

**UCHWAŁA NR XIX/122/2016
RADY POWIATU GDAŃSKIEGO
z dnia 12 lutego 2016 r.**

w sprawie przyjęcia do realizacji „Powiatowego programu promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2016 - 2017”.

Na podstawie art. 12 pkt. 9 c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (t. j. Dz. U. z 2015 r., poz. 1445 z późn. zm.) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t. j. Dz. U. z 2015 r., poz. 149 z późn. zm.).

**Rada Powiatu Gdańskiego
uchwala, co następuje:**

§ 1

Przyjmuje się do realizacji „Powiatowy program promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na lata 2016 - 2017 ” stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

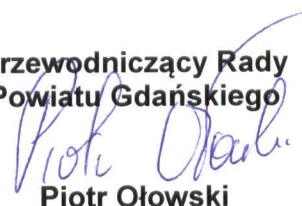
§ 2

Wykonanie uchwały powierza się Powiatowemu Urzędowi Pracy w Gdańsku.

§ 3

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

**Przewodniczący Rady
Powiatu Gdańskiego**


Piotr Ołowski

Załącznik
do Uchwały Nr XIX/122/2016
Rady Powiatu Gdańskiego
z dnia 12 lutego 2016 r.

**POWIATOWY PROGRAM
PROMOCJI ZATRUDNIENIA
ORAZ
AKTYWIZACJI LOKALNEGO
RYNKU PRACY
NA LATA 2016-2017**

Pruszcz Gdański, 2016 r.

WSTĘP

Adresaci Programu:

Mieszkańcy Powiatu Gdańskiego, w tym w szczególności osoby bezrobotne, osoby poszukujące pracy, pracodawcy i pracownicy.

Koordinator Programu:

Roland Budnik, Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku,

Podmiot odpowiedzialny za przygotowanie i realizację:

Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku

Partnerzy / realizatorzy programu

- **Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, gminne ośrodki pomocy społecznej oraz podmioty wsparcia społecznego (m.in. poradnie, placówki pieczy zastępczej i placówki opieki nad dziećmi i innymi osobami zależnymi)**

zakres współpracy: aktywizacja zawodowa i społeczna osób niepełnosprawnych oraz osób bezrobotnych o znacznym oddaleniu od rynku pracy, wymiana informacji

- **Jednostki szkoleniowe, instytucje systemu oświaty (w tym placówki zapewniające kształcenie zawodowe i uzupełniające), szkoły wyższe**

zakres współpracy: m.in. przygotowanie oferty kursów odpowiadającej potrzebom lokalnego rynku pracy, wymiana informacji w szczególności w zakresie zapotrzebowania na kwalifikacje i umiejętności

- **Instytucje dialogu społecznego (w tym organizacje pracodawców, związki zawodowe, organizacje pozarządowe)**

zakres współpracy: m.in. przygotowanie i wdrażanie inicjatyw generujących nowe miejsca pracy, wymiana informacji na temat popytu i podaży pracy

- **powiatowe urzędy pracy z miast i powiatów należących do Obszaru Metropolitalnego Gdańsk – Gdynia – Sopot**

zakres współpracy: przedsięwzięcia w ramach programu Metropolitalny Rynek Pracy, w tym Metropolitalne Targi Pracy Pomorza, portal Pracopolia

- **Lokalne partnerstwa pomiędzy ww. podmiotami**

W Programie zastosowanie mają:

- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy,
- Ustawa z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej,
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych,
- Ustawa z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy,
- Ustawa z dnia 19 czerwca 2009 r. o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych udzielonych osobom, które utraciły pracę,
- Ustawa z dnia 27 sierpnia 2009 r. o finansach publicznych,
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej,
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie,
- Ustawa z dnia 11 lipca 2014 r. o zasadach realizacji programów w zakresie polityki spójności finansowanych w perspektywie finansowej 2014–2020,
- rozporządzenia wykonawcze do ww. ustaw.

Powyższe akty prawne zawierają ramy prawne, finansowe i organizacyjne, w jakich powiatowe urzędy pracy zobowiązane są poruszać się realizując politykę promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy.

W niniejszym programie znalazły odzwierciedlenie kierunki działań wytyczone w następujących krajowych, regionalnych i lokalnych strategiach oraz programach:

- Krajowy Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia,
- Regionalny Plan Działań na Rzecz Zatrudnienia,
- Strategia Zintegrowanych Inwestycji Terytorialnych Obszaru Metropolitalnego Gdańsk – Gdynia – Sopot na lata 2014-2020.

Program jest spójny ze Strategią Rozwiązywania Problemów Społecznych Powiatu Gdańskiego na lata 2014-2021, przyjętą uchwałą Nr XLIV/286/2014 Rady Powiatu Gdańskiego z dnia 29 sierpnia 2014 r. W szczególności dotyczy to II. celu strategicznego, określonego w ww. dokumencie, zdefiniowanego jako „Nowoczesny rynek pracy” i wynikających z niego działań.

W związku z faktem, że Powiatowy Urząd Pracy w Gdańsku – podmiot odpowiedzialny za przygotowanie i realizację niniejszego programu – prowadzi swoją działalność na obszarze 2 powiatów: miasta na prawach powiatu Gdańsk oraz Powiatu Gdańskiego przyjęto **założenia zasadniczo zbieżne z Miejskim Programem Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2016-2017, przyjętym Uchwałą Nr XVI/443/15 Rady Miasta Gdańska z dnia 26 listopada 2015 roku.** Dotyczy to w szczególności:

- zdefiniowanego celu głównego i celów szczegółowych;
- zakładanych w ramach poszczególnych celów działań;
- przyjętych wskaźników, w tym częściowo również wartości docelowych;
- **przewidywanych źródeł finansowania i kosztów realizacji.**

Powyższe podejście wynika z faktu, że w zdecydowanej większości przypadków PUP pozyskuje środki, których przeznaczenie nie jest zdeterminowane „obszarowo”. Tym samym nie tworzy się osobnych planów finansowych obejmujących aktywną politykę rynku pracy (w tym usługi i instrumenty rynku pracy) dla poszczególnych powiatów i przypisanych związanym z danym powiatem klientom (osoby bezrobotne zamieszkałe w Gdańsku / powiecie gdańskim, czy funkcjonujący na danym terenie pracodawcy).

W Programie zostały uwzględnione następujące pojęcia:

Osoba bezrobotna – osoba niezatrudniona i niewykonywająca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującym w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej.

Osoba poszukująca pracy – osoba poszukująca zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub innej formy pomocy określonej w ustawie, zarejestrowana w powiatowym urzędzie pracy.

Osoba w szczególnej sytuacji na rynku pracy – zgodnie z art. 49 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy – do tej kategorii zaliczamy:

- bezrobotnych do 30. roku życia,
- bezrobotnych długotrwale,
- bezrobotnych powyżej 50 roku życia,
- bezrobotnych korzystających ze świadczeń z pomocy społecznej,
- bezrobotnych posiadających co najmniej jedno dziecko do 6. roku życia lub co najmniej jedno dziecko niepełnosprawne do 18. roku życia,
- bezrobotnych niepełnosprawnych.

