

2021

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.

Początek roku 2020 przyniósł ze sobą duże zmiany w gospodarce oraz na rynku pracy ze względu na pojawienie się i szybkie rozprzestrzenienie wirusa SARS-CoV-2. W marcu 2020 roku został ogłoszony w Polsce stan zagrożenia epidemicznego, a następnie stan epidemii. W związku z tym nastąpiło „zamrażanie” gospodarki i utrudnienia w przekraczaniu granic państw w celu zapewnienia izolacji obywateli. Nie ma sektora, który nie odczułby skutków izolacji. Wpłynęło to na wszystkie wskaźniki rynku pracy. Według danych Ministerstwa właściwego ds. pracy w marcu 2020 r. w urzędach pracy nie notowano zwiększonych rejestracji bezrobotnych mimo trwającej epidemii koronawirusa. Mogło być to efektem odraczania decyzji o zwolnieniach pracowników z uwagi na niepewność co do okresu trwania epidemii. Dane na temat liczby zgłoszonych w urzędach pracy wolnych miejsc pracy i aktywizacji zawodowej potwierdzają, że kryzys spowodowany pandemią koronawirusa odbił się negatywnie na rynku pracy. Pierwsze miesiące pandemii odznaczały się najwyższym spadkiem liczby nowych miejsc pracy w Polsce.

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 trwale 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 uzyskują lepszy dostęp zarówno do edukacji formalnej, jak i pozaformalnej oraz będą mogły w sposób formalny potwierdzić efekty uczenia się uzyskane w drodze nieformalnej lub pozaformalnej.

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

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

Pomimo wysokiego poziomu bezrobocia w naszym województwie, pracodawcy często odczuwają brak pracowników, których kwalifikacje i kompetencje odpowiadałyby ich oczekiwaniom. Priorytetem powinno być zatem bardzo dobre przygotowanie przyszłych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych i wyższych do podjęcia pracy. Elementem niezbędnym do osiągnięcia tego celu jest ścisła współpraca szkół z pracodawcami, w tym z rzemiosłem, aby absolwentów cechowała praktyczna umiejętność wykonywania wyuczonego zawodu. Współpraca powinna obejmować wiele płaszczyzn. Początkiem może być diagnoza potrzeb rynku pracy pod kątem zasadności kontynuowania kształcenia w poszczególnych zawodach, ze szczególnym uwzględnieniem obszarów kluczowych dla gospodarki i rozwoju regionu i uzyskanie pozytywnej opinii pracodawców na temat dostosowania oferty kształcenia do ich potrzeb. Pracodawcy powinni być również zaangażowani w proces tworzenia programów nauczania, jak również w samą realizację procesu dydaktycznego. Odbywać się to może poprzez organizację zajęć praktycznych, staży i praktyk zawodowych, co umożliwi uczniom zdobycie



doświadczenia w miejscu pracy. Kolejnym elementem współpracy mogą być lekcje otwarte prowadzone z udziałem pracodawców. Wspólne działania skupiać się mogą również na organizacji dodatkowych zajęć dla uczniów w zakresie nowych rozwiązań technicznych i technologicznych w obszarach, w którym prowadzone jest kształcenie zawodowe. Pracodawcy powinni zostać również włączeni w system egzaminów potwierdzających kwalifikacje. Ważnym elementem współpracy dla szkół będzie zaangażowanie pracodawców w tworzenie i modernizację bazy i wyposażenia dydaktycznego. Pracodawcy mogą brać także udział w doskonaleniu zawodowym nauczycieli kształcenia zawodowego i instruktorów praktycznej nauki zawodu. Przykładem takich działań będą np. szkolenia, kursy, staże i praktyki zawodowe dla nauczycieli w zakresie nowych rozwiązań technicznych i technologicznych. Efektem działania będzie dostosowanie kształcenia i szkolenia zawodowego do potrzeb rynku pracy poprzez zaangażowanie przedstawicieli pracodawców ze szkołami zawodowymi wszystkich szczebli.

PRIORYTET III - WŁĄCZENIE ZAWODOWE I SPOŁECZNE OSÓB ZAGROŻONYCH WYKLUCZENIEM

Efektom podejmowanych działań ma być przywrócenie osób zagrożonych wykluczeniem na rynek pracy, dzięki stworzeniu możliwości do zatrudnienia oraz integracji ze społeczeństwem. Trendy demograficzne wymagają wykorzystania aktualnie istniejących rezerw pracy i przeciwdziałania ich utracie. Skłania to do intensyfikacji działań skierowanych w kierunku aktywizacji osób młodych wchodzących na rynek pracy oraz osób powyżej 50 roku życia. Priorytetem w naszym województwie są również działania, których celem jest zapobieganie przechodzenia bezrobotnych w stan długotrwałego pozostawania bez pracy, poprzez aktywizację w pierwszym okresie po utracie pracy. Wsparciem objęte są również inicjatywy i działania ukierunkowane na podnoszenie zdolności do zatrudnienia, zwiększenie aktywności społecznej mieszkańców na obszarach wiejskich, gdzie rynek pracy jest mniej elastyczny i trudniejszy jest również dostęp do usług społecznych. Osoby, które zamieszkują tereny wiejskie, bardziej dotkliwie odczuwają zmiany gospodarcze, które wpływają m.in. na poziom aktywności zawodowej mieszkańców. W szczególnej sytuacji na rynku pracy są kobiety. Sytuację zawodową kobiet warunkuje wiele barier i stereotypów utrudniających równy dostęp do pracy i awansu zawodowego. Bariery dotyczą różnych sfer życia. Istotną rolę w zwiększeniu dostępności zatrudnienia pełni promocja równości szans do zatrudnienia. Konieczne jest także, kontynuowanie działań, zmierzających do wyrównywania szans zatrudnienia i aktywizacji zawodowej osób z niepełnosprawnościami. Praca stanowi dla nich nie tylko źródło dochodu, lecz jest również wyznacznikiem integracji społecznej. Mimo prowadzonej od wielu lat polityki na rzecz tej grupy społecznej, osoby z niepełnosprawnościami nadal



napotyka 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 pogodzenie 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 zapalających 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). Ścisłejsze 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 szerszej rozumianej); usługi medyczne; kultura; bezpieczeństwo publiczne i bezpieczeństwo socjalne. Istotne będą kierunki działań, które przyczynią się do rozwoju funkcji ponadregionalnych Olsztyna oraz regionalnych Elbląga i Elku, a także funkcji ponadlokalnych ośrodków powiatowych. Wzrost dostępności usług publicznych powinien przyczynić się do poprawy jakości życia na terenach wiejskich, w szczególności dzieci w zakresie edukacji i kultury. W ramach celu operacyjnego przewiduje się następujące kierunki działań:

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



B. Opieka zdrowotna. Ten kierunek przewiduje tworzenie nowoczesnej opieki zdrowotnej uwzględniającej zmiany w strukturze demograficznej społeczeństwa. Mieszczą się tutaj działania służące zapewnieniu optymalnej dostępności do wszystkich kategorii świadczeń zdrowotnych, bez względu na miejsce zamieszkania. W ramach tego kierunku wspierane będą projekty służące podwyższeniu standardu obiektów ochrony zdrowia i ich wyposażenia medycznego, ze szczególnym uwzględnieniem rozwoju ośrodków specjalistycznych. Budowę obiektów ochrony zdrowia dopuszczać się będzie wyjątkowo – w sytuacji potrzeby wypełnienia luki w systemie usług zdrowotnych i braku możliwości zastosowania innego rozwiązania problemu. Istotne będzie również doskonalenie systemu zintegrowanego ratownictwa medycznego oraz informatyzacja podmiotów leczniczych.

