

Załącznik do Uchwały Nr IX/56/2015

Rady Powiatu Płońskiego

z dnia 23 czerwca 2015r.

*Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia
oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy
w Powiecie Płońskim na lata 2015-2020*



**Zadanie
zrealizowane
na zlecenie:**



Powiatowy Urząd Pracy w Płońsku
ul. Wolności 12
09-100 Płońsk
e-mail: wapo@praca.gov.pl

**Wykonanie
zadania:**



ul. Fliegera 18/24
40-060 Katowice
e-mail: biuro@grupabiostat.pl

**Termin
realizacji:**

maj 2015

Spis treści

1. Recenzja Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy3
2. Wstęp7
3. Badanie lokalnego rynku pracy – podsumowanie wyników8

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Płońskim na lata 2015-2020



4. Analiza SWOT lokalnego rynku pracy w powiecie płońskim	16
5. Misja Powiatowego Urzędu Pracy	18
6. Charakterystyka grup docelowo wymagających wsparcia w oparciu o analizę przeprowadzonych badań lokalnego rynku pracy	19
7. Cele strategiczne i szczegółowe Programu	22
8. Działania realizowane przez PUP w ramach celów strategicznych	24
9. Mierniki monitorowania realizacji Programu	27
10. Wizja lokalnego rynku pracy w powiecie płońskim do 2020 roku	29
11. Spójność Programu z innymi dokumentami strategicznymi	30
Spis tabel	32

1. Recenzja Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy

dr hab. Robert Geisler
Instytut Socjologii
Uniwersytet Opolski

Opole 27.05.2015 r.



Recenzja

„Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Płońskim na lata 2015 – 2020”

Niniejsza recenzja dotyczy „Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Płońskim na lata 2015 – 2020”. Recenzja składa się z trzech części: przedstawienia struktury, ogólnej oceny i konkluzji.

Prezentacja struktury raportu

Recenzowany raport składa się z 10 rozdziałów (w tym wstępu) oraz spisu tabel. Kluczowym dla opracowania dokumentu jest rozdział drugi stanowiący podsumowanie wyników badań na temat lokalnego rynku pracy przeprowadzonych przez Wykonawcę badań. Trzeba wyraźnie w tym miejscu podkreślić, że recenzowany dokument Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy został opracowany w oparciu o wspomniane wcześniej badania społeczne, co pokazuje, że został on oparty na konkretnej wiedzy odnoszącej się do warunków lokalnych. Badania te przeprowadzono kompleksowo oraz w sposób pełni wyczerpujący. Warto nadmienić, iż realizacja badań w poszczególnych grupach, jak osoby bezrobotne, młodzież, przedsiębiorcy, mieszkańcy czy pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy pozwala na uchwycenie zjawiska zatrudnienia w sposób bardzo szeroki i komplementarny zarazem, a jednocześnie analizuje tematykę rynku pracy z perspektywy różnych grup społecznych, co pozwala uchwycić Autorom wieloaspektowo badaną tematykę.

Kolejne części dokumentu dotyczą przedstawienia analizy SWOT lokalnego rynku pracy w powiecie płońskim oraz misji Powiatowego Urzędu Pracy. W następnych z kolei rozdziałach przedstawiono ponownie bardzo konkretną wiedzę dotyczącą charakterystyk grup docelowych wymagających wsparcia w powiecie płońskim. Wymieniając grupy społeczne jak młodzież czy osoby powyżej 50 roku życia wskazuje się w Programie na najbardziej istotne grupy społeczne, które powinny zostać poddane procesowi aktywizacji. Trzeba pamiętać, że enumeracja ww. grup powstała również w oparciu o przytaczane badania, co stanowi znaczący walor Programu.

Kolejne dwa rozdziały odnoszą się do przedstawienia celów strategicznych i szczegółowych Programu oraz działań realizowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Płońsku w ramach celów strategicznych. Wskazane cele i działania charakteryzują się konkretnością oraz możliwością do realizacji w Powiecie Płońskim. Następna część Programu z kolei to zaproponowanie mierników monitorowania realizacji Programu, jakże ważnych z



punktu widzenia realizacji programu oraz jego ewaluacji oraz przedstawienie wizji lokalnego rynku pracy w powiecie płońskim do roku 2020. Na zakończenie została przedstawiona spójność ww. Programu z innymi dokumentami strategicznymi.

Ocena Programu

Przedstawiony dokument pt. „Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Płońskim na lata 2015 – 2020” charakteryzuje się zwartą strukturą. Na szczególną uwagę zasługuje opracowanie Programu w oparciu o wcześniej przeprowadzone badania społeczne. Przyjęcie opracowania Programu na podstawie badań, na którą zdecydowali się Autorzy opracowania, jest logiką ze wszech miar słuszną. Raport z badań pozwala na sformułowanie konkluzji, iż badania te zostały przeprowadzone w sposób rzetelny, charakteryzując się trafnie dobraną metodologią badań oraz trafnym doбором próby nad poszczególnymi grupami, w oparciu o które wyniki można w zdecydowany sposób wykorzystać do zaproponowania rekomendacji odnośnie lokalnego rynku pracy, polityki zatrudnienia czy aktywizacji mieszkańców w powiecie płońskim.

Wyniki badań przeprowadzonych nad mieszkańcami, w szczególności nad osobami młodymi, starszymi, czy bezrobotnymi dały Autorom opracowania szeroki zakres wiedzy, w oparciu o którą można było sporządzić Program.

Na pozytywną ocenę wpływa nie tylko opracowanie wyników badań, ale przede wszystkim przełożenie ich na język konkretnych aplikacji – celów oraz działań strategicznych.

Autorzy piszą w ostatniej części Programu o spójności swojego Programu z dokumentami programowymi. Dodać w tym miejscu należy, że Program ten z jednej strony wpisuje się w szeroko rozumianą europejską politykę społeczną polegającą na kreowaniu aktywizacji obywateli poprzez różnego rodzaju programy realizowane przez instytucje lokalnego bądź regionalnego rynku pracy. W ogóle samo pojęcie „aktywizacji” stało się nie tylko ideologicznym wyznacznikiem realizacji polityki społecznej, ale i konkretnym wyzwaniem dla instytucji i obywateli. Ponadto ważne jest uzupełnienie recenzji o konstatację, że problematyka promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowi również jeden ze znaczących wyznaczników polityki i podejmowania działań przez Międzynarodową Organizację Pracy (ILO – International Labour Organization). Recenzowany Program Promocji Zatrudnienia wpisuje się także w politykę Powiatowych Urzędów Pracy tworzących tego rodzaju programy będące podstawą do podejmowania przez nich działań,

Konkluzje



Powiatowy Urząd Pracy w Płońsku

Recenzowany „Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Płońskim 2015 – 2020” charakteryzuje się znaczącymi walorami poznawczymi o charakterze teoretycznym jak i aplikacyjnym oraz spełnia wymagania stawiane tego rodzaju Programom. Opracowanie warte jest rozpowszechnienia wśród kluczowych aktorów w powiecie płońskim zajmujących się kwestiami zatrudnienia czy rynku pracy. Niniejszym rekomenduję „Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy w Powiecie Płońskim 2015 – 2020” opracowany przez Wykonawcę badań do przyjęcia przez Powiatowy Urząd Pracy w powiecie płońskim oraz wyrażam nadzieję, że jego implementacja przyniesie pozytywne skutki dla mieszkańców powiatu.



2. Wstęp

Niniejszy dokument – Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy został sporządzony w oparciu o dogłębną analizę wyników kompleksowego badania lokalnego rynku pracy w powiecie płońskim zrealizowanego w maju 2015 roku.

Zakresem podmiotowym przeprowadzonego badania objęto:

- osoby bezrobotne,
- pracodawców,
- pracujących i biernych zawodowo mieszkańców powiatu,
- absolwentów szkół ponadgimnazjalnych,
- dyrektorów szkół ponadgimnazjalnych,
- przedstawicieli Urzędu Pracy.

W przygotowaniu Programu posłużyła także analiza sytuacji zastanej na lokalnym rynku pracy, która objęta swym zakresem obszary takie jak: ludność, migracje, przedsiębiorczość oraz bezrobocie.