Osoba bezrobotna długotrwale – osoba pozostająca w rejestrze powiatowego urzędu pracy łącznie przez okres ponad 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat.

Osoba niepełnosprawna – osoba, której niepełnosprawność została potwierdzona stosownym orzeczeniem określonym w Art. 3 Ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Profil pomocy – profil ustalany dla każdej osoby bezrobotnej, poprzez analizę sytuacji osoby bezrobotnej i jej szans na rynku pracy, biorąc pod uwagę oddalenie osoby bezrobotnej od rynku pracy i jej gotowość do wejścia lub powrotu na rynek pracy, przekładający się na właściwy ze względu na potrzeby osoby bezrobotnej zakres form pomocy.

Instytucja szkoleniowa - publiczny i niepubliczny podmiot prowadzący edukację pozaszkolną.

Organizacja pozarządowa – niebędąca jednostką sektora finansów publicznych w rozumieniu przepisów o finansach publicznych i nie działająca w celu osiągnięcia zysku osoba prawna lub jednostka nieposiadająca osobowości prawnej, utworzona na podstawie przepisów ustaw.

Pracodawca - jednostka organizacyjna, chociażby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudnia ona co najmniej jednego pracownika

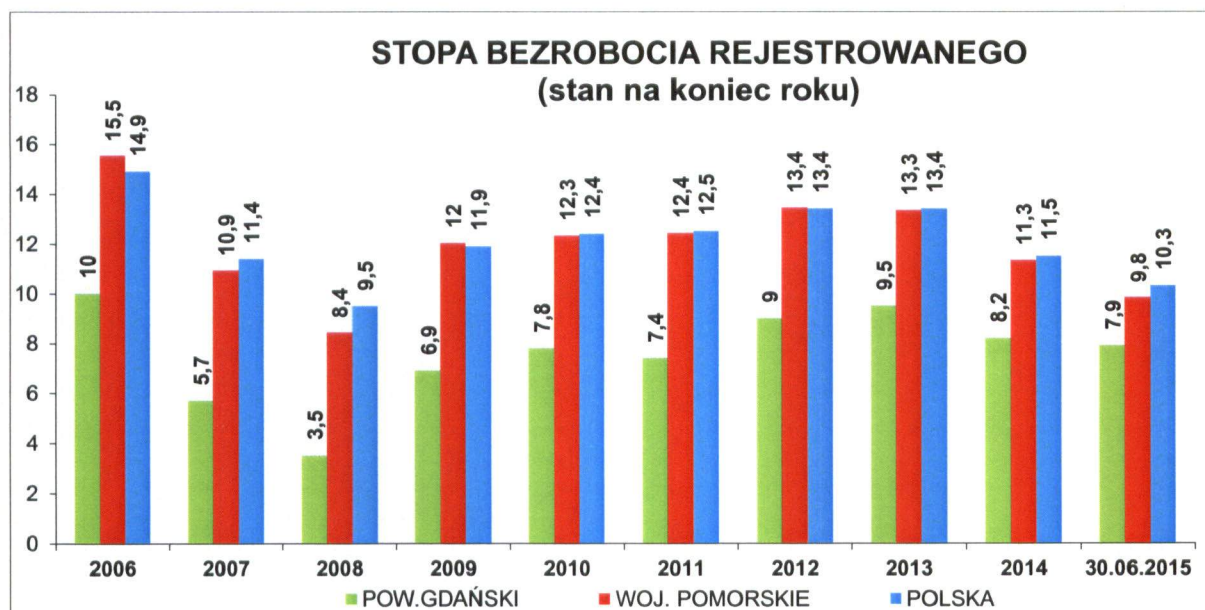
DIAGNOZA

1. WSTĘP

Diagnoza, stanowiąca podstawę przy określaniu celów niniejszego programu, została opracowana w oparciu o dane zebrane w przeważającej mierze z ewidencji prowadzonej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdańsku, wykorzystano m.in. „Informację o sytuacji na lokalnym rynku pracy w Powiecie Gdańskim” oraz „Sprawozdanie z działalności Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku”. Opracowania te publikowane są na stronie internetowej PUP. Posiłowano się również danymi statystycznymi publikowanymi przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Bankiem Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego.

2. STOPA BEZROBOCIA

Jak wynika z danych Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku, **liczba osób bezrobotnych**, mieszkańców Powiatu Gdańskiego, wyniosła na koniec czerwca 2015 r. **2 840 osób** (w tym 1 797 kobiet). **Stopa bezrobocia wyniosła 7,9 %**. Biorąc pod uwagę 10-letnią perspektywę czasową, widoczna jest korelacja z okresami koniunktury w gospodarce. Zestawienie danych dla Powiatu Gdańskiego ze zbiorczymi z województwa pomorskiego i ogólnopolskimi, dostrzegalne są podobne wahania i dynamika.

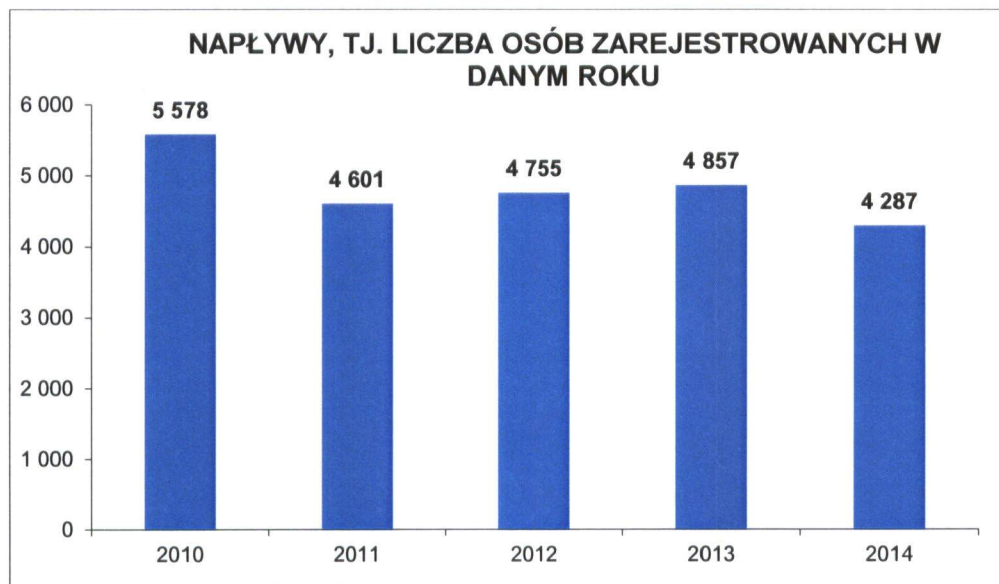


3. AKTUALNE ZJAWISKA NA LOKALNYM RYNKU PRACY

Na podstawie analizy dostępnych danych i porównania stanu z ostatnich lat najbardziej zauważalne i symptomatyczne w kontekście ogólnej oceny sytuacji są następujące zjawiska:

Zmniejszanie się liczby osób rejestrujących się jako bezrobotne

Z wyraźną tendencją spadkową można mówić w przypadku liczby osób rejestrujących się w danym roku. Jeszcze w 2010 r., a więc w momencie, kiedy liczba zarejestrowanych była zbliżona do obecnej, tzw. napływy w przeciągu 12 miesięcy wyniosły 5 578 osób. W 2013 r. rejestracji odnotowano 13% mniej (4 857), a w 2014 r. o kolejne kilkanaście procent (4 287).