C. Profilaktyka i wsparcie potrzebujących. Kierunek działań dotyczy przede wszystkim: promocji zdrowego stylu życia; zintegrowanych programów aktywizacji (bezrobotnych i niepełnosprawnych, dzieci i młodzieży ze środowisk najuboższych zagrożonych dziedziczeniem ubóstwa, osób starszych); promocji oferty wypoczynkowej regionu w powiązaniu z zachętami dla mieszkańców na aktywny wypoczynek; profilaktyki zjawisk patologicznych; poprawy jakości pracy szkoły (w tym doskonalenia i rozszerzania form pozaszkolnej działalności oświatowo-wychowawczej); wspierania roli szkoły w procesie integracji województwa i budowania tożsamości regionalnej; tworzenia bezpiecznej przestrzeni publicznej; resocjalizacji; systemów pomocy dla osób uzależnionych; systemów zastępczej opieki rodzinnej oraz opieki nad osobami starszymi (na poziomie wojewódzkim i powiatowym, wymagających również inicjowania rozwoju wolontariatu, tworzenia grup samopomocowych, wsparcia organizacji pozarządowych działających na rzecz osób i rodzin wymagających pomocy z zewnątrz).

D. Instytucje kultury i organizacje pozarządowe. Ten kierunek działań wiąże się z aktywizacją społeczną, ale również ze wzrostem jakości i różnorodności oferty kulturalnej regionu, przede wszystkim dla swoich mieszkańców. Potrzebne będzie wsparcie finansowe instytucji kultury również na rzecz włączenia ich w tworzenie produktów turystycznych i wypoczynkowych oraz rozszerzenie kręgu odbiorców (w tym osoby niepełnosprawne, uczniowie). Instytucje kultury i organizacje pozarządowe będą wspierane również w procesie wzmocnienia ich funkcji regionotwórczej.

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



stosunki wodne oraz zabezpieczenie przeciwpowodziowe, urządzenia osłony przeciwpowodziowej, urządzenia melioracyjne oraz kształtowanie koryta 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 przelamujących utarte negatywne stereotypy administracji. Konieczne będzie wspieranie wspólnych projektów administracji z przedsiębiorcami, grupami podejmującymi inicjatywy lokalne oraz organizacjami pozarządowymi.



Intensyfikacja współpracy międzyregionalnej

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

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

B. Współpraca z regionami sąsiadującymi z Warmią i Mazurami oraz w ramach realizacji Strategii Rozwoju Polski Wschodniej – istotne będą działania na rzecz wzrostu innowacyjności, transferu technologii, rozwoju turystyki, a także budowanie i wspieranie specjalizacji ponadregionalnych oraz działalność Biura Regionalnego Województwa 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 kaliningradzkim FR, który jest dla Warmii i Mazur ważnym i naturalnym, z uwagi na bezpośrednie sąsiedztwo, partnerem międzynarodowym. Waga, jaką Warmia i Mazury przypisują rozwojowi tej współpracy wynika nie tylko z faktu uczestniczenia w inicjatywach związanych z regionem bałtyckim, ale przede wszystkim z możliwości osiągania wspólnych korzyści gospodarczych. Do przewidywanych działań należą: wsparcie inicjatyw proeksploatacyjnych, działania na rzecz poprawy czystości wód Zalewu Wiślanego/Kaliningradzkiego, współrealizacja przedsięwzięć kulturalnych, współpraca w strefie przygranicznej (z zakresu infrastruktury technicznej i społecznej), m.in. w obszarze transgranicznym, kreowanie międzynarodowych produktów turystycznych oraz powiązań transportowych, szczególnie w oparciu o potencjał Zalewu Wiślanego/Kaliningradzkiego oraz rozwój kształcenia w zawodach (rzemiosłach) tradycyjnych, opartych o specyficzne zasoby gospodarcze.

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



CEL STRATEGICZNY IV- NOWOCZESNA INFRASTRUKTURA ROZWOJU

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

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

Zwiększenie zewnętrznej dostępności komunikacyjnej oraz wewnętrznej spójności

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

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

B. Inwestycje drogowe.

C. Infrastruktura kolejowa.

D. Transport lotniczy.

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

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

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



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

Dostosowana do potrzeb sieć nośników energii

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

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

Poprawa jakości i ochrona środowiska

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

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

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



Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych 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:

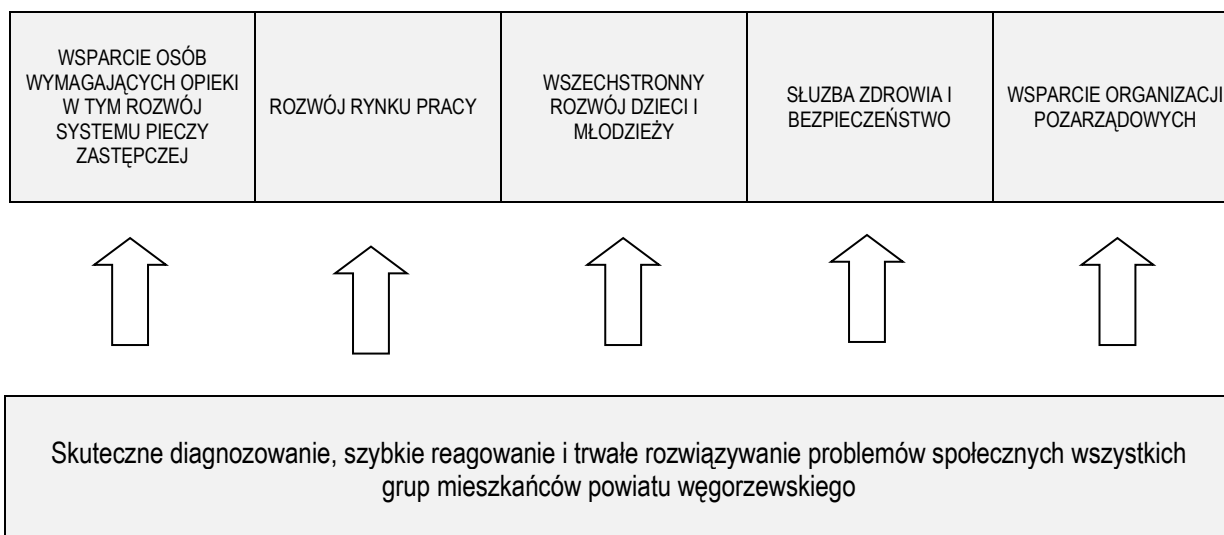


Skuteczne diagnozowanie, szybkie reagowanie i trwałe rozwiązywanie problemów społecznych wszystkich grup mieszkańców powiatu węgorzewskiego

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

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

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



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 2020 r. – grudzień 2020 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie zgłoszono 181 ofert pracy (w tym oferty zwykłe oraz subsydiowane). Niejednokrotnie zgłaszane oferty stanowiły połączenie kilku stanowisk/zawodów.

