywa system kształcenia w szkołach. Jednak w gospodarce opartej na wiedzy konieczny jest dalszy rozwój jednostki w ramach kształcenia ustawicznego, tak aby jej kwalifikacje cały czas odpowiadały potrzebom gospodarki, rynku pracy i społeczeństwa. Dlatego też działania w zakresie podnoszenia kompetencji kadr do potrzeb regionalnej gospodarki powinny zmierzać w dwóch kierunkach. Z jednej strony powinny być skierowane na dostosowanie kształcenia zawodowego do potrzeb rynku przy jednoczesnym



podnoszeniu jego jakości. Z drugiej zaś, promować ideę i wzmacniać 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 napotykają wiele barier swojej aktywności, często też nie są do tej aktywności odpowiednio przygotowane i motywowane. Przyczyną wykluczenia społecznego bardzo często jest ubóstwo. Jest to istotny problem naszego województwa. Ubóstwo dotyczy zazwyczaj obszarów, na których występuje szczególne natężenie problemów, takich jak oddalenie od rynku pracy i związane z nim konsekwencje oraz niewystarczający dostęp do dobrej jakości niedrogich usług publicznych. Istotnym wyznacznikiem skali i zasięgu ww. problemów jest natężenie korzystania ze wsparcia systemu pomocy społecznej. Dominującymi powodami wsparcia udzielanego przez pomoc społeczną są bezrobocie, ubóstwo oraz niepełnosprawność, przy czym ponad 60 % osób (w stosunku do ogólnej liczby osób w rodzinach objętych pomocą społeczną) korzysta z tego wsparcia z powodu bezrobocia. W badaniach społecznych zminimalizowanie problemów ubóstwa i bezrobocia wskazywane jest, jako kwestia najpilniejsza do rozwiązania w regionie.



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

Ograniczanie poziomu wykluczenia zawodowego i społecznego mieszkańców. Realizacja tego działania możliwa będzie dzięki wykorzystaniu całego wachlarza instrumentów i usług zgodnego z Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. W dążeniu do ograniczenia wykluczenia zawodowego i społecznego niezbędne jest jednak poszukiwanie nowych form pomocy bądź promocja istniejących, mało rozpowszechnionych i wykorzystywanych w niedostatecznym stopniu. Zwiększaniu szans na zatrudnienie grup defaworyzowanych służyć będzie niewątpliwie wsparcie sektora ekonomii społecznej, a szczególnie spółdzielni socjalnych. Założenie spółdzielni socjalnej daje możliwość dla osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, przywrócenie na rynek pracy, a osobom bezrobotnym - aktywizację zawodową. Poprzez działalność spółdzielni socjalnej, członkowie jej mają szansę na odbudowanie i podtrzymanie umiejętności uczestniczenia w życiu społeczności lokalnej oraz zdolności do samodzielnego świadczenia pracy. W ramach tego działania podejmowane będą również inicjatywy



zmierzające do ograniczenia barier i zachowań dyskryminacyjnych wobec określonych grup, wynikających z utrzymywania się często nieuzasadnionych stereotypów. W tym celu wśród pracodawców realizowane będą akcje promocyjne, w ramach których upowszechniane będą informacje nt. korzyści związanych z zatrudnieniem osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w szczególności osób starszych i niepełnosprawnych. Nie należy zapominać, iż chcąc osiągnąć zwiększone zatrudnienie i zapobiegać wykluczeniu społecznemu, zwłaszcza wśród osób starszych, niewątpliwie należy zapewnić właściwą profilaktykę, opiekę zdrowotną, rehabilitacyjną.

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

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

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 ryzyka); 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 utrzymywania 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). Ściślejsze 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 celu łączenia 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 szerzej 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 wzmacniania 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 cieku 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 przełamujących 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; przełamania 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 Warmińsko-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 kalinigradzkim 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 osiągnięcia wspólnych korzyści gospodarczych. Do przewidywanych działań należą: wsparcie inicjatyw proeksploatacyjnych, działania na rzecz poprawy czystości wód Zalewu Wiślanego/Kalinigradzkiego, 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/Kalinigradzkiego 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

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w powiecie węgorzewskim na lata 2016-2020

Niniejszy Program został opracowany w oparciu o szczegółową analizę sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz doświadczenia i wnioski płynące z realizacji polityki zatrudnienia w latach ubiegłych. Program przedstawia problem bezrobocia na terenie powiatu w ujęciu statystycznym, analizy lokalnego



rynku pracy, charakterystykę grup wymagających wsparcia oraz, co najważniejsze, określa cele, zadania i wyzwania w zakresie przeciwdziałania bezrobociu i promocji zatrudnienia, które stawia przed sobą w ciągu najbliższych lat Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie.

Celem strategicznym programu jest „Rozwój lokalnego rynku pracy poprzez aktywizację zawodową, promocję zatrudnienia i przedsiębiorczości”. W kontekście wyznaczonego celu strategicznego zostały zdefiniowane cele taktyczne.

Cele taktyczne:

1. Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych oraz wzrost zatrudnienia, w tym grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz grup marginalizowanych jako element przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.
2. Poprawa sytuacji młodzieży, w tym absolwentów, na rynku pracy.
3. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz tworzenia nowych miejsc pracy.
4. Popularyzacja idei kształcenia ustawicznego jako środka przeciwdziałania bezrobociu.
5. Promocja usług i instrumentów rynku pracy wśród osób bezrobotnych, przedsiębiorców i pracodawców.
6. Rozwój partnerstwa i współpracy w obszarze partnerstwa lokalnego na rzecz promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu.
7. Podniesienie efektywności działań i jakości usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy.

Cele taktyczne zostały uszczegółowione poprzez przyjęcie celów operacyjnych.

- **Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych oraz wzrost zatrudnienia, w tym grup osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz grup marginalizowanych jako element przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.**

Osiągnięcie celu taktycznego umożliwi realizacja poniżej wskazanych celów operacyjnych:

1. Realizacja podstawowych usług rynku pracy (pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia) na rzecz osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz przedsiębiorców i pracodawców;
2. Realizacja działań aktywizujących skierowanych do osób bezrobotnych, takich jak m.in. staże zawodowe, prace interwencyjne, roboty publiczne, prace społecznie użyteczne;



3. Dostosowywanie usług i instrumentów rynku pracy do indywidualnych potrzeb i oczekiwań osób bezrobotnych oraz potrzeb lokalnego rynku pracy w szczególności poprzez: doskonalenie ustalania profilu pomocy dla osób bezrobotnych ułatwiającego ich kierowanie do odpowiednich form wsparcia, przygotowywanie Indywidualnych Planów Działania dla osób bezrobotnych będących indywidualną ścieżką powrotu osoby na rynek pracy, współpracę z doradcą klienta, utrzymywanie komunikacji z pracodawcami odnośnie ich zapotrzebowania na pracowników;
4. Podejmowanie działań wspierających osoby bezrobotne w aktywnym poszukiwaniu pracy poprzez: usługę poradnictwa zawodowego, wspieranie mobilności przestrzennej, zwiększenie dostępu do informacji o ofertach pracy, inspirowanie i organizowanie kontaktów osób bezrobotnych z pracodawcami (np. giełdy pracy), nawiązywanie kontaktów z pracodawcami w celu pozyskiwania ofert pracy, usługę pośrednictwa pracy za granicą w ramach systemu EURES ;
5. Podejmowanie działań wspierających osoby bezrobotne w zdobywaniu umiejętności i kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy w tym poprzez: organizację szkoleń dostosowanych do aktualnej sytuacji na rynku pracy dzięki komunikacji z pracodawcami oraz uwzględnianiu zawodów deficytowych i nadwyżkowych, organizację staży zawodowych i przygotowania zawodowego dorosłych w zawodach, na które istnieje zapotrzebowanie;
6. Poszerzenie współpracy z pracodawcami w celu zwiększenia ilości ofert pracy poprzez wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy (w tym stanowisk subsydiowanych i refundowanych);
7. Wsparcie pracodawców poprzez usługę poradnictwa zawodowego;
8. Realizacja programów promujących przedsiębiorczość i jej rozwój, w tym organizacja spotkań z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej oraz ubiegania się o formy wsparcia dla przedsiębiorców i pracodawców;
9. Pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych na realizację aktywnej polityki rynku pracy – realizacja projektów i programów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, rezerwy Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej;
10. Aktywizacja zawodowa i wspieranie zatrudnienia osób powyżej 50 r. ż.;
11. Działania aktywizujące i wspieranie zatrudnienia osób powyżej 29 r. ż. z uwzględnieniem osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy w ramach Regionalnego Programu Operacyjnego województwa warmińsko – mazurskiego;



12. Aktywizacja zawodowa i wspieranie zatrudnienia młodzieży w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój oraz przez stosowanie nowych instrumentów adresowanych do osób do 30 r. ż. wprowadzonych nowelizacją ustawy w 2014 roku i podczas późniejszych zmian ustawy;
13. Aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych i wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy dla tej grupy osób;
14. Aktywizacja społeczna i zawodowa osób oddalonych od rynku pracy w szczególności poprzez realizację Programu Aktywizacja i Integracja;
15. Wspieranie tworzenia i utrzymywania miejsc pracy pozwalających łączyć życie rodzinne z zawodowym (np. grant na telepracę, świadczenie aktywizacyjne, refundowanie kosztów opieki nad dzieckiem);
16. Promowanie aktywności osób bezrobotnych podejmujących zatrudnienie (np. wypłata dodatków aktywizacyjnych, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem, zwrot kosztów dojazdu lub zakwaterowania);
17. Prowadzenie monitoringu i analiz lokalnego rynku pracy.