Wzrost liczby osób bezrobotnych podejmujących pracę

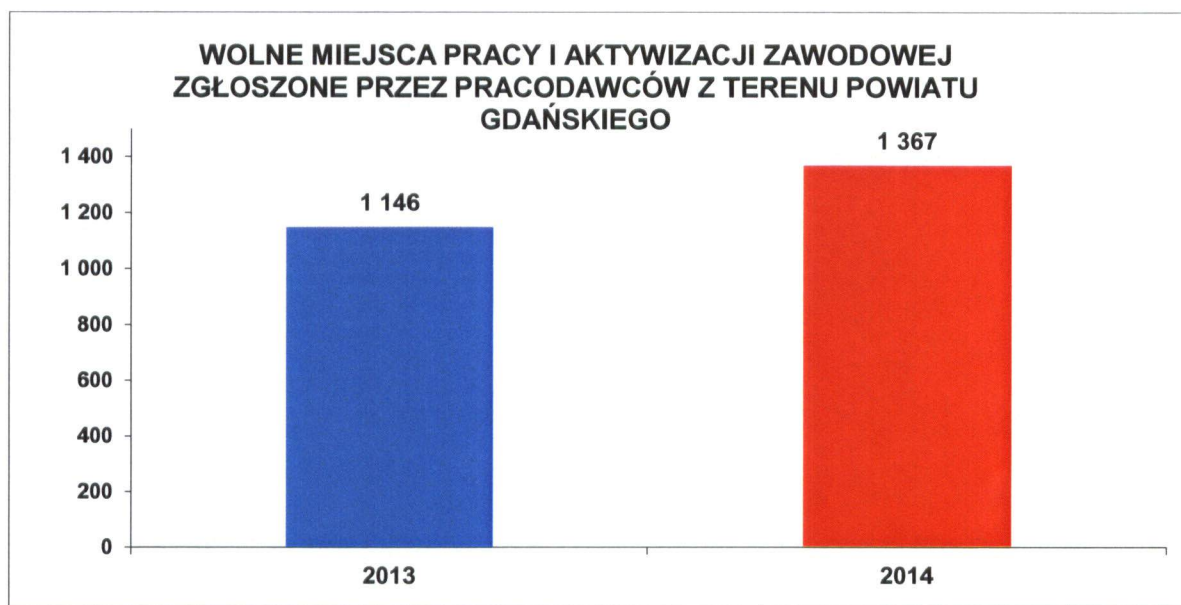
W 2010 r. PUP wyrejestrował z ewidencji z tytułu podjęcia pracy 1 718 mieszkańców Powiatu Gdańskiego, w 2011 i 2012 r. liczba ta sięgała odpowiednio 1 747 i 1 729 osób, by w ostatnim okresie wzrosnąć o blisko 30% (w 2013 r.: 2 234 osoby, w 2014 r.: 2 357 osób).

W związku z tym, że jednocześnie spadała ogólna liczba wyłączeń (np. z powodu osiągnięcia wieku emerytalnego, nabycia praw do różnego rodzaju świadczeń, rozpoczęcia nauki, czy też po prostu przerwania współpracy/kontakt), wyraźnie podnosi się wartość wskaźnika, który wiele mówi o skuteczności działań urzędu pracy. W 2010 r. utrata statusu bezrobotnego wynikała z powrotu na rynek pracy u 3 na 10 klientów, obecnie jest to już ponad połowa przypadków.



Wzrost liczby ofert pracy zgłoszonych do PUP

Kolejną istotną tendencją jest odczuwalny wzrost liczby zgłoszonych ofert pracy. W 2013 r. pracodawcy zgłosili 1 146 wolnych miejsc pracy, w 2014 r. PUP odnotował 1 367 takich miejsc, a zatem więcej o 19 %. W pierwszym półroczu 2015 r. zgłoszono 1 028 wolnych miejsc pracy.

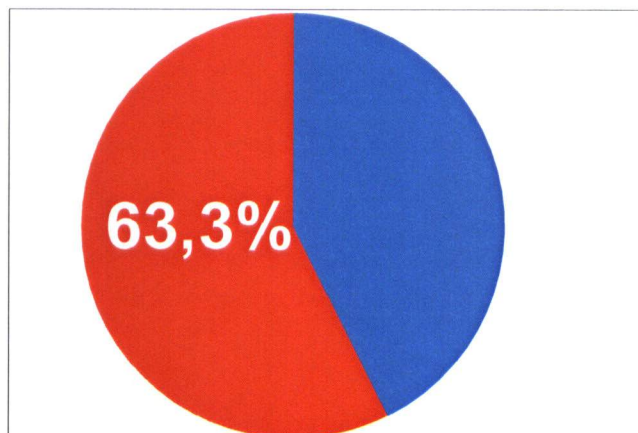


4. STRUKTURA BEZROBOCIA

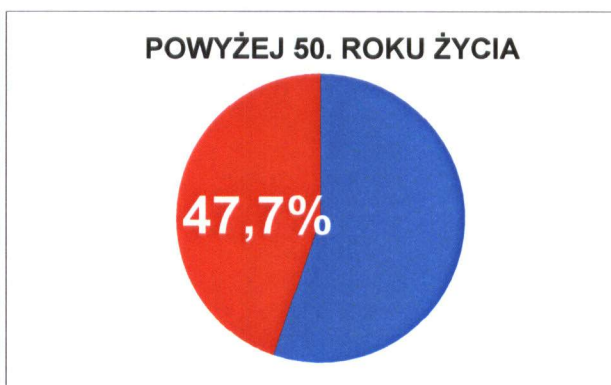
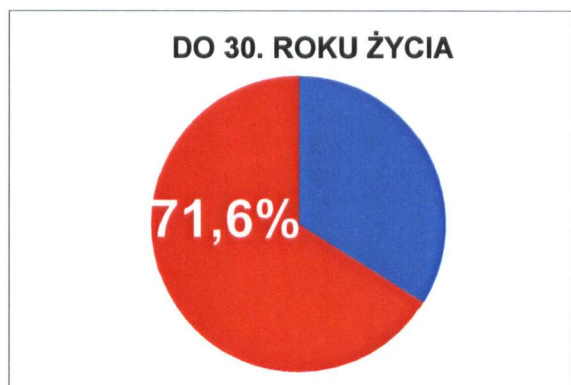
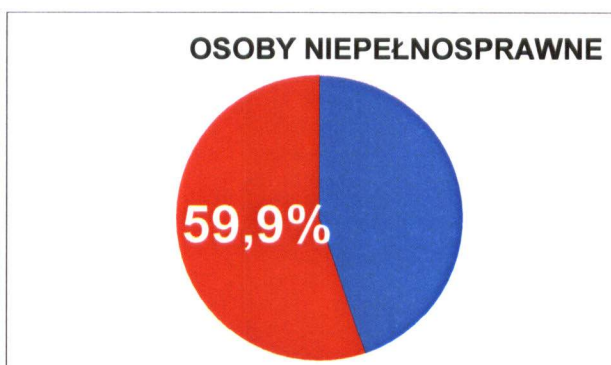
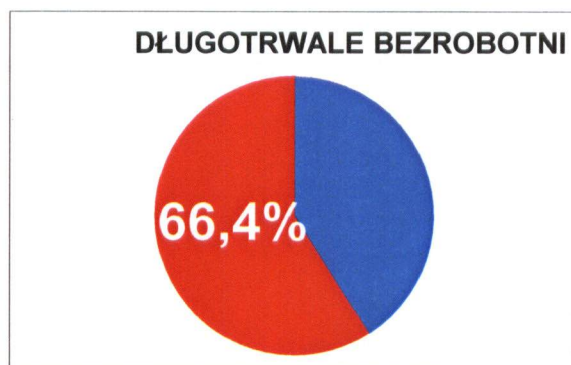
Ze względu na płeć