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

- robotnik gospodarczy;
- sprzedawca;
- pracownik ochrony;
- pomocniczy robotnik budowlany;
- kucharz;
- pomocniczy pracownik obsługi hotelowej.

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	Barman	2
2	Terapeuta zajęciowy	3
3	Asystent osoby niepełnosprawnej	1
4	Kasjer bankowy / doradca klienta	1
5	Kierowca samochodu ciężarowego	4
6	Ceramik	1



7	Robotnik gospodarczy	48
8	Pomocniczy robotnik drogowy	1
9	Pozostali specjaliści ds. administracji i rozwoju	5
10	Młodszy asystent HŻŻ i PU	1
11	Pomocniczy pracownik obsługi hotelowej	7
12	Kucharz	7
13	Kierowca / konserwator	1
14	Nauczyciel przedszkola	3
15	Czyściciel pojazdów	1
16	Sprzedawca	19
17	Pomocniczy robotnik przy hodowli zwierząt	3
18	Mechanik samochodowy	2
19	Opiekun osób starszych	2
20	Pomocnik nauczyciela przedszkola	2
21	Monter instalacji sanitarnych	2
22	Sprzedawca na stacji paliw	2
23	Pomocniczy robotnik budowlany	11
24	Ślusarz	4
25	Technik prac biurowych	1
26	Młodszy opiekun w ośrodku pomocy społecznej	3
27	Referent do spraw osobowych	1
28	Referent do spraw ekonomicznych i finansowych	1
29	Technik informatyk	2



30	Asystent ds. księgowości	1
31	Pracownik ds. kadr i płac	1
32	Robotnik placowy	1
33	Sprzedawca / kasjer	1
34	Sprzątaczką biurowa	3
35	Pracownik obsługi biurowej	1
36	Konserwator	2
37	Pomoc kuchenna	5
38	Kelner / barman	2
39	Kucharz / kelner	3
40	Stolarz	4
41	Pilarz	1
42	Pozostali pracownicy działów kadr	1
43	Agent ubezpieczeniowy	1
44	Księgowa	2
45	Gospodarz domu	1
46	Sprzedawca / kierownik sklepu	1
47	Trener / asystent osoby niepełnosprawnej	2
48	Pomoc administracyjna	1
49	Kelner	4
50	Pracownik ochrony	8
51	Doradca klienta	2
52	Pracownik obsługi klienta w instytucji finansowej	2



53	Recepcjonista	5
54	Monter ociepleń budynków	2
55	Murarz	3
56	Brukarz	2
57	Cieśla	3
58	Magazynier	2
59	Monter konstrukcji metalowych	2
60	Pracownik biurowy	2
61	Pracownik obsługi klienta	1
62	Palacz kotłów parowych	5
63	Kierownik stacji paliw	2
64	Kierowca / konserwator	1
65	Hydraulik	1
66	Monter instalacji	1
67	Fakturzysta	1
68	Nauczyciel przedmiotów zawodowych	2
69	Sekretarka	1
71	Pozostali pracownicy pomocy socjalnej	1
72	Pomoc nauczyciela	3
73	Kierownik działu transportu	1
74	Operator wypalarki CNC plazmowo / gazowej	2
75	Kierownik na stacji paliw	1
76	Cukiernik	1



77	Kierownik produkcji	1
78	Nauczyciel języka angielskiego	1
79	Pracownik socjalny	1
80	Robotnik leśny	2
81	Specjalista ds. zamówień publicznych	1
82	Instruktor sztuki walki	1
83	Fotograf / grafik	1
84	Pracownik administracyjny	1

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

Analiza ofert pracy EURES

Do najbardziej poszukiwanych zawodów za granicą w 2020 r. należą m.in.: pracownicy ds. bezpieczeństwa i kontroli na lotnisku, komisjonerzy, pracownicy do zbioru owoców sezonowych, pracownicy montażu, pracownicy produkcji.

Zestawienie ofert pracy EURES zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie za okres styczeń 2020 r. – grudzień 2020 r. zawiera poniższa tabela.

Tabela nr 2.2 Zestawienie ofert pracy EURES zarejestrowanych w 2020 roku

Zestawienie ofert pracy EURES zarejestrowanych w 2020r.			
Lp.	Oferty pracy		
	Kraj	Tłumaczenie nazwy stanowiska pracy na język polski zgodnie z informacją z WUP	Liczba wakatów
1	Austria	Pracownik produkcyjny	53
2	Austria	Pracownik w metalu	5
3	Austria	Stolarz	6
4	Austria	Operator dźwigów / żurawi	3
5	Austria	Operator wózka widłowego / pracownik magazynu	3



6	Austria	Piekarz / cukiernik / kucharz	3
7	Austria	Pracownik w branży metalowej	3
8	Austria	Monter fasad	3
9	Austria	Cieśla	3
10	Austria	Operator maszyn przemysłowych	2
11	Austria	Operator maszyn w firmie Hilcona	2
12	Austria	Tokarz/ frezer obrabiarek sterowanych numerycznie	2
13	Austria	Tynkarz	2
14	Austria	Piekarz / cukiernik	2
15	Austria	Dekarz	2
16	Austria	Glazurnik	2
17	Austria	Malarz - tapeciarnik	2
18	Austria	Monter urządzeń grzewczych, sanitarnych i kanalizacyjnych	2
19	Austria	Regipsiarz (Monter płyt kartonowo - gipsowych)	2
20	Austria	Spawacz	2
21	Austria	Brukarz	2
22	Austria	Elektroinstalator	2
23	Austria	Opiekun osób starszych	2
24	Austria	Pielęgniarka/pielęgniarka	2
25	Austria	Błacharz/dekarz	2
26	Austria	Monter rusztowań	2
27	Austria	Murarz	1
28	Austria	Ślusarz	1
29	Austria	Mechanik samochodów osobowych	1