➤ **Poprawa sytuacji młodzieży, w tym absolwentów, na rynku pracy.**

Osiągnięcie celu taktycznego realizacja poniższych celów operacyjnych:

1. Organizacja i współdziałanie w inicjatywach w obszarze rynku pracy (np. spotkania z młodzieżą szkół ponadgimnazjalnych) oraz zwiększenie zakresu współpracy z placówkami edukacyjnymi;
2. Promowanie wśród uczniów idei kształcenia ustawicznego i korzyści wynikających ze zwiększenia kwalifikacji;
3. Promowanie wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych pojęcia kontynuacji nauki;
4. Zapewnienie uczniom profesjonalnego doradztwa w zakresie kształcenia własnej ścieżki kariery,
5. Objęcie osób bez kwalifikacji lub mających trudności z podjęciem zatrudnienia poradnictwem zawodowym, w celu określenia kierunku kształcenia lub wypracowania indywidualnych ścieżek rozwoju zgodnie z posiadanymi predyspozycjami oraz oczekiwaniami osób bezrobotnych;
6. Upowszechnianie informacji o sytuacji i zmianach zachodzących na lokalnym rynku pracy, dostępnych formach wsparcia oraz o prognozach dotyczących zapotrzebowania na kwalifikacje i zawody;
7. Objęcie młodzieży usługami informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego;



8. Stworzenie możliwości zdobywania pierwszych doświadczeń zawodowych, aktualizacji dotychczasowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych poprzez organizację staży;
9. Wsparcie zatrudnienia osób młodych do 30 roku życia (prace interwencyjne, wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy dla skierowanego bezrobotnego, jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, bony szkoleniowe, bony stażowe, bony zatrudnieniowe);
10. Wsparcie mobilności przestrzennej osób młodych poprzez przyznawanie osobom mającym zamiar podjąć zatrudnienie poza miejscem zamieszkania bonów na zasiedlenie oraz zwrot kosztów dojazdu;
11. Wsparcie w postaci refundacji przez okres 12 miesięcy kosztów poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne zatrudnionych pracowników będących w wieku do 30 roku życia;
12. Pomoc w dostosowaniu kwalifikacji do potrzeb rynku pracy oraz w nabywaniu uprawnień do wykonywania zawodu;
13. Dostosowanie oferty szkoleniowej do potrzeb rynku pracy;
14. Zachęcanie osób bezrobotnych do samodzielnego, aktywnego poszukiwania pracy.

➤ **Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz tworzenia nowych miejsc pracy.**

Wypracowanie celu taktycznego umożliwi realizacja poniżej wskazanych celów operacyjnych:

1. Rozwój współpracy z pracodawcami w zakresie efektywnej realizacji usług i instrumentów rynku pracy;
2. Upowszechnianie informacji o usługach i instrumentach rynku pracy dostępnych dla pracodawców planujących zatrudnienie pracowników;
3. Profesjonalna realizacja usługi pośrednictwa pracy dla pracodawców, w tym skuteczna rekrutacja pracowników na zgłoszone oferty pracy;
4. Tworzenie nowych miejsc zatrudnienia, poprzez organizowanie prac interwencyjnych, wyposażenie lub doposażenie stanowisk pracy dla skierowanych bezrobotnych, organizacja robót publicznych;
5. Przyznawanie pożyczek na tworzenie miejsc pracy udzielanych z Funduszu Pacy przez Bank Gospodarstwa Krajowego;
6. Wsparcie finansowe osób bezrobotnych planujących podjęcie zatrudnienia lub działalności gospodarczej (w tym między innymi przyznawanie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej);



7. Wspieranie inicjatyw w zakresie ekonomii społecznej, w tym tworzenie spółdzielni socjalnych;
8. Finansowanie działań na rzecz kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego;
9. Wskazanie pracodawcom możliwych sposobów obniżenia kosztów zatrudnienia pracowników w celu niwelowania skali zjawiska szarej strefy na lokalnym rynku pracy;
10. Przeprowadzanie cyklicznych analiz potrzeb kadrowych przedsiębiorstw i identyfikacja kierunków zmian ich oczekiwań odnośnie kwalifikacji, umiejętności i kompetencji potencjalnych pracowników;
11. Pozyskiwanie zewnętrznych środków finansowych na realizację działań na rzecz rozwój przedsiębiorczości na lokalnym rynku pracy, w tym:
 - środków z Europejskiego Funduszu Społecznego,
 - środków rezerwy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

➤ **Popularyzacja idei kształcenia ustawicznego jako środka przeciwdziałania bezrobociu.**

Urzeczywistnienie celu taktycznego zapewni realizacja poniższych celów operacyjnych:

1. Sporządzanie listy zawodów i specjalności, na które istnieje zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy;
2. Upowszechnianie kierunków kształcenia zgodnych z potrzebami lokalnego rynku pracy;
3. Dostosowanie kwalifikacji osób bezrobotnych do potrzeb pracodawców;
4. Współpraca ze szkołami w zakresie upowszechnienia wśród uczniów gimnazjów i szkół ponadgimnazjalnych wiedzy na temat sytuacji na lokalnym rynku pracy (w tym „Barometru zawodów”) niezbędnej do podejmowania decyzji zawodowych;
5. Organizowanie szkoleń zawodowych dla osób bezrobotnych w celu nabycia lub uzupełnienia kwalifikacji zawodowych;
6. Finansowanie osobom bezrobotnym kosztów studiów podyplomowych, egzaminów / licencji;
7. Przyznawanie osobom bezrobotnym nieposiadającym kwalifikacji zawodowych stypendiów z tytułu podjęcia dalszej nauki;
8. Organizowanie przygotowania zawodowego dorosłych realizowanego według programu ukierunkowanego na nabywanie umiejętności praktycznych oraz wiedzy teoretycznej, niezbędnych do wykonywania zadań zawodowych;
9. Badanie predyspozycji zawodowych osób bezrobotnych i poszukujących pracy jako element planowania kariery zawodowej;



10. Upowszechnianie informacji o Krajowym Funduszu Szkoleniowym oraz udzielanie pracodawcom dofinansowania na kształcenie ustawiczne pracowników i pracodawców w zakresie: określenia potrzeb pracodawcy w zakresie kształcenia ustawicznego w związku z ubieganiem się o sfinansowanie tego kształcenia ze środków Krajowego Funduszu szkoleniowego, o dofinansowania kosztów kursów oraz studiów podyplomowych realizowanych z inicjatywy pracodawcy lub za jego zgodą, o dofinansowania kosztów egzaminów umożliwiających uzyskanie dokumentów potwierdzających nabycie umiejętności, kwalifikacji lub uprawnień zawodowych, o dofinansowania kosztów badań lekarskich i psychologicznych wymaganych do podjęcia kształcenia lub pracy zawodowej po zakończonym kształceniu, o dofinansowania kosztów ubezpieczeń od następstw nieszczęśliwych wypadków w związku z podjętym kształceniem.

➤ **Promocja usług i instrumentów rynku pracy wśród osób bezrobotnych, przedsiębiorców i pracodawców.**

Cel taktyczny zostanie uzyskany poprzez wypracowanie założonych do niego celów operacyjnych:

1. Upowszechnianie wśród osób bezrobotnych informacji na temat usług i instrumentów rynku pracy;
2. Nawiązywanie kontaktów z pracodawcami w zakresie promowania usług i instrumentów rynku pracy jako atrakcyjnych form wsparcia i uświadamiania im korzyści płynących z pomocy uzyskiwanej z PUP;
3. Promowanie wśród pracodawców dostępnych instrumentów rynku pracy wspierających zatrudnienie osób do 30 r. ż., osób powyżej 29 i 50 r. ż., osób niepełnosprawnych;
4. Opracowanie katalogu form pomocy oferowanej przez PUP osobom bezrobotnym i pracodawcom;
5. Rozszerzenie i udoskonalenie promocji usług i form wsparcia świadczonych przez PUP na stronie internetowej urzędu;
6. Organizacja spotkań i wydarzeń promujących usługi i instrumenty rynku pracy wśród osób bezrobotnych i pracodawców (np. spotkania informacyjne, Dni Otwarte PUP);
7. Promocja usług i instrumentów rynku pracy oraz działalności urzędu za pośrednictwem lokalnych mediów i partnerów rynku pracy.



➤ **Rozwój partnerstwa i współpracy w obszarze partnerstwa lokalnego na rzecz promocji zatrudnienia i przeciwdziałania bezrobociu.**

Realizację celu taktycznego zapewni wdrożenie wyszczególnionych celów operacyjnych:

1. Współpraca z partnerami rynku pracy w zakresie przygotowywania i realizacji projektów lokalnych na rzecz promocji zatrudnienia;
2. Doskonalenie współpracy z jednostkami samorządu terytorialnego, instytucjami pomocy społecznej, organizacjami pozarządowymi oraz innymi partnerami rynku pracy działającymi na rzecz przeciwdziałania bezrobociu;
3. Wymiana informacji w zakresie realizowanych i planowanych przedsięwzięć oraz wymiana doświadczeń pomiędzy instytucjami realizującymi programy na lokalnym rynku pracy;
4. Doskonalenie współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie m.in. w zakresie realizacji programów regionalnych na rzecz przeciwdziałania bezrobociu;
5. Współpraca z innymi powiatowymi urzędami pracy w zakresie wymiany informacji, doświadczeń oraz podejmowania inicjatyw na rzecz aktywizacji zawodowej i promocji zatrudnienia.

➤ **Podniesienie efektywności działań i jakości usług świadczonych przez Powiatowy Urząd Pracy.**

Osiągnięcie celu taktycznego zapewni realizacja wskazanych celów operacyjnych:

1. Dążenie do wprowadzenia efektywniejszego modelu wydatkowania środków finansowych Funduszu Pracy i innych źródeł poprzez: wzrost efektywności zatrudnieniowej realizowanych form wsparcia, zmniejszenie wskaźnika efektywności kosztowej podstawowych form aktywizacji zawodowej, eliminowanie kosztów związanych z finansowaniem nieefektywnych instrumentów rynku pracy, kierowanie instrumentów rynku pracy do pracodawców pod kątem zapewnienia trwałości zatrudnienia osoby bezrobotnej po okresie aktywizacji zawodowej;
2. Pozyskiwanie dodatkowych środków finansowych na realizację działań na rzecz aktywizacji zawodowej i wzrostu zatrudnienia osób bezrobotnych;
3. Wzmocnienie i udoskonalenie usług świadczonych przez PUP;
4. Doskonalenie kadry urzędu m.in. poprzez kursy, szkolenia, seminaria, konferencje, studia podyplomowe i samokształcenie, zwiększenie jej wiedzy merytorycznej w zakresie realizowanych zadań i obowiązków;



5. Wykorzystywanie dostępnych technologii informatycznych umożliwiających kontakt z osobami bezrobotnymi, poszukującymi pracy i pracodawcami oraz sprawną wymianę informacji;
6. Poglębianie analiz lokalnego rynku pracy poprzez wykorzystywanie dostępnych metodologii oraz przeprowadzania badań własnych pod kątem potrzeb osób bezrobotnych i pracodawców;

Źródło: „Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w powiecie węgorzewskim na lata 2016-2020”- załącznik do UCHWAŁY NR XX/88/2016 Rady Powiatu w Węgorzewie z dnia 25 maja 2016 roku.

Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Węgorzewskiego na lata 2016-2023

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

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

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



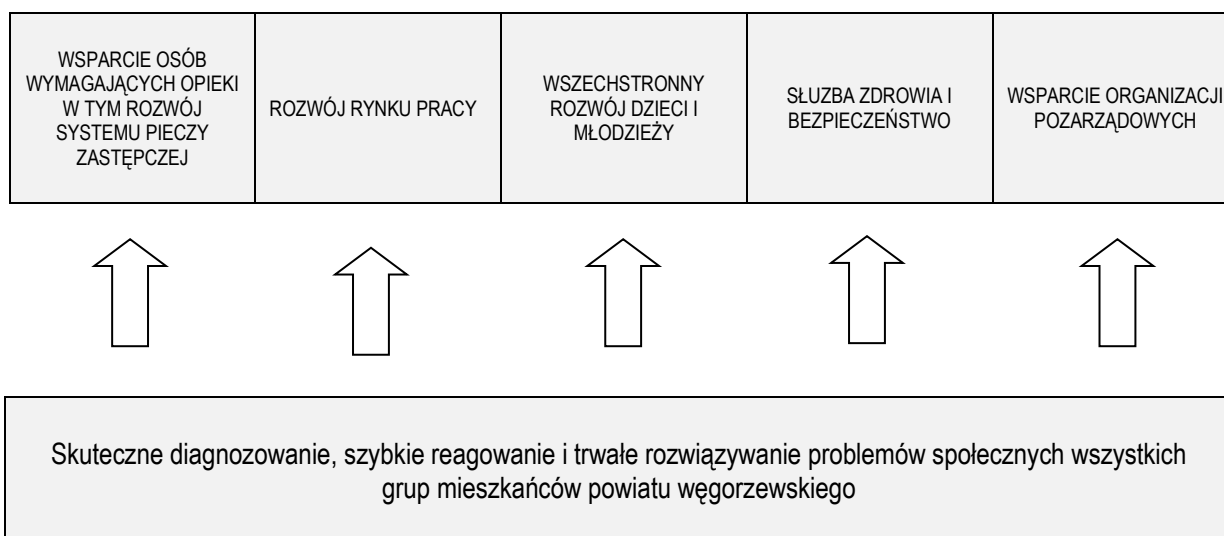
Misją Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych powiatu węgorzewskiego na lata 2016 – 2023 jest:

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

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

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

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





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

Cel szczegółowy nr 1:

Wsparcie osób starszych i niepełnosprawnych

Cel szczegółowy nr 2:

Rozwój systemu pieczy zastępczej

Cel szczegółowy nr 3:

Wsparcie dla osób doświadczających sytuacji kryzysowych

Realizacja celu strategicznego: Rozwój rynku pracy

Cel szczegółowy nr 1:

Wsparcie dla osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych

Przykładowe sposoby realizacji celu:

- Współpraca z Urzędem Pracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych,
- Stworzenie banku ofert pracy skierowanych do ludzi bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych,
- Organizacja spotkań i szkoleń podnoszących kwalifikacje zawodowe ludzi bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych,
- Organizacja spotkań ludzi bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych z potencjalnymi pracodawcami,
- Rozwój systemu komunikacji w zakresie dojazdów do miejsc pracy,
- Organizacja spotkań mających na celu promowanie idei samozatrudnienia,
- Pomoc materialna.

Cel szczegółowy nr 2:

Redukowanie psychospołecznych skutków bezrobocia

Przykładowe sposoby realizacji celu:



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

Cel szczegółowy nr 3:

Rozwijanie kompleksowego systemu wsparcia dla osób bezrobotnych

Przykładowe sposoby realizacji celu:

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

Cel szczegółowy nr 4:

Rozwój sieci współpracy w zakresie wsparcia osób bezrobotnych i długotrwale bezrobotnych

Przykładowe sposoby realizacji celu:

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



Cel szczegółowy nr 5:

Rozwój ekonomii społecznej

Przykładowe sposoby realizacji celu:

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

Cel szczegółowy nr 6:

Dostosowanie oferty edukacyjnej do potrzeb rynku pracy

Przykładowe sposoby realizacji celu:

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

Realizacja celu strategicznego: Wszechstronny rozwój dzieci i młodzieży

Cel szczegółowy nr 1:

Zwiększanie aktywności fizycznej dzieci i młodzieży

Cel szczegółowy nr 2:

Profilaktyka uzależnień u dzieci i młodzieży

Cel szczegółowy nr 3:

Rozwój wiedzy i umiejętności dzieci i młodzieży

Cel szczegółowy nr 4:

Promocja pozytywnych zachowań i wzorców



Cel szczegółowy nr 5:

Włączenie obywatelskie dzieci i młodzieży

Cel szczegółowy nr 6:

Animacja czasu wolnego dzieci i młodzieży

Realizacja celu strategicznego: Służba zdrowia i bezpieczeństwo

Cel szczegółowy nr 1:

Rozwój usług medycznych i rehabilitacyjnych

Cel szczegółowy nr 2:

Wsparcie systemu opieki paliatywnej

Cel szczegółowy nr 3:

Poprawa bezpieczeństwa w powiecie, w tym bezpieczeństwa na wodzie

Realizacja celu strategicznego: Wsparcie aktywności obywatelskiej

Cel szczegółowy nr 1:

Wsparanie inicjatyw oddolnych i pro-obywatelskich

Cel szczegółowy nr 2:

Wsparanie rozwoju organizacji pozarządowych

Cel szczegółowy nr 3:

Integracja społeczności powiatu

Cel szczegółowy nr 4:

Rozwój idei wolontariatu



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

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

Analiza krajowych ofert pracy zgłaszanych przez pracodawców

W okresie styczeń 2019 r. – grudzień 2019 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie zgłoszono 256 ofert pracy na łączną liczbę 368 stanowisk pracy. Niejednokrotnie zgłaszana oferta stanowiła połączenie 2 stanowisk/zawodów.

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

- robotnik gospodarczy;
- pomocniczy robotnik budowlany;
- robotnik budowlany;
- sprzedawca.

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	pomocniczy robotnik budowlany	35
2	szpachlarz	1
3	technik farmaceuta	2
4	pomoc kuchenna	10



5	sprzedawca	29
6	pracownik obsługi biurowej	4
7	cukiernik	1
8	robotnik gospodarczy	62
9	opiekunka środowiskowa	3
10	specjalista ds. rachunkowości	1
11	pozostali specjaliści ds. administracji i rozwoju	3
12	statystyk medyczny	2
13	pozostali pracownicy ds. rachunkowości i księgowości	1
14	pracownik obsługi klienta w instytucji finansowej	3
15	barman / kelner	9
16	opiekunka	1
17	opiekun osoby starszej	3
18	robotnik budowlany	29
19	sprzedawca na stacji paliw	9
20	intendent	3
21	pomoc magazyniera	2
22	specjalista ds. bezpieczeństwa wewnętrznego	1
23	pomocniczy robotnik drogowy	4
24	sprzedawca w branży mięsnej	3
25	magazynier	2
26	mechanik pojazdów samochodowych	4
27	sprzątaczką	8



28	pracownik pomocniczy obsługi hotelowej / konserwator	3
29	pracownik obsługi hotelowej	1
30	technik mechatronik	1
31	terapeuta zajęciowy	2
32	ceramik	1
33	asystent nauczyciela	2
34	gospodarz domu	3
35	specjalista ds. sprzedaży	3
36	konserwator	1
37	sortowacz	8
38	logopeda	1
39	pracownik socjalny	1
40	monter kamiennych elementów budowlanych	1
41	czyściciel pojazdów	2
42	stolarz	4
43	kosmetyczka	2
44	technik prac biurowych	7
45	brukarz	1
46	ślusarz	1
47	kierowca	2
48	mechanik	2
49	elektryk	3
50	murarz	4



51	technik robót wykończeniowych w budownictwie	1
52	wychowawca w placówkach oświatowych	1
53	pomocnik mechanika	1
54	kierowca pojazdów ciężarowych	1
55	kucharz	9
56	zaopatrzeniowiec	1
57	hydraulik	1
58	sekretarka medyczna	1
59	salowa	1
60	szkutnik	1
61	robotnik pomocniczy w gospodarstwie rybackim	1
62	repcjonista	1
63	gospodarz obiektu	2
64	informatyk	1
65	nauczyciel przedmiotów zawodowych technicznych w zawodzie szkutnik	1
66	młodszy asystent	2
67	laborant	1
68	operator maszyn do produkcji wyrobów z tworzyw sztucznych	4
69	pracownik obsługi klienta	1
71	kierownik stacji paliw	1
72	kierownik sklepu	1
73	majster wodno-kanalizacyjny	1
74	pielęgniarka	1



75	pracownik ds. kadrowych	1
76	młodszy opiekun w domu pomocy społecznej	1
77	operator urządzeń oczyszczania ścieków	1
78	nauczyciel przedszkola	3
79	opiekunka dziecięca	1
80	kierowca pomocy drogowej	1
81	monter sieci wodno - kanalizacyjnych	2
82	palacz	8
83	prezes	1
84	pilarz kamienia	1
85	asystent rodziny	1
86	asystent nauczyciela przedszkola	2
87	nauczyciel języka niemieckiego	1
88	pozostali pracownicy obsługi biurowej	1
89	cieśla szalunkowy	2
90	dozorca - palacz C.O.	1
91	ślusarz / spawacz	1
92	technik administracji	1
93	fizjoterapeuta	1
94	technik informatyk	1
95	murarz - tynkarz	5
96	sprzedawca Wild Bean Cafe	1
97	specjalista ds. nieruchomości	1



98	elektromechanik pojazdów samochodowych	1
99	pilarz	1

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

Analiza ofert pracy EURES

Do najbardziej poszukiwanych zawodów za granicą w 2019 r. należą m.in.: pracownicy do zbiorów warzyw i owoców, pracownicy produkcji, animatorzy, pracownicy montażu.

Zestawienie ofert pracy EURES zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie za okres styczeń 2019 r. – grudzień 2019 r. zawiera poniższa tabela.

Tabela nr 2.2 Zestawienie ofert pracy EURES zarejestrowanych w 2019 roku

Zestawienie ofert pracy EURES zarejestrowanych w 2019r.			
Lp.	Oferty pracy		
	Kraj	Tłumaczenie nazwy stanowiska pracy na język polski zgodnie z informacją z WUP	Liczba wakatów
1	Austria	technik serwisu	2
2	Austria	fizjoterapeuta	1
3	Austria	rzeźnik	4
4	Belgia	kierowca kat. C	3
5	Belgia	tylnik	1
6	Belgia	operator wycinarki matrycowej w przemyśle tekturowym	1
7	Belgia	zbiór jabłek i gruszek	25
8	Belgia	operator frezarki CNC	1
9	Belgia	pracownik do zbioru owoców	10
10	Belgia	pracownik sezonowy w ogrodnictwie	5
11	Belgia	pracownik do zbioru truskawek	1



12	Belgia	zbiór grzybów - pieczarek	4
13	Belgia	inspektor techniczny i do spraw upraw	1
14	Belgia	osoba odpowiedzialna za uprawy	1
15	Belgia	technik do spraw upraw	1
16	Bułgaria	doradca klienta	2
17	Bułgaria	doradca techniczny klienta	1
18	Chorwacja	animator	20
19	Chorwacja	specjalista ds. obsługi klienta	2
20	Chorwacja	kierowca autobusu	6
21	Czechy	fizjoterapeuta	2
22	Czechy	pracownik montażu	29
23	Czechy	konsultant ds. obsługi klienta z językiem angielskim	5
24	Czechy	sprzedawca w sklepie internetowym	1
25	Czechy	kierowca ciężarówki	6
26	Czechy	górnik chodnikowy	75
27	Czechy	magazynier	17
28	Czechy	spawacz	7
29	Czechy	operator produkcji	7
30	Czechy	ustawiacz maszyn sterowanych numerycznie	4
31	Czechy	ślusarz / spawacz	3
32	Czechy	szlifierz	1
33	Czechy	pracownik montażu	30
34	Czechy	pracownik produkcji - produkcja opon	14
35	Czechy	ustawiacz operator maszyn	2



36	Czechy	Spedytor	1
37	Czechy	kierowca autobusu	5
38	Czechy	operator maszyn produkcyjnych	1
39	Dania	dostawca gazet i listów	1
40	Dania	programista sterowników PLC	1
41	Dania	pracownik odlewni	1
42	Dania	kierownik gospodarstwa rolnego	2
43	Dania	kierownik produkcji	3
44	Dania	inżynier rolnictwa	2
45	Estonia	pracownik do wytwarzania elementów betonowych	6
46	Estonia	personel załogi pokładowej	15
47	Estonia	szwaczka	2
48	Estonia	przedstawiciel handlowy	1
49	Estonia	operator CNC	3
50	Estonia	pracownik budowlany	5
51	Estonia	kucharz - pomocnik szefa kuchni	2
52	Estonia	pracownik ogólnobudowlany	10
53	Estonia	kierowca CE	2
54	Finlandia	kucharz	8
55	Finlandia	kelner	4
56	Francja	technik lotnictwa- mechanik elektryk systemów B2, B1	20
57	Francja	jeździec treningowy w stadninie koni wyścigowych	1
58	Francja	technik testowy poduszek powietrznych	1
59	Grecja	kelner - barman	15



60	Grecja	pokojówka	15
61	Hiszpania	stolarz / cieśla okrętowy	4
62	Hiszpania	pracownik do zbioru truskawek	300
63	Hiszpania	odlewnik	2
64	Hiszpania	pracownik produkcji	5
65	Hiszpania	animator czasu wolnego	30
66	Hiszpania	animator sportowy	5
67	Hiszpania	animator dziecięcy	5
68	Hiszpania	animator młodzieżowy	5
69	Holandia	pracownik do przycinania drzewek owocowych	8
70	Holandia	praca przy kwiatkach	15
71	Holandia	pracownik sezonowy w rolnictwie	65
72	Holandia	pracownik do zbioru, pielęgnacji i uprawy truskawek malin i pora	20
73	Holandia	pracownik przy zbiorze warzyw z rodziny sałat	50
74	Holandia	pracownik do zbioru truskawek w szklarni	75
75	Holandia	pracownik do zbioru truskawek i rabarbaru na polu	5
76	Holandia	pracownik do zbioru szparagów	14
77	Holandia	pracownik do zbioru czerwonej porzeczki	20
78	Holandia	pracownik do zrywania kwiatów w tunelach i na polu	3
79	Holandia	pracownik do zbioru szparagów, truskawek i pieleniu chwastów na polu dyniowym	3
80	Holandia	pracownik do zbioru i sortowania szparagów	30
81	Holandia	pracownik do sprzętania kempingu	6
82	Holandia	opiekun hodowli trzody chlewnej	1
83	Holandia	praca przy czyszczeniu i pakowaniu kopru	6



84	Holandia	pracownik do uprawy sadzonek roślin doniczkowych	25
85	Holandia	pracownik do zbioru pieczarek	38
86	Holandia	inspektor weterynaryjny	24
87	Holandia	pracownik do zbioru wiśni, jabłek i gruszek	127
88	Holandia	pracownik szklarni - uprawa róż	10
89	Holandia	pracownik do zbioru czereśni	10
90	Holandia	pracownik produkcji / operator maszyny	65
91	Holandia	pracownik do zbierania i sortowania kwiatów	7
92	Holandia	pracownik do sortowania i pakowania sadzonek truskawek	15
93	Holandia	pracownik do obróbki cebulek tulipanów	58
94	Holandia	pracownik do zbioru borówki	2
95	Holandia	pracownik do pracy przy kwiatkach	30
96	Holandia	pracownik do pakowania i sortowania cebulek kwiatowych	20
97	Holandia	pracownik do uprawy roślin w szkółce roślin	36
98	Holandia	pracownik do zbioru kalafiora	19
99	Holandia	pracownik do przerywania zawiązków owoców jabłoni i gruszy	2
100	Holandia	pracownik do maszynowego zbioru brukselki	3
101	Holandia	pracownik do sortowania oraz pakowania owoców miękkich	2
102	Holandia	pracownik do upraw kwiatów w szklarni	12
103	Holandia	pracownik do sprzątania kempingu	10
104	Irlandia	opiekun w domu opieki	7
105	Irlandia	kierowca kat. C	4
106	Irlandia	operator produkcji w przetwórstwie mięsnym	85
107	Irlandia	kierowca ciężarówki przegubowej	8



108	Irlandia	kierowca wywrotki	2
109	Irlandia	asystent ds. opieki zdrowotnej	10
110	Irlandia	pielęgniarka	21
111	Irlandia	opiekun w domu opieki	15
112	Irlandia	opiekun w domach prywatnych	6
113	Litwa	izolator	10
114	Litwa	monter konstrukcji stalowych	10
115	Niemcy	opiekun osób starszych	19
116	Niemcy	pielęgniarka	25
117	Niemcy	pomocniczy opiekun osób starszych	1
118	Niemcy	operator obrabiarki	5
119	Niemcy	mechanik przemysłowy	7
120	Niemcy	mechatronik	5
121	Niemcy	spawacz MAG	14
122	Niemcy	kierownik sali śniadaniowej	1
123	Niemcy	elektryk	44
124	Niemcy	kelner - barman	13
125	Niemcy	kucharz	13
126	Niemcy	pracownik magazynu	19
127	Niemcy	sprzedawca	7
128	Niemcy	pomoc kuchenna	10
129	Niemcy	repcjonista	1
130	Niemcy	spedytor	2



131	Niemcy	rzeźnik - wędliniarz	8
132	Niemcy	operator maszyn do wykopów głębokościowych	5
133	Niemcy	murarz	11
134	Niemcy	asystent opiekuna osoby starszej	6
135	Niemcy	operator wózka widłowego	10
136	Niemcy	dysponent	1
137	Niemcy	malarz	18
138	Niemcy	operator CNC	7
139	Niemcy	elektronik / elektryk	6
140	Niemcy	glazurnik	7
141	Niemcy	monter sieci sanitarno - grzewczych	5
142	Niemcy	inżynier elektronik	4
143	Niemcy	pokojowa	1
144	Niemcy	stolarz – operator maszyny Hundegger K2	1
145	Niemcy	dekarz	17
146	Niemcy	kierowca kat. CE	3
147	Niemcy	mechatronik / mechanik samochodowy	3
148	Niemcy	kierowca	1
149	Niemcy	konserwator	1
150	Niemcy	sprzątaczką	2
151	Niemcy	kosmetyczka	12
152	Niemcy	monter instalacji sanitarnych, grzewczych i klimatyzacji	23
153	Niemcy	operator maszyn	1
154	Niemcy	technik mechanik - operator obrabiarek skrawających	1



155	Niemcy	pracownik ds. zaopatrzenia	1
156	Niemcy	spawacz WIG, MAG, MIG	1
157	Niemcy	mechanik przemysłowy	5
158	Niemcy	sprzedawca na stacji paliw	1
159	Niemcy	operator ładowarki próżniowej	1
160	Niemcy	przedstawiciel handlowy	1
161	Niemcy	technolog - przemysł maszynowy	1
162	Niemcy	monter szaf sterowniczych	2
163	Niemcy	monter elementów przeciwpożarowych	1
164	Niemcy	pracownik działu zaopatrzenia	1
165	Niemcy	frezer CNC	4
166	Niemcy	kierownik budowy	1
167	Niemcy	pracownik pomocniczy w restauracji	6
168	Niemcy	inwentaryzator na dziennej zmianie	5
169	Niemcy	pracownik do zbierania pieczarek	11
170	Niemcy	pracownik do zbierania szparagów	8
171	Niemcy	specjalista ds. logistyki magazynowej	1
172	Niemcy	pracownik produkcji	15
173	Niemcy	monter izolacji przemysłowych	5
174	Niemcy	operator maszyn i instalacji	5
175	Niemcy	pakowacz	17
176	Niemcy	operator dźwigu	5
177	Niemcy	monter opon / wulkanizator	5
178	Niemcy	monter kanalizacji drogowej	5



179	Niemcy	cieśla szalunkowy	12
180	Niemcy	pracownik produkcyjny w przemyśle metalurgicznym	7
181	Niemcy	betoniarz	11
182	Niemcy	zbrojarz / betoniarz	10
183	Niemcy	konserwator szczelności instalacji	10
184	Niemcy	monter klimatyzacji	5
185	Niemcy	elektromechanik	5
186	Niemcy	kreślarz techniczny telefonii komórkowej	1
187	Niemcy	technik / serwisant	2
188	Niemcy	ogrodnik	1
189	Niemcy	operator maszyn do wykopów głębokościowych	1
190	Niemcy	pomocnik w przemyśle spożywczym	6
191	Niemcy	kierowca autobusu	3
192	Niemcy	pracownik do obsługi ładunku na dźwigu	2
193	Niemcy	spawacz aluminiowy	1
194	Niemcy	stolarz meblowy	4
195	Niemcy	pracownik restauracji	3
196	Niemcy	pomocnik w odlewni	3
197	Niemcy	piekarz / cukiernik	4
198	Niemcy	operator żurawia	1
199	Niemcy	elektrotechnik	1
200	Niemcy	programista robotów	1
201	Niemcy	dojarz	2
202	Niemcy	technik elektronik / automatyk	1