W ewidencji PUP od lat utrzymuje się przewaga liczebna kobiet. Ze zbliżonymi odchyleniami od równowagi mamy również do czynienia w przypadku rozpatrywania sytuacji w podgrupach takich jak osoby długotrwale bezrobotne, czy bezrobotne niepełnosprawne. Jedyne zachwianie można zaobserwować, jeżeli spojrzeć się na przedziały wiekowe, i to raczej te skrajne. Wśród młodych bezrobotnych kobiety przeważają zdecydowanie bardziej niż w innych kategoriach, natomiast wśród osób powyżej 50. roku życia to mężczyźni są w większości. To ostatnie wynika oczywiście do pewnego stopnia z utrzymującego się, choć już niwelowanego, różnicowania wieku emerytalnego. Uwzględnić należy jednak też wpływ innego czynnika, którego istnienie wykazał szereg badań problemowych, a mianowicie wczesną dezaktywizację zawodową kobiet. Jej skala nie znajduje bezpośredniego odzwierciedlenia w statystykach urzędów pracy, a jest uwidoczniła w liczbie kobiet nieaktywnych zawodowo.

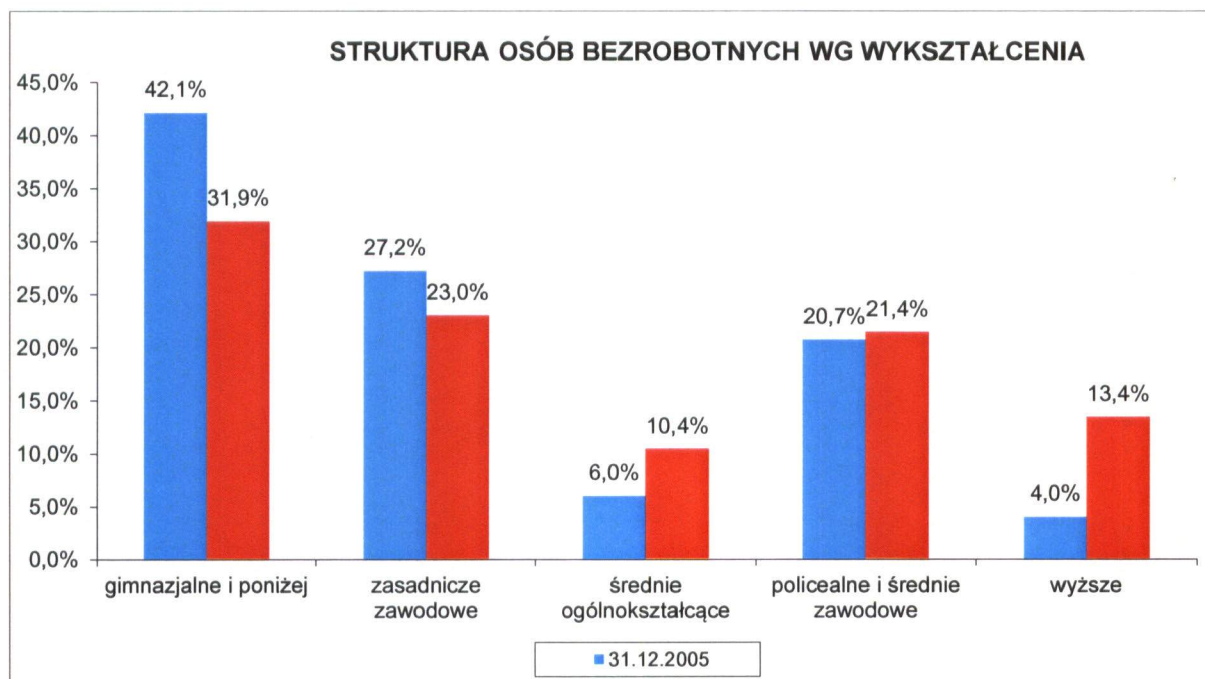
**UDZIAŁ Kobiet W OGÓLNEJ LICZBIE OSÓB BEZROBOTNYCH
– STAN NA 30.06.2015 r.**