30	Austria	Mechanik samochodów ciężarowych	1
31	Austria	Szklarz budowlany	1
32	Austria	Ogrodnik terenów zielonych (technik architektury krajobrazu)	1
33	Austria	Robotnik drogowy	1
34	Austria	Cieśla szalunkowy	1
35	Austria	Technik serwisu - praca na terenie Niemiec	1
36	Austria	Technik serwisu (praca na terenie Europy)	1
37	Austria	Fizjoterapeuta/Fizjoterapeutka	1
38	Belgia	Mechanik samochodów ciężarowych	3
39	Belgia	Technik dentystyczny (porcelana i Cad Cam)	1
40	Belgia	Blacharz/lakiernik	1
41	Belgia	Technik konserwator	1
42	Czechy	pracownicy montażu	100
43	Czechy	Górnik chodnikowy	75
44	Czechy	Pracownik przy montażu samochodów - montaż elementów	90
45	Czechy	Pracownik przy produkcji materiałów kompozytowych	58
46	Czechy	Operator produkcji	87
47	Czechy	Operator wózka widłowego	40
48	Czechy	Pracownicy produkcji	73
49	Czechy	Pracownicy produkcji słodczy	20
50	Czechy	Operator maszyn - mechanik	91
51	Czechy	Pracownik odlewni	20
52	Czechy	Magazynier, obsługa wózków widłowych	27
53	Czechy	Kierowca samochodu ciężarowego	30



54	Czechy	Górnik	10
55	Czechy	Pracownicy w tartaku	10
56	Czechy	Błacharz samochodowy	10
57	Czechy	Pakowacze	9
58	Czechy	Pomocnicy magazyniera	9
59	Czechy	Operator maszyn CNC/ frezer	16
60	Czechy	Murarz / kamieniarz	6
61	Czechy	Mechanik autobusów	5
62	Czechy	Elektryk autobusów	5
63	Czechy	Hafciarz/ hafciarka	5
64	Czechy	Elektryk	6
65	Czechy	Ślusarz	5
66	Czechy	Spawacz	13
67	Czechy	Inżynier wydziału jakości	5
68	Czechy	Elektromechanik - Obsługa maszyn przemysłowych	5
69	Czechy	Elektromechanicy	5
70	Czechy	Technicy utrzymania maszyn	5
71	Czechy	Wulkanizator	5
72	Czechy	Konsultant ds. obsługi klienta z językiem angielskim	5
73	Czechy	Kierowca autobusu	5
74	Czechy	Ustawiacz operator obrabiarek	4
75	Czechy	Ustawiacz maszyn sterowanych numerycznie	4
76	Czechy	Pracownik montażu/serwisant (elektryk)	3
77	Czechy	Kierowca autobusów	3



78	Czechy	Opiekun osób starszych	3
79	Czechy	Ślusarz - spawacz	3
80	Czechy	Kontroler sprzętu elektrotechnicznego	2
81	Czechy	Piekarz	2
82	Czechy	Ślusarz	2
83	Czechy	Kierowca ciężarówki i pojazdów specjalnych	2
84	Czechy	Ustawiacz operator maszyn	2
85	Czechy	Technik kontroli urządzeń elektrycznych	1
86	Czechy	Hydraulik	1
87	Czechy	Lakiernik	1
88	Czechy	Blacharz	1
89	Czechy	Stolarz	1
90	Czechy	Kierownik montażu	1
91	Czechy	Lekarz	1
92	Czechy	Sprzedawca instrumentów finansowych	1
93	Czechy	Lekarz ogólny	1
94	Czechy	Projektant	1
95	Czechy	Lekarz psychiatra	1
96	Czechy	Przedstawiciel handlowy	1
97	Czechy	Mechanik samochodów osobowych	1
98	Czechy	Inżynier procesu	1
99	Czechy	Szlifierz	1
100	Czechy	Sprzedawca w sklepie internetowym	1
101	Czechy	Fizjoterapeuta	2



102	Hiszpania	Pracownik do zbioru owoców sezonowych	60
103	Hiszpania	Specjalista ds. wsparcia klienta z biegłym niemieckim i angielskim	30
104	Holandia	Pracownik do uprawy pomidorków koktajlowych	10
105	Holandia	Pracownik do uprawy orchidei	10
106	Holandia	Pracownik do uprawy kwiatów - kalie	10
107	Holandia	Pracownik do uprawy gerber	10
108	Holandia	Elektryk	5
109	Irlandia	Pracownik produkcyjny	20
110	Irlandia	Pielęgniarka/Pielęgniarz w domu opieki (Beech Lodge)	10
111	Irlandia	Opiekun w domu opieki	16
112	Irlandia	Cieśla szalunkowy	4
113	Irlandia	Inżynier elektryk	1
114	Irlandia	Technik utrzymania	1
115	Niemcy	Pracownik ds. bezpieczeństwa i kontroli na lotnisku	351
116	Niemcy	Komisjoner	115
117	Niemcy	Pracownik produkcji	99
118	Niemcy	Magazynier	51
119	Niemcy	Zbieracz grzybów / Pomocnik przy zbiorze grzybów	30
120	Niemcy	Nauczyciel	20
121	Niemcy	Młodszy Kucharz/Kucharka (Commis de cuisine)	15
122	Niemcy	Frezer CNC	29
123	Niemcy	Operator wózka widłowego	49
124	Niemcy	Operator CNC	37
125	Niemcy	Malarz	36



126	Niemcy	Elektryk	47
127	Niemcy	Kucharz/kucharka	28
128	Niemcy	Pomocnik mechanika samochodowego	20
129	Niemcy	Pomocnik monter instalacji gazowych i wodnych	21
130	Niemcy	Monter instalacji gazowych i wodnych	10
131	Niemcy	Monter systemów grzewczych, sanitarnych i klimatyzacyjnych	35
132	Niemcy	Stolarz	25
133	Niemcy	Pomocnik elektryka	10
134	Niemcy	Mechanik samochodowy	30
135	Niemcy	Monter/elektryk szaf sterowniczych/elektryk przemysłowy	10
136	Niemcy	Pracownik do zbierania pieczarek	10
137	Niemcy	Kosmetyczka	10
138	Niemcy	Monter instalacji telekomunikacyjnych	10
139	Niemcy	Kierowca CE	20
140	Niemcy	Pomocnik w fabryce obuwia	8
141	Niemcy	Instalator centralnego ogrzewania	8
142	Niemcy	Betoniarz	12
143	Niemcy	Kierowca wywrotki czteroosiowej w transporcie lokalnym	6
144	Niemcy	Monter instalacji wodno - kanalizacyjnych, gazowych	7
145	Niemcy	Elektromonter	16
146	Niemcy	Hydraulik	6
147	Niemcy	Pomocnik opiekuna osób starszych	7
148	Niemcy	Pielęgniarka/Pielęgniarz	25
149	Niemcy	Opiekun osób starszych	24