Opracowany Program jest spójny m.in. z następującymi dokumentami strategicznymi:

1. Strategia rozwiązywania problemów społecznych w Powiecie Płońskim
2. Strategia rozwoju województwa Mazowieckiego do roku 2020
3. Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do roku 2030
4. Nowelizacja ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy
5. Strategia Rozwoju Kraju 2020



3. Badanie lokalnego rynku pracy – podsumowanie wyników

Analiza danych zastanych

Analizie poddane zostały najbardziej aktualne dane publikowane przez GUS dotyczące aspektów tj.: ludność, migracje, przedsiębiorczość i bezrobocie. W celu zidentyfikowania kierunku zmian w poszczególnych obszarach dokonano zestawienia danych na przestrzeni ostatnich lat. Liczba ludności powiatu płońskiego w latach 2008-2010 stale rosła, po czym w latach 2010-2013 nastąpiła zmiana tendencji. Na przestrzeni tych lat liczba ludności zmalała o 555 osób i w 2013 roku wyniosła 88825. Wśród gmin powiatu płońskiego w 2013 roku największy odsetek ludności zamieszkiwał miasto Płońsk - 22 494 osób (25,3% ogółu mieszkańców). Uwzględniając strukturę mieszkańców według płci należy zauważyć, iż 50,7% ogółu stanowiły kobiety. Gęstość zaludnienia w powiecie wyniosła w 2013 roku 64 osoby/ km², natomiast dokonując analizy tego wskaźnika w poszczególnych gminach wchodzących skład powiatu należy zauważyć duże zróżnicowanie. Największą wartość zaobserwowano w gminie miejskiej Płońsk – 1939 os./km², z kolei wartość najmniejszą w gminach: Raciąż i Joniec – 36 os./km². Osoby w wieku produkcyjnym w 2013 roku stanowiły około 63% ludności powiatu. Na przestrzeni lat 2010-2013 nieustannie wzrastał odsetek ludności w wieku produkcyjnym, a stopniowo malał odsetek ludności w wieku przedprodukcyjnym, zatem zauważalne jest zjawisko starzenia się społeczeństwa. Na przestrzeni lat 2010-2013 saldo migracji w powiecie płońskim było ujemne w każdym z analizowanych okresów, co oznacza, że więcej osób opuszczało teren powiatu niż do niego napływało. W analizowanym okresie w wyniku migracji z powiatu ubyło łącznie 306 osób. W 2013 roku w powiecie płońskim zarejestrowanych było 6244 podmiotów gospodarczych, z czego 96,1% podmiotów należało do sektora prywatnego. Na przestrzeni lat 2009-2013 liczba jednostek gospodarczych w powiecie wzrastała, nieznaczny spadek (o 1,0%) odnotowano w roku 2011. W 2013 roku liczba podmiotów zarejestrowanych na terenie powiatu wyniosła 6244, z czego blisko 42,0% funkcjonowało na terenie gminy miejskiej Płońsk. Dominującym obszarem działalności przedsiębiorstw funkcjonujących na terenie powiatu płońskiego w 2013 roku była sekcja G (Handel hurtowy i detaliczny; naprawa pojazdów samochodowych włączając motocykle), w której zarejestrowanych było 1898 podmiotów gospodarczych (tj. 30,4% ogółu podmiotów zarejestrowanych w powiecie). Dostrzega się zdecydowaną dominację mikro przedsiębiorstw - 95,7% podmiotów zatrudniało w 2013 roku nie więcej niż 9 pracowników. Liczba bezrobotnych w 2014 roku wyniosła 5618 osób, co stanowi spadek o 9,5% w stosunku do roku poprzedzającego. W strukturze bezrobotnych dominowali mężczyźni (51,07% ogółu bezrobotnych). Znaczny odsetek bezrobotnych (27,6%)



pozostawał bez pracy powyżej 24 miesięcy, a 21,6% stanowiły osoby nie posiadające stażu pracy. Stopa bezrobocia w powiecie płońskim w 2014 roku wyniosła 5618 osób, co stanowi spadek o 9,5% w stosunku do roku poprzedzającego.

Osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy

Badanie zostało przeprowadzone na próbie 300 osób bezrobotnych zamieszkujących powiat płoński. Wśród respondentów dominowały osoby mieszkające na wsi (65,0%). Nieco ponad połowę badanych stanowiły kobiety, tak samo ponad połowa to osoby w wieku poniżej 30 lat. Największy odsetek badanych osób (27,0%) nie ma żadnych, własnych dochodów, natomiast najczęściej wskazywane źródła dochodu wśród osób go uzyskujących to: otrzymywanie pieniędzy od krewnych/ znajomych, bądź dochody z pracy „na czarno”. Wśród badanych dominują osoby pozostające bez pracy dłużej niż 24 miesiące – odpowiedź ta została wskazana przez 35,07% badanych. Wśród barier utrudniających badanym podjęcie pracy najczęściej wskazywane odpowiedzi to: brak ofert na rynku pracy, brak doświadczenia zawodowego, bądź trudności z dojazdem/ brak środka transportu. Blisko połowa badanych uważa, że ukończony przez nie kierunek nie jest zgodny z potrzebami rynku pracy, przy czym przeciwnego zdania jest jedynie 26,9%, a pozostałe osoby nie mają opinii na ten temat. Najczęściej wskazywane przez badanych źródła informacji o ofertach pracy to: Internet, Urząd Pracy czy prasa. Blisko połowa badanych deklaruje, że byłaby skłonna podjąć pracę w systemie trzymianowym, 47,3% badanych nie widzi przeszkód w podjęciu pracy poza miejscem zamieszkania, a większość jest skłonna podjąć pracę w terminie do dwóch tygodni od dnia otrzymania oferty. Prawo jazdy posiada ponad połowa, a blisko połowa jako najczęściej wskazywany środek transportu wskazała samochód. Zdecydowana większość (69,0%) badanych zadeklarowała, że podjęta kiedykolwiek pracę bez jakiegokolwiek umowy - „na czarno”. Wśród najczęściej wskazywanych celów rejestracji w Urzędzie Pracy wyróżniono: chęć aktywnego poszukiwania pracy oraz chęć uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego. Wśród osób bezrobotnych, które kiedykolwiek korzystały z pomocy PUP najwięcej wskazań odnotowano przy formach wsparcia tj.: poradnictwo zawodowe i szkolenia, przy czym największą efektywnością zatrudnieniową, zgodnie z deklaracjami badanych, charakteryzują się prace interwencyjne i bony szkoleniowe. Większość respondentów wyraziła zainteresowanie udziałem w szkoleniach organizowanych przez PUP, przy czym najczęściej wskazywane zakresy tematyczne preferowanych szkoleń to: obsługa komputera, prawo jazdy, operator koparko-ładowarki, operator wózków widłowych, obsługa maszyn oraz obsługa kas fiskalnych. Prawie wszyscy bezrobotni wyrazili także chęć zainteresowania korzystaniem z form wsparcia ze strony PUP, wśród których najczęściej



wyróżniono: pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy, szkolenia zawodowe, pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe oraz staże.