**UDZIAŁ Kobiet W WYBRANYCH KATEGORIACH OSÓB BEZROBOTNYCH
– STAN NA 30.06.2015 r.**

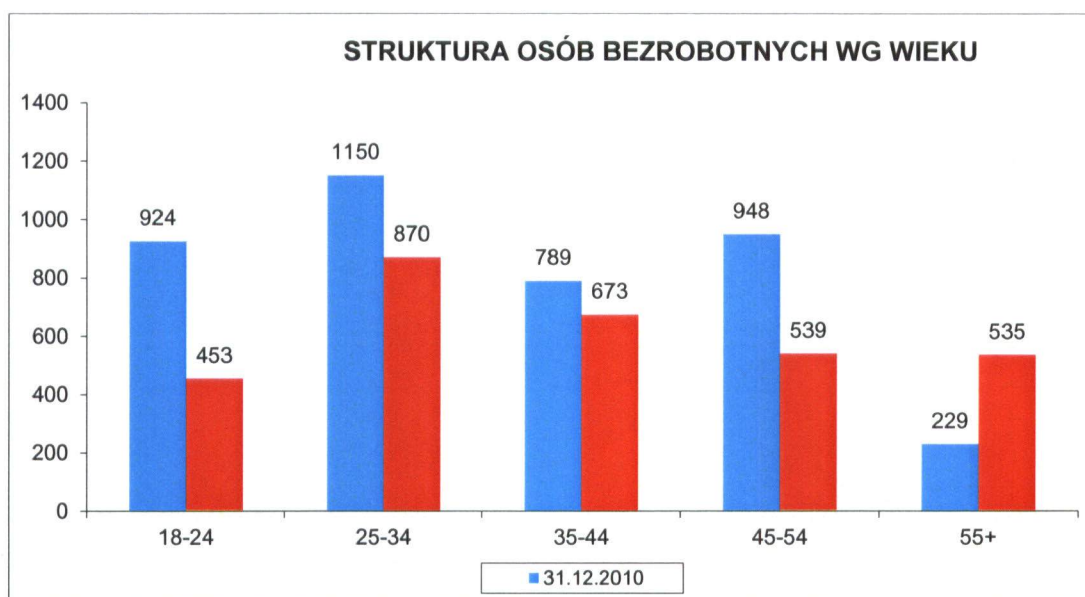


Ze względu na wykształcenie



Porównując dane w dłuższej perspektywie czasowej, tj. 2005-2014, w pierwszej kolejności zwraca uwagę tendencja polegająca na trzykrotnym wzroście odsetka osób z wykształceniem wyższym. W 2005 r. ten poziom edukacji ukończył zaledwie co dwudziesty piąty bezrobotny z Gdańska (4,0 %). Na koniec 2014 r. dyplomem wyższej uczelni dysponował już przynajmniej co ósmy (13,4 %). Zauważalny spadek – z 42,1 % na 31,9 % – dotyczył udziału osób legitymujących się wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym lub niepełnym podstawowym. W pozostałych grupach zmiany miały charakter mniej gwałtowny. Można te zmiany tłumaczyć w dużej mierze analogicznymi przesunięciami strukturze ogółu populacji osób w wieku produkcyjnym, jednak nie ta okoliczność nie wyczerpuje w pełni tematu. Innym czynnikiem, który warto uwzględnić, jest nasycenie się rynku osobami z wyższym wykształceniem, w szczególności humanistycznym. Tytuł licencjata, magistra, a nawet doktora przestał być prostą przepustką do kariery, bez względu na kierunek.

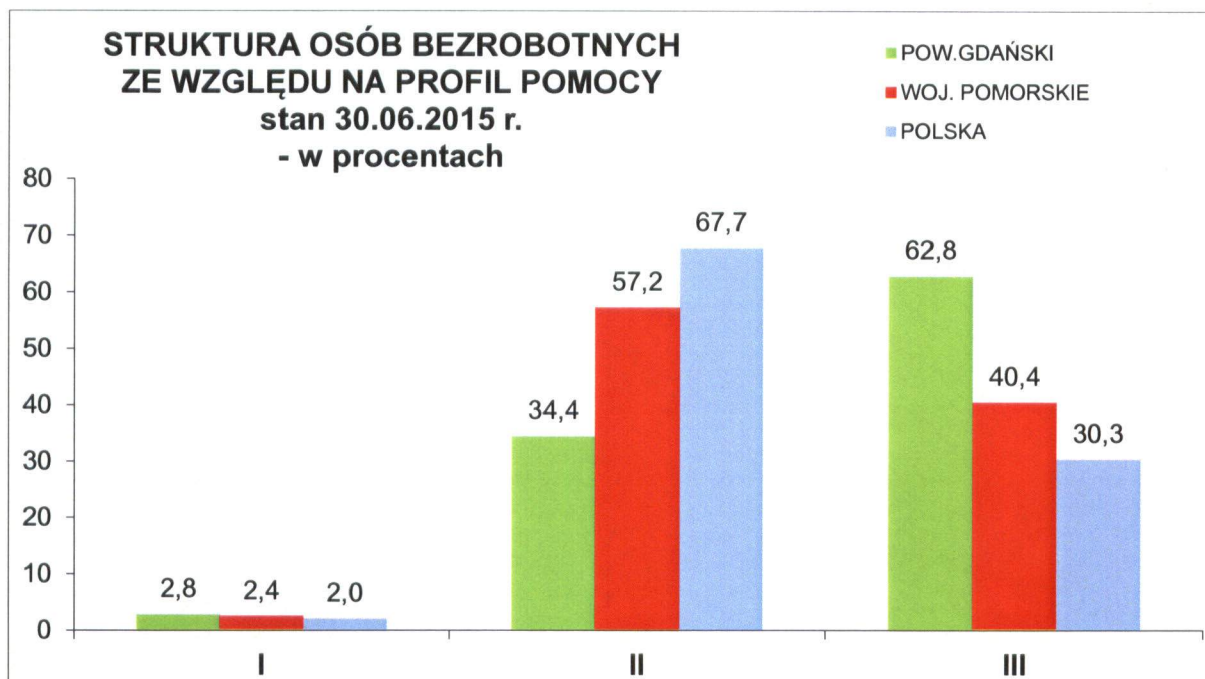
Ze względu na wiek



Interesującą obserwacją dostarcza zestawienie danych dotyczących wieku osób zarejestrowanych w PUP z lat 2010 i 2014. Ogólna wielkość bezrobocia na stosunkowo zbliżonym poziomie nie przekłada się na podobieństwa w strukturze ze względu na wiek. O ile znaczących różnic praktycznie nie ma w dwóch przedziałach (25-34 lata i 35-44 lata), to w przypadku skrajnych przedziałów mamy do czynienia niemalże z odwróceniem proporcji. Populacja osób młodych, przed ukończeniem 25. roku życia, zmniejszyła się w ewidencji PUP na przestrzeni 4 lat o ponad połowę. Z kolei liczba grupy klientów urzędu pracy powyżej 55. roku życia wzrosła z 229 na 535. Warto jednak zauważyć jednoczesny wyraźny spadek w przedziale 45-54 lata.

Trudne położenie starszych osób bezrobotnych staje się jeszcze wyraźniejsze, jeżeli weźmie się pod uwagę liczebność podgrupy tych pozostających bez zatrudnienia 12 miesięcy lub dłużej. Od 2010 r. u 50-latków i starszych wzrosła ona ponad 3,5-krotnie w Powiecie Gdańskim, podczas gdy w Polsce wzrost był „tylko” dwukrotny. Są to również zjawiska, które po części wiążą się z ogólnymi trendami demograficznymi. Z drugiej strony można też w ten sposób postawić tezę o bardziej długotrwałych negatywnych skutkach spowolnienia gospodarczego dla starszej części populacji pracowników i poszukujących pracy. Pracodawcy, po okresie dekoniunktury, kiedy ponownie decydują się na zwiększanie zatrudnienia, zwłaszcza w pierwszym okresie chętniej zwracają się ku osobom młodym, które chociażby na skromniejsze doświadczenie mogą mieć – a przynajmniej takie przeświadczenie mają pracodawcy – mniejsze oczekiwania co do wynagrodzenia, czy formy zatrudnienia.

Ze względu na profil pomocy



Nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2014 r. wprowadziła w urzędach pracy w całym kraju narzędzie diagnostyczne w postaci profilowania. Bezpośrednio po rejestracji w PUP doradca klienta ustala stopień oddalenia od rynku pracy, co przekłada się na katalog usług i instrumentów, z jakich dana osoba może korzystać.