150	Niemcy	Pracownik do montażu rurociągów	5
151	Niemcy	Błacharz samochodowy	5
152	Niemcy	Monter regałów sklepowych	6
153	Niemcy	Pomocnik w przetwórstwie drewna i wikliny	5
154	Niemcy	Elektronik/elektryk	16
155	Niemcy	Inwentaryzator na dziennej zmianie	5
156	Niemcy	Monter opon/ wulkanizator	5
157	Niemcy	Położna	5
158	Niemcy	Pakowacz	5
159	Niemcy	Mechatronik	12
160	Niemcy	Pracownik do stawiania rusztowań	4
161	Niemcy	Pracownik kontroli jakości	4
162	Niemcy	Pomoc kuchenna	11
163	Niemcy	Sprzątacze/Sprzątaczkę	21
164	Niemcy	Pracownik restauracji	5
165	Niemcy	Pomocnik przy gospodarowaniu odpadami	4
166	Niemcy	Wychowawca/nauczyciel w przedszkolu	4
167	Niemcy	Pracownik w branży spożywczej	4
168	Niemcy	Ładowacz nieczystości	4
169	Niemcy	Pomocnik w branży metalowej	4
170	Niemcy	Błacharz budowlany	3
171	Niemcy	Monter okien, drzwi i fasad	4
172	Niemcy	Zbrojarz	3
173	Niemcy	Projektant/konstruktor elementów z blachy	3



174	Niemcy	Mechanik obróbki skrawaniem	3
175	Niemcy	Pomocnik na produkcji tworzyw sztucznych	3
176	Niemcy	Murarz	13
177	Niemcy	Mechanik przemysłowy	10
178	Niemcy	Dostawca paczek	3
179	Niemcy	Inżynier elektronik	3
180	Niemcy	Pomocnik w odlewni	3
181	Niemcy	Mechanik w branży lotniczej	3
182	Niemcy	Pracownik w logistyce	3
183	Niemcy	Pomocnik kierowcy pojazdu do odbioru odpadów	3
184	Niemcy	Dekarz	7
185	Niemcy	Kontroler jakości	2
186	Niemcy	Logistyk	2
187	Niemcy	Malarz - lakiernik	8
188	Niemcy	Pomocnik w przemyśle metalurgicznym	2
189	Niemcy	Pomocnik produkcyjny	6
190	Niemcy	Pomocnik w branży metalowej	2
191	Niemcy	Brygadzysta- budowa kolei	2
192	Niemcy	Kelner/kelnerka	16
193	Niemcy	Pracownik pomocniczy w restauracji	2
194	Niemcy	Pracownik do obsługi ładunku na dźwigi	2
195	Niemcy	Kierowca autobusu	2
196	Niemcy	Pomocnik w przemyśle spożywczym	2
197	Niemcy	Technik serwisant/monter	2



198	Niemcy	Sortowacz/pracownik magazynu (tylko nocna zmiana)	2
199	Niemcy	Inżynier budownictwa	2
200	Niemcy	Kreślacz konstrukcji i planów	2
201	Niemcy	Technik budownictwa	2
202	Niemcy	Specjalista ds. biotechnologii roślin/inżynier rolnictwa	2
203	Niemcy	Architekt / Technik budownictwa / Inżynier	2
204	Niemcy	Barman	2
205	Niemcy	Pracownik budowlany/wylewacz jastrychu/tynkarz	2
206	Niemcy	Pracownik w drukarni	2
207	Niemcy	Serwisant maszyn przemysłowych	2
208	Niemcy	Ładowacz nieczystości	2
209	Niemcy	Ustawiacz maszyn	2
210	Niemcy	Kucharz - szef kuchni	1
211	Niemcy	Fizjoterapeuta	4
212	Niemcy	Doradca klienta z jęz. niemieckim i angielskim	1
213	Niemcy	Kontroler ds. produkcji	1
214	Niemcy	Technik hotelarstwa	1
215	Niemcy	Serwisant elektroniki przemysłowej	1
216	Niemcy	Zbrojarz	1
217	Niemcy	Stolarz budowlany	1
218	Niemcy	Spawacz	22
219	Niemcy	Pracownik w metalu	4
220	Niemcy	Monter konstrukcji stalowych	1
221	Niemcy	Mechanik produkcji	1



222	Niemcy	Monter rurociągów	1
223	Niemcy	Stolarz budowlany	1
224	Niemcy	Monter konstrukcji stalowych	1
225	Niemcy	Stolarz budowlany	1
226	Niemcy	Formierz odlewnik	1
227	Niemcy	Uzwajacz silników elektrycznych	1
228	Niemcy	Serwisant w branży samochodowej	1
229	Niemcy	Monter płotów i ogrodzeń	1
230	Niemcy	Pomocnik kelnera/kelnerki	1
231	Niemcy	Technik dentystyczny	3
232	Niemcy	Mechanik konstrukcji maszyn	1
233	Niemcy	Lakiernik	2
234	Niemcy	Piekarz	6
235	Niemcy	Pracownik do pracy przy konstrukcjach ze szkła i metalu	1
236	Niemcy	Studniarz/wiertacz	1
237	Niemcy	Monter podłóg w pociągach	1
238	Niemcy	Monter przemysłowy/ślusarz przemysłowy	1
239	Niemcy	Technik stomatologiczny	1
240	Niemcy	Pracownik do montażu i przewozu mebli	1
241	Niemcy	Lutowacz	1
242	Niemcy	Spedytor	11
243	Niemcy	Lutowacz	1
244	Niemcy	Monter płyt gipsowo-kartonowych	1
245	Niemcy	Maszynista	2



246	Niemcy	Pomocnik magazynowy	1
247	Niemcy	Polernik-szlifierz	1
248	Niemcy	Rzeźnik	3
249	Niemcy	Posadzkarz/glazurnik - pomocnik przy układaniu podłóg	1
250	Niemcy	Pracownik pomocniczy w branży metalowej	1
251	Niemcy	Hydraulik	1
252	Niemcy	Technik stomatologiczny	1
253	Niemcy	Ślusarz	17
254	Niemcy	Elektroinstalator/elektryk	1
255	Niemcy	Pomocnik w rolnictwie	1
256	Niemcy	Farmaceuta	1
257	Niemcy	Operator ładowarek przemysłowych	1
258	Niemcy	Operator maszyn i urządzeń	9
259	Niemcy	Monter kuchni	1
260	Niemcy	Pracownik pomocniczy branża motoryzacyjna i budowlana	1
261	Niemcy	Tokarz CNC	1
262	Niemcy	Monter regipsów, malarz, tapeciarz	1
263	Niemcy	Przedstawiciel handlowy	1
264	Niemcy	Kosmetyczka	1
265	Niemcy	Technik mechanik - operator obrabiarek skrawających	1
266	Niemcy	Kosmetyczka	1
267	Niemcy	Operator ładowarki próżniowej Vaku Press 8000	1
268	Niemcy	Monter szaf sterowniczych	1
269	Niemcy	Konserwator/złota rączka	1