203	Niemcy	pomocnik w gospodarstwie rolnym	20
204	Niemcy	sprzedawca w piekarni	2
205	Niemcy	programista SPS	1
206	Niemcy	sprzedawca w piekarni	2
207	Niemcy	pomocnik monter sieci sanitarnych , grzewczych i klimatyzacyjnych	1
208	Niemcy	ślusarz	13
209	Niemcy	inżynier budownictwa	3
210	Niemcy	technik budownictwa	2
211	Niemcy	kreślarz konstrukcji i planów	2
212	Niemcy	sortowacz	2
213	Niemcy	komisjoner	29
214	Niemcy	mechanik samochodowy	2
215	Niemcy	kierowca betoniarki	1
216	Niemcy	osoba do sprzątania obiektów wakacyjnych	4
217	Niemcy	koordynator prac na magazynach	1
218	Niemcy	pracownik robót wiertniczych, wyburzeniowych i rozbiórkowych	1
219	Niemcy	pracownik biurowy	2
220	Niemcy	pomocnik hydraulika	1
221	Niemcy	specjalista ds. biotechnologii roślin	2
222	Niemcy	pracownik porządkowy	1
223	Niemcy	pracownik przy produkcji żywności	1
224	Niemcy	pracownik robót ziemnych	1
225	Niemcy	blacharz	2
226	Niemcy	pomocnik przy gospodarowaniu odpadami	4



227	Niemcy	architekt	2
228	Niemcy	mechanik instalacji przemysłowych	1
229	Niemcy	monter instalacji elektrycznych	2
230	Niemcy	wychowawca / nauczyciel w przedszkolu	4
231	Niemcy	położna	5
232	Niemcy	pracownik w metalu	1
233	Niemcy	spedytor / logistyk	7
234	Niemcy	monter rusztowań	1
235	Niemcy	elektronik w branży lotniczej	3
236	Niemcy	mechanik w branży lotniczej	3
237	Niemcy	plytkarz - praktyczna nauka zawodu w szkole	1
238	Niemcy	spawacz TIG	1
239	Niemcy	pracownik budowlany	2
240	Niemcy	pomocnik elektryka	1
241	Niemcy	operator maszyn i urządzeń w przemyśle spożywczym	2
242	Niemcy	tapicer	1
243	Niemcy	pracownik w drukarni	2
244	Niemcy	monter instalacji telekomunikacyjnych	10
245	Niemcy	monter konstrukcji stalowych	1
246	Niemcy	fizjoterapeuta	1
247	Niemcy	kierowca samochodu typu betoniarka	1
248	Niemcy	administrator systemu IT	1
249	Niemcy	pomocnik w branży metalowej	4
250	Niemcy	ładowacz nieczystości	4



251	Niemcy	pracownik biurowy - specjalista projektów unijnych	1
252	Niemcy	manager regionalny	1
253	Niemcy	pracownik w logistyce	3
254	Niemcy	serwisant maszyn przemysłowych	2
255	Norwegia	rzeźnik - ubojowiec	30
256	Norwegia	szeff kuchni	2
257	Norwegia	mechanik samochodowy	2
258	Norwegia	Web developer	2
259	Norwegia	pracownik do oczyszczania przemysłowego	5
260	Norwegia	elektryk	31
261	Norwegia	pokojuwka	2
262	Norwegia	menadżer restauracji	1
263	Norwegia	kucharz	11
264	Norwegia	sprzedawca w sklepie z pamiątkami	2
265	Norwegia	kelner	7
266	Norwegia	pracownik produkcyjny - przetwórstwo krabów	40
267	Norwegia	spawacz TIG	3
268	Norwegia	hydraulik przemysłowy	5
269	Norwegia	pracownik do oklejania samochodów i przyciemniania szyb	1
270	Norwegia	monter rusztowań	5
271	Norwegia	malarz budowlany	5
272	Norwegia	glazurnik	5
273	Norwegia	monter wentylacji	5
274	Norwegia	elektryk niskiego napięcia	5



275	Norwegia	ogrodnik	1
276	Norwegia	fryzjer męski	2
277	Norwegia	nauczyciel eurytmii	1
278	Norwegia	cieśla / stolarz budowlany	6
279	Norwegia	konsultant ds. rekrutacji	1
280	Norwegia	pracownik farmy warzywnej	2
281	Norwegia	instruktor gimnastyki artystycznej i rytmicznej	1
282	Norwegia	dentysta	3
283	Norwegia	mechanik motocyklowy	4
284	Norwegia	malarz samochodowy	1
285	Norwegia	lekarz neurolog	7
286	Norwegia	lekarz gastrolog	1
287	Norwegia	lekarz onkolog	1
288	Norwegia	rozbieracz	5
289	Norwegia	kierowca autobusu	30
290	Norwegia	sprzedawca biletów	20
291	Portugalia	pracownik do zbioru malin	147
292	Słowacja	kucharz	2
293	Słowacja	pomoc kuchenna	2
294	Słowacja	kelner	2
295	Słowenia	kucharz	1
296	Szwajcaria	pomoc stomatologiczna	1
297	Szwecja	pracownik przy sadzeniu lasu	25
298	Szwecja	operator koparki	5



299	Szwecja	Brygadzysta w ogrodnictwie	1
300	Szwecja	pracownik do zbioru truskawek	30
301	Szwecja	malarz	2
302	Szwecja	spawacz MIG/ TIG / MAG	2
303	Szwecja	inżynier / technik mechanik lotniczy	2
304	Szwecja	zbrojarz / betoniarz	4
305	Szwecja	kierowca samochodu ciężarowego	5
306	Szwecja	pielęgniarka	20
307	Szwecja	mechanik autobusów i samochodów ciężarowych	1
308	Wielka Brytania	kierownik produkcji	1
309	Wielka Brytania	personel sprzątający	20
310	Wielka Brytania	kierownik personelu sprzątającego	1
311	Wielka Brytania	pracownik produkcji	6
312	Wielka Brytania	kierownik działu sprzedaży	1
313	Wielka Brytania	lider zespołu sprzedaży	1
314	Wielka Brytania	operator maszyn	1
315	Wielka Brytania	pracownik szklarni	50
316	Wielka Brytania	pracownik działu zamówień	1
317	Wielka Brytania	ładowacz	2
318	Wielka Brytania	kierownik magazynu	1
319	Wielka Brytania	robotnik w przetwórstwie spożywczym	1
320	Wielka Brytania	pracownik magazynu / operator wózka widłowego	1
321	Wielka Brytania	asystent ds. zapewnienia jakości	2

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 2019 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 MAKSYMALNIE NADWYŻKOWE</i> Ustawiacze i operatorzy obrabiarek do metali i pokrewni

Tabela 3.2 Zawody zrównoważone w powiecie węgorzewskim

Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
RÓWNOWAGA	Kierownicy do spraw innych typów usług gdzie indziej niesklasyfikowani

Tabela 3.3 Zawody deficytowe w powiecie węgorzewskim

Zaklasyfikowanie	Grupa elementarna
DEFICYT	<i>ZAWODY MAKSYMALNIE DEFICYTOWE</i> Kierownicy ds. logistyki i dziedzin pokrewnych Czyszciciele pojazdów Pracownicy ds. kredytów, pożyczek i pokrewni Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy Specjaliści ds. higieny, bezpieczeństwa pracy i ochrony środowiska
	<i>ZAWODY DEFICYTOWE</i> Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani Pracownicy wsparcia rodziny, pomocy społecznej i pracy socjalnej Kierownicy ds. marketingu i sprzedaży Specjaliści ds. sprzedaży (z wyłączeniem technologii informacyjno-komunikacyjnych) Pracownicy obsługi technicznej biur, hoteli i innych obiektów Asystenci nauczycieli Sprzedawcy w stacji paliw

Źródło: „Informacja sygnałna za I półrocze 2019r.”



Tabela 3.4 Ranking zawodów o największym wskaźniku intensywności nadwyżki w I półroczu 2019 r. w województwie warmińsko-mazurskim

Zaklasyfikowanie	Nazwa zawodu
NADWYŻKA	<i>ZAWODY MAKSYMALNIE NADWYŻKOWE</i>
	Właściciele sklepów Dietetycy i specjaliści ds. żywienia Operatorzy maszyn wykończalniczych wyrobów włókienniczych Operatorzy maszyn tkackich i dziewiarskich Monterzy budownictwa wodnego
	<i>ZAWODY NADWYŻKOWE</i>
	Pracownicy przy pracach przygotowawczych do druku Rybacy śródlądowi Operatorzy urządzeń telekomunikacyjnych Kierownicy w instytucjach usług wyspecjalizowanych gdzie indziej niesklasyfikowani Wizytatorzy i specjaliści metod nauczania Introligatorzy i pokrewni Operatorzy urządzeń rejestracji i transmisji dźwięku Formiarze odlewniczy i pokrewni Technicy nauk biologicznych (z wyłączeniem nauk medycznych) Monterzy maszyn i urządzeń mechanicznych Opiekunowie dziecięcy Robotnicy wykonujące prace proste w rybołówstwie i zakładach akwakultury Ładowacze nieczystości Posadzkarze, parkieciarze i glazurnicy Monterzy konstrukcji budowlanych i konserwatorzy budynków Sekretarki (ogólne) Operatorzy urządzeń do wyrobu masy papierniczej i produkcji papieru

Tabela 3.5 Ranking zawodów zrównoważonych o największej liczbie równowagi w I półroczu 2019 r. w województwie warmińsko-mazurskim

Zaklasyfikowanie	Nazwa zawodu
RÓWNOWAGA	Przedstawiciele handlowi Pośrednicy pracy i zatrudnienia Ustawiacze i operatorzy maszyn do obróbki i produkcji wyrobów z drewna Agenci sprzedaży bezpośredniej Opiekunowie zwierząt domowych i pracownicy zajmujący się zwierzętami Magazynierzy i pokrewni Kierownicy ds. zarządzania zasobami ludzkimi



Tabela 3.6 Ranking zawodów deficytowych o najwyższym poziomie deficytu w I półroczu 2019 r. w województwie warmińsko-mazurskim

Zaklasyfikowanie	Nazwa zawodu
DEFICYT	<i>ZAWODY MAKSYMALNIE DEFICYTOWE</i> Mechanicy statków powietrznych i pokrewni Lekarze dentyści specjaliści (ze specjalizacją II stopnia lub tytułem specjalisty)
	<i>ZAWODY DEFICYTOWE</i> Funkcjonariusze służby więziennej Pracownicy wykonujący dorywcze prace proste Specjaliści do spraw baz danych i sieci komputerowych gdzie indziej niesklasyfikowani Pracownicy centrów obsługi telefonicznej (pracownicy call center) Pracownicy sprzedaży i pokrewni gdzie indziej niesklasyfikowani Inżynierowie ds. przemysłu i produkcji Kierownicy ds. marketingu i sprzedaży Pracownicy przygotowujący posiłki typu fast food Operatorzy urządzeń teleinformatycznych Kierownicy w handlu detalicznym i hurtowym Kierownicy ds. produkcji przemysłowej Mechanicy rowerów i pokrewni Kierowcy operatorzy wózków jezdniowych Technicy sieci internetowych