Najnowsza statystyka z 30 czerwca 2015 r. pokazuje znaczące zróżnicowanie liczebności poszczególnych grup. O ile w przypadku I profilu, a więc osób gotowych do zatrudnienia – w porównaniu do zbiorczych danych wojewódzkich i ogólnopolskich – jest to podobnie niewielki odsetek zarejestrowanych (Powiat Gdański: 2,8%, woj. pomorskie: 2,4%, Polska: 2,0%), to dla pozostałych profili mamy do czynienia z odwrotnymi proporcjami. Tzw. profil „wymagający wsparcia” (profil II) to w Powiecie Gdańskim nieco ponad 1/3 (34,4%), w całym regionie znacząco ponad połowa (57,5%), a w kraju nawet więcej niż 2/3 (67,7%) ogółu bezrobotnych. Jednocześnie najbardziej oddalonych od rynku pracy jest w Polsce 3 na 10, w naszym województwie 4 na 10, natomiast w samym Powiecie Gdańskim 6 na 10 zarejestrowanych. To pokazuje skalę wyzwań wobec grupy, której wejście lub przywrócenie na rynek pracy wymaga z reguły działań ponadstandardowych, a efektów można spodziewać się w dłuższej perspektywie czasowej.

Grupa osób, którym przyporządkowano profil III, nie jest jednorodna. Ze względu na powiązanie statusu bezrobotnego z ubezpieczeniem zdrowotnym, obciążeniem dla PUP pozostaje obsługa niemałej części klientów, którzy zarejestrowali się wyłącznie w celu skorzystania z tego uprawnienia. Są to zarówno osoby, które pracują na czarno, a także osoby będące na czyimś utrzymaniu. Komplikuje to kwestię pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej dla osób faktycznie nią zainteresowanych.

DEFINICJA CELÓW PROGRAMU

Ujmując w sposób jak najbardziej uogólniony intencje autorów programu co do kształtowania sytuacji na rynku pracy jako **CEL GŁÓWNY PROGRAMU** należy wskazać:

WZROST ZATRUDNIENIA W POWIECIE GDAŃSKIM

Wzrost zatrudnienia jest jednym z ważniejszych wyznaczników wzrostu poziomu życia mieszkańców i rozwoju miasta oraz ogólnego poziomu dobrostanu. Większa liczba pracujących mieszkańców Powiatu Gdańskiego to również spokojniejszy byt i podstawa rozwoju zarówno poszczególnych mieszkańców, rodzin jak i całego miasta.

Głównym celem działalności PUP w Gdańsku w najbliższych latach będzie przede wszystkim wspieranie zatrudnienia ze szczególnym uwzględnieniem zatrudnienia legalnego zapewniającego odprowadzenie stosownych składek na ubezpieczenie społeczne i zdrowotne. Cel główny uzupełniają **CELE SZCZEGÓŁOWE**:

CEL SZCZEGÓŁOWY 1. WSPARCIE PRACODAWCÓW I INWESTORÓW TWORZĄCYCH MIEJSCA PRACY

Warunki odpowiednie do realizacji tego celu będą mogły być zapewnione, jeżeli publiczne służby zatrudnienia dysponować będą efektywnym, kompleksowym systemem współpracy z pracodawcami przy zagospodarowywaniu istniejących i nowotworzonych miejsc pracy. Podstawowym elementem takiego systemu są usługi bezpośrednio związane z rekrutacją. W tym zakresie PUP w Gdańsku planuje wykorzystywać m. in. sprawdzoną metodę polegającą na organizacji tzw. giełd pracy, realizacji ofert pracy jako projektów rekrutacyjnych (koordynowana oferta), a także motywacyjny system wynagradzania pracowników PUP.

Równolegle niezbędne są działania stanowiące reakcję na sytuację, w której głównym problemem nie jest dotarcie i wyselekcjonowanie odpowiednio wykwalifikowanych kandydatów, ale ich brak. Wówczas PUP finansuje i organizuje przeszkolenie, którego założenia w największym możliwym stopniu uzgadniane są z przyszłymi pracodawcami. W ten sposób zarówno program kursu, rozłożenie akcentów na część teoretyczną i praktyczną, a także oczekiwania wstępne wobec potencjalnych uczestników, są niejako „szyte na miarę”.

Uzupełnieniem ww. działań będą instrumenty, dzięki którym w uzasadnionych przypadkach, gdy w grę wchodzić będzie tworzenie zupełnie nowych stanowisk pracy, wsparcie nie ograniczy się do procesu rekrutacji, czy wyposażenia osób w odpowiednie kwalifikacje, ale polegać będzie mogło również na bezpośrednim dofinansowaniu pracodawcy. Paleta możliwości jest w tym zakresie szeroka, ale wśród form pomocy można wyróżnić dwa podstawowe rodzaje: zatrudnienie subsydiowane obejmujące częściowy udział środków publicznych w kosztach wynagrodzenia, czy składek ZUS przez pewien okres, a także jednorazowy zastrzyk finansowy na etapie wstępnych zakupów na potrzeby nowego miejsca pracy.

Dbłość o podnoszenie kwalifikacji nie może obecnie kończyć się z chwilą zatrudnienia. Coraz większa liczba przedsiębiorstw jest świadoma zalet wynikających z ciągłego doszkalcenia pracowników. Buduje to potencjał firmy, wzmacnia jej

konkurencyjność. PUP wychodzi naprzeciw tym trendom oferując pomoc finansową w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego.

Przedsięwzięcia zmierzające do lepszego dopasowania zasobów pracy do aktualnych i przyszłych wymagań stawianych przez rynek powinny bazować na zapewnieniu profesjonalnego wsparcia merytorycznego osobom już na tym rynku funkcjonującym, dopiero na niego wchodzącym, jak również młodym ludziom, którzy pierwsze znaczące kroki na swojej ścieżce edukacyjno-zawodowej zaledwie planują. Kontakt z doradcą zawodowym może zapobiec złym decyzjom, zminimalizować ewentualne negatywne konsekwencje innych i dobrze przygotować kolejne posunięcia.

Mając świadomość, że rynek pracy nie zamyka się w granicach administracyjnych, a także skali oddziaływania wielkiego ośrodka gospodarczego, jakim jest Gdańsk, na cały region, a zwłaszcza na sąsiednie miasta, gminy i powiaty, kontynuowana będzie silnie zaznaczona obecność służb zatrudnienia w pogłębianiu integracji na całym obszarze metropolitalnym. Jej najbardziej ewidentnym przejawem będą kolejne edycje Metropolitalnych Targów Pracy Pomorza, wydarzenia regularnie gromadzące setki pracodawców i tysiące osób poszukujących zatrudnienia.