Przedsiębiorcy

W ramach analizy lokalnego rynku pracy w powiecie płońskim przeprowadzone zostało badanie ilościowe, którym objęto 100 osób reprezentujących przedsiębiorstwa prowadzące swą działalność na terenie powiatu. Znakomitą większością badanych jednostek charakteryzuje własność prywatna, a 80% badanych stanowią mikro przedsiębiorstwa, zatrudniające od 1-9 pracowników. Zdecydowanie największy odsetek badanych jednostek przeważający profil działalności prowadzi w sekcji G: Handel hurtowy i detaliczny, naprawa pojazdów. Bieżąca kondycja przedsiębiorstw została dobrze oceniona w przypadku zdecydowanej większości badanych jednostek. Ponad połowa badanych nie planuje w perspektywie 12 najbliższych miesięcy realizacji inwestycji. Najczęściej wykorzystywane przez badanych sposoby poszukiwania pracowników to: korzystanie z polecenia aktualnych pracowników/ znajomych/ członków rodziny, korzystanie z usług Powiatowego Urzędu Pracy czy zamieszczanie ogłoszeń w Internecie. W toku badania zidentyfikowano, że zdecydowana większość aktualnie nie poszukuje pracowników, a uwzględniając stopień zainteresowania badanych ewentualnym zatrudnieniem osób należących do poszczególnych grup bezrobotnych zauważono, iż w najtrudniejszej sytuacji znajdują się: osoby niepełnosprawne, osoby bez kwalifikacji zawodowych oraz osoby bez doświadczenia zawodowego. Wśród jednostek, które dostrzegają bariery w znalezieniu odpowiednich pracowników na lokalnym rynku pracy najczęściej wskazywano trudności wynikające ze zbyt dużych oczekiwań odnośnie poziomu wynagrodzenia, braku doświadczenia zawodowego czy braku motywacji do pracy/ braku zaangażowania. Z kolei bariery uniemożliwiające absolwentom szkół ponadgimnazjalnych znalezienie zatrudnienia badane jednostki zidentyfikowały przede wszystkim jako: brak odpowiednich kwalifikacji, brak doświadczenia zawodowego absolwentów, brak umiejętności zastosowania wiedzy teoretycznej w praktyce czy zbyt duże oczekiwania w stosunku do wysokości wynagrodzeń. Podczas badania zwrócono uwagę na aspekt szarej strefy na lokalnym rynku pracy. 42,0% respondentów jest zdania, iż wysokie koszty związane z zatrudnianiem pracowników powodują, że wielu pracodawców z powiatu płońskiego zatrudnia pracowników bez jakiegokolwiek umowy. Przeciwnego zdania jest zaledwie 12,0% badanych, natomiast pozostali nie wyrazili swojej opinii. Przedsiębiorstwa, które nawiązały współpracę z PUP stanowią 60,0% badanych, a formą wsparcia, z której najczęściej korzystali jest staż. Z kolei ze wsparcia w



ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego korzystało do tej pory zaledwie 2% badanych jednostek.

Mieszkańcy powiatu

Badaniem zostało objętych 150 mieszkańców powiatu płońskiego. 71% badanych stanowili mieszkańcy wsi, natomiast uwzględniając strukturę respondentów ze względu na płeć dostrzega się dominację mężczyzn. Ponad połowa badanych oceniła swą sytuację materialną jako przeciętną. Najczęściej wskazywanym problemem społecznym występującym w najbliższym otoczeniu badanych jest problem bezrobocia, natomiast wśród osób szczególnie dotkniętych tym problemem badani mieszkańcy wyróżnili głównie: osoby powyżej 50 roku życia, osoby bez doświadczenia zawodowego, osoby nie posiadające kwalifikacji zawodowych, osoby niepełnosprawne, absolwentów szkół wyższych czy osoby do 25 roku życia. Zdecydowana większość badanych, jako istotną barierę utrudniającą bezrobotnym podjęcie pracy wskazała brak doświadczenia zawodowego, natomiast w odniesieniu do absolwentów szkół ponadgimnazjalnych bariery zostały zdefiniowane głównie jako: brak odpowiednich kwalifikacji, brak predyspozycji osobowych czy brak doświadczenia zawodowego. Większość respondentów nigdy nie korzystała ze wsparcia Urzędu Pracy. Korzystanie ze wsparcia zadeklarowało natomiast 35,2% badanych, przy czym najczęściej był to staż bądź kurs/szkolenie, natomiast największą efektywnością zatrudnieniową zgodnie z deklaracjami respondentów charakteryzowały się staże.

W strukturze badanych mieszkańców wyróżniono następujące grupy respondentów: osoby pracujące (40,0% badanych), osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (26,7%) oraz osoby niepracujące, biernie zawodowo (33,3%).

Największy odsetek osób pracujących informację o ofercie pracy na obecnie zajmowane stanowisko uzyskał od znajomych, bądź rodziny. Najliczniejsze grupy respondentów obecną pracę wykonują w oparciu o umowę na czas nieokreślony, bądź umowę na czas określony. Poczucie zagrożenia zwolnieniem z pracy najliczniejsze grupy badanych określiły jako niskie, bądź przeciętne. Znakomita większość badanych osób pracujących wskazała, że nie ma zamiaru zmieniać pracy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy.

Wśród osób biernych zawodowo większość badanych deklaruje zamiar poszukiwania pracy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy, przy czym zdecydowana większość



badanych zamierza skorzystać w tym celu m.in. z pośrednictwa Powiatowego Urzędu Pracy, tak samo większość zamierza skorzystać z form wsparcia oferowanych przez PUP.

Absolwenci szkół ponadgimnazjalnych

Badanie zostało przeprowadzone na próbie 100 absolwentów szkół ponadgimnazjalnych zamieszkujących teren powiatu płońskiego. Wśród badanych dominowali mężczyźni, którzy stanowili nieco ponad 60% oraz mieszkańcy miast. Blisko połowa badanych uważa, że wiedza i umiejętności zdobyte przez nich w szkole ponadgimnazjalnej nie są adekwatne do rynku pracy w powiecie płońskim. Przeciwnego zdania jest 38,0% badanych, a pozostali nie wyrazili swojej opinii. Poziom wsparcia, jakie szkoła ponadgimnazjalna, do której uczęszczali absolwenci oferuje swym uczniom w zakresie planowania własnej ścieżki kariery przez blisko połowę badanych został oceniony jako przeciętny. Warto zwrócić uwagę, że ponad połowa badanych nie kontynuuje i nie zamierza kontynuować nauki. 21% respondentów aktualnie nie pracuje, ale zamierza podjąć pracę w najbliższym czasie. 23% pracujących absolwentów objętych badaniem wskazało, że wykonuje pracę w oparciu o umowę na czas określony, natomiast warto zwrócić uwagę, że 7% badanych tej grupy wskazało, że wykonuje pracę „na czarno”. Wśród barier utrudniających podjęcie pracy absolwentom szkół ponadgimnazjalnych badani wyróżnili przede wszystkim: brak doświadczenia zawodowego, brak ofert na rynku pracy oraz brak „znajomości”. Zdecydowana większość badanych absolwentów posiada prawo jazdy i deklaruje znajomość języków obcych. Równocześnie zdecydowana większość nie posiada dodatkowych kwalifikacji popartych świadectwami, dyplomami czy certyfikatami, tak samo zdecydowana większość nie zamierza odbyć dodatkowych kursów czy szkoleń, które zwiększyłyby ich atrakcyjność na rynku pracy.

Pracownicy PUP

Badaniem zostało objętych 3 pracowników Urzędu Pracy. Respondenci wskazali, że środki jakimi dysponuje Urząd w ramach Funduszu Pracy są niewystarczające w stosunku do potrzeb mieszkańców powiatu płońskiego. Jedna z badanych osób uważa, że większe fundusze przyczyniłyby się do lepszej aktywizacji bezrobotnych. Respondenci są zdania, że więcej środków należałoby przeznaczyć na organizację staży zawodowych, szczególnie w okresie letnim, kiedy zatrudnienia poszukuje wielu absolwentów szkół średnich. Badani wskazali ponadto, iż należałoby zwiększyć środki przeznaczane na dofinansowanie rozpoczęcia działalności gospodarczej oraz refundację doposażenia stanowiska pracy. W



celu pozyskania dodatkowych środków na aktywizację osób bezrobotnych Urząd przystępuje do szeregu różnorodnych konkursów.

Bariery uniemożliwiające osobom bezrobotnym podjęcie pracy zostały zidentyfikowane przez respondentów głównie jako brak doświadczenia zawodowego, brak odpowiednich kwalifikacji, niski poziom wykształcenia lub jego brak oraz niska mobilność zawodowa osób bezrobotnych, co w szczególności dotyczy mieszkańców wsi, którzy często nie posiadają prawa jazdy oraz samochodu. Badani są zdania, iż podjęcie pracy osobom bezrobotnym utrudnia również brak fachowej wiedzy dotyczącej konkretnego stanowiska i związana z tym niska chęć do samodzielnego rozwoju i nauki. Respondenci wskazali także brak motywacji do pracy oraz brak umiejętności poruszania się po rynku pracy, co ich zdaniem w szczególności charakteryzuje osoby bezrobotne ze starszej grupy wiekowej. Zdaniem badanych trudności w znalezieniu zatrudnienia na lokalnym rynku pracy wynikają także z zatrudniania pracowników „na czarno”, bądź w oparciu o umowy śmieciowe.

Osoby bezrobotne wymagające największego wsparcia ze strony PUP to w opinii badanych osoby długotrwale bezrobotne, osoby młode (w tym osoby bez kwalifikacji zawodowych i doświadczenia zawodowego), osoby bez wykształcenia oraz osoby w wieku powyżej 50 roku życia. Ponadto, jeden z respondentów podkreślił, że jedną z najbardziej potrzebujących grup są osoby między 30 a 50 rokiem życia, ponieważ większość programów jest skierowanych do osób do 30 oraz powyżej 50 roku życia. Jeden z respondentów uznał, że w Urzędzie powinni być zarejestrowani tylko ci bezrobotni, którzy faktycznie są zainteresowani podjęciem pracy, ponieważ wiele osób korzysta z Urzędu jedynie w celu uzyskania ubezpieczenia zdrowotnego.

Z obserwacji respondentów wynika, że wśród działań podejmowanych przez Urząd Pracy mających na celu aktywizację osób bezrobotnych największym zainteresowaniem cieszą się szkolenia zawodowe, staże, dotacje na rozpoczęcie własnej działalności, środki na doposażenie stanowiska pracy, bony zasiedleniowe, roboty publiczne i prace interwencyjne. Warto zwrócić uwagę, że szkolenia i staże zawodowe zostały ocenione jako jedne z najbardziej efektywnych form wsparcia. Jeden z respondentów jako najbardziej skuteczny i efektywny sposób aktywizacji uznał z kolei prace interwencyjne, gdyż po ich odbyciu ustawa przewiduje zatrudnienie na okres minimum 3 miesięcy. Za skuteczne zostały uznane także dotacje na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej i bony zasiedleniowe umożliwiające osobom bezrobotnym podjęcie pracy poza miejscem ich zamieszkania.



W toku badania respondentów poproszono także o wskazanie zakresów tematycznych szkoleń organizowanych przez Urząd, na które występuje największe zapotrzebowanie na lokalnym rynku pracy. Analiza uzyskanych odpowiedzi wskazuje, że największym zainteresowaniem cieszą się szkolenia z zakresu obsługi wózków widłowych i koparko-ładowarki, szkolenia umożliwiające podjęcie pracy w zawodzie opiekuna osoby starszej, szkolenia w zawodzie kierowcy (kwalifikacja wstępna lub wstępna przyspieszona) czy spawacza. Respondenci wskazali również kurs obsługi komputera oraz kasy fiskalnej.

W zakresie najbardziej popularnych wśród bezrobotnych szkoleń badanych zapytano również o ich spójność z oczekiwaniami pracodawców. Jeden z pracowników PUP zadeklarował, że z pewnością do takich należą szkolenia z zakresu opiekuna osoby starszej. Jako adekwatne do potrzeb przedsiębiorców badani wskazali także świadectwo kwalifikacji w zawodzie kierowcy. Zdaniem jednego z respondentów szkolenia z zakresu obsługi koparko-ładowarki i wózka widłowego także spełniają oczekiwania lokalnych pracodawców, niemniej są to indywidualne przypadki. Jeden z badanych pracowników ocenił, że szkolenia są mało efektywne, ponieważ przedsiębiorcy mimo, że zobowiązują się do zatrudnienia bezrobotnych, po odbyciu szkolenia nie podejmują z nimi dalszej współpracy. Zdaniem respondenta szkolenia nie spełniają oczekiwań potencjalnych pracodawców.

Dyrektorzy szkół ponadgimnazjalnych

W ramach analizy lokalnego rynku pracy zostało przeprowadzone badanie z dyrektorami szkół ponadgimnazjalnych funkcjonujących na terenie powiatu płońskiego. Respondentów poproszono o wskazanie działań podejmowanych przez szkoły w celu rozwijania przedsiębiorczości uczniów, wśród których wyróżniono przede wszystkim: prowadzenie w szkołach zajęć z przedsiębiorczości, organizowanie zajęć z zakresu prowadzenia działalności gospodarczej oraz doradztwa zawodowego. Jedynie jeden z dyrektorów wskazał, że w reprezentowanej przez niego szkole są prowadzone zewnętrzne projekty z zakresu metod poszukiwania pracy, pisania CV oraz listu motywacyjnego, tak samo jak jeden z respondentów wskazał, że szkoła prowadzi wewnętrzny program dotyczący orientacji zawodowej.

Objęci badaniem dyrektorzy zostali poproszeni także o wskazanie, w jaki sposób ich szkoła przygotowuje przyszłych absolwentów do zastosowania zdobytej w toku nauczania wiedzy w praktyce. Najczęściej wskazywane odpowiedzi to odbywanie praktyk zawodowych czy staże. Kilku respondentów przyznało, że ich szkoła nie przygotowuje uczniów do podjęcia pracy, ponieważ nie prowadzi zajęć praktycznych. Podczas badania udało się ustalić także,



jakich umiejętności/kompetencji przydatnych z punktu widzenia pracodawców brakuje wśród absolwentów szkół. Badani dyrektorzy w większości wskazywali cechy osobowości, takie jak chęć pomocy innym, otwartość oraz zmienność dotycząca uwarunkowań. Zdecydowana większość badanych dyrektorów uważa jednak, że absolwenci ich szkół są przygotowani do podjęcia pracy po zakończeniu nauki.

Współpraca z PUP została zadeklarowana przez większość respondentów, a jej zakres identyfikowano głównie z korzystaniem ze szkoleń i staży, zatrudnianiem pracowników, konsultowaniem zapotrzebowania na określone kierunki na lokalnym rynku pracy, a także organizowaniem spotkań przedstawicieli Urzędu Pracy z uczniami. Dyrektorzy dobrze ocenili współpracę z PUP, jednakże zadeklarowali chęć poszerzenia jej zakresu i zwiększenia częstotliwości podejmowanych działań. Jeden z respondentów oczekuje większej inicjatywy ze strony Urzędu. Tak samo jeden z badanych dyrektorów zwrócił uwagę, iż współpraca z Urzędem w zakresie zatrudniania uczniów jest jego zdaniem problemowa.

Z badania wynika, że prawie wszystkie placówki dokonują analizy zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy, aa dostęp do takich statystyk posiadają najczęściej dzięki PUP. W ostatnim czasie większość badanych placówek nie wprowadziła jednak modyfikacji oferty edukacyjnej, niemniej połowa z nich deklaruje, że zamierza to zrobić w najbliższym czasie.

Wyniki badania pokazują, że zdaniem badanych główną przeszkodą dla absolwentów poszukujących zatrudnienia jest mała ilość ofert pracy na rynku. Jeden z badanych przyczyn takiego stanu rzeczy upatruje w braku dużych firm na lokalnym rynku. Wśród odpowiedzi wymieniono również niepełnosprawność absolwentów i problem pracodawców z utrzymaniem pracowników. Zdaniem respondentów, aby zniwelować pojawiające się bariery, należy stworzyć nowe miejsca pracy, w tym również dla osób niepełnosprawnych, wprowadzić ulgi oraz wsparcie dla pracodawcy w pierwszych latach prowadzenia działalności gospodarczej.



4. Analiza SWOT lokalnego rynku pracy w powiecie płońskim

Fundamentalnym celem analizy SWOT (z ang. Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) jest zidentyfikowanie mocnych i słabych stron badanego obszaru w warunkach szans i zagrożeń. Niniejsza analiza została opracowana w oparciu o analizę danych zastanych, jak również informacje pierwotne pozyskane drogą przeprowadzonego badania lokalnego rynku pracy. Zestawienie ze sobą mocnych i słabych stron ze zdefiniowanymi szansami i zagrożeniami umożliwia określenie potencjału lokalnego rynku pracy.