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 2020 - powiat węgorzewski

DEFICYT

cieśle i stolarze budowlani
dekarze i blacharze budowlani
dentyści
fryzjerzy
kamieniarze
kucharze

lekarze
murarze i tynkarze
opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej
pielęgniarki i położne
pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
pracownicy służb mundurowych

pracownicy socjalni
psycholodzy i psychoterapeuci
robotnicy budowlani
samodzielni księgowi
szefowie kuchni

RÓWNOWAGA

administratorzy stron internetowych
agenci ubezpieczeniowi
akustycy i realizatorzy dźwięku
analizy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych
 animatorzy kultury i organizatorzy imprez
architekci i urbaniści
architekci krajobrazu
archiwiści i muzealnicy
asystenci w edukacji
betoniarze i zbrojarze
bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej
biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy
blacharze i lakiernicy samochodowi
brukarze
ceramicy przemysłowi
cukiernicy
diagności samochodowi
dziennikarze i redaktorzy
elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy
farmaceuci
filolodzy i tłumacze
filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy
fizjoterapeuci i masażyści
floryści
fotografowie
geodeci i kartografowie
graficy komputerowi
inspektorzy nadzoru budowlanego
instruktorzy nauki jazdy
instruktorzy rekreacji i sportu
inżynierowie budownictwa
inżynierowie elektrycy i energetycy
inżynierowie inżynierii środowiska
kelnerzy i barmani
kierowcy autobusów
kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych
kierowcy samochodów osobowych
kierownicy budowy
kierownicy ds. logistyki
kierownicy ds. produkcji
kierownicy ds. usług
kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu
kierownicy sprzedaży
kierownicy w instytucjach społecznych i kultury

kosmetyczki
krawcy i pracownicy produkcji odzieży
lakiernicy
listonosze i kurierzy
logopedzi i audiofonolodzy
magazynierzy
marynarze, pracownicy obsługi statków i portów
masarze i przetwórcy ryb
maszyniści
mechanicy maszyn i urządzeń
mechanicy pojazdów samochodowych
monterzy elektroniki
monterzy instalacji budowlanych
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 i oddziałów integracyjnych
ogrodnicy i sadownicy
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 rolniczych i ogrodniczych
operatorzy maszyn włókienniczych
operatorzy obrabiarek skrawających
operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych
opiekunki dziecięce
optycy i pracownicy wytwarzający protezy
pedagogzy
piekarze
plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków
pomoce kuchenne
pomoce w gospodarstwie domowym
pozostali specjaliści edukacji
pracownicy administracyjni i biurowi
pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej
pracownicy ds. budownictwa drogowego
pracownicy ds. finansowo-księgowych ze znajomością języków obcych
pracownicy ds. jakości

pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp
pracownicy ds. rachunkowości i księgowości
pracownicy ds. techniki dentystrycznej
pracownicy myjni, pralni i prasowni
pracownicy obsługi ruchu szynowego
pracownicy ochrony fizycznej
pracownicy poczty
pracownicy poligraficzni
pracownicy przetwórstwa metali
pracownicy przetwórstwa spożywczego
pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy
pracownicy usług pogrzebowych
pracownicy zajmujący się zwierzętami
prawnicy
projektanci i administratorzy baz danych, programiści
przedstawiciele handlowi
ratownicy medyczni
recepjoniści i rejestratorzy
robotnicy leśni
robotnicy obróbki drewna i stolarze
robotnicy obróbki skóry
rolnicy i hodowcy
rybacy
rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych
sekretarki i asystenci
socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych
spawacze
specjaliści ds. finansowych
specjaliści ds. organizacji produkcji
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
specjaliści telekomunikacji
spedytorzy i logistycy
sprzedawcy i kasjerzy
ślusarze
tapicerzy
technicy budownictwa
technicy informatycy
technicy mechanicy
weterynarze
wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych
zaopatrzeniowcy i dostawcy

NADWYŻKA

ekonomiści

gospodarze obiektów, portierzy, woźni i dozorczy

pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych
specjaliści administracji publicznej
sprzątaczkę i pokojowe



Barometr zawodów 2020 – województwo warmińsko-mazurskie

DEFICYT

betoniarze i zbrojarze brukarze cieśle i stolarze budowlani dekarze i blacharze budowlani elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy fizjoterapeuci i masażyści fryzjerzy kierowcy autobusów kierowcy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	krawcy i pracownicy produkcji odzieży kucharze lekarze magazynierzy mechanicy pojazdów samochodowych monterzy instalacji budowlanych murarze i tynkarze operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych operatorzy obrabiarek skrawających	opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej piekarze pielęgniarki i położne pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie psycholodzy i psychoterapeuci robotnicy budowlani robotnicy obróbki drewna i stolarze samodzielni księgowi spawacze ślusarze
---	---	---

RÓWNOWAGA

administratorzy stron internetowych agenci ubezpieczeniowi akustycy i realizatorzy dźwięku analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych animatorzy kultury i organizatorzy imprez architekci i urbaniści architekci krajobrazu archiwiści i muzealnicy asystenci w edukacji bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej biolodzy, biotechnolodzy, biochemicy blacharze i lakiernicy samochodowi ceramicy przemysłowi cukiernicy dentyści diagności samochodowi dziennikarze i redaktorzy farmaceuci filolodzy i tłumacze filozofowie, historycy, politolodzy i kulturoznawcy 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. logistyki kierownicy ds. produkcji kierownicy ds. usług kierownicy ds. zarządzania i obsługi biznesu kierownicy sprzedaży kierownicy w instytucjach społecznych i kultury kosmetyczki	lakiernicy listonosze i kurierzy logopedzi i audiofonolodzy masarze i przetwórcy ryb mechanicy maszyn i urządzeń monterzy elektroniki 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 i oddziałów integracyjnych obuwnicy 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 chemicznych operatorzy maszyn do produkcji wyrobów z gumy i tworzyw sztucznych operatorzy maszyn rolniczych i ogrodniczych operatorzy maszyn włókienniczych operatorzy urządzeń dźwigowo-transportowych opiekunki dziecięce optycy i pracownicy wytwarzający protezy pedagodzy plastycy, dekoratorzy wnętrz i konserwatorzy zabytków pomoce kuchenne pomoce w gospodarstwie domowym pozostali specjaliści edukacji pracownicy administracji i biurowi pracownicy biur podróży i organizatorzy obsługi turystycznej pracownicy ds. budownictwa drogowego pracownicy ds. jakości pracownicy ds. ochrony środowiska i bhp pracownicy ds. rachunkowości i księgowości pracownicy ds. techniki dentystrycznej pracownicy fizyczni w produkcji i pracach prostych pracownicy myjni, pralni i prasowni pracownicy obsługi ruchu szynowego pracownicy ochrony fizycznej	pracownicy poczty pracownicy poligraficzni pracownicy przetwórstwa metali pracownicy przetwórstwa spożywczego pracownicy służb mundurowych pracownicy socjalni pracownicy sprzedaży internetowej pracownicy telefonicznej i elektronicznej obsługi klienta, ankieterzy, teleankieterzy pracownicy usług pogrzebowych pracownicy zajmujący się zwierzętami prawnicy projektanci i administratorzy baz danych, programiści projektanci wzornictwa przemysłowego i operatorzy CAD przedstawiciele handlowi ratownicy medyczni recepjoniści i rejestratorzy robotnicy leśni robotnicy obróbki skóry rolnicy i hodowcy rybacy rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych sekreтари i asystenci socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych specjaliści administracji publicznej 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 specjaliści telekomunikacji spedytorzy i logistycy sprzątaczkę i pokojowe sprzedawcy i kasjerzy szefowie kuchni tapicery technicy budownictwa technicy informatycy technicy mechanicy weterynarze windykatorzy wychowawcy w placówkach oświatowych i opiekuńczych zaopatrzeniowcy i dostawcy
--	---	--

NADWYŻKA

ekonomiści



4. SKUTECZNOŚĆ I EFEKTYWNOŚĆ ZAKOŃCZONYCH SZKOLEŃ

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

Lp.	Nazwa szkolenia	Liczba osób rozpoczynających szkolenie	Liczba osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym	Odsetek osób, które ukończyły szkolenie z wynikiem pozytywnym w stosunku do osób rozpoczynających szkolenie
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
2	Prawo jazdy kat. C, C+E	1	1	100%
3	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
4	Prawo jazdy kat. C+E	1	1	100%
5	Prawo jazdy kat. D z kursem kwalifikacji wstępnej	1	1	100%
6	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
7	Kwalifikacja wstępna przyspieszona	1	1	100%
8	Prawo jazdy kat. C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
Ogółem:		<u>9</u>	<u>9</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	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	0	1	0	0
2	Prawo jazdy kat. C, C+E	1	0	0	0	0	0
3	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0	0	0	0
4	Prawo jazdy kat. C+E	0	1	0	0	0	0
5	Prawo jazdy kat. D z kursem kwalifikacji wstępnej	1	0	0	0	0	0
6	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0	0	0	0
7	Kwalifikacja wstępna przyspieszona	0	0	1	0	0	0
8	Prawo jazdy kat. C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1	0	0	0	0
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1	0	0	0	0
Ogółem:		4	3	1	1	0	0
		44,45%	33,33%	11,11%	11,11%	0%	0%

* Stan na 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	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0	0	0
2	Prawo jazdy kat. C, C+E	1	0	0	0	0



3	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	0	0	1
4	Prawo jazdy kat. C+E	0	0	0	0	1
5	Prawo jazdy kat. D z kursem kwalifikacji wstępnej	0	0	1	0	0
6	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	0	1	0
7	Kwalifikacja wstępna przyspieszona	0	0	0	0	1
8	Prawo jazdy kat. C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1	0	0	0
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	0	0	1
Ogółem:		<u>2</u> 22,22%	<u>1</u> 11,11%	<u>1</u> 11,11%	<u>1</u> 11,11%	<u>4</u> 44,45%

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

Lp.	Nazwa szkolenia	Liczba osób długotrwale bezrobotnych
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0
2	Prawo jazdy kat. C, C+E	0
3	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0
4	Prawo jazdy kat. C+E	0
5	Prawo jazdy kat. D z kursem kwalifikacji wstępnej	0
6	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0
7	Kwalifikacja wstępna przyspieszona	0
8	Prawo jazdy kat. C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0
Ogółem:		<u>1</u> 11,11%



d) Liczba i odsetek osób przeszkolonych wyróżnionych według miejsca zamieszkania

Lp.	Nazwa szkolenia	Miasto	Wieś
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0
2	Prawo jazdy kat. C, C+E	1	0
3	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1
4	Prawo jazdy kat. C+E	0	1
5	Prawo jazdy kat. D z kursem kwalifikacji wstępnej	1	0
6	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0
7	Kwalifikacja wstępna przyspieszona	0	1
8	Prawo jazdy kat. C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1
Ogółem:		4	5
		44,44%	55,56%

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	55,55%
2.	Bezrobotni długotrwale	1	11,11%
3.	Bezrobotni powyżej 50 roku życia	0	0%
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	1	11,11%



6.	Bezrobotni niepełnosprawni	0	0%
7.	Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	3	33,33%
8.	Bezrobotni bez doświadczenia zawodowego	3	33,33%

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	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%	x	x
2	Prawo jazdy kat. C, C+E	1	1	100%	x	x
3	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%	x	x
4	Prawo jazdy kat. C+E	1	1	100%	x	x
5	Prawo jazdy kat. D z kursem kwalifikacji wstępnej	1	0	0%	x	x
6	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0%	x	x
7	Kwalifikacja wstępna przyspieszona	1	0	0%	x	x
8	Prawo jazdy kat. C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0%	x	x
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0%	x	x
Ogółem:		9	4	44,44%	x	x

Efektywność na dzień 08.01.2020 r. nie jest jeszcze w pełni policzalna ze względu na fakt, iż w przypadku szkoleń, których realizacja miała miejsce w IV kwartale 2019 r., nie upłynął jeszcze okres badania efektywności (dotyczy 5 z 9 realizowanych szkoleń).



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

Lp.	Nazwa szkolenia	Koszt przysługujący jednostce szkoleniowej (w zł)	Koszt dojazdów na szkolenie (w zł)	Koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków (w zł)	Koszty szkoleń ogółem (w zł)
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	6 000,00zł	0,00zł	0,00zł	6 000,00zł
2	Prawo jazdy kat. C, C+E	4 400,00zł	0,00zł	0,00zł	4 400,00zł
3	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	6 000,00zł	0,00zł	0,00zł	6 000,00zł
4	Prawo jazdy kat. C+E	2 200,00zł	0,00zł	0,00zł	2 200,00zł
5	Prawo jazdy kat. D z kursem kwalifikacji wstępnej	6 000,00zł	0,00zł	0,00zł	6 000,00zł
6	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	4 200,00zł	0,00zł	0,00zł	4 200,00zł
7	Kwalifikacja wstępna przyspieszona	2 800,00zł	0,00zł	0,00zł	2 800,00zł
8	Prawo jazdy kat. C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	5 000,00zł	0,00zł	0,00zł	5 000,00zł
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	5 000,00zł	0,00zł	0,00zł	5 000,00zł
OGÓŁEM:		<u>41 600,00zł</u>	<u>0,00zł</u>	<u>0,00zł</u>	<u>41 600,00zł</u>

Całkowity koszt wykonanych badań lekarskich – 0,00zł

KOSZT PONOWNEGO ZATRUDNIENIA OSÓB PRZESZKOLONYCH =
koszty szkoleń/liczba osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy od ukończenia szkolenia
KOSZT PONOWNEGO ZATRUDNIENIA OSÓB PRZESZKOLONYCH =
41 600zł / 4 osoby = 10 400,00 zł/ os.



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

4.1.5. Przeciętny czas trwania szkoleń

Lp.	Nazwa szkolenia	Czas trwania szkolenia (w dniach)
1	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	25
2	Prawo jazdy kat. C, C+E	25
3	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	26
4	Prawo jazdy kat. C+E	13
5	Prawo jazdy kat. D z kursem kwalifikacji wstępnej	58
6	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	25
7	Kwalifikacja wstępna przyspieszona	20
8	Prawo jazdy kat. C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	23
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	21
	<u>PRZECIĘTNY CZAS TRWANIA SZKOLEŃ:</u>	<u>26</u>

Przeciętny czas trwania szkoleń organizowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie w 2019 r. wyniósł 26 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	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	6 000,00zł	29,27zł
2	Prawo jazdy kat. C, C+E	4 400,00zł	67,69zł
3	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	6 000,00zł	29,27zł
4	Prawo jazdy kat. C+E	2 200,00zł	88,00zł
5	Prawo jazdy kat. D z kursem kwalifikacji wstępnej	6 000,00zł	16,67zł
6	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	4 200,00zł	20,49zł
7	Kwalifikacja wstępna przyspieszona	2 800,00zł	20,00zł
8	Prawo jazdy kat. C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	5 000,00zł	30,30zł
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	5 000,00zł	26,32zł
<u>Przeciętny koszt szkolenia/przeciętny koszt osobogodziny szkolenia</u>		4 622,22zł	<u>36,44zł</u>

Przeciętny koszt szkolenia w 2019 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie w przeliczeniu na 1 uczestnika szkolenia wyniósł 4 633,22zł, natomiast przeciętny koszt osobogodziny szkolenia wyniósł 36,44zł.

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

Lp.	Kierunek studiów podyplomowych	Liczba osób wnoszących dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych / egzaminu	Liczba osób, które otrzymały dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych / egzaminu	Liczba osób, które ukończyły studia podyplomowe / zdały egzamin
1	Kolor w kreacji wnętrza	1	1	W trakcie realizacji



W 2019 roku żadna z osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie nie skorzystała z formy wsparcia jaką jest pożyczka szkoleniowa oraz ze sfinansowania kosztów egzaminu.

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

Lp.	Nazwa egzaminu / licencji; kierunek studiów podyplomowych	Liczba osób, które z wynikiem pozytywnym złożyły egzamin/ studia podyplomowe	Odsetek osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy po zdaniu sfinansowanego egzaminu/uzyskaniu licencji lub po ukończeniu studiów podyplomowych
1	Kolor w kreacji wnętrza	W trakcie realizacji	0%

4.1.9 Efektywność zatrudnienia poszczególnych szkoleń przeprowadzonych w 2019r. (liczona w okresie do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia).

Lp.	Nazwa kierunku szkolenia	Efektywność (wskaźnik zatrudnienia) %/
1.	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	100%
2.	Prawo jazdy kat. C, C+E	100%
3.	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	100%
4.	Prawo jazdy kat. C+E	100%
5.	Prawo jazdy kat. D z kursem kwalifikacji wstępnej	0%
6.	Prawo jazdy kat. C, C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0%
7.	Kwalifikacja wstępna przyspieszona	0%
8.	Prawo jazdy kat. C+E z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0%



9.	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0%
OGÓŁEM		<u>44,44%</u>

Występujące problemy w realizacji szkoleń grupowych w latach ubiegłych pozwoliły stwierdzić, iż skuteczniejszą i bardziej efektywną formą szkoleń są szkolenia indywidualne, które dla osób niemających możliwości na podjęcie pracy niejednokrotnie są realną szansą na powrót na rynek pracy oraz szansą rozwoju zawodowego. Niewątpliwie szkolenia indywidualne są trafną formą pomocy dla osób bez kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego, a także dla tych którzy chcą uzupełnić posiadane już kwalifikacje lub zmienić je, aby podjąć zatrudnienie w nowym zawodzie lub też na nowo nabyć utracone kompetencje do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie z uwagi na fakt, iż odpowiadają realnemu zapotrzebowaniu na kwalifikacje zawodowe.

Biorąc pod uwagę powyższe w roku 2019 odstąpiono od realizacji szkoleń grupowych na rzecz szkoleń indywidualnych uprawdopodobnionych podjęciem zatrudnienia bądź działalności gospodarczej.

Analiza danych dotyczących efektywności szkoleń przeprowadzonych w 2019 r. wskazuje, że efektywnością na poziomie ponad 44% charakteryzują się przeprowadzone szkolenia indywidualne. Ponadto w przypadku 4 z 5 osób, które nie podjęły jeszcze zatrudnienia, zatrudnienie to na etapie składania wniosku było deklarowane. Okres badania efektywności tych szkoleń upłynie na przełomie lutego i marca 2020 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), 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 <i>(zgodnie z klasyfikacją zawodów i specjalności dla potrzeb rynku pracy określoną przez MPiPS)</i>	Zadania zawodowe
1	341202	Opiekun osób starszych	Świadczy osobom starszym usługi opiekuńczo-wspierające; rozpoznaje możliwości oraz ograniczenia w funkcjonowaniu osoby starszej wynikające z rodzaju i stopnia niepełnosprawności; rozpoznaje i interpretuje sytuacje społeczne, warunki życia, relacje z rodziną, grupą i środowiskiem lokalnym osoby starszej; dobiera metody, techniki, narzędzia i formy realizacji działań opiekuńczo-wspierających do sytuacji życiowej, stanu zdrowia, rozpoznanych problemów i potrzeb osoby starszej; udziela wsparcia emocjonalnego i aktywizuje osoby starsze do samodzielności życiowej w zależności od rodzaju i stopnia niepełnosprawności; nawiązuje, podtrzymuje i rozwija współpracę z podmiotami działającymi na rzecz osób starszych w środowisku lokalnym.	<ul style="list-style-type: none">- opracowywanie planu pomocy, wsparcia i opieki długoterminowej osoby starszej;- posługiwanie się dokumentacją dotyczącą sytuacji zdrowotnej i społecznej osoby starszej;- organizowanie prac opiekuńczo-wspierających u osoby starszej, w tym: rozpoznawanie warunków życia i poziomu możliwości psychofizycznych osoby starszej, opracowywanie planu pomocy, wsparcia i opieki długoterminowej dla osoby starszej, prowadzenie dokumentacji itp.;- wykonywanie czynności opiekuńczo-wspierających u osoby starszej, w tym: przeciwdziałanie zagrożeniom zdrowia i życia osoby starszej, udzielanie pierwszej pomocy, wykonywanie czynności opiekuńczych i higienicznych u osoby starszej itp.;- aktywizowanie osoby starszej do samodzielności życiowej, w tym m.in. inicjowanie i podtrzymywanie pozytywnych relacji osoby starszej z osobami z najbliższego otoczenia, organizowanie czasu wolnego osobie starszej, wspieranie osoby starszej w usprawnianiu psychofizycznym itp.;- współpracowanie z podmiotami działającymi na rzecz osób starszych, w tym m.in. motywowanie rodziny i lokalnego środowiska społecznego do działań na rzecz osoby starszej, organizowanie środowiskowych grup wsparcia, organizowanie pomocy materialnej dla osoby starszej, współpracowanie z członkami zespołu terapeutycznego zakładu opiekuńczo-leczniczego itp.;- stosowanie metod komunikowania się i negocjacji w różnych sytuacjach społecznych z uwzględnieniem procesów emocjonalno-motywacyjnych oraz osobowości osoby starszej w relacjach z otoczeniem;- organizowanie osobie starszej korzystania ze świadczeń podstawowej i specjalistycznej opieki zdrowotnej;- pomaganie osobie starszej w użytkowaniu przedmiotów ortopedycznych i środków pomocniczych;