Dodatkowo zapewniona zostanie koordynacja działań nie tylko z innymi powiatowymi urzędami pracy OM, ale także z funkcjonującymi na tym terenie instytucjami niepublicznymi. Będzie to możliwe dzięki Zintegrowanym Inwestycjom Terytorialnym, mechanizmie w ramach którego zagospodarowywana będzie znacząca część pozyskiwanych na aktywizację zawodową środków europejskich.

CEL SZCZEGÓŁOWY 2. POMOC W ZATRUDNIENIU OSOBOM BEZROBOTNYM, ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM GRUP DEFAWORYZOWANYCH

Drugim priorytetem PUP w Gdańsku będzie pomoc w zatrudnianiu osobom bezrobotnym i poszukującym pracy ze szczególnym uwzględnieniem grup defaworyzowanych (tj. niepełnosprawni, długotrwale bezrobotni, pow. 50 roku życia oraz inne osoby zagrożone wykluczeniem społecznym).

Równolegle do perspektywy popytowej, tj. obserwowanej od strony pracodawców i ich oczekiwań, konieczne jest uwzględnienie potrzeb osób pozostających bez zatrudnienia. Brak pracy przekłada się na całokształt sytuacji danej osoby i jej najbliższego otoczenia, przede wszystkim w aspekcie finansowym, ale nie tylko. Im dłuższy będzie to okres, tym poważniejsze mogą być negatywne konsekwencje w postaci np. trwałego wykluczenia społecznego, czy oddalenia od rynku pracy.

Planując działania w stosunku do osób, dla których ustalono III profil pomocy, zostanie wzięte pod uwagę to, iż na przyczynę pozostawania bez pracy może składać się wiele problemów i czynników. W związku z tym działania podejmowane w odniesieniu do tej grupy osób będą oparte na Indywidualnym Planie Działania i ścisłej współpracy PUP z innymi instytucjami w celu udzielenia efektywnej pomocy w powrocie na rynek pracy. Łączone będą działania związane bezpośrednio z aktywizacją zawodową oraz pomoc o bardziej złożonym, bo obejmującym szeroko rozumianą integrację, charakterze. Do tych celów wykorzystane

zostaną programy specjalne, Program Aktywizacja i Integracja oraz usługi i instrumenty przewidziane do dofinansowania w ramach Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, a kluczową rolę odegra ścisła współpraca z partnerami rynku pracy, w tym instytucjami pomocy społecznej, czy organizacjami pozarządowymi.

Podstawą odpowiedniego doboru działań aktywizacyjnych jest właściwe postawienie diagnozy. Właśnie zgodnie z tym tokiem myślenia będzie podążać nowa inicjatywa PUP, obejmująca kompleksowe badanie potencjału klientów PUP, ze szczególnym uwzględnieniem ich talentów. Powodzenie zapewni zastosowanie powszechnie uznanej na świecie, ustandaryzowanej metody.

Dążenie do spożytkowania gospodarności i pomysłowości mieszkańców powinno przewidywać również aspiracje tej ich części, która jest w stanie dobrze realizować się zawodowo poprzez własną działalność gospodarczą. W oparciu o wieloletnią praktykę, PUP oferować będzie swoim klientom zainteresowanym samozatrudnieniem wsparcie finansowe, poprzedzone solidnym przygotowaniem merytorycznym w postaci szkolenia poruszającego najważniejsze aspekty uruchamiania i późniejszego zarządzania własnym biznesem.

Analizując przyczyny trudności, jakie napotyka istotna część osób bezrobotnych i poszukujących pracy w zdobyciu zaufania i przekonania do siebie potencjalnych pracodawców, zauważa się niezmiennie kluczowe znaczenie niedostatecznego doświadczenia i praktycznych umiejętności. Jedną z najbardziej skutecznych metod niwelowania deficytów w tym zakresie jest organizowanie staży. Należy podkreślić wysokie przełożenie tego instrumentu na poprawę perspektyw na rynku pracy, co jest możliwe tym bardziej w kontekście uzależnienia realizacji większości wniosków pracodawców o zorganizowanie stażu od gwarancji zaproponowania zatrudnienia po jego zakończeniu.

Inną barierą zarówno na etapie poszukiwania pracy, a także później, przy podejmowaniu decyzji o podpisaniu umowy, są kwestie związane z kosztami przejazdu. We wdrażaniu aktywnej polityki rynku pracy mobilność jest pojęciem fundamentalnym nie tylko w znaczeniu zmiany pracodawcy, specjalności, czy niekiedy nawet zawodu, ale również właśnie w sensie bardziej dosłownym, sprowadzającym się do aspektów przestrzennych, ułatwień w swobodnym przemieszczaniu się, docieraniu do pracy. W Gdańsku i Powiecie Gdańskim tę zależność dostrzeżono już kilkanaście lat temu, uruchamiając Program „Wsparcie dla osób aktywnie poszukujących pracy”. Punktem wyjścia była potrzeba wyposażenia klientów PUP w uprawnienia do bezpłatnych przejazdów komunikacją miejską w związku z poszukiwaniem przez nich pracy (kontakt bezpośredni z pracodawcami) lub korzystaniem z różnych form aktywizacji (np. docieranie na szkolenia lub do miejsca odbywania stażu). Kolejne edycje poszerzane były zarówno pod względem skali, jak i formuły całego przedsięwzięcia. Program kontynuowany będzie w wymiarze metropolitalnym, przy współpracy pozostałych urzędów pracy z OM, których klienci również będą objęci tą ofertą. W perspektywie trwałości i utrzymywania się w zatrudnieniu trzeba podkreślić walory zwłaszcza opcji przewidującej przyznanie uprawniającej do bezpłatnych przejazdów karty osobom, które samodzielnie znalazły pracę.

CEL SZCZEGÓŁOWY 3. URZĄD PRACY 2.0 – NOWA JAKOŚĆ OBSŁUGI KLIENTA

Z punktu widzenia szeroko rozumianej administracji publicznej kluczowym kierunkiem rozwoju jest wdrażanie innowacyjnych narzędzi informatycznych i telekomunikacyjnych. Nowoczesne technologie przyczyniają się usprawnienia realizacji określonych procesów. Z drugiej strony umożliwiają mieszkańcom i przedsiębiorcom korzystanie z wysokiej jakości usług publicznych. Istotne jest równocześnie dalsze wzmacnianie dostępności informacji, z wykorzystaniem różnorodnych kanałów komunikacji.

Należy pamiętać, że sprostanie wyżej zarysowanym wyzwaniom będzie uzależnione od kilku uwarunkowań. Po pierwsze, odpowiednio przygotowana musi być infrastruktura techniczna od strony sprzętowej. Po drugie, niezbędne jest staranne przygotowanie każdego kolejnego elementu oferty usług elektronicznych, pod kątem zarówno jego zgodności z analogicznymi wnioskami, umowami, procedurami i przepływem informacji obowiązującymi przy obsłudze „tradycyjnej”, jak również przy uwzględnieniu pełnej kompatybilności i zintegrowania z powszechnymi systemami e-administracji (praca.gov.pl, e-PUAP). Po trzecie wreszcie, wskazana jest konsekwentna polityka informacyjna, na którą składają się dobrze zaadresowane, przemyślane i do pewnego stopnia skoordynowane w skali szerszej niż pojedyncza instytucja akcje promocyjne, a także bieżąca praca i kontakty z klientami, będące podstawą procesu budowania ich świadomości o zaletach nowej formy korzystania ze wsparcia PUP.