Tabela 1. Analiza SWOT lokalnego rynku pracy w powiecie płońskim

Mocne strony	Słabe strony
<ul style="list-style-type: none"> • Na przestrzeni lat 2011-2013 dostrzega się wzrost liczby podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie powiatu. • Na przestrzeni lat 2012-2014 rokrocznie maleje stopa bezrobocia rejestrowanego w powiecie. • W 2014 roku liczba bezrobotnych w powiecie zmalała o 587 osób w stosunku do roku poprzedzającego. • W przypadku 89% badanych przedsiębiorstw respondenci dobrze ocenili bieżącą kondycję firmy. • Najlicniejsza grupa pracujących mieszkańców objętych badaniem odczuwa niski, bądź przeciętny stopień zagrożenia zwolnieniem • 93% pracujących mieszkańców nie planuje zmiany pracy w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. • 75% badanych pracodawców nie dostrzega barier w znalezieniu odpowiednich pracowników 	<ul style="list-style-type: none"> • Zdecydowana większość podmiotów gospodarczych funkcjonujących na terenie powiatu zatrudnia od 1-9 pracowników (95,68%). • Największy odsetek osób bezrobotnych stanowią osoby pozostające bez zatrudnienia powyżej 24 miesięcy. • Największy odsetek osób bezrobotnych stanowią osoby legitymujące się wykształceniem gimnazjalnym lub niższym. • 26,1% ogółu bezrobotnych nie posiada stażu pracy. • 46,2% badanych bezrobotnych jest zdania, że ukończony kierunek kształcenia nie odpowiada potrzebom rynku pracy. • Tylko 26% badanych przedsiębiorstw będzie poszukiwało pracowników w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. • Zaledwie 39,0% badanych przedsiębiorców deklaruje współpracę z PUP. • Zaledwie 2% badanych przedsiębiorstw korzystała ze wsparcia w ramach KFS • 83,33% badanych mieszkańców dostrzega w swym najbliższym otoczeniu problem bezrobocia. • Aż 47% badanych absolwentów szkół ponadgimnazjalnych dostrzega



Powiatowy Urząd Pracy w Płońsku

	niedostosowanie umiejętności i wiedzy zdobytej w szkole do rzeczywistych potrzeb pracodawców
Szanse	Zagrożenia
<ul style="list-style-type: none"> • 57,7% osób bezrobotnych posiada prawo jazdy, 48,3% najczęściej przemieszcza się samochodem. • 47,3% badanych bezrobotnych jest skłonnych podjąć pracę poza miejscem zamieszkania. • 66,4% badanych bezrobotnych jako cel rejestracji w PUP wskazało chęć aktywnego poszukiwania pracy. • Prawie wszyscy badani bezrobotni wyrazili swe zainteresowanie udziałem w szkoleniach organizowanych przez PUP. • Badani przedsiębiorcy deklarują, iż aktualnie poszukują łącznie 30 pracowników. • 35% badanych przedsiębiorców planuje realizację inwestycji w perspektywie 12 miesięcy, a 19% respondentów wskazało, że zrealizowane inwestycje wpłyną na wzrost zatrudnienia w ich firmie. • 28,0% badanych przedsiębiorstw podczas procesu poszukiwania pracowników korzysta z usług PUP. • 100% badanych przedsiębiorców nie planuje zwolnień w ciągu najbliższych 12 miesięcy. 	<ul style="list-style-type: none"> • 15,7% badanych bezrobotnych uzyskuje dochody z tytułu pracy „na czarno”. • Najliczniejsza grupa badanych bezrobotnych wskazała, że barierą utrudniającą im podjęcie pracy jest brak ofert na rynku. • 69,0% badanych bezrobotnych podjęło w swej karierze zawodowej pracę bez jakiegokolwiek umowy („na czarno”). • 55,6% przedsiębiorców uważa, że pracownicy mają zbyt duże oczekiwania odnośnie poziomu wynagrodzenia.



5. Misja Powiatowego Urzędu Pracy

Misją Powiatowego Urzędu Pracy w Płońsku jest nieustanne dążenie do poprawy sytuacji na lokalnym rynku pracy poprzez podejmowanie działań zmierzających do łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Pracownicy Urzędu dbają o wysoką jakość świadczonych usług i dokładają wszelkich starań, aby osiągnąć wysoki poziom skuteczności i efektywności realizowanych zadań. W tym celu podejmowane są wszelkie działania ukierunkowane na aktywne podejmowanie dialogu z osobami bezrobotnymi i pracodawcami w celu bieżącej diagnozy ich potrzeb i preferencji, bowiem za kluczowy czynnik sukcesu uznaje się dostosowanie świadczonych usług do rzeczywistych oczekiwań uczestników rynku pracy oraz wspieranie rozwoju takich kompetencji i kwalifikacji osób bezrobotnych, które są istotne z punktu widzenia pracodawców.

Wszelkie usługi świadczone przez Urząd są odpowiedzią na zidentyfikowane potrzeby i oczekiwania uczestników rynku pracy: osób bezrobotnych i pracodawców.

Pracownicy Urzędu dokładają wszelkich starań w celu osiągnięcia maksymalnej skuteczności i efektywności podejmowanych działań oraz dbają o wysoką jakość świadczonych usług.



6. Charakterystyka grup docelowo wymagających wsparcia w oparciu o analizę przeprowadzonych badań lokalnego rynku pracy

Wyniki badań lokalnego rynku pracy, które posłużyły w opracowaniu niniejszego Programu, pozwalają dokonać identyfikacji grup, które szczególnie wymagają wsparcia ze strony Urzędu w perspektywie lat 2015-2020. Opis poszczególnych grup w oparciu o otrzymane wyniki badań zaprezentowano w poniższej tabeli.

Tabela 2. Charakterystyka grup docelowo wymagających wsparcia

<p>Osoby bezrobotne w wieku do 30 lat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 37,24% badanych tej grupy legitymuje się wykształceniem średnim ogólnokształcącym • 62,76% badanych posiada prawo jazdy • 25,52% badanych pozostaje bez zatrudnienia dłużej niż 24 miesiące • 42,76% badanych nie posiada stażu pracy • 46,21% badanych jako barierę utrudniającą podjęcie pracy wskazało brak doświadczenia zawodowego • 23,45% badanych korzystało z poradnictwa zawodowego, 14,48% ze szkoleń, 14,48% ze stażu, natomiast pozostałe formy wsparcia zostały wskazane przez niewielki odsetek badanych • 75,86% badanych jest zainteresowanych udziałem w szkoleniach organizowanych przez PUP
<p>Osoby bezrobotne w wieku powyżej 50 lat</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 41,67% badanych tej grupy posiada wykształcenie zasadnicze zawodowe • 66,67% badanych to osoby bezrobotne długotrwale • 56,25% badanych nie posiada prawo jazdy • 50% badanych utraciło dotychczas wykonywaną pracę z powodu nie przedłużenia umowy zawartej na czas określony • 45,83% badanych nie byłoby skłonnych podjąć pracę poza miejscem zamieszkania • 29,17% badanych jako barierę utrudniającą podjęcie pracy wskazało trudności z dojazdem/ brak środka transportu, a 41,67% - brak ofert pracy na rynku • 43,75% badanych korzystało z poradnictwa zawodowego, 22,92% ze szkoleń, 10,42% z prac interwencyjnych, natomiast pozostałe formy wsparcia zostały wskazane przez niewielki odsetek badanych • 56,25% badanych nie jest zainteresowanych udziałem w szkoleniach organizowanych przez PUP
<p>Osoby bezrobotne długotrwale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 60,56% badanych tej grupy stanowią kobiety • 28,87% badanych posiada wykształcenie podstawowe



Powiatowy Urząd Pracy w Płońsku

	<ul style="list-style-type: none"> • 65,21% badanych mieszka na wsi • 21,13% badanych nie posiada kwalifikacji zawodowych • 18,31% badanych nie posiada doświadczenia zawodowego • 23,94% badanych nie posiada żadnych, własnych dochodów • 52,11% badanych nie posiada prawa jazdy • 29,58% badanych utraciło ostatnio wykonywaną pracę w wyniku nie przedłużenia umowy zawartej na czas określony, a 25,35% badanych nigdy nie pracowało • zdecydowana większość badanych nigdy nie korzystała z form wsparcia w kontekście pomocy ze strony PUP • 61,97% badanych zadeklarowało swe zainteresowanie udziałem w szkoleniach organizowanych przez PUP
<p>Osoby bezrobotne niepełnosprawne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 75,0% badanych tej grupy stanowili mężczyźni • 56,25% badanych to osoby w wieku powyżej 50 lat • 62,50% badanych legitymuje się wykształceniem zasadniczym zawodowym • 31,25% badanych uważa, że ukończony przez nich kierunek nauczania nie odpowiada na potrzeby rynku pracy • 68,75% badanych to osoby bezrobotne długotrwale • 25,0% badanych uzyskuje dochody z pracy „na czarno” • 68,75% badanych posiada prawo jazdy • 43,75% badanych utraciło ostatnio wykonywaną pracę w wyniku nie przedłużenia umowy zawartej na czas określony • Zdecydowana większość badanych nie korzystała z form wsparcia oferowanych przez PUP – wyjątek stanowi poradnictwo zawodowe, z którego korzystało 50% badanych • 62,50% badanych zadeklarowało swe zainteresowanie udziałem w szkoleniach organizowanych przez PUP • Zaledwie 10% badanych przedsiębiorstw wyraziło możliwość zatrudnienia osób należących do tej grupy bezrobotnych
<p>Osoby bezrobotne mieszkające na wsi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 26,23% badanych uważa, że ukończony przez nich kierunek nauczania nie odpowiada na potrzeby lokalnego rynku pracy • 16,92% badanych uzyskuje dochody z pracy „na czarno” • 56,41% badanych posiada prawo jazdy • 35,9% badanych pozostaje bez pracy powyżej 24 miesięcy • 31,28% badanych nie posiada stażu pracy • 27,69% badanych utraciło dotychczas wykonywaną pracę w wyniku nie przedłużenia umowy zawartej na czas określony
<p>Osoby bezrobotne</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 51,02% badanych stanowią osoby w wieku poniżej 30 lat



Powiatowy Urząd Pracy w Płońsku

bez kwalifikacji zawodowych	<ul style="list-style-type: none">• 69,39% badanych to osoby legitymujące się wykształceniem podstawowym• 65,31% badanych zamieszkuje na wsi• 61,22% badanych to osoby długotrwale bezrobotne• 28,57% badanych uzyskuje dochody z tytułu pracy „na czarno”• 67,35% badanych nie posiada prawo jazdy• 42,86% badanych nie posiada stażu pracy• 30,62% badanych korzystało z poradnictwa zawodowego, 16,33% badanych brało udział w pracach interwencyjnych, 14,29% badanych brało udział w robotach publicznych, 10,20% badanych wykonywało prace społecznie użyteczne, natomiast z pozostałych form wsparcia korzystał bardzo nieliczny odsetek badanych• 63,27% badanych jest zainteresowanych udziałem w szkoleniach organizowanych przez PUP• Zaledwie 11% badanych przedsiębiorstw wyraziło zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych należących do tej grupy
Osoby bezrobotne bez doświadczenia zawodowego	<ul style="list-style-type: none">• 64,58% badanych stanowiły kobiety• 81,15% badanych to osoby w wieku do 30 lat• 77,08% badanych to mieszkańcy wsi• 54,17% badanych to osoby długotrwale bezrobotne• 18,75% badanych uzyskuje dochody z tytułu pracy „na czarno”• 56,25% badanych nie posiada prawa jazdy• 20,83% badanych korzystało z poradnictwa zawodowego, 10,42% brało udział w szkoleniach organizowanych przez PUP, natomiast z pozostałych form wsparcia korzystał nieliczny odsetek badanych• 70,83% badanych wyraziło zainteresowanie udziałem w szkoleniach organizowanych przez PUP• zaledwie 18% badanych przedsiębiorstw wyraziło zainteresowanie zatrudnieniem osób bezrobotnych należących do tej grupy



7. Cele strategiczne i szczegółowe Programu

Cele strategiczne Programu zostały zidentyfikowane w oparciu o dogłębną analizę przeprowadzoną w ramach zrealizowanego badania lokalnego rynku pracy.

Cel strategiczny nr 1

Zwiększenie poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia wśród osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym w szczególności osób bezrobotnych długotrwale, osób niepełnosprawnych i osób mieszkających na wsi.

Cel strategiczny nr 2

Promocja instrumentów i usług rynku pracy wśród osób bezrobotnych i pracodawców oraz zwiększenie efektywności zatrudnieniowej realizowanych form wsparcia

Cel strategiczny nr 3

Zwiększenie zakresu współpracy z urzędami gmin i pracodawcami

Cel strategiczny nr 4

Zwiększenie zakresu działań podejmowanych w ramach współpracy ze szkołami gimnazjalnymi i ponadgimnazjalnymi



W ramach powyżej zdefiniowanych celów strategicznych wyodrębnione zostały cele szczegółowe, które zaprezentowane zostały w poniższej tabeli.

Tabela 3. Cele szczegółowe Programu

Cel strategiczny	Cele szczegółowe
<p><u>Cel strategiczny nr 1:</u> Zwiększenie aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia wśród osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym w szczególności osób bezrobotnych długotrwale, osób niepełnosprawnych i osób mieszkających na wsi.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podejmowanie działań wspierających osoby bezrobotne w zdobywaniu umiejętności i kwalifikacji dostosowanych do potrzeb rynku pracy 2. Podejmowanie działań wspierających osoby bezrobotne w aktywnym poszukiwaniu pracy 3. Podejmowanie działań zwiększających dostęp osób bezrobotnych do informacji o ofertach pracy
<p><u>Cel strategiczny nr 2:</u> Promocja instrumentów i usług rynku pracy wśród osób bezrobotnych i pracodawców oraz zwiększenie efektywności zatrudnieniowej realizowanych form wsparcia</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zwiększanie świadomości pracodawców o formach wsparcia oferowanych przez Urząd 2. Zwiększenie świadomości osób bezrobotnych o możliwości skorzystania z form wsparcia oferowanych przez Urząd 3. Zwiększenie skuteczności zatrudnieniowej realizowanych form wsparcia
<p><u>Cel strategiczny nr 3:</u> Zwiększenie zakresu współpracy z urzędami gmin i pracodawcami</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Podejmowanie działań mających na celu zwiększenie zainteresowania pracodawców współpracą z Urzędem 2. Monitorowanie potrzeb kadrowych pracodawców z uwzględnieniem kluczowych kompetencji i umiejętności poszukiwanych pracowników 3. Współpraca z urzędami gmin w zakresie rozpowszechniania ofert pracy i zwiększania świadomości osób bezrobotnych i pracodawców o możliwości skorzystania z form wsparcia realizowanych przez PUP 4. Rozpowszechnianie i realizacja we współpracy z urzędami gmin prac społecznie użytecznych
<p><u>Cel strategiczny nr 4:</u> Zwiększenie zakresu działań podejmowanych w ramach współpracy ze szkołami gimnazjalnymi i ponadgimnazjalnymi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Zwiększanie świadomości uczniów w zakresie sytuacji panującej na lokalnym rynku pracy 2. Wspieranie uczniów w zakresie planowania własnej ścieżki kariery 3. Informowanie uczniów o zawodach deficytowych i nadwyżkowych oraz ograniczanie skali niedostosowania kierunków kształcenia do predyspozycji osobowych uczniów



8. Działania realizowane przez PUP w ramach celów strategicznych

Cel strategiczny nr 1: Zwiększenie aktywności zawodowej i wzrost zatrudnienia wśród osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym w szczególności osób bezrobotnych długotrwale, osób niepełnosprawnych i osób mieszkających na wsi.

- Dostosowywanie usług rynku pracy do indywidualnych potrzeb i oczekiwań osób bezrobotnych oraz rzeczywistych potrzeb lokalnego rynku pracy, dzięki komunikacji z pracodawcami
- Pozyskiwanie dodatkowych środków zewnętrznych na finansowanie realizowanych projektów w ramach aktywnej polityki rynku pracy
- Podejmowanie działań umożliwiających osobom bezrobotnym nabycie umiejętności praktycznych do wykonywania zawodu (w tym głównie kierowanie bezrobotnych na staże)
- Cykliczne identyfikowanie preferencji osób bezrobotnych dotyczących korzystania z form wsparcia oferowanych przez PUP
- Zachęcanie osób bezrobotnych do samodzielnego, aktywnego poszukiwania pracy
- Zwiększenie liczby szkoleń zawodowych (w zawodach deficytowych)
- Promowanie mobilności przestrzennej osób bezrobotnych
- Zachęcanie osób bezrobotnych do przekwalifikowania, w tym pomoc w trafnym doborze kierunku przekwalifikowania
- Dostosowanie kursów do aktualnych potrzeb rynku pracy poprzez polepszenie komunikacji z lokalnymi pracodawcami
- Poszerzenie współpracy z przedsiębiorcami w celu zwiększenia miejsc pracy dla stażystów
- Inicjowanie szkoleń z zakresu poszukiwania pracy, sporządzania dokumentów aplikacyjnych i przebiegu rozmowy kwalifikacyjnej dla osób bezrobotnych
- Organizowanie targów pracy, na których osoby bezrobotne mogą nawiązać bezpośredni kontakt z potencjalnymi pracodawcami
- Udoskonalenie skuteczności przekazywania osobom bezrobotnym informacji o nowych ofertach pracy, w tym zwiększenie stopnia wykorzystania strony internetowej Urzędu, jako źródła przekazu informacji
- Realizacja programów promujących przedsiębiorczość i samozatrudnianie, w tym organizacja spotkań i prelekcji z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej oraz opracowanie informatora zawierającego opis czynności w ramach rozpoczęcia prowadzenia działalności
- Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy głównie poprzez refundację kosztów wyposażenia stanowiska pracy i organizowanie prac interwencyjnych



Cel strategiczny nr 2: Promocja instrumentów i usług rynku pracy wśród osób bezrobotnych i pracodawców oraz zwiększenie efektywności zatrudnieniowej realizowanych form wsparcia

- Opracowanie strategii promocji instrumentów i usług rynku pracy oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy wśród lokalnych pracodawców oraz osób bezrobotnych
- Opracowanie katalogu form wsparcia oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy osobom bezrobotnym i pracodawcom
- Przekazywanie pracodawcom informacji o korzyściach wynikających z zatrudnienia osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy
- Stworzenie katalogu szkoleń organizowanych przez Urząd, stanowiących odpowiedź na potrzeby lokalnego rynku pracy
- Promocja usług oferowanych przez Powiatowy Urząd Pracy wśród pracodawców i uwypuklanie korzyści wynikających z ich korzystania
- Promocja form wsparcia dla osób bezrobotnych
- Promocja wśród pracodawców form wsparcia w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego
- Wskazywanie pracodawcom możliwych sposobów związanych z obniżeniem kosztów związanych z zatrudnieniem pracowników w celu niwelowania skali zjawiska szarej strefy na lokalnym rynku pracy
- Poszerzenie i udoskonalenie promocji usług świadczonych przez PUP na stronie internetowej Urzędu oraz uruchomienie profilu Urzędu

Cel strategiczny nr 3: Zwiększenie zakresu współpracy z urzędami gmin i pracodawcami

- Współdziałanie Powiatowego Urzędu Pracy z urzędami gmin w zakresie rozpowszechniania ofert pracy wśród osób bezrobotnych oraz przekazywania informacji o możliwości skorzystania z form wsparcia
- Organizowanie we współpracy z pracodawcami i szkołami ponadgimnazjalnymi wizyt studyjnych w przedsiębiorstwach
- Organizowanie we współpracy z pracodawcami i szkołami ponadgimnazjalnymi warsztatów praktycznych dla uczniów
- Przeprowadzanie cyklicznej analizy potrzeb kadrowych przedsiębiorców i identyfikowanie kierunku zmian ich oczekiwań odnośnie kwalifikacji, umiejętności i kompetencji potencjalnych pracowników
- Organizowanie targów pracy i innych spotkań z pracodawcami
- Współpraca z urzędami gmin w zakresie inicjowania prac społecznie użytecznych
- Cykliczne monitorowanie zmian występujących w obszarze przedsiębiorczości w powiecie



Cel strategiczny nr 4: Zwiększenie zakresu działań podejmowanych w ramach współpracy ze szkołami gimnazjalnymi i ponadgimnazjalnymi

- Promowanie wśród uczniów idei ustawicznego kształcenia i korzyści wynikających ze zwiększania kwalifikacji
- Wspieranie szkół w zakresie organizacji praktyk zawodowych w porozumieniu z pracodawcami
- Przekazywanie uczniom informacji o sytuacji kształtującej się na lokalnym rynku pracy, w tym o zawodach deficytowych, nadwyżkowych i zrównoważonych oraz oczekiwaniach stawianych przez pracodawców potencjalnym pracownikom
- Promowanie wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych podjęcia kontynuacji nauki
- Zapewnienie uczniom profesjonalnego doradztwa w zakresie kształtowania własnej ścieżki kariery
- Organizowanie szkoleń w zakresie sporządzania dokumentów aplikacyjnych i przebiegu procesu rekrutacji pracowników, w tym głównie rozmowy kwalifikacyjnej
- Inicjowanie przez Powiatowy Urząd Pracy uruchomienia nowych kierunków kształcenia w szkołach ponadgimnazjalnych oraz współpraca w zakresie kształtowania oferty edukacyjnej szkół
- Inicjowanie ograniczania skali kształcenia w zawodach nadwyżkowych poprzez przekazywanie szkołom tworzonej bazy zawodów najczęściej występujących na lokalnym rynku pracy, zawodów generujących najwyższy poziom bezrobocia (w tym bezrobocia długotrwałego)
- Promowanie tzw. wielozawodowości i mobilności zawodowej wśród uczniów
- Podejmowanie działań zmierzających do maksymalizacji jakości i zwiększania dostępności poradnictwa zawodowego w szkołach gimnazjalnych oraz ponadgimnazjalnych
- Cykliczne pozyskiwanie od dyrektorów szkół analiz dotyczących aktywności zawodowej absolwentów z wyszczególnieniem ich struktury według ukończonego kierunku nauczania oraz regularne dokonywanie diagnozy kierunków, które generują najwyższy poziom bezrobocia wśród absolwentów
- Zwiększenie zakresu współpracy z placówkami edukacyjnymi we wszelkich możliwych płaszczyznach



9. Mierniki monitorowania realizacji Programu

Długa perspektywa czasu realizacji Programu (lata 2015-2020) determinuje stosunkowo wysoki stopień ogólności niniejszego dokumentu, co wynika w dużej mierze z dużej dynamiki zmian, jakie następują na rynku pracy. Zadania zdefiniowane w Programie wymagają od pracowników Urzędu dokonywania bieżącej obserwacji i monitorowania rynku pracy i modyfikacji struktury zadań zidentyfikowanych w ramach celów strategicznych i operacyjnych w odniesieniu do aktualnie panującej sytuacji na rynku pracy i potrzeb jego uczestników.

W celu realizacji Programu konieczne jest zatem stałe, cykliczne i bieżące przeprowadzanie analizy sytuacji na rynku i dostosowywanie określonych zadań do zdiagnozowanych potrzeb.

Monitorowanie realizacji Programu na lata 2015-2020 należy do kompetencji Powiatowego Urzędu Pracy. Informacje dotyczące przebiegu realizacji Programu powinny być opracowywane w rocznym zakresie czasowym i publikowane w celu zapewnienia ich ogólnodostępności.

Postępy realizacji Programu powinny być formułowane na podstawie:

- danych statystycznych,
- danych Urzędu Pracy,
- wszelkich ogólnodostępnych informacji dotyczących lokalnego rynku pracy.

W ramach monitorowania realizacji Programu zakłada się dokonywanie analizy następujących wskaźników:

1. Liczba osób objętych formami wsparcia ze strony PUP

(m.in. liczba osób objętych poradnictwem zawodowym, pośrednictwem pracy, szkoleniami, stażami, pracami interwencyjnymi, pracami społecznie użytecznymi, liczba osób skierowanych w ramach wyposażenia/ doposażenia stanowiska pracy, otrzymujących jednorazowego środki na rozpoczęcia działalności gospodarczej)

- dane należy gromadzić i prezentować z uwzględnieniem struktury bezrobotnych ze względu na płeć, wiek oraz przynależność do określonej grupy bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy



2. Rodzajowa i tematyczna struktura zorganizowanych szkoleń wraz z liczbą uczestników
3. Efektywność zatrudnieniowa zorganizowanych form wsparcia określona liczbą osób, które po skorzystaniu z danej formy zdobyły zatrudnienie
4. Stopień dostosowania form wsparcia do rzeczywistych oczekiwań osób bezrobotnych określony na podstawie oceny dokonywanej przez bezrobotnych
 - Po zakończeniu udziału osoby bezrobotnej w danej formie wsparcia przeprowadzane będą ankiety monitorujące identyfikujące ocenę bezrobotnego z uzyskanego wsparcia (oceny dokonywane będą w skali od 1-5, gdzie jeden oznacza bardzo niski poziom zadowolenia z udziału, a 5 – poziom bardzo wysoki)
 - Stopień dostosowania zostanie określony poprzez wskaźnik średniej arytmetycznej ocen przypisanych przez osoby bezrobotne poszczególnym formom wsparcia
5. Liczba pozyskanych ofert pracy i zmiana w stosunku do poprzedniego okresu sprawozdawczego [w ujęciu bezwzględnym i procentowym]
6. Liczba osób bezrobotnych, które podjęły pracę

(z uwzględnieniem struktury według płci, wieku i przynależności do określonej grupy bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy)
7. Liczba nowoutworzonych firm powstałych w wyniku wsparcia w formie jednorazowych środków na działalność gospodarczą

(z uwzględnieniem struktury przedsiębiorstw według liczby zatrudnianych pracowników i według sekcji)
8. Liczba nowoutworzonych miejsc pracy w wyniku wsparcia udzielonego pracodawcom

(z uwzględnieniem stanowisk pracy)
9. Liczba nowouruchomionych kierunków nauczania w szkołach ponadgimnazjalnych



10. Wizja lokalnego rynku pracy w powiecie płońskim do 2020 roku

Zakłada się, że kluczowym efektem zrealizowanych zadań wyznaczonych w ramach niniejszego Programu będzie zniwelowanie wszelkich odchyłeń wpływających na nierównowagę popytu i podaży występującą na lokalnym rynku pracy. W możliwie największym stopniu zostanie ograniczona skala niedopasowania kwalifikacji osób bezrobotnych do oczekiwań i potrzeb pracodawców.

Umiejętności i kwalifikacje potencjalnych pracowników są dostosowane do potrzeb, preferencji i oczekiwań pracodawców na lokalnym rynku pracy.

Wymiernym efektem podjętych działań będzie wzrost zatrudnienia i spadek bezrobocia (szczególnie wśród osób znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy). Zniwelowanie negatywnych efektów bezrobocia, będącego aktualnie jednym z najbardziej dostrzegalnych problemów w powiecie płońskim przyczyni się do wzrostu jakości życia mieszkańców i ich zadowolenia.

Działania podejmowane w kierunku pracodawców przyczynią się do zwiększenia zakresu ich współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy, wzrostu liczby podmiotów zainteresowanych skorzystaniem z form wsparcia oraz zwiększeniem świadomości pracodawców o istniejącej możliwości skorzystania z usług Urzędu, co będzie skutkowało ograniczeniem skali zjawiska „szarej strefy” na lokalnym rynku pracy i utworzeniem nowych miejsc pracy.

Podejmowanie działań dostosowanych do zidentyfikowanych potrzeb, preferencji i oczekiwań osób bezrobotnych przyczyni się do wzrostu ich zadowolenia wynikającego z korzystania z usług Urzędu Pracy, a promocja form wsparcia świadczonych przez Urząd doprowadzi do poprawy świadomości osób bezrobotnych w tym zakresie. Ponadto dostosowanie podejmowanych działań do rzeczywistych potrzeb rynku pracy będzie skutkowało efektywnym wykorzystaniem środków i nakładów pracy, co znajdzie wymierne odzwierciedlenie na lokalnym rynku pracy.

Zadania, jakie realizowane będą przez Powiatowy Urząd Pracy w perspektywie lat 2015-2020 będą wspierały uczniów szkół ponadgimnazjalnych w planowaniu ścieżki kariery oraz umożliwią eliminację zawodów nadwyżkowych, poprzez inicjowanie w szkołach uruchomienia kierunków kształcenia w zawodach deficytowych. Zakłada się, że działania te przyczynią się do ułatwienia absolwentom szkół ponadgimnazjalnych wkroczenie i sprawne funkcjonowanie na rynku pracy



11. Spójność Programu z innymi dokumentami strategicznymi

Opracowany Program wpisuje się w założenia następujących dokumentów strategicznych: Strategia rozwiązywania problemów społecznych w Powiecie Płońskim, Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2020 roku, Strategia Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2030 roku oraz Strategia Rozwoju Kraju 2020.

Spójność Programu ze Strategią rozwiązywania problemów społecznych w Powiecie Płońskim

Program wpisuje się w Cel 4 „Rozwój działań i warunków sprzyjających wyrównaniu szans osób niepełnosprawnych oraz sprzyjających wzrostowi ich aktywności zawodowej”, który zakłada podejmowanie następujących działań oddziałujących na rynek pracy:

- a) Sprawna współpraca instytucji pomocy społecznej i instytucji rynku pracy. Rozwój współpracy między takimi jednostkami jak Centrum Pomocy Rodzinie, Urząd Pracy, Pracodawcy z otwartego i chronionego rynku pracy.
- b) Promowanie działań sprzyjających aktywizacji zawodowej środowiska niepełnosprawnych.
- c) Uruchamianie programów mających na celu zmianę postawy Pracodawców wobec środowiska osób niepełnosprawnych.
- d) Podjęcie działań propagandowych w celu zwrócenia uwagi na środowisko osób niepełnosprawnych oraz zmniejszenia dyskryminacji tej grupy, szczególnie na rynku pracy.
- e) Pomoc skierowana do pracodawców na utworzenie stanowisk pracy dla niepełnosprawnych oraz ich dalsze utrzymanie.

Spójność programu ze Strategią Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2020

Program wpisuje się w Cel strategiczny nr 1: Budowa społeczeństwa informacyjnego i poprawa jakości życia mieszkańców województwa, Cel pośredni: Rozwój kapitału społecznego, Działanie 1.3: Wzrost zatrudnienia w regionie i przeciwdziałanie bezrobociu.

Dostrzega się spójność pomiędzy dokumentami w szczególności w ramach następujących działań:

- a) tworzenie nowych miejsc pracy,
- b) aktywizacja społeczno-zawodowa osób bezrobotnych,
- c) wzmocnienie i poszerzenie stosowania aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu,



- d) inicjowanie programów aktywizacji zawodowej dla osób bezrobotnych z obszarów pozametropolitalnych oraz trudnych segmentów rynku pracy (długotrwale bezrobotni, młodzież, osoby w wieku 50+),
- e) obejmowanie programami reorientacji zawodowej osób poszukujących pracy,
- f) dążenie do pełniejszego powiązania rynku pracy z systemem edukacji, mającego na celu lepsze dostosowanie podaży i popytu do lokalnych rynków pracy, z uwzględnieniem regionalnych prognoz popytu na pracę;
- g) promowanie programów i instrumentów wspierających formy samozatrudnienia.

Spójność Programu ze Strategią Rozwoju Województwa Mazowieckiego do 2030

Program wpisuje się w Cel strategiczny: Społeczeństwo - Poprawa jakości życia oraz wykorzystanie kapitału ludzkiego do tworzenia nowoczesnej gospodarki, w ramach następujących kierunków działań:

18. Rozwój kapitału ludzkiego i społecznego

Działanie 18.5 Dostosowanie systemów kształcenia i szkoleń do potrzeb rynku pracy

19. Aktywizacja rezerw rynku pracy oraz działania na rzecz poprawy sytuacji demograficznej

Działanie 19.1 Aktywizacja zawodowa osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w tym osób wychowujących dzieci, niepełnosprawnych oraz absolwentów i osoby w wieku 50+

21. Wzrost wykorzystania zasobów ludzkich poprzez zwiększenie mobilności przestrzennej i zawodowej

Działanie 21.2 Wspieranie postaw przedsiębiorczych oraz samozatrudnianie

22. Przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego, integracja społeczna

22.1 Przeciwdziałanie bezrobociu i łagodzenie skutków bezrobocia



Spis tabel

Tabela 1. Analiza SWOT lokalnego rynku pracy w powiecie płońskim	16
Tabela 2. Charakterystyka grup docelowo wymagających wsparcia.....	19
Tabela 3. Cele szczegółowe Programu	23