				<ul style="list-style-type: none">- pomaganie osobie starszej w prowadzeniu gospodarstwa domowego;- analizowanie i usuwanie czynników wpływających na wykluczenie społeczne osoby starszej;- dbanie o jakość świadczonych usług i standardu opieki;- stosowanie przepisów prawa dotyczących pomocy społecznej i ubezpieczeń społecznych, w tym przestrzeganie zasad etyki i odpowiedzialności zawodowej;- stosowanie programów komputerowych wspomagających wykonywanie zadań;- przestrzeganie zasad etyki zawodowej, ergonomii, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosowanie przepisów prawa dotyczących ochrony przeciwpożarowej i ochrony środowiska.
2	512001	Kucharz	Sporządza różnego rodzaju potrawy, ciasta, napoje i desery z zastosowaniem narzędzi, maszyn i urządzeń w zakładach gastronomicznych i przedsiębiorstwach zajmujących się przygotowaniem i produkcją wyrobów i półproduktów kulinarnych.	<ul style="list-style-type: none">- obliczanie wartości odżywczej i energetycznej potraw; pobieranie surowców i półproduktów do produkcji kulinarnych;- zabezpieczanie przed zepsuciem surowców, półproduktów i wyrobów gotowych; ocena surowców, półproduktów i wyrobów gotowych i właściwe gospodarowanie nimi; obróbka wstępna surowców (ręczna, mechaniczna, termiczna);- gastronomiczny rozbiór mięsa różnych zwierząt; wykonywanie różnymi technikami i metodami - zgodnie z normami surowcowymi - różnych asortymentów potraw z warzyw, owoców i grzybów, mleka i przetworów, jaj, mięsa zwierząt rzeźnych i przetworów mięsnych, dziczyzny, drobiu, ryb oraz potraw z podrobów, potraw półmięsnych i jarskich, wyrobów garnażeryjnych;- posługiwanie się narzędziami, maszynami i urządzeniami przy przygotowywaniu potraw i napojów oraz bieżąca konserwacja tych urządzeń;- wykańczanie, porcjowanie, dekorowanie i estetyczne wydawanie wyrobów kulinarnych;- sporządzanie potraw kuchni regionalnych, kuchni polskiej i innych narodów oraz podstawowych potraw dla różnych diet;- przygotowywanie potraw, napojów i deserów na przyjęcia okolicznościowe;- utrzymywanie na bieżąco czystości na stanowisku pracy (mycie, wyparzanie, suszenie i polerowanie naczyń oraz sprzętu kuchennego), a także porządkowanie pomieszczeń produkcyjnych po zakończeniu pracy;- przestrzeganie przepisów bhp i ppoż. obowiązujących w zakładach żywienia zbiorowego;- stosowanie zasad działań marketingowych w działalności gastronomicznej.



3	931301	Pomocniczy robotnik budowlany	Wykonuje proste, rutynowe prace związane z różnymi etapami budowy lub rozbiórki budynków.	<ul style="list-style-type: none">- noszenie cegieł i zaprawy murarskiej na budowie;- wykonywanie prac pomocniczych przy wykonywaniu szalowań i rusztowań;- mieszanie, wylanie i rozpościeranie materiałów, takich jak: beton, gips i zaprawa murarska;- kopanie i wypełnianie dołów i rowów przy użyciu narzędzi ręcznych;- rozpościeranie piasku, ziemi, żwiru i podobnych materiałów;- ładowanie i rozładowywanie materiałów budowlanych, materiałów wydobytych oraz sprzętu i transportowanie ich w obrębie miejsc prowadzenia prac przy użyciu taczek, nosilek do ręcznego transportu cegieł i wózków ręcznych;- wykonywanie prostych prac rozbiórkowych, w tym usuwanie gruzu oraz oczyszczanie starych cegieł uzyskiwanych z rozbiórki budynku;- sprząatanie miejsc pracy i usuwanie różnych przeszkód i zatorów według otrzymanych instrukcji;- posługiwanie się prostymi narzędziami ręcznymi, takimi jak łopata, kilof, taczka itp.;- przestrzeganie zasad ergonomii oraz przepisów bhp, ochrony ppoż. i ochrony środowiska wymaganych na stanowisku pracy;- przygotowywanie zaprawy murarskiej.
---	--------	--------------------------------------	---	--



4	834401	Kierowca operator wózków jezdniowych (widłowych)	Obsługuje oraz utrzymuje w należyłym stanie technicznym wózki akumulatorowe platformowe, podnośniki widłowe, układarki oraz wózki spalinowe, posługując się nimi przy załadunku, przewozie i rozładunku różnych surowców, półfabrykatów i towarów.	<ul style="list-style-type: none">- codzienna obsługa wózka (dokonywanie oględzin zewnętrznych, zabezpieczanie cel baterii akumulatorów zgodnie z załączoną instrukcją, sprawdzanie działania układu hamulcowego i poziomu płynu hamulcowego, sprawdzanie działania urządzeń sygnalizacyjnych, kontrolnych i sterowniczych, sprawdzanie poziomu oleju w przekładni napędowej i kierowniczej);- wykonywanie prac załadunkowych i wyładunkowych oraz manewrowanie wózkiem i przemieszczanie towarów;- pobieranie, sprawdzanie ilościowe i przekazywanie towarów odbiorcy oraz prowadzenie dokumentacji przewozowej;- zabezpieczanie przewożonego towaru przed zniszczeniem i uszkodzeniem podczas załadunku, wyładunku oraz transportu;- równomierne układanie ładunku na paletach, specjalnych podstawach lub klockach za pomocą obsługiwanego pojazdu;- załadowywanie i wyładowywanie spaletyzowanych ładunków z wagonów kolejowych, samochodów ciężarowych i przyczep;- ustawianie spaletyzowanych materiałów w stosy, z uwzględnieniem ich dopuszczalnej wysokości i stateczności;- składowanie, transportowanie i odpowiednie obchodzenie się z materiałami żrącymi, łatwopalnymi i utleniającymi się;- przestrzeganie przepisów bhp.
5	834290	Pozostali operatorzy sprzętu do robót ziemnych i urządzeń pokrewnych	Wykonywanie czynności towarzyszących przygotowaniu maszyny i sprzętu do wykonania robót. Obsługa maszyny, wykonywanie robót ziemnych, kontrola wykonywanej pracy.	<ul style="list-style-type: none">- przygotowywanie maszyny z osprzętem do wykonywania prac;- przygotowywanie obszaru prac i frontu robót zgodnie z zasadami i przepisami bhp, ergonomii, ochrony ppoż. i ochrony środowiska;- zapoznawanie się z obmiarem prac, wskazówkami geodezyjnymi, sporządzanie dziennego raportu prac;- wykonywanie rowów drenarskich z zachowaniem spadku dna z wykorzystaniem koparek drenarskich, koparek wielonaczyniowych oraz koparek wielonaczyniowych łańcuchowych;- odspajanie mas ziemnych za pomocą koparek jednonaczyniowych, koparko-spycharek, koparko-ładowarek oraz odspajanie i przemieszczanie mas ziemnych za pomocą zgarniarek, spycharek, równiarek, ładowarek jednonaczyniowych;- formowanie nasypów i zagęszczanie mas ziemnych za pomocą maszyn zagęszczających: walców statycznych, wibracyjnych, zagęszczarek i ubijaków;- wykonywanie orki i wysiewów przy rekultywacji nieużytków z wykorzystaniem ciągników z osprzętem;- obsługa techniczna, montowanie i demontowanie osprzętów roboczych maszyn. Współpraca z osobami



				nadzorującymi prace; - sprawdzanie jakości wykonywania własnej pracy po kolejnych etapach oraz efektów końcowych.
6	721204	Spawacz	Łączy części i elementy konstrukcyjne wykonane ze stali, żeliwa, metali nieżelaznych i ich stopów poprzez spawanie elektrodą topliwą w osłonie gazów chemicznie obojętnych (argon, hel) lub mieszanek gazowych (dwutlenek węgla lub jego mieszaniny z argonem) przez spawanie automatyczne lub spawanie gazowe ręczne oraz spawanie łukiem elektrycznym.	<ul style="list-style-type: none">- dobieranie materiałów podstawowych i dodatkowych do spawania;- przygotowywanie elementów i materiałów do spawania zgodnie z dokumentacją techniczną;- wykonywanie operacji spawania różnymi technikami, za pomocą urządzeń spawalniczych wyposażonych w uchwyt prowadzony ręcznie i butle z gazami technicznymi (osłonowymi) lub palnika acetylenowo - tlenowego z utrzymaniem optymalnych parametrów spawania;- wykonywanie operacji spawania łukiem elektrycznym takimi metodami jak: osłona gazów ochronnych, łuk kryty czy węglowy;- wykonywanie operacji lutowania miękkiego i twardego, lutospawania i lutowania twardego metali kolorowych za pomocą kolby lutowniczej lub palnika acetylenowo - tlenowego;- wykonywanie operacji przecinania palnikiem gazowym, łukiem elektrycznym, metodą plazmową lub laserową z zastosowaniem różnych technik;- przygotowywanie powierzchni, elementów i części do spawania, zgrzewania, lutowania i przecinania przez czyszczenie i ukosowanie krawędzi, ustalanie wzajemnego położenia części czy odpowiednie zamocowywanie i oznaczanie miejsca przecięcia;- obsługiwanie i konserwowanie urządzeń i sprzętu do spawania, zgrzewania, lutowania i przecinania;- obsługa urządzeń wentylacyjnych i służących ochronie środowiska pracy;- posługiwanie się urządzeniami do mechanizacji spawania oraz przyrządami pomiarowymi do sprawdzania jakości złącza spawanego;- wykonywanie operacji spawania w zakresie posiadanych uprawnień według dokumentacji technicznej;- organizowanie własnego stanowiska pracy zgodnie z zasadami i przepisami BHP, ochrony ppoż., ochrony środowiska oraz wymaganiami ergonomii.

Sporządziła: Magdalena Ponomarow – Specjalista ds. rozwoju zawodowego