CEL GŁÓWNY: WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W POWIECIE GDAŃSKIM

CELE SZCZEGÓLNE	ZADANIA	WSKAŹNIKI	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA		
1. WSPARCIE PRACODAWCÓW I INWESTORÓW TWORZĄCYCH MIEJSCA PRACY	<p>1. Organizacja szkoleń pod potrzeby pracodawców, w ramach programu „Szkolenia szyte na miarę”: umowy trójstronne, szkolenia grupowe i indywidualne.</p> <p>2. Refundacja kosztów wyposażenia stanowisk pracy, w tym w ramach grantu na telepracę.</p> <p>3. Finansowanie zatrudnienia subsydiowanego np. refundowanie wynagrodzeń i składek ZUS z tytułu zatrudnienia osoby bezrobotnej.</p>	<p>Liczba osób objętych szkoleniami lub podejmujących pracę w ramach zatrudnienia subsydiowanego i refundacji kosztów wyposażenia stanowisk pracy: 500</p>	<p>FP, EFS (PO WER, RPO)</p>		
	<p>4. Organizacja Metropolitalnych Targów Pracy Pomorza.</p>			<p>Liczba zorganizowanych targów: 2</p>	<p>Budżet PUP, FP</p>
	<p>5. Podnoszenie kwalifikacji pracowników i pracodawców poprzez finansowanie kosztów kształcenia ustawicznego w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego (KFS).</p>			<p>Liczba przeszkolonych osób: 180</p>	<p>FP</p>
	<p>6. Wsparcie pracodawców w rekrutacji pracowników: - realizacja ofert pracy w ramach projektów rekrutacyjnych (koordynowana oferta pracy), - organizacja giełd pracy.</p>	<p>Liczba zatrudnionych osób: ok. 1000</p>			

<p>2. POMOC W ZATRUDNIENIU OSOBOM BEZROBOTNYM I POSZUKUJĄCYM PRACY, ZE SZCZEGÓLNYM UWZGLĘDNIENIEM GRUP DEFAWORYZOWANYCH</p>	<p>1. Aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych charakteryzujących się znacznym oddaleniem od rynku pracy poprzez realizację programu specjalnego oraz Programu Aktywizacja i Integracja (PAI).</p> <p>2. Wsparcie dla bezrobotnych wychowanków pieczy zastępczej poprzez realizację programu specjalnego.</p> <p>3. Wprowadzenie nowej usługi dla osób bezrobotnych – diagnostyka talentów (badanie predyspozycji osobowościowych do wykonywania pracy).</p> <p>4. Wspieranie mobilności w poszukiwaniu zatrudnienia na obszarze metropolitalnym poprzez program „Wsparcie dla osób aktywnie poszukujących pracy”.</p> <p>5. Wspieranie przedsiębiorczości poprzez merytoryczne i finansowe wsparcie związane z samozatrudnieniem.</p> <p>6. Rehabilitacja zawodowa osób z niepełnosprawnościami, np. staże, szkolenia, dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej, refundacja wyposażenia i wyposażenia stanowiska pracy.</p> <p>7. Wsparcie osób bezrobotnych w zdobywaniu doświadczenia zawodowego i umiejętności praktycznych poprzez realizację staży.</p>	<p>Liczba uczestników programów: 200</p> <p>Liczba uczestników: 40</p> <p>Liczba wykonanych testów: 1000</p> <p>Liczba wydanych kart: 1200</p> <p>Liczba dotacji: 150</p> <p>Liczba osób objętych szkoleniami „ABC Przedsiębiorczości”: 135</p> <p>Liczba osób objętych wsparciem finansowanym z PFRON: 12</p> <p>Liczba osób objętych stażami: 400</p> <p>Liczba zakupionych urządzeń: 100</p> <p>Liczba udostępnionych i funkcjonujących e-usług: 60 Liczba rozpowszechnionych ulotek: 10000 Liczba zorganizowanych konferencji: 1</p> <p>Liczba zmodyfikowanych plansz i treści na ekranach dotykowych – 12</p>	<p>FP</p> <p>FP</p> <p>Budżet PUP</p> <p>Na dotychczasowych zasadach</p> <p>FP, EFS (PO WER, RPO)</p> <p>PFRON</p> <p>FP, EFS (PO WER, RPO)</p> <p>FP</p> <p>FP</p> <p>FP</p>
<p>3. URZĄD PRACY 2.0 – NOWA JAKOŚĆ OBSŁUGI KLIENTA</p>	<p>1. Wzmocnienie i zmodernizowanie zasobów infrastrukturalnych PUP.</p> <p>2. Przygotowanie i udostępnienie większej liczby e-usług poprzez przygotowanie odpowiednich wniosków i formularzy oraz promocja e-usług, organizacja konferencji tematycznej.</p> <p>3. Rozbudowa systemu informacji wizualnej.</p>	<p>Liczba zmodyfikowanych plansz i treści na ekranach dotykowych – 12</p>	<p>FP</p>

*Zakładane główne rezultaty
Powiatowego Programu Zatrudnienia
oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy
na lata 2016 – 2017*

1. Doprowadzenie do zatrudnienia w wyniku pośrednictwa pracy i programów rynku pracy **ponad 1,6 tys. osób.**
2. Zapewnienie objęcia pomocą programami i usługami rynku pracy **ponad 2,5 tys. osób.**

SYSTEM MONITORINGU I EWALUACJI PROGRAMU

Monitorowanie realizacji poszczególnych zadań (osiągania wskaźników) zostanie powierzone pracownikom odpowiednich komórek merytorycznych Powiatowego Urzędu Pracy w Gdańsku. Za nadzór nad stanem realizacji całokształtu zadań w ramach danego celu szczegółowego odpowiedzialni będą koordynatorzy tych celów, powołani zarządzeniem Dyrektora PUP:

- cel szczegółowy nr 1 – Maria Michaluk, Zastępca Dyrektora ds. Rynku Pracy
- cel szczegółowy nr 2 - Maria Michaluk, Zastępca Dyrektora ds. Rynku Pracy
- cel szczegółowy nr 3 – Ewa Olszewska, Zastępca Dyrektora ds. Organizacji i Świadczeń

Koordinatory celów szczegółowych będą sporządzać półroczne i roczne raporty z realizacji Programu, zawierające zestawienie wskaźników wraz z bieżącym stanem ich osiągnięcia. W przypadku stwierdzenia problemów w realizacji Programu lub poszczególnych jego celów czy też istotnej zmiany uwarunkowań zewnętrznych (np. zmiana przepisów regulujących poszczególne zadania) koordynator celu głównego przygotowuje projekt zmian do Programu.