270	Niemcy	Stolarz-operator maszyny Hundegger K2	1
271	Niemcy	Recepcjonista/recepcjonistka	1
272	Niemcy	Pokojowa	1
273	Niemcy	Sprzedawca	7
274	Niemcy	Pakowacz	1
275	Niemcy	Specjalista ds. Logistyki magazynowej	1
276	Niemcy	Operator żurawia	1
277	Niemcy	Ogrodnik/Pomocnik ogrodnika	1
278	Niemcy	Operator maszyn do wykopów głębokościowych	1
279	Niemcy	Cieśla	1
280	Niemcy	Kreślacz techniczny telefonii komórkowej	1
281	Niemcy	Pomocnik w gospodarstwie rolnym/hodowla świń	1
282	Niemcy	Pracownik biurowy	1
283	Niemcy	Pracownik robót ziemnych	1
284	Niemcy	Kierowca autobusu	1
285	Niemcy	Blacharz - monter	2
286	Niemcy	Monter instalacji elektrycznych	2
287	Niemcy	Pomocnik hydraulika	1
288	Niemcy	Pracownik porządkowy	16
289	Niemcy	Pracownik przy produkcji żywności	1
290	Niemcy	Pomocnik elektryka	1
291	Niemcy	Pracownik biurowy	1
292	Niemcy	Płytkarz/Glazurnik	1
293	Niemcy	Monter rusztowań	1



294	Niemcy	Kierowca samochodu typu betoniarka	1
295	Niemcy	Pakowacz	1
296	Niemcy	Tapicer	1
297	Niemcy	Kierowca autobusu	1
298	Niemcy	Położna	1
299	Niemcy	Fryzjer	1
300	Niemcy	Automatyk programista SPS	1
301	Niemcy	Technik automatyk/elektronik	1
302	Niemcy	Administrator systemu IT	1
303	Niemcy	Pracownik do obróbki metali	1
304	Niemcy	Pracownik w Fitness klubie	1
305	Niemcy	Inżynier procesu	1
306	Niemcy	Kierownik produkcji	1
307	Niemcy	Kierownik zmiany/Brygadzysta przemysłowy	1
308	Niemcy	Inżynier ds. jakości	1
309	Niemcy	Projektant stron internetowych	3
310	Niemcy	Operator call center	1
311	Niemcy	Kierowca busa	1
312	Niemcy	Pomocnik w gospodarstwie agroturystycznym	1
313	Niemcy	Pracownik w dziale handlowym	1
314	Niemcy	Asystent stomatologiczny	1
315	Niemcy	Monter konstrukcji stalowych	1
316	Niemcy	Specjalista/menedżer z zakresu okulistyki	1
317	Norwegia	Pielęgniarka	1



318	Norwegia	Murarz - tynkarz	1
319	Polska	Kucharz/kucharka	1
320	Słowacja	Operator produkcji, obsługa tokarek CNC	5
321	Słowacja	Operator produkcji, spawacz	4
322	Szwecja	Dojarz - Opiekun zwierząt	1
323	Wielka Brytania	Magazynier	60
324	Wielka Brytania	Kierowca kat. C+E	50
325	Wielka Brytania	Rzeźnik / klasowacz / ubojowy	50
326	Wielka Brytania	spawacz MIG/MAG	10
327	Wielka Brytania	Pracownik produkcji	1
328	Wielka Brytania	Pracownik produkcyjny w przemyśle mięsnym	1

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 znikomą część w stosunku do wszystkich zgłaszanych ofert pracy.



BAROMETR ZAWODÓW

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

Barometr zawodów:

- Jest badaniem jakościowym, w którym prognozuje się zapotrzebowanie na pracowników w określonych zawodach w nadchodzącym roku,
- Jest badaniem prognostycznym, zatem może być wykorzystany do planowania szkoleń, pomaga podejmować decyzję osobom poszukującym pracy, służy promowaniu mobilności zawodowej,
- Jest narzędziem, które pozwala usystematyzować wartościową wiedzę na temat zapotrzebowania na zawody 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 2021 - powiat węgorzewski

DEFICYT

Cieśle i stolarze budowlani Dentyści Fryzjerzy Lekarze	Nauczyciele przedszkoli Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej Pielęgniarki i położne Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie	Pracownicy socjalni Psycholodzy i psychoterapeuci Samodzielni księgowi
---	---	--

RÓWNOWAGA

Administratorzy stron internetowych Agenci ubezpieczeniowi Akustycy i realizatorzy dźwięku Analitycy, testerzy i operatorzy systemów teleinformatycznych Animatory kultury i organizatorzy imprez Architekci i urbaniści Architekci krajobrazu Archiwiści i muzealnicy Asystenci w edukacji Betoniarze i zbrojarze Bibliotekoznawcy, bibliotekarze i specjaliści informacji naukowej Biologowie, biotechnolodzy, biochemicy Blacharze i lakiernicy samochodowi Brukarze Ceramicy przemysłowi Cukiernicy Dekarze i blacharze budowlani 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 Kamieniarze 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 Kucharze Lakiernicy	Listonosze i kurierzy Logopedzi i audyofonolodzy 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 Murarze i tynkarze Nauczyciele języków obcych i lektorzy Nauczyciele nauczania początkowego Nauczyciele praktycznej nauki zawodu Nauczyciele przedmiotów ogólnokształcących Nauczyciele przedmiotów zawodowych 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 Pedagodzy Piekarze 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. 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 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 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 Recepcjoniści i rejestratorzy Robotnicy budowlani Robotnicy leśni Robotnicy obróbki skóry Rybacy Rzemieślnicy obróbki szkła i metali szlachetnych Sekretarki i asystenci Socjolodzy i specjaliści ds. badań społeczno-ekonomicznych Spawacze 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 Sprzątaczkini i pokojowe Szefowie kuchni 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	Krawcy i pracownicy produkcji odzieży Robotnicy obróbki drewna i stolarze	Rolnicy i hodowcy Sprzedawcy i kasjerzy
--	--	--



Barometr zawodów 2021 – województwo warmińsko-mazurskie

DEFICYT

Betoniarze i zbrojarze	Magazynierzy	Pielęgniarki i położne
Cieśle i stolarze budowlani	Mechanicy pojazdów samochodowych	Pracownicy robót wykończeniowych w budownictwie
Dekarze i blacharze budowlani	Monterzy instalacji budowlanych	Robotnicy budowlani
Elektrycy, elektromechanicy i elektrycy monterzy	Murarze i tynkarze	Robotnicy obróbki drewna i stolarze
Kierownicy autobusów	Nauczyciele przedmiotów zawodowych	Samodzielnicy księgowi
Kierownicy samochodów ciężarowych i ciągników siodłowych	Operatorzy i mechanicy sprzętu do robót ziemnych	Spawacze
Kucharze	Opiekunowie osoby starszej lub niepełnosprawnej	Ślusarze
Lekarze		

RÓWNOWAGA

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

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 z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
2	Kurs dla kandydatów na księgowych	1	1	100%
3	Prawo jazdy kat. C+E	1	1	100%
4	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
5	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
6	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
7	Szkolenie okresowe (blok programowy kat. C, CE)	1	1	100%
8	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	2	2	100%
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	100%
10	Kwalifikacja wstępna	1	1	100%
Ogółem:		<u>11</u>	<u>11</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 z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	1	0	0	0
2	Kurs dla kandydatów na księgowych	0	0	0	1	0	0
3	Prawo jazdy kat. C+E	0	1	0	0	0	0
4	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1	0	0	0	0
5	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1	0	0	0	0
6	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1	0	0	0	0
7	Szkolenie okresowe (blok programowy kat. C, CE)	0	0	0	0	0	1
8	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1	0	1	0	0
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0	0	0	0
10	Kwalifikacja wstępna	1	0	0	0	0	0
Ogółem:		2	5	1	2	0	1
		18,18%	45,46%	9,09%	18,18%	0%	9,09%

* 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 z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	0	1	0
2	Kurs dla kandydatów na księgowych	1	0	0	0	0
3	Prawo jazdy kat. C+E	0	1	0	0	0
4	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	0	0	1
5	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1	0	0	0
6	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	0	1	0
7	Szkolenie okresowe (blok programowy kat. C, CE)	0	0	0	0	1
8	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	1	1	0
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	0	1	0	0
10	Kwalifikacja wstępna	0	0	0	1	0
Ogółem:		<u>1</u> 9,09%	<u>2</u> 18,18%	<u>2</u> 18,18%	<u>4</u> 36,37%	<u>2</u> 18,18%

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

Lp.	Nazwa szkolenia	Liczba osób długotrwale bezrobotnych
1	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0
2	Kurs dla kandydatów na księgowych	0
3	Prawo jazdy kat. C+E	0
4	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0
5	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0
6	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0



7	Szkolenie okresowe (blok programowy kat. C, CE)	0
8	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0
10	Kwalifikacja wstępna	0
Ogółem:		<u>0</u>
		<u>0%</u>

d) Liczba i odsetek osób przeszkolonych wyróżnionych według miejsca zamieszkania

Lp.	Nazwa szkolenia	Miasto	Wieś
1	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0
2	Kurs dla kandydatów na księgowych	1	0
3	Prawo jazdy kat. C+E	1	0
4	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1
5	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1
6	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	1
7	Szkolenie okresowe (blok programowy kat. C, CE)	1	0
8	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0	2
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0
10	Kwalifikacja wstępna	0	1
Ogółem:		5	6
		<u>45,46%</u>	<u>54,54%</u>



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	6	54,54%
2.	Bezrobotni długotrwale	0	0%
3.	Bezrobotni powyżej 50 roku życia	2	18,18%
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	9,09%
6.	Bezrobotni niepełnosprawni	0	0%
7.	Bezrobotni bez kwalifikacji zawodowych	3	27,27%
8.	Bezrobotni bez doświadczenia zawodowego	1	9,09%

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 z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	1	x	x	x
2	Kurs dla kandydatów na księgowych	1	0	0	0	0
3	Prawo jazdy kat. C+E	1	0	0	0	0
4	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0	0	0



5	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0	0	0
6	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0	0	0
7	Szkolenie okresowe (blok programowy kat. C, CE)	1	0	0	0	0
8	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	2	0	0	0	0
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	1	0	0	0	0
10	Kwalifikacja wstępna	1	1	0	0	0
Ogółem:		<u>11</u>	<u>2</u>	<u>18,18%</u>	x	<u>x</u>

Efektywność na dzień 14.01.2021 r. nie jest jeszcze w pełni policzalna ze względu na fakt, iż w przypadku szkoleń, których realizacja miała miejsce w IV kwartale 2020r., nie upłynął jeszcze okres badania efektywności.

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

Lp.	Nazwa szkolenia	Koszt przysługujący jednostce szkoleniowej (w zł)	Koszt dojazdów na szkolenie (w zł)	Koszt ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków (w zł)	Koszty szkoleń ogółem (w zł)
1	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	3 640,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	3 640,00 zł
2	Kurs dla kandydatów na księgowych	2 660,00 zł	800,00 zł	0,00 zł	3 460,00 zł
3	Prawo jazdy kat. C+E	2 400,00 zł	0,00 zł	40,00 zł	2 440,00 zł
4	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	5 200,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	5 200,00 zł



5	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	3 640,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	3 640,00 zł
6	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	3 710,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	3 710,00 zł
7	Szkolenie okresowe (blok programowy kat. C, CE)	350,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	350,00 zł
8	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	7 420,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	7 420,00 zł
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	5 400,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	5 400,00 zł
10	Kwalifikacja wstępna	4 500,00 zł	0,00 zł	0,00 zł	4 500,00 zł
OGÓLEM:		<u>38 920,00 zł</u>	<u>800,00 zł</u>	<u>40,00zł</u>	<u>39 760,00 zł</u>

Całkowity koszt wykonanych badań lekarskich – 0,00zł

**KOSZT PONOWNEGO ZATRUDNIENIA OSÓB PRZESZKOLONÝCH =
koszty szkoleń/liczba osób zatrudnionych w okresie 3 miesięcy od ukończenia szkolenia
KOSZT PONOWNEGO ZATRUDNIENIA OSÓB PRZESZKOLONÝCH =
39 760,00zł / 2 osoby = 19 880,00 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 zaliczane 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 z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	22
2	Kurs dla kandydatów na księgowych	26
3	Prawo jazdy kat. C+E	13
4	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	22
5	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	21
6	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	22
7	Szkolenie okresowe (blok programowy kat. C, CE)	5
8	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	22
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	22
10	Kwalifikacja wstępna	40
	<u>PRZECIĘTNY CZAS TRWANIA SZKOLEŃ:</u>	<u>22</u>

Przeciętny czas trwania szkoleń organizowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie w 2020 r. wyniósł 22 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 z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	3 640,00 zł	19,16 zł
2	Kurs dla kandydatów na księgowych	2 660,00 zł	16,63 zł
3	Prawo jazdy kat. C+E	2 400,00 zł	96,00 zł



4	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	5 200,00 zł	27,37 zł
5	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	3 640,00 zł	19,16 zł
6	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	3 710,00 zł	19,53 zł
7	Szkolenie okresowe (blok programowy kat. C, CE)	350,00 zł	10,00 zł
8	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	7 420,00 zł	19,53 zł
9	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	5 400,00 zł	28,42 zł
10	Kwalifikacja wstępna	4 500,00 zł	16,07 zł
<u>Przeciętny koszt szkolenia/przeciętny koszt osobogodziny szkolenia</u>		38 920,00 zł	<u>27,19 zł</u>

Przeciętny koszt szkolenia w 2020 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie w przeliczeniu na 1 uczestnika szkolenia wyniósł 3 538,18 zł, natomiast przeciętny koszt osobogodziny szkolenia wyniósł 27,19 zł.

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

Lp.	Kierunek studiów podyplomowych / zakres egzaminu	Liczba osób wnoszących dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych / egzaminu	Liczba osób, które otrzymały dofinansowanie kosztów studiów podyplomowych / egzaminu	Liczba osób, które ukończyły studia podyplomowe / zdały egzamin
1	Egzamin sprawdzający wiadomości oraz stwierdzający kwalifikacje na stanowiskach pracy w zakresie eksploatacji i dozoru urządzeń, instalacji i sieci energetycznych	1	1	1

W 2020 roku żadna z osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Węgorzewie nie skorzystała z formy wsparcia jaką jest pożyczka szkoleniowa. W trakcie realizacji pozostają studia podyplomowe, na które dofinansowanie zostało przyznane w roku 2019. Uczestnik tych studiów podjął własną działalność gospodarczą w trakcie ich trwania.



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	Egzamin sprawdzający wiadomości oraz stwierdzający kwalifikacje na stanowiskach pracy w zakresie eksploatacji i dozoru urządzeń, instalacji i sieci energetycznych	1	100%

4.1.9 Efektywność zatrudnienia poszczególnych szkoleń przeprowadzonych w 2020r. (liczona w okresie do 3 miesięcy po ukończeniu szkolenia).

Lp.	Nazwa kierunku szkolenia	Efektywność (wskaźnik zatrudnienia) !%/
1.	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	100%
2.	Kurs dla kandydatów na księgowych	0%
3.	Prawo jazdy kat. C+E	0%
4.	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0%
5.	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0%
6.	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0%
7.	Szkolenie okresowe (blok programowy kat. C, CE)	0%
8.	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0%
9.	Prawo jazdy kat. C z kursem kwalifikacji wstępnej przyspieszonej	0%
10.	Kwalifikacja wstępna	100%
OGÓLEM		<u>18,18%</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. Rok 2020 przyniósł ze sobą duże zmiany w gospodarce oraz rynku pracy. W marcu 2020 r. ogłoszono w Polsce stan zagrożenia epidemicznego, a następnie stan epidemii w związku z rozprzestrzenianiem się choroby zakaźnej wywołanej wirusem SARS-CoV-2, zwanej COVID-19. Wprowadzone przepisami prawa rozwiązania zapobiegające i przeciwdziałające rozprzestrzenianiu się wspomnianego wirusa i zwalczające wywołaną nim chorobę odnosiły się także do rynku pracy, czego odzwierciedleniem też jest efektywność szkoleń indywidualnych zrealizowanych w roku 2020. Osoby bezrobotne wnoszące o skierowanie na szkolenia napotkały dużo większe trudności w uzyskaniu deklaracji zatrudnienia z uwagi na niestabilny rynek pracy. Niemniej jednak szkolenia indywidualne są niewątpliwie trafną formą pomocy dla osób bez kwalifikacji zawodowych, doświadczenia zawodowego, a także dla tych którzy chcą uzupełnić posiadane już kwalifikacje lub zmienić je, aby podjąć zatrudnienie w nowym zawodzie lub też na nowo nabyć utracone kompetencje do wykonywania pracy w dotychczasowym zawodzie z uwagi na fakt, iż odpowiadają realnemu zapotrzebowaniu na kwalifikacje zawodowe. Analiza danych dotyczących efektywności szkoleń przeprowadzonych w 2020 r. wskazuje, że jest ona na poziomie niższym niż w latach ubiegłych i wynosi aktualnie 18,18%. W przypadku szkoleń realizowanych z końcem 2020 r. okres badania efektywności upłynie z końcem lutego 2021 r. w związku z czym efektywność ta nie jest jeszcze w pełni policzalna.

W roku 2020 r. Powiatowy Urząd Pracy w Węgorzewie przewidział również do realizacji w ramach szkoleń grupowych, szkolenie w zakresie „Kucharz restauracyjny” dla 6 osób bezrobotnych. Szkolenie to nie mogło zostać zrealizowane z przyczyn techniczno – organizacyjnych wynikających z panujących na terenie kraju obostrzeń.



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; doбира 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;- pomaganie osobie starszej w prowadzeniu gospodarstwa domowego;



				<ul style="list-style-type: none">- 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	341205	Pracownik socjalny	Organizuje pomoc osobom indywidualnym, rodzinom, grupom społecznym w odzyskiwaniu lub wzmacnianiu zdolności do funkcjonowania w społeczeństwie; prowadzi poradnictwo w sprawach socjalnych i pokrewnych umożliwiających znalezienie i spożytkowanie środków do przezwyciężania trudności w osiąganiu indywidualnych celów; wzmacnia zdolności grup i społeczności lokalnych do samodzielnego rozwiązywania własnych problemów oraz rozwoju; efektywnie organizuje zróżnicowane formy pomocy i zarządza nimi.	<ul style="list-style-type: none">- dokonywanie analizy i oceny zjawisk, które powodują zapotrzebowanie na świadczenia pomocy służb społecznych oraz kwalifikują do uzyskania tych świadczeń;- udzielanie informacji, wskazówek i pomocy w zakresie rozwiązywania spraw życiowych osobom, które dzięki tej pomocy będą zdolne samodzielnie rozwiązywać problemy będące przyczyną trudnej sytuacji życiowej;- skuteczne posługiwanie się przepisami prawa w realizacji tych zadań;- prowadzenie dla osób będących w trudnej sytuacji życiowej poradnictwa dotyczącego możliwości rozwiązywania problemów i udzielania pomocy przez właściwe instytucje państwowe, samorządowe i organizacje pozarządowe oraz wspieranie w uzyskiwaniu pomocy;- udzielanie pomocy zgodnie z zasadami etyki zawodowej;- wspieranie lub dążenie do przywrócenia wzajemnie korzystnych interakcji pomiędzy jednostkami a społeczeństwem w celu poprawy jakości życia;- pobudzanie i wzmacnianie samopomocy społecznej - indywidualnej i zbiorowej - dla której oparciem powinny być lokalne instytucje rządowe, samorządowe i pozarządowe; pobudzanie społecznej aktywności i inspirowania działań samopomocowych w zaspokojeniu niezbędnych potrzeb życiowych osób, rodzin, grup i środowisk społecznych;- współpraca i współdziałanie z innymi specjalistami w celu przeciwdziałania i ograniczania patologii i skutków negatywnych zjawisk społecznych, łagodzenie skutków ubóstwa,- inicjowanie nowych form pomocy osobom i rodzinom mającym trudności oraz inspirowanie powołania instytucji świadczących usługi służące poprawie sytuacji życiowej takich osób i rodzin,- współuczestniczenie w inspirowaniu, opracowaniu, wdrożeniu oraz rozwijaniu regionalnych i lokalnych programów pomocy społecznej ukierunkowanych na podniesienie jakości życia;- ujawnianie, analizowanie i interpretowanie potrzeb społecznych mających wpływ na kształtowanie właściwych stosunków międzyludzkich, podnoszenie jakości życia oraz przezwyciężanie i pozytywne



				<p>rozwiązywanie problemów społecznych;</p> <ul style="list-style-type: none">- wskazywanie na luki i niedostatki w obowiązującym ustawodawstwie socjalnym i postulowanie koniecznych zmian;- inicjowanie i uczestniczenie w badaniach problemów społecznych (diagnoza potrzeb),- monitorowanie oraz ewaluacja programów i działań;- dążenie do podnoszenia jakości usług oraz systematyczne podwyższanie kwalifikacji zawodowych poprzez uczestnictwo w różnych formach szkolenia i samokształcenie.
--	--	--	--	--

Sporządziła: Magdalena Ponomarow – Specjalista ds. rozwoju zawodowego