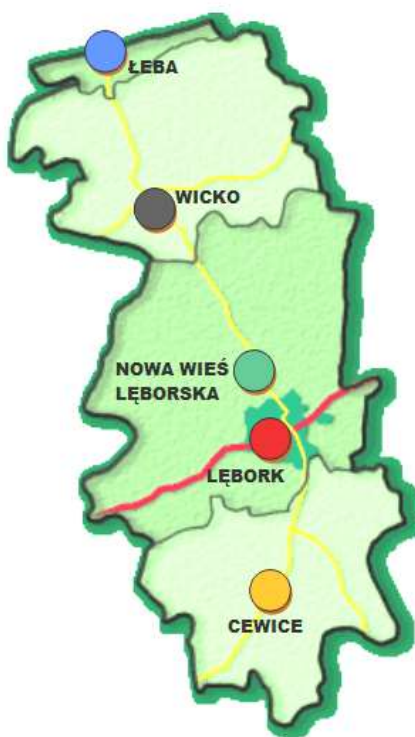




POWIATOWY URZĄD PRACY
W LĘBORKU



***Powiatowy Program Promocji
Zatrudnienia oraz Aktywizacji
Lokalnego Rynku Pracy
na lata 2021-2022***



Lębork, 2021 r.

SPIS TREŚCI

WSTĘP	4
ROZDZIAŁ I. Dokumenty strategiczne stanowiące podstawę wdrażania polityki rynku pracy	5
1. Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju	5
2. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju - Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności.....	6
3. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030r.)	6
4. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030.....	7
5. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030	8
6. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030.....	9
7. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2021.....	9
8. Strategia Rozwoju Powiatu Lęborskiego na lata 2021–2027	10
9. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Lęborskim na lata 2021-2027.	11
10. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.....	12
11. Regionalny Program Operacyjny Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020.....	12
ROZDZIAŁ II. Charakterystyka powiatu lęborskiego	13
1. Ludność powiatu lęborskiego	14
2. Podmioty gospodarcze w powiecie lęborskim	14
3. Edukacja w powiecie lęborskim.....	15
ROZDZIAŁ III. Struktura bezrobocia w powiecie lęborskim	17
1. Stopa bezrobocia	17
2. Struktura bezrobocia w podziale na gminy powiatu lęborskiego	17
3. Struktura bezrobocia ze względu na wiek	18
4. Struktura bezrobocia ze względu na poziom wykształcenia	19
5. Struktura bezrobocia wg czasu pozostawania bez pracy	20
6. Analiza SWOT dla rynku pracy powiatu lęborskiego	21
ROZDZIAŁ IV. Cele Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021 – 2022	23
<i>Cel strategiczny 1. Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, w tym grup marginalizowanych na rynku pracy tj. osób młodych do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia, kobiet, z niepełnosprawnościami</i>	23
<i>Cel strategiczny 2. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy</i>	24
<i>Cel strategiczny 3. Popularyzacja kształcenia ustawicznego wśród osób bezrobotnych oraz pracowników</i>	25
<i>Cel strategiczny 4. Rozwój współpracy i partnerstwa w obszarze lokalnego rynku pracy</i>	26

ROZDZIAŁ V. Źródła finansowania Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021 – 2022	27
ROZDZIAŁ VI. Monitorowanie realizacji Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021 – 2022	28
1. Wskaźniki ogólne monitorujące rynek pracy.....	28
2. Wskaźniki monitorujące rynek pracy w powiecie łębonskim	28

WSTĘP

Zadania publiczne w zakresie promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej, realizowane są na poziomie lokalnym przez Samorząd Powiatowy. Zgodnie z artykułem 9 ust. 1 pkt. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy do zadań Samorządu Powiatu należy opracowanie i realizacja programu promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy stanowiącego część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2022 zwany **Programem** określa cele lokalnej polityki rynku pracy, które mają doprowadzić do rozwoju lokalnego rynku pracy i poprawy sytuacji osób bezrobotnych, które zgodne są z założeniami polityki rozwojowej Państwa, województwa, powiatu oraz z normami wynikającymi z członkostwa Polski w Unii Europejskiej.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2022 sporządzony został w oparciu o analizę sytuacji rynku pracy powiatu łębskiego, z uwzględnieniem m.in. charakterystyki powiatu łębskiego, ludności, edukacji, struktury bezrobocia.

Niniejszy **Program** jest kontynuacją dotychczas realizowanego **Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2014-2020**, którego cele i zadania zostały dostosowane do dokumentów strategicznych wyznaczających kierunki rozwoju państwa, województwa, powiatu na lata 2021-2022, aktualnych aktów prawnych oraz sytuacji na rynku pracy Powiatu Łębskiego.

Celem głównym Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2022 jest rozwój lokalnego rynku pracy poprzez promocję zatrudnienia, przedsiębiorczości i aktywizację zawodową mieszkańców powiatu łębskiego.

Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2022 zakłada poszerzenie i wzmocnienie współpracy pomiędzy wszystkimi parterami rynku pracy w celu poprawy skuteczności i lepszej koordynacji podejmowanych i realizowanych przez nie działań.

ROZDZIAŁ I.
Dokumenty strategiczne stanowiące podstawę
wdrażania polityki rynku pracy

Przyjęte w *Powiatowym Programie Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021-2022* cele strategiczne, cele operacyjne i działania są zgodne z założeniami polityki rozwojowej Państwa, województwa, powiatu oraz z normami wynikającymi z członkostwa Polski w Unii Europejskiej.

Niniejszy Program opracowany został w oparciu o następujące dokumenty:

1. Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju
2. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju - Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności
3. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030r.)
4. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030
5. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030
6. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030
7. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2021
8. Strategia Rozwoju Powiatu Lęborskiego na lata 2021–2027
9. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Lęborskim na lata 2021-2027
10. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020
11. Regionalny Program Operacyjny Województwa Pomorskiego 2014-2020

1. Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju

Agenda 2030 na rzecz zrównoważonego rozwoju – to program działań definiujący model równoważonego rozwoju na poziomie globalnym.

Agenda 2030, stanowiąc kontynuację globalnych wysiłków na rzecz poprawy jakości życia wszystkich ludzi na świecie, nawiązuje i w znacznej mierze opiera się na Milenijnych Celach Rozwoju realizowanych w latach 2000 - 2015. Jednakże jej zakres jest znacznie szerszy niż Programu Milenijnego. Obok takich priorytetów jak zdrowie, edukacja oraz żywienie i bezpieczeństwo żywnościowe, Agenda wskazuje szereg celów gospodarczych, społecznych i środowiskowych, dążąc do takiego przekształcania gospodarek, aby stworzyć podstawy do długotrwałego, zrównoważonego wzrostu, sprzyjającego tworzeniu nowych miejsc pracy.

Określa 17 Celów Zrównoważonego Rozwoju oraz związanych z nimi 169 zadań, które mają być osiągnięte przez świat do 2030 roku. Agenda została przyjęta przez wszystkie państwa członkowskie Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ).

Cele z którymi jest powiązany niniejszy Program:

- a) **Cel 4. Zapewnić wszystkim wysokiej jakości edukację oraz promować uczenie się przez całe życie.**
Zadanie 4.4 Do 2030 roku znacznie zwiększyć liczbę młodzieży i dorosłych, którzy posiadają odpowiednie umiejętności, w tym techniczne i zawodowe, potrzebne do uzyskania zatrudnienia, znalezienia godziwej pracy i rozwoju przedsiębiorczości.
- b) **Cel 8. Promować stabilny, zrównoważony i inkluzywny wzrost gospodarczy, pełne i produktywnie zatrudnienia oraz godną pracę dla wszystkich ludzi.**

Zadanie 8.3 Promować politykę rozwojową wspierającą działalność produkcyjną, tworzenie godziwych miejsc pracy, przedsiębiorczość, kreatywność i innowacje, oraz zachęcać do wychodzenia z szarej strefy i rozwoju mikro, małych i średnich przedsiębiorstw, w tym poprzez dostęp do usług finansowych.

2. Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju - Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności.

Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju - Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności jest dokumentem określającym główne trendy, wyzwania i scenariusze rozwoju społeczno-gospodarczego kraju oraz kierunki przestrzennego zagospodarowania kraju, z uwzględnieniem zasady zrównoważonego rozwoju, obejmującym okres co najmniej 15 lat.

Stanowi najszerzy i najbardziej ogólny element nowego systemu zarządzania rozwojem kraju, którego założenia zostały określone w ustawie o zasadach prowadzenia polityki rozwoju kraju oraz przyjętym przez Radę Ministrów 27 kwietnia 2009 r. dokumencie Założenia systemu zarządzania rozwojem Polski. W przypadku tej Strategii to okres prawie 20 lat, gdyż przyjętym przy jej konstruowaniu horyzontem czasowym jest rok 2030.

Celem głównym dokumentu Długookresowa Strategia Rozwoju Kraju - Polska 2030. Trzecia fala nowoczesności jest **poprawa jakości życia Polaków mierzona zarówno wskaźnikami jakościowymi, jak i wartością oraz tempem wzrostu PKB w Polsce.**

Z diagnozy przedstawionej w 2009 r. wynika, że rozwój Polski powinien odbywać się w **trzech obszarach strategicznych** równocześnie:

- I. konkurencyjności i innowacyjności gospodarki (modernizacji),
- II. równoważenia potencjału rozwojowego regionów Polski (dyfuzji),
- III. efektywności i sprawności państwa (efektywności).

Kierunki interwencji podporządkowane są schematowi trzech obszarów strategicznych, które zostały podzielone na osiem części (zgodnych ze strategicznymi celami rozwojowymi). Są to:

- I. W obszarze konkurencyjności i innowacyjności gospodarki:
 - a) Innowacyjność gospodarki i kreatywność indywidualna,
 - b) Polska Cyfrowa,
 - c) Kapitał ludzki,
 - d) Bezpieczeństwo energetyczne i środowisko,
- II. W obszarze równoważenia potencjału rozwojowego regionów Polski:
 - a) Rozwój regionalny,
 - b) Transport,
- III. W obszarze efektywności i sprawności państwa:
 - a) Kapitał społeczny,
 - b) Sprawne państwo.

3. Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030r.)

Strategia na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju, przyjęta przez Radę Ministrów 14 lutego 2017 roku, jest kluczowym dokumentem państwa polskiego w obszarze średnio- i długofalowej polityki gospodarczej. Strategia jest aktualizacją średniookresowej strategii rozwoju kraju, tj. Strategii Rozwoju Kraju 2020.

Strategia, zorientowana na odpowiedzialny i solidarny rozwój, stawia sobie za cel wyzwolenie przedsiębiorczości, wynalazczości i produktywności. Spójność pomiędzy szeroko zakrojonymi programami społecznymi, przeznaczeniem dziesiątków miliardów złotych rocznie na wyrównanie szans społecznych, a rozwojem gospodarczym i zapewnieniem finansowania zarówno projektów gospodarczych, jak i społecznych, jest kluczem do powodzenia Strategii.

Cel główny i cele szczegółowe wymienione w Strategii:

Cel główny: Tworzenie warunków dla wzrostu dochodów mieszkańców Polski przy jednoczesnym wzroście spójności w wymiarze społecznym, ekonomicznym, środowiskowym i terytorialnym

- 1) **Cel szczegółowy I** – Trwały wzrost gospodarczy oparty coraz silniej o wiedzę, dane i doskonałość organizacyjną.
- 2) **Cel szczegółowy II** – Rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony.
- 3) **Cel szczegółowy III** – Skuteczne państwo i instytucje służące wzrostowi oraz włączeniu społecznemu i gospodarstwu.

4. Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030

Krajowa Strategia Rozwoju Regionalnego 2030 rozwija postanowienia Strategii na rzecz Odpowiedzialnego Rozwoju do roku 2020 (z perspektywą do 2030 r.), określone w filarze rozwój społecznie wrażliwy i terytorialnie zrównoważony.

KSRR identyfikuje cele polityki regionalnej i działania, jakie dla ich osiągnięcia powinien podjąć rząd, samorząd terytorialny oraz pozostałe podmioty uczestniczące w realizacji tej polityki. Dokument określa systemowe ramy prowadzenia polityki regionalnej przez rząd wobec regionów, jak i wewnątrzregionalne, ich zadania, dokumenty programowe, sposób monitorowania i oceny efektów realizacji, formy wsparcia finansowego oraz źródła finansowania polityki regionalnej.

Polityka regionalna w perspektywie do 2030 r. kładzie nacisk na **zrównoważony rozwój całego kraju**, czyli zmniejszanie dysproporcji w poziomie rozwoju społeczno-gospodarczego różnych terytoriów, a w szczególności wspomaga rozwój tych obszarów, które nie mogą w pełni rozwinąć swojego potencjału rozwojowego lub utraciły funkcje społeczno-gospodarcze. Kieruje do nich wsparcie, które wymaga kompleksowych i dopasowanych do lokalnego charakteru działań.

Jednocześnie KSRR **wspiera konkurencyjność regionów**, zakłada kontynuację działań zmierzających do **podniesienia jakości kapitału ludzkiego i społecznego** oraz do **rozwoju przedsiębiorczości i innowacyjności**. W strategii istotną wagę przypisuje się rozwijaniu kompetencji administracji publicznej, jakie są niezbędne do prowadzenia skutecznej polityki rozwoju, w szczególności na terenach o niskim potencjale rozwojowym. W tym celu polityka regionalna państwa wspiera powiązania między lokalnym i regionalnym sektorem publicznym a światem biznesu i nauki.

W treści Krajowej Strategii Rozwoju Regionalnego 2030 określono 7 wyzwań dla polityki regionalnej, tj.:

1. Adaptacja do zmian klimatu oraz ograniczanie zagrożeń dla środowiska.
2. Przeciwdziałanie negatywnym skutkom procesów demograficznych.
3. Rozwój i wsparcie kapitału ludzkiego i społecznego.
4. Wzrost produktywności i innowacyjności regionalnych gospodarek.
5. Rozwój infrastruktury podnoszącej konkurencyjność, atrakcyjność inwestycyjną i warunki życia w regionach.
6. Zwiększenie efektywności zarządzania rozwojem (w tym finansowania działań rozwojowych) oraz współpracy między samorządami terytorialnymi i między sektorami.
7. Przeciwdziałanie nierównościom terytorialnym i przestrzennej koncentracji problemów rozwojowych oraz niwelowanie sytuacji kryzysowych na obszarach zdegradowanych.

5. Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030

Strategia Rozwoju Kapitału Ludzkiego stanowi odpowiedź na wyzwania, jakie stoją przed Polską, w zakresie lepszego wykorzystania potencjału ludzkiego i zapewnienia spójności społecznej.

Do wyzwań tych należy uczynienie z Polski bardziej atrakcyjnego miejsca do życia, rozwijania wiedzy i podejmowania pracy, a w konsekwencji lokowania inwestycji oraz tworzenie większej liczby trwałych miejsc pracy. Rozwój kapitału ludzkiego i spójności społecznej przyczynia się do pełniejszego wykorzystania zasobów pracy oraz wsparcia wzrostu konkurencyjności gospodarki. Wyzwania, jakie stoją przed Polską w zakresie wzmocnienia kapitału ludzkiego i spójności społecznej obejmują poprawę jakości i efektywności edukacji formalnej i pozaformalnej, usprawnienie systemu opieki zdrowotnej, polepszenie sytuacji demograficznej w kierunku zwiększenia dzietności, a jednocześnie zmiany systemu funkcjonowania państwa wynikające z procesu starzenia się społeczeństwa, jak również działania na rzecz przeciwdziałania ubóstwu i wykluczeniu społecznemu.

Celem głównym strategii jest wzrost kapitału ludzkiego i spójności społecznej w Polsce. Cele szczegółowe to:

- a) **Cel szczegółowy 1:** Podniesienie poziomu kompetencji oraz kwalifikacji obywateli, w tym cyfrowych,
- b) **Cel szczegółowy 2:** Poprawa zdrowia obywateli oraz efektywności systemu opieki zdrowotnej,
- c) **Cel szczegółowy 3:** Wzrost i poprawa wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy,
- d) **Cel szczegółowy 4:** Redukcja ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz poprawa dostępu do usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne.

Realizacja działań zawartych w SRKL ma doprowadzić do poprawy dostępności usług świadczonych w odpowiedzi na wyzwania demograficzne, wzrost i poprawę wykorzystania potencjału kapitału ludzkiego na rynku pracy, poprawę jakości kapitału ludzkiego oraz wzmocnienie cyfrowego rozwoju kraju. SRKL ma zaowocować podniesieniem szeroko rozumianego poziomu życia w Polsce w perspektywie roku 2030.

6. Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030

Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego jest podstawowym dokumentem strategicznym wytyczającym kierunki rozwoju województwa pomorskiego do roku 2030.

Strategia wskazuje **trzy cele strategiczne**, mające charakter ogólny i określające pożądane stany docelowe w ujęciu problemowym. Są one zoperacjonalizowane przez **12 celów operacyjnych**. Są nimi:

1. TRWAŁE BEZPIECZEŃSTWO

- 1.1 Bezpieczeństwo środowiskowe
- 1.2 Bezpieczeństwo energetyczne
- 1.3 Bezpieczeństwo zdrowotne
- 1.4 Bezpieczeństwo cyfrowe

2. OTWARTA WSPÓLNOTA REGIONALNA

- 2.1 Fundamenty edukacji
- 2.2 Wrażliwość społeczna
- 2.3 Kapitał społeczny
- 2.4 Mobilność

3. ODPORNA GOSPODARKA

- 3.1 Pozycja konkurencyjna
- 3.2 Rynek pracy**
- 3.3 Oferta turystyczna i czasu wolnego
- 3.4 Integracja z globalnym systemem transportowym

Ukierunkowanie tematyczne w ramach celu operacyjnego 3.2 Rynek pracy:

- a) Rozwój kształcenia ustawicznego dostosowanego do potrzeb regionalnej gospodarki (w szczególności ISP oraz branż kluczowych dla gospodarki).
- b) Poprawa dostępności i jakości usług poradnictwa zawodowego.
- c) Pozyskiwanie i rozwijanie talentów, a także pozyskiwanie pracowników w zawodach deficytowych.
- d) Wsparcie procesów dostosowania organizacji pracy i zarządzania organizacją do potrzeb pracowników i pracodawców, w tym zarządzanie wiekiem i różnorodnością.
- e) Poprawa dostępności i jakości oferty zorganizowanych form opieki nad dziećmi do lat 3.

7. Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2021

Regionalny Plan Działań na rzecz Zatrudnienia dla województwa pomorskiego na rok 2021 przygotowany został w oparciu o Założenia do projektu Krajowego Planu Działań na rzecz Zatrudnienia 2021 określające cele działań kierunkowych, z uwzględnieniem Strategii Rozwoju Kapitału Ludzkiego 2030 i Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2030 – projekt.

Na podstawie dokonanej diagnozy sytuacji na rynku pracy w województwie pomorskim, kluczową kwestią staje się zapewnienie równowagi popytu i podaży zasobów pracy, przy szczególnym uwzględnieniu aspektu związanego z dostosowaniem kompetencji i kwalifikacji pracowników do potrzeb pracodawców.

Mając powyższe na uwadze, sformułowano **pięć obszarów działań regionalnej polityki rynku pracy** na rok 2021. Określenie obszarów oraz zaplanowanie i realizacja działań spójnych z tymi wyzwaniem, niewątpliwie przyczyni się do rozwoju pomorskiego rynku pracy.

Obszar 1: Zatrudnienie i przedsiębiorczość – aktywni i mobilni zawodowo mieszkańcy Pomorza.

Obszar 2: Rozwój zawodowy – kompetentni i wykwalifikowani Pomorzanie.

Obszar 3: Kultura organizacji – wysokiej jakości miejsca pracy w Pomorskiem.

Obszar 4: Dialog na rynku pracy – współpraca partnerów rynku pracy na rzecz rozwoju pomorskich pracodawców i pracowników.

Obszar 5: Wiedza o rynku pracy – powszechny dostęp instytucji i mieszkańców województwa pomorskiego do informacji społeczno-gospodarczych.

Biorąc pod uwagę uwarunkowania strategiczno-programowe dla RPDZ/2021 oraz diagnozę sytuacji na pomorskim rynku pracy, wsparciem w 2021 roku w zakresie polityki rynku pracy w szczególności należy objąć następujące grupy osób o kompetencjach niedopasowanych do rynku pracy:

- osoby młode (do 30 roku życia),
- osoby powyżej 50 roku życia,
- osoby długotrwale bezrobotne,
- kobiety,

oraz

- imigrantów,
- reemigrantów.
-

8. Strategia Rozwoju Powiatu Lęborskiego na lata 2021-2027

Strategia określa cele, jakie stawia sobie Samorząd Powiatowy w tej perspektywie czasu oraz katalog działań, za pomocą których poszczególne cele będą realizowane. Strategia opiera się na wynikach diagnozy kluczowych dla funkcjonowania Powiatu dziedzin oraz na wynikach badań ankietowych mieszkańców powiatu. Dzięki nim pozyskano informacje na temat warunków życia, zadowolenia z usług świadczonych przez jednostki organizacyjne Powiatu, a także priorytetów i postulatów, co do rozwoju Powiatu w przyszłości.

Misją powiatu lęborskiego jest – „Dbając o Nasze wspólne zasoby - rozwój potencjału Powiatu Lęborskiego na rzecz dobra wspólnego wszystkich jego mieszkańców, dbając o środowisko przyrodnicze i społeczność lokalną, w myśl zasad zrównoważonego rozwoju”.

Jej realizacja nastąpi poprzez osiągnięcie założonych celów strategicznych:

- 1) **Cel strategiczny 1.** Zrównoważony rozwój gospodarczy w oparciu o nowoczesną infrastrukturę publiczną,
- 2) **Cel strategiczny 2.** Ochrona zasobów środowiska naturalnego na rzecz rozwijania potencjału turystycznego i poprawy jakości życia mieszkańców,
- 3) **Cel strategiczny 3.** Wzmacnianie potencjału społeczeństwa obywatelskiego poprzez rozwijanie potencjału kapitału ludzkiego i społecznego oraz rozwój instytucjonalny,
- 4) **Cel strategiczny 4.** Poprawa jakości usług świadczonych wspólnie mieszkańców powiatu lęborskiego.

W Strategii wymieniono ponadto **14 Celów operacyjnych**, wśród których dla rynku pracy kluczowy jest **Cel operacyjny 1.2 Wspieranie rozwoju gospodarczego i wzmacnianie rynku pracy**, w którym wymienia się następujące zadania:

- Wsparcie przedsiębiorców i inwestorów przez wzmocnienie współpracy i życzliwość służb powiatowych związanych z budownictwem i planowaniem przestrzennym.
- Aktywizacja i podniesienie kompetencji zawodowych osób bezrobotnych poprzez organizowanie kursów, szkoleń i poradnictwa zawodowego.
- Promocja oraz ułatwienie dostępu do instrumentów rynku pracy wynikających z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

- Prowadzenie monitoringu rynku pracy i dostosowywanie form pomocy do zmieniających się uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych.
- Promocja gospodarcza powiatu i lokalnej przedsiębiorczości.
- Kooperacja z biznesem w celu edukacji i kształtowania postaw przedsiębiorczych młodzieży
- Wsparcie działań szkoleniowych dla lokalnych przedsiębiorców.
- Współpraca z sektorem gospodarczym na rzecz rozwoju powiatu.

9. Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych w Powiecie Lęborskim na lata 2021-2027

Strategia Rozwiązywania Problemów Społecznych na lata 2021-2027 stanowi podstawę do planowania, projektowania i podejmowania działań, mających na celu wywołanie pozytywnej zmiany w społeczności lokalnej. Strategia jest koncepcją systemowego działania, polegającego na formułowaniu wizji, misji oraz długookresowych celów strategicznych, a także kierunków działań w obszarze polityki społecznej, określeniu zasobów i niezbędnych środków do realizacji tych celów. Jest dokumentem zapewniającym rozwój powiatu lęborskiego w obszarze polityki społecznej, celem zmniejszania skali i dolegliwości występujących problemów społecznych. W Strategii zidentyfikowano problemy społeczne występujące w społeczności powiatu lęborskiego oraz wskazano działania, które będą dążyć do ich rozwiązywania.

W dokumencie sformułowano następującą misję: **ROZWÓJ USŁUG SPOŁECZNYCH W POWIECIE LĘBORSKIM CELEM PODNIESIENIA JAKOŚCI ŻYCIA MIESZKAŃCÓW.**

Określono następujące cele strategiczne projektowanych zmian:

Priorytet I - RODZINA W ŚRODOWISKU LOKALNYM – SPRAWNY SYSTEM REAGOWANIA W SYTUACJI KRYZYSU W RODZINIE:

Cel strategiczny: Budowanie sprawnego i skutecznego systemu działań wzmacniających funkcjonowanie rodzin, szczególnie rodzin znajdujących się w kryzysie

Priorytet II - DOSKONALENIE SYSTEMU OPIEKI NAD DZIECKIEM:

Rozwój systemu pieczy zastępczej

Priorytet III - WSPARCIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ:

Wsparcie osób z niepełnosprawnością w dążeniu do samodzielnego i aktywnego życia

Priorytet IV – WSPARCIE I AKTYWIZACJA SENIORÓW:

Wsparcie i rozwijanie działań na rzecz osób starszych w celu ich aktywizacji społecznej.

CELE OPERACYJNE:

Priorytet I - RODZINA W ŚRODOWISKU LOKALNYM – SPRAWNY SYSTEM REAGOWANIA W SYTUACJI KRYZYSU W RODZINIE:

- 1) Wspieranie rodziny we właściwym pełnieniu jej funkcji,
- 2) Wspieranie i rozwijanie działań na rzecz rodzin i osób znajdujących się w sytuacji kryzysowej,
- 3) Podejmowanie działań mających na celu zmniejszenie zjawiska przemocy w rodzinie oraz ochronę ofiar przemocy,
- 4) Ograniczenie zjawiska bezrobocia poprzez odpowiednią politykę rynku pracy w powiecie,
- 5) Współpraca instytucjonalna – prawidłowa komunikacja i podnoszenie jakości usług świadczonych przez instytucje realizujące zadania polityki społecznej.

Priorytet II - DOSKONALENIE SYSTEMU OPIEKI NAD DZIECKIEM:

- 1) Promocja i rozwój rodzinnych form pieczy zastępczej,
- 2) Podnoszenie standardu usług w istniejącej instytucjonalnej pieczy zastępczej,
- 3) System wsparcia dla wychowanków opuszczających pieczę zastępczą,

- 4) Współpraca instytucjonalna -budowanie systemu współpracy i komunikacji pomiędzy instytucjami i organizacjami świadczącymi pomoc dziecku i rodzinie.

Priorytet III - WSPARCIE OSÓB Z NIEPEŁNOSPRAWNOŚCIĄ:

- 1) Zwiększenie aktywności społecznej osób z niepełnosprawnością,
- 2) Wzrost aktywności osób z niepełnosprawnością na rynku pracy,
- 3) Ochrona i przestrzeganie praw osób z niepełnosprawnością,
- 4) Współpraca instytucjonalna – systemowa współpraca instytucji i organizacji na rzecz osób z niepełnosprawnością.

Priorytet IV – WSPARCIE I AKTYWIZACJA SENIORÓW:

- 1) Zwiększenie aktywności społecznej i przeciwdziałanie wykluczeniu osób w wieku senioralnym,
- 2) Rozwój pomocy instytucjonalnej dla osób w wieku senioralnym,
- 3) Współpraca instytucjonalna na rzecz osób w wieku senioralnym wymagających pomocy.

10. Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020

Głównym celem POWER jest wzrost poziomu zatrudnienia oraz spójności społecznej, a także poprawa funkcjonowania administracji publicznej. Interwencja podejmowana z poziomu krajowego koncentrować się będzie przede wszystkim na rozwiązaniach systemowych, projektach pilotażowych oraz działaniach o zasięgu ogólnokrajowym. POWER podejmie interwencję w zakresie czterech głównych celów tematycznych:

- Wspierania zatrudnienia i mobilności pracowników
- Wspierania włączenia społecznego i walki z ubóstwem
- Inwestowania w edukację, umiejętności i uczenia się przez całe życie,
- Wzmacniania potencjału instytucjonalnego i skuteczności administracji publicznej.

Realizacja projektów w ramach ww. Programu została wydłużona do końca 2022r.

11. Regionalny Program Operacyjny Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020

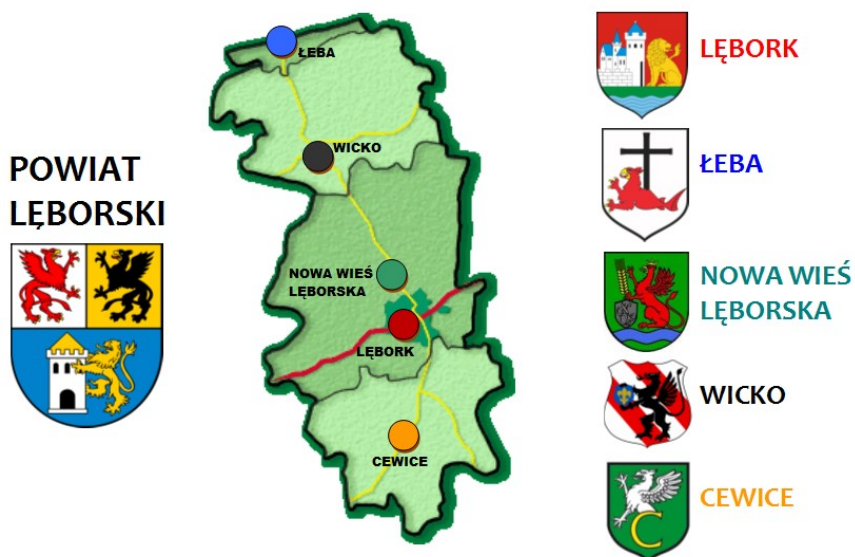
Regionalny Program Operacyjny Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020 (RPO WP) jest jednym z narzędzi realizacji Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020 (SRWP). Tematyczny zakres oraz logika interwencji RPO WP są zdeterminowane m.in. zapisami sześciu Regionalnych Programów Strategicznych (RPS) w zakresie:

- rozwoju gospodarczego (Pomorski Port Kreatywności),
- aktywności zawodowej i społecznej (Aktywni Pomorzanie),
- transportu (Mobilne Pomorze),
- energetyki i środowiska (Ekoefektywne Pomorze),
- atrakcyjności kulturalnej i turystycznej (Pomorska Podróż),
- ochrony zdrowia (Zdrowie dla Pomorzan).

RPO WP jest współfinansowany z dwóch funduszy: Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego i Europejskiego Funduszu Społecznego i realizowany na obszarze województwa pomorskiego zaliczanego do kategorii regionów słabiej rozwiniętych.

Realizacja projektów w ramach ww. Programu została wydłużona do końca 2022r.

ROZDZIAŁ II. Charakterystyka powiatu lęborskiego



Powiat lęborski położony jest w północnej części województwa pomorskiego, nad Morzem Bałtyckim. Od wschodu graniczy z powiatem wejherowskim, od południa z powiatami kartuskim i bytowskim, od zachodu z powiatem słupskim.

Pod względem fizjograficznym powiat lęborski położony jest w obrębie trzech mezoregionów: Wybrzeże Słowińsko – Kaszubskie, Pobrzeże Kaszubskie oraz Pojezierze Kaszubskie.

Cechy charakterystyczne środowiska powiatu to:

- znaczne zróżnicowanie terenu: obszary wysoczyzny morenowej, głębokie formy dolinne oraz wydmy nadmorskie;
- zmienność glebowa oraz bogactwo zbiorowisk roślinnych.

Dogodne położenie geograficzne powiatu, dostępność do morza, jeziora, bagna i lasy sprawiają, że jest on jednym z bardziej malowniczych regionów województwa pomorskiego. Występują tu naturalne szerokie plaże, ruchome wydmy, dzikie nie zmienione gospodarką człowieka zakątki, bogactwo świata fauny i flory oraz interesujące formy krajobrazu które sprawiają, że każdy może zachwycić się swoistym i niepowtarzalnym pięknem "odkrytych" przez siebie miejsc. Zdrowe powietrze, czyste i wolne od pyłów, łatwo przepuszcza promienie ultrafioletowe i podczerwone. Dla zdrowotnych warunków szczególnie w miejscowościach nadmorskich nie bez znaczenia jest zwiększona zawartość niektórych składników chemicznych zwłaszcza jodu występującego w powietrzu, wodzie i roślinności morskiej.

Powiat ma charakter turystyczno-rolniczy. Na rozwój turystyki w powiecie ma wpływ atrakcyjne położenie geograficzne – północną granicę powiatu stanowi linia brzegowa Bałtyku, południową – północne krańce Pojezierza Pomorskiego, jeziora, lasy, wysoczyzny. Aż 40% powierzchni powiatu zajmują lasy, a obszar chronionego krajobrazu stanowi 22,8% jego powierzchni. Według danych GUS w miesiącu październiku 2020 roku w powiecie lęborskim funkcjonowały 154 turystyczne obiekty noclegowe, a zatem w stosunku do października 2019r. nastąpił spadek tych podmiotów o 7,8%. Występują tu: Słowiński Park Narodowy, trzy rezerваты przyrody, Obszar Chronionego Krajobrazu „Fragment Pradoliny Łeby i wzgórze morenowe na południe od Lęborka”. Powiat lęborski położony jest w obrębie zlewni dwóch rzek przymorskich:

Łupawy (południowa część powiatu) oraz Łeby. Ponadto występują tu również zbiorniki wód podziemnych.

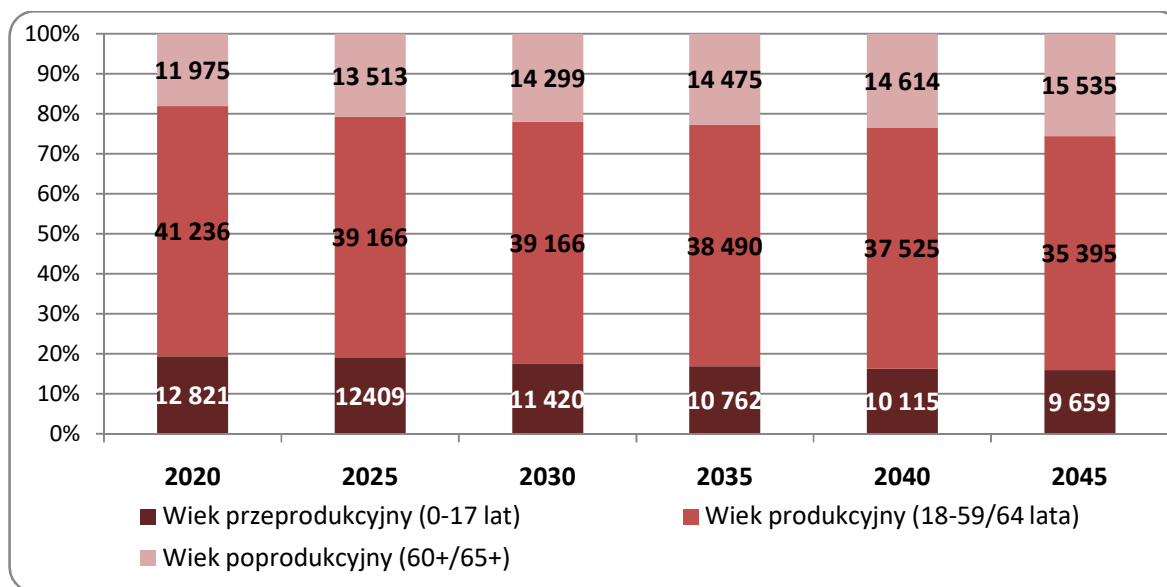
Powiat obejmuje łącznie 5 gmin: **2 gminy miejskie (Lębork, Łeba) oraz 3 gminy wiejskie (Nowa Wieś Lęborska, Cewice, Wicko).**

1. Ludność powiatu lęborskiego

Według dostępnych danych Głównego Urzędu Statystycznego na dzień 31.12.2020 roku powiat zamieszkiwały 66.083 osoby, w tym 33.605 kobiet (50,85%) oraz 32.478 mężczyzn (49,15%) co na obszarze równym 706 km² wskazuje na niską gęstość zaludnienia wśród powiatów województwa. W porównaniu z analogicznym okresem roku 2019 w powiecie zanotowano nieznaczny spadek liczby ludności (minus 32 osoby).

Badania prognostyczne wskazują na malejącą tendencję liczby mieszkańców powiatu lęborskiego. Wg danych GUS w 2025 r. w porównaniu do 2020 r. liczba mieszkańców zmniejszy się o 0,65% i wyniesie 62.651 osób, natomiast w 2045 r. spadnie aż o 8,3% i wyniesie 60.589 osób.

Wykres 1. Prognozowana struktura ludności w powiecie lęborskim w latach 2020 - 2045



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

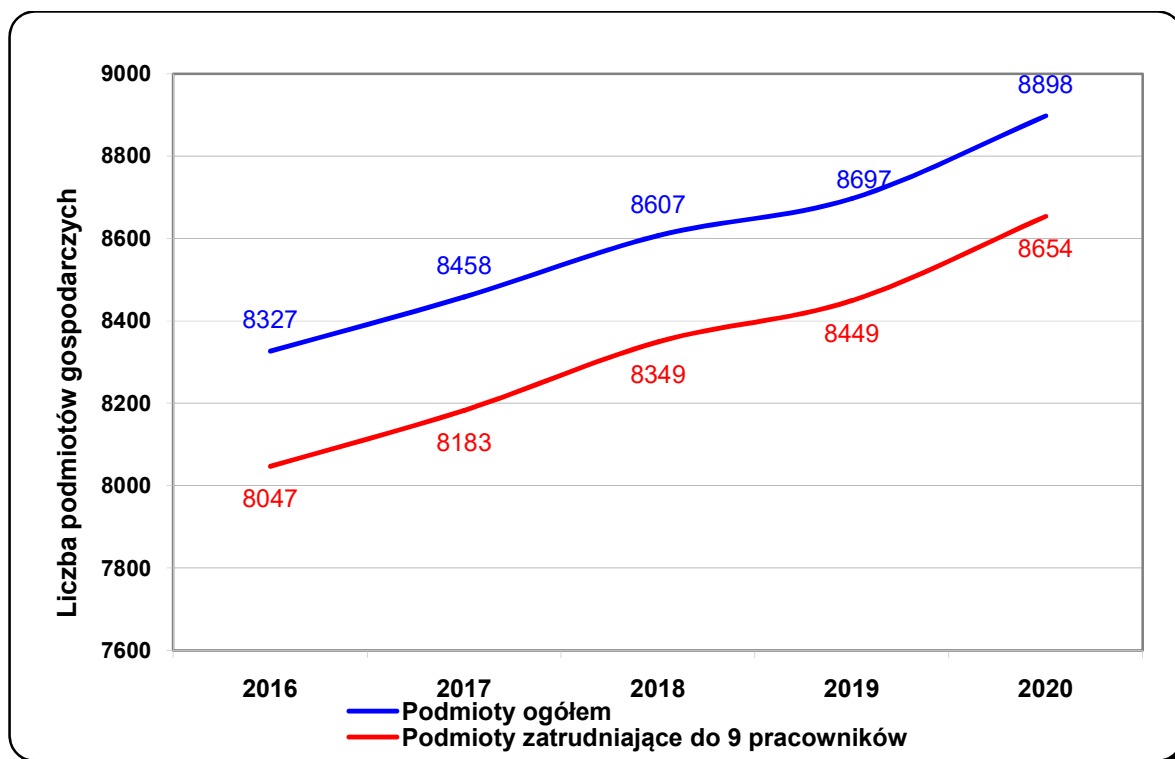
Niekorzystnym zjawiskiem jest ciągle postępujące starzenie się społeczeństwa. Mieszkańcy powiatu lęborskiego w wieku produkcyjnym w 2020 r. stanowili 62,4%, podczas gdy prognozowany udział tej grupy w 2045 r. zmaleje do 58,4%. Udział osób w wieku poprodukcyjnym w perspektywie 2045 r. ma wzrosnąć z 18,1% (udział w 2020 r.) do 25,6%.

2. Podmioty gospodarcze w powiecie lęborskim

O sile gospodarki danego regionu i jego potencjale decyduje ilość i struktura efektywnie działających podmiotów gospodarczych. Na dzień 31.12.2020 roku na terenie powiatu zarejestrowanych było 8.898 podmiotów gospodarczych. W strukturze podmiotów gospodarczych zdecydowanie dominują niewielkie firmy zatrudniające do 9 pracowników

(wg stanu na koniec grudnia 2020 roku przedsiębiorstwa te stanowiły 97,26% ogółu podmiotów zarejestrowanych w rejestrze REGON w powiecie łębarskim). W porównaniu do stanu na dzień 31.12.2019 r. odnotowano wzrost liczby podmiotów gospodarczych o 201 podmiotów.

Wykres 2. Podmioty gospodarczej w powiecie łębarskim zarejestrowane w REGON w latach 2016-2020



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

Powołując się na dane GUS z 2020 r. należy stwierdzić, że spośród gmin powiatu łębarskiego największe zagęszczenie podmiotów gospodarczych występuje w Łebie (3.595 podmiotów na 10 tys. ludności), następnie w Łęborku (1.352 podmioty na 10 tys. ludności), natomiast najniższa wartość wskaźnika występuje w gminie wiejskiej Cewice (853 podmioty na 10 tys. ludności).

3. Edukacja w powiecie łębarskim

W erze gospodarki opartej na wiedzy edukacja stała się fundamentem rozwoju współczesnego świata. Bez sprawnego, elastycznego i odpowiednio ukierunkowanego systemu kształcenia nie może być mowy o zwiększeniu jakości kapitału ludzkiego, także w jego wymiarze społecznym. Wykształcona i wykwalifikowana kadra, stanowiąca nową jakość w szeroko rozumianym kapitale ludzkim, nie tylko przesądza o większym potencjale gospodarczym kraju, lecz stanowi podwaliny pod zupełnie inny kierunek ewolucji społecznej, zatem niewątpliwie przyczynia się do szeroko rozumianego rozwoju społeczno-gospodarczego.

Na terenie powiatu łębarskiego (według danych pochodzących z Systemu Informacji Oświatowej MEN, stan aktualny na dzień 31.12.2020 r.) funkcjonują następujące szkoły ponadgimnazjalne:

Na terenie powiatu lęborskiego funkcjonują następujące szkoły ponadgimnazjalne:

▪ **ogólnokształcące:**

1. I Liceum Ogólnokształcące w Lęborku
2. I Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
3. II Liceum Ogólnokształcące w Lęborku
4. II Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
5. III Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
6. Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
7. Prywatne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
8. Społeczne Liceum Ogólnokształcące dla Dorosłych w Lęborku
9. Społeczne Liceum Ogólnokształcące w Lęborku

▪ **zawodowe:**

1. Policealne Studium Zdrowia i Terapii "EXTERNUS" w Lęborku
2. Szkoła Policealna „PRYMUS” w Lęborku
3. Szkoła Policealna Studium Pracowników Medycznych i Społecznych w Lęborku
4. Szkoła Policealna Nr 2 w Lęborku
5. Technikum nr 2 w Lęborku
6. Technikum nr 3 w Lęborku
7. Technikum nr 4 w Lęborku
8. Branżowa Szkoła I stopnia nr 1 w Lęborku
9. Branżowa Szkoła I stopnia nr 2 w Lęborku
10. Branżowa Szkoła I stopnia nr 3 w Lęborku
11. Branżowa Szkoła I stopnia specjalna nr 4 w Lęborku
12. Szkoła Specjalna przysposabiająca do pracy w Lęborku

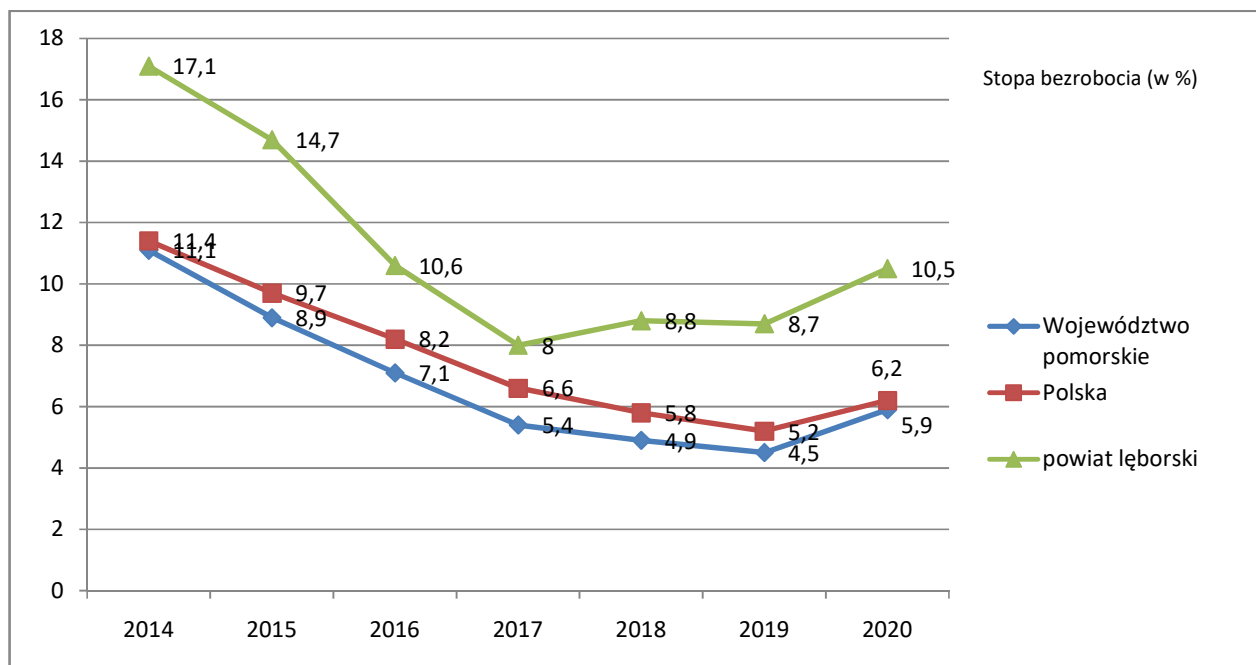
Współczynnik skolaryzacji netto mierzony jako relacja liczby uczących się na danym poziomie kształcenia (w danej grupie wieku) do liczby ludności w grupie wieku określonej jako odpowiadająca temu poziomowi nauczania wskazuje na pewną dysproporcję pomiędzy wartością współczynnika dla województwa pomorskiego (w tym powiatu lęborskiego) a dla kraju. Wskaźnik skolaryzacji dla województwa pomorskiego charakteryzował się w 2019 r. wyższym współczynnikiem skolaryzacji netto uczniów zasadniczych szkół zawodowych i branżowych szkół I stopnia (woj. pomorskie – 16,20; kraj – 12,39) oraz branżowych szkół I stopnia (wiek 15-18 lat woj. pomorskie – 15,94; kraj – 12,18). Współczynnik skolaryzacji uczniów szkół zawodowych (bez zasadniczych zawodowych, branżowych szkół I stopnia i szkół specjalnych przysposabiających do pracy) i ogólnozawodowe w woj. pomorskim wyniósł 32,75 podczas gdy w kraju współczynnik ten wyniósł 34,91. Współczynnik skolaryzacji uczniów szkół policealnych, w tym kolegia (wiek 19-21 lat) w woj. pomorskim wyniósł 3,41, gdzie wskaźnik ten w kraju wyniósł 3,96. Oznacza to, że w województwie pomorskim więcej osób podejmowało w 2019 r. naukę na poziomie zasadniczym zawodowym, zawodowym i ogólnozawodowym niż wynoszą średnie wskaźniki dla kraju.

ROZDZIAŁ III. Struktura bezrobocia w powiecie łębarskim

1. Stopa bezrobocia

Ogłoszony na terytorium Polski stan epidemii wpłynął na lokalny rynek pracy, na sytuację ekonomiczną naszych firm, jak i na mieszkańców naszego powiatu, co przełożyło się na wzrostową tendencję stopy bezrobocia w naszym powiecie. Dynamika stopy bezrobocia w latach 2014 – 2020 została przedstawiona na Wykresie 3. Według stanu na koniec grudnia 2020 r. stopa bezrobocia w powiecie łębarskim wynosiła 10,5%. W stosunku do stanu na koniec 2019 r. w powiecie łębarskim nastąpił wzrost stopy bezrobocia o 1,8 punktu procentowego. Wskaźnik ten w grudniu 2020 roku przewyższał średnią dla kraju i dla województwa pomorskiego o odpowiednio 4,3 i 4,6 punktu procentowego i tym samym utrzymany został poziom różnicy pomiędzy stopą bezrobocia w powiecie łębarskim a krajem/woj. pomorskim z 2019 r.

Wykres 3. Stopa bezrobocia w latach 2014 – 2020



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS.

2. Struktura bezrobocia w podziale na gminy powiatu łębarskiego

Na dzień 31.12.2020 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łęborku zarejestrowanych było **2.368 osób bezrobotnych**, w tym 1.408 kobiet (59,5%) i 960 mężczyzn (40,5%).

Tabela 1. Struktura bezrobocia w podziale na gminy powiatu łębskiego w latach 2018-2020

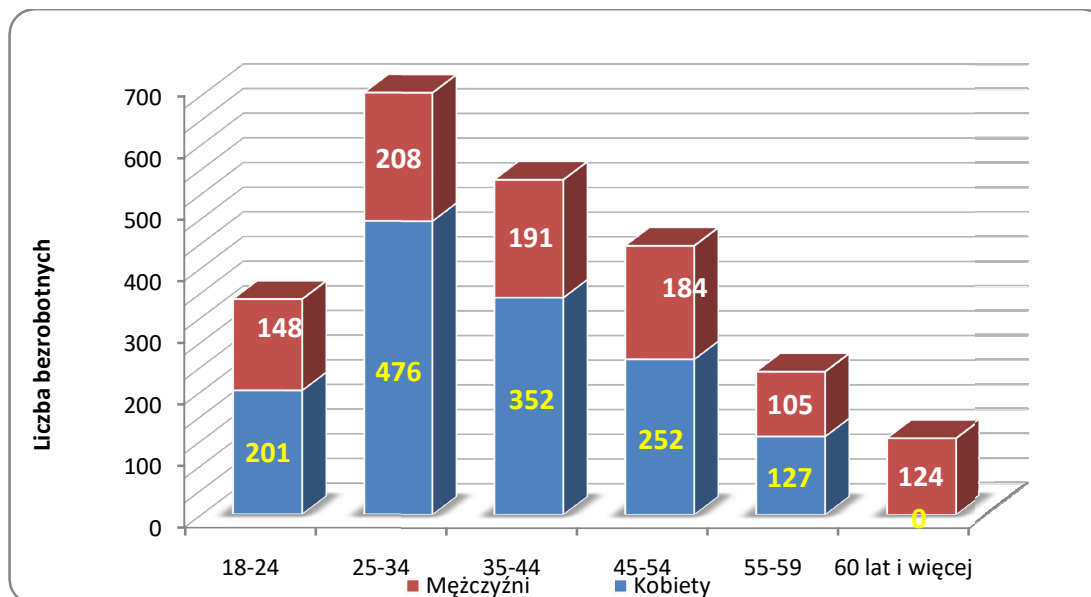
Wyszczególnienie	Bezrobotni zarejestrowani			Wzrost/ spadek	
	31.12.2020 r.	31.12.2019 r.	31.12.2018 r.	2-3	2-4
1	2	3	4	5	6
Łęborg	1 237	966	934	+ 271	+ 303
Łeba	166	134	128	+ 32	+ 38
Cewice	240	201	207	+ 39	+ 33
Nowa Wieś Łębska	440	383	377	+ 57	+ 63
Wicko	285	250	253	+ 35	+ 32
POWIAT	2 368	1 934	1 899	+ 434	+ 469

Źródło: Opracowanie własne.

3. Struktura bezrobocia ze względu na wiek

Wiek jest jednym z podstawowym czynników decydujących o przydatności kandydata do pracy w ocenie pracodawcy. Przedsiębiorcy stawiają na ludzi młodych, obytych z nowymi technologiami, potrafiących posługiwać się językami obcymi, kreatywnych i innowacyjnych. Bogaty zasób doświadczeń zawodowych, który posiadają osoby starsze, może w obecnych czasach nie wystarczyć aby znaleźć zatrudnienie w starciu z konkurencyjną i „przebojową” młodzieżą.

Wykres 4. Struktura bezrobocia w powiecie łębskim ze względu na wiek wg stanu na dzień 31.12.2020r.



Źródło: Opracowanie własne.

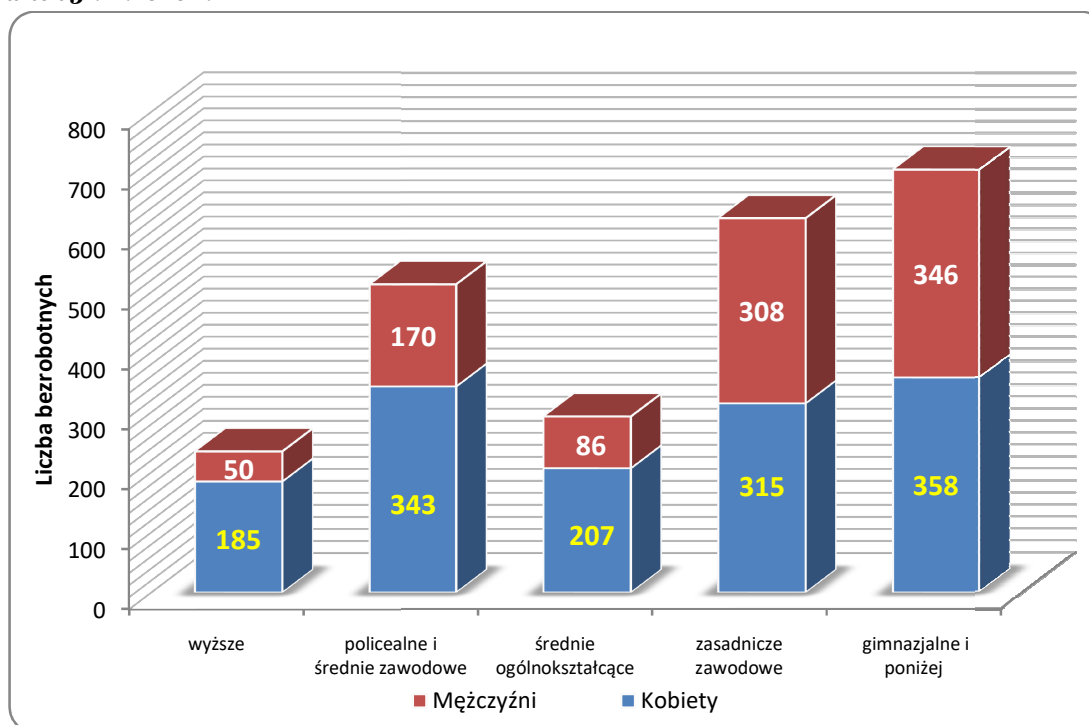
Wykres 4 prezentuje strukturę badanej populacji ze względu na wiek. Na dzień 31.12.2020 r. w powiecie łębskim osoby bezrobotne w przedziale wiekowym 18-34 lata stanowiły aż 43,62% ogółu bezrobotnych. Tak wysoki odsetek młodych bezrobotnych w ogólnej strukturze świadczyć może o *niedopasowaniu oferty kształcenia do bieżących potrzeb zgłaszanych przez pracodawców i/lub bardzo niskiej chłonności lokalnego rynku pracy*. Osoby bezrobotne powyżej 45 roku stanowiły łącznie jedną trzecią ogółu osób (33,45%).

Analiza ze względu na płeć wskazuje na przewagę kobiet we wszystkich przedziałach wiekowych do 54 roku życia, natomiast w przedziałach wiekowych powyżej 55 roku życia przeważają bezrobotni mężczyźni. Osoby bezrobotne powyżej 45 roku życia, a w szczególności powyżej 50 roku życia mogą napotykać o wiele większe trudności w znalezieniu zatrudnienia i jego utrzymania, są to często osoby długotrwale bezrobotne, które przyzwyczajone i pogodzone z aktualnym stanem zawodowym niechętnie podejmują jakiegokolwiek działania aktywizujące. Posiadanie przez osoby starsze zdezaktualizowanych kwalifikacji bądź wręcz nieposiadanie żadnych kwalifikacji wynika z niskiego poziomu wykształcenia tej grupy i prowadzi do wykluczenia technologicznego, zawodowego i społecznego.

4. Struktura bezrobocia ze względu na poziom wykształcenia

Poziom wykształcenia determinuje czy osoba posiada wymagane i oczekiwane przez pracodawców kwalifikacje zawodowe lub ogólne. W obecnych czasach duży nacisk kładzie się na promowanie nieprzerwanego kształcenia ustawicznego, częstego podnoszenia i aktualizowania swoich kwalifikacji zawodowych, wszystko po to, aby nie „wpaść” z rynku pracy w dobie szybko postępujących zmian technologicznych. Poziom wykształcenia osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Łęborku na dzień 31.12.2020 r. obrazuje Wykres 5.

Wykres 5. Struktura bezrobocia w powiecie łębskim ze względu na poziom wykształcenia wg stanu na dzień 31.12.2020 r.



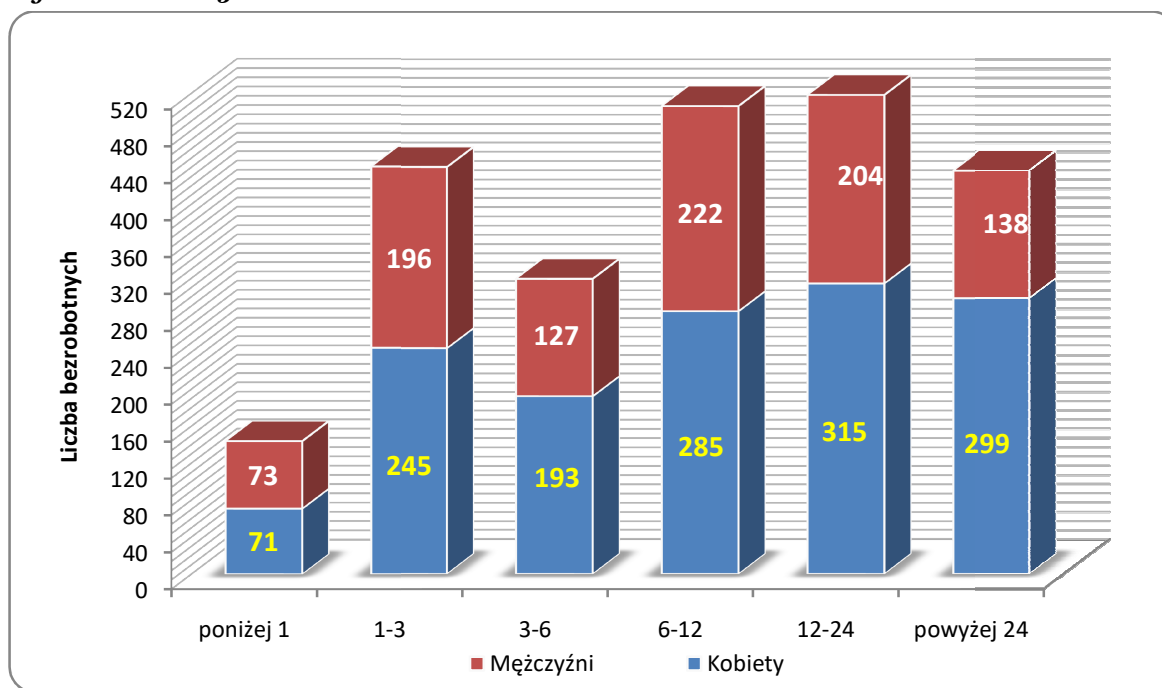
Źródło: Opracowanie własne.

Bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lęborku cechuje zróżnicowany poziom wykształcenia. Największy odsetek stanowią osoby posiadające wykształcenie gimnazjalne i niższe (29,73%) oraz osoby z wykształceniem zasadniczym zawodowym (26,31%). Osoby z wykształceniem podstawowym, gimnazjalnym i niższym łącznie z osobami z wykształceniem średnim ogólnokształcącym (42,10%) stanowią populację bezrobotnych nie posiadających wyuczonego zawodu, co znacząco obniża szanse tych osób na podjęcie zatrudnienia. Liczną grupę stanowią osoby z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym (21,66%). Kobiety posiadają częściej wyższy od mężczyzn poziom wykształcenia, a mimo to trudniej jest im wejść i utrzymać się na rynku pracy.

5. Struktura bezrobocia wg czasu pozostawania bez pracy

Wraz ze wzrostem czasu pozostawania bez pracy szanse na podjęcie zatrudnienia maleją. Długotrwałe bezrobocie wpływa niekorzystnie zarówno na samopoczucie i motywację do poszukiwania pracy, jak i rzutuje na ogólny obraz kandydata do pracy w oczach pracodawców. U osób pozbawionych pracy dłużej niż 1 rok bezrobocie staje się w coraz większym stopniu sposobem na życie, narażając je na wykluczenie społeczne. Czas pozostawania bez pracy osób bezrobotnych z powiatu lęborskiego obrazuje powyższy Wykres 6.

Wykres 6. Struktura bezrobocia w powiecie lęborskim ze względu na czas pozostawania bez pracy wg stanu na dzień 31.12.2020 r.



Źródło: Opracowanie własne.

Najwyższy odsetek dotyczy osób pozostających w ewidencji bezrobotnych przez okres 12-24 miesięcy, których na dzień 31.12.2020 r. było 21,9%. Znaczny był również udział osób zarejestrowanych przez okres 6-12 miesięcy, którzy stanowili 21,4% ogółu bezrobotnych. Aktywizacja długotrwałe bezrobotnych jest znacznie trudniejsza i wymaga więcej nakładów i środków bez gwarancji sukcesu.

6. Analiza SWOT dla rynku pracy powiatu lęborskiego

Powszechnie stosowanym narzędziem służącym do oceny czynników wzrostu i regresu jest analiza SWOT. Technika analityczna SWOT polega na posegregowaniu posiadanej informacji o danej sprawie na cztery grupy (cztery kategorie czynników strategicznych): **Strengths** – mocne strony (wszystko to, co stanowi atut, przewagę, zaletę analizowanego obiektu), **Weaknesses** – słabe strony (wszystko to, co stanowi słabość, barierę, wadę analizowanego obiektu), **Opportunities** – szanse (wszystko to, co stwarza dla analizowanego obiektu szansę korzystnej zmiany), **Threats** – zagrożenia (wszystko to, co stwarza dla analizowanego obiektu niebezpieczeństwo zmiany niekorzystnej). Przy zastosowaniu tej metody oceniono wewnętrzne uwarunkowania rozwoju (słabe i mocne strony) oraz czynniki zewnętrzne (szanse i zagrożenia) dla powiatu lęborskiego, na którego obszarze działa Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku.

➤ *Mocne strony:*

- korzystne położenie geograficzne i komunikacyjne dla rozwoju przedsiębiorczości
- bogactwo walorów przyrodniczo-geograficznych
- dodatni przyrost naturalny
- duże zasoby siły roboczej
- duża liczba podmiotów gospodarczych
- istniejąca baza turystyczna
- wysoki poziom nauczania – wykwalifikowana kadra nauczycielska
- bliskość ośrodków akademickich (Trójmiasto, Słupsk)
- bogate tradycje lokalne, kultywowane przez mieszkańców powiatu
- tradycje i doświadczenie rolnicze ludności wiejskiej
- pozyskiwanie zewnętrznych środków na aktywizację osób bezrobotnych (UE i krajowe)
- duża aktywność oraz potencjał kadrowy PUP

➤ *Słabe strony:*

- niedostateczne wykorzystanie miejscowych walorów i zasobów
- utrudniony dostęp małej i średniej przedsiębiorczości do rynków zbytu (duża konkurencja w Trójmieście i Słupsku)
- ucieczka młodej, wykształconej kadry do większych ośrodków gospodarczych
- nieprawidłowa struktura lokalnych usług – zbyt duża dominacja handlu (małe możliwości generowania rozwoju gospodarczego)
- niedostatki w infrastrukturze technicznej (szczególnie na obszarach wiejskich)
- niska siła nabywcza społeczności lokalnej
- niska atrakcyjność lokalnego rynku pracy
- ukryte bezrobocie na wsi, zwłaszcza w małych gospodarstwach
- brak lub utrudniony dostęp do kapitału inwestycyjnego
- utrudnienia w dostępie do Internetu, zwłaszcza na obszarach wiejskich
- wysoki odsetek bezrobocia wśród ludzi młodych i kobiet
- ograniczona i zbyt mała liczba powstających nowych miejsc pracy
- niezgłaszanie wszystkich ofert do Powiatowego Urzędu Pracy
- popularność pracy na zlecenie i pracy sezonowej

➤ *Szanse:*

- możliwość pozyskiwania zagranicznych i krajowych funduszy pomocowych na rozwój społeczno-gospodarczy powiatu
- aktywna polityka rządu sprzyjająca rozwojowi sektora MSP
- większa liczba zaktywizowanych osób bezrobotnych, w tym osób z grup marginalizowanych na rynku pracy – 50+, 30-, z niepełnosprawnościami, kobiety powracające na rynek pracy,
- możliwość podniesienia kwalifikacji osób pracujących
- moda na nowe formy turystyki (nordick walking, hippika, żeglarstwo, wędkarstwo, sporty ekstremalne), turystyka uzdrowskowa, agroturystyka
- rosnące zapotrzebowanie w Polsce i Europie na zdrową, ekologiczną żywność
- rozwój międzynarodowej współpracy miast i regionów nadbałtyckich, współpraca z miastami partnerskimi
- zainteresowanie przedsiębiorców wolnymi terenami inwestycyjnymi
- tworzenie nowych miejsc pracy przy wsparciu finansowym
- modernizacja i rozbudowa dróg o znaczeniu regionalnym i krajowym
- bezzwrotne formy wsparcia (dotacje) na podejmowanie działalności gospodarczej
- niskoprocentowane pożyczki z Banku Gospodarstwa Krajowego na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz na tworzenie nowych miejsc pracy

➤ *Zagrożenia:*

- sezonowość w turystyce, zmienność pogody
- spadek tempa wzrostu gospodarczego w Polsce
- odpływ ludzi w wieku produkcyjnym do szybciej rozwijających się i atrakcyjniejszych regionów polskich i unijnych
- nadmierne obciążenia finansowe firm, duże koszty pracy – podatki, ZUS
- częste zmiany przepisów prawnych i ich niejednoznaczna interpretacja
- trudny dostęp do kredytów inwestycyjnych dla małych firm
- niewielkie środki finansowe na rozwój regionalny
- skomplikowane procedury i wysokie wymagania instytucji udzielających wsparcia finansowego
- zmniejszenie środków dotacyjnych w nowej perspektywie UE
- niski poziom aktywności inwestorów w związku z niską stopą zwrotu inwestycji (wzrost podatkowania przedsiębiorców hamujący ich rozwój, wzrost konkurencyjności innych miast nastawionych na przyciąganie inwestorów, brak nowych inwestorów)
- wysoka konkurencja sąsiednich powiatów w zakresie przyciągania inwestycji
- ubożące społeczeństwo
- praca na umowę zlecenie powoduje chwiejną sytuację bytową
- skutki gospodarcze związane z pandemią COVID-19

ROZDZIAŁ IV.
Cele Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia
oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021 – 2022

CEL GŁÓWNY:

Rozwój lokalnego rynku pracy poprzez promocję zatrudnienia,
przedsiębiorczości i aktywizację zawodową mieszkańców powiatu
łęborskiego

Cel strategiczny 1.

Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, w tym grup marginalizowanych na rynku pracy tj. osób młodych do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia, kobiet, z niepełnosprawnościami

Powiatowy Urząd Pracy w Łęborku dążąc do rozwoju lokalnego rynku pracy podejmuje działania mające na celu wzrost aktywności zawodowej osób bezrobotnych.

Aktywność zawodowa i gotowość do podjęcia zatrudnienia to jedne z ważniejszych elementów składowych aktywności społecznej. Wiedza, kwalifikacje, poziom wykształcenia, umiejętności i doświadczenie zawodowe to główne czynniki określające zdolność do zatrudnienia.

Grupą osób wymagających szczególnego wsparcia są osoby młode do 30 roku życia, osoby powyżej 50 roku życia, kobiety, osoby niepełnosprawne, które są często marginalizowane na rynku pracy. Niejednokrotnie są to osoby słabo wykształcone wcześniej opuszczające system edukacji reprezentujące tzw. grupę NEET, osoby niepełnosprawne, kobiety a zwłaszcza te, które powróciły na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dzieci oraz osoby po 50 roku życia, które bardzo często nie nadążają za postępem technologicznym i coraz bardziej wymagającymi warunkami pracy w związku z czym coraz częściej podejmują decyzję o przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej.

Wyzwaniem dla Urzędu Pracy jest podjęcie takich działań, które będą zmierzały do zwiększenia aktywności zawodowej osób bezrobotnych, pomogą im ograniczyć lub zlikwidować bariery i trudności oraz umożliwią im wejście, powrót i utrzymanie się na rynku pracy.

Skuteczność działań podejmowanych w ramach aktywizacji zawodowej w dużej mierze zależy od prawidłowej analizy potrzeb klienta Powiatowego Urzędu Pracy i doboru odpowiedniej formy wsparcia będącej w dyspozycji PUP. Pomoc ta powinna być zawsze dostosowana do **indywidualnych potrzeb osoby bezrobotnej.**

Określenie zindywidualizowanej ścieżki aktywizacji dla osoby bezrobotnej umożliwia przygotowanie **Indywidualnego Planu Działania** czyli osobistego programu poszukiwania pracy. Polega on na ustaleniu wspólnie z doradcą klienta szeregu działań dostosowanych do sytuacji osoby bezrobotnej biorąc pod uwagę uwarunkowania lokalnego rynku pracy. Efektem IPD ma być podjęcie przez osobę bezrobotną zatrudnienia, działalności gospodarczej lub innej pracy zarobkowej.

Na zwiększenie aktywności zawodowej mają wpływ działania pośredników pracy, w tym pośrednika pracy EURES, doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju zawodowego, którzy

świadczą usługi rynku pracy takie jak m.in. pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia oraz organizują targi i giełdy pracy.

Wspieranie **mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych** odbywa się poprzez instrumenty rynku pracy takie jak: staże, bony stażowe, szkolenia, bony szkoleniowe, przygotowanie zawodowe dorosłych, bon na zasiedlenie, prace społecznie-użyteczne, zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do 7 roku życia.

Ważnym zadaniem dla Powiatowego Urzędu Pracy jest zarówno pozyskiwanie środków finansowych umożliwiających jak największy dostęp do usług i instrumentów rynku pracy różnym grupom osób bezrobotnych poprzez udział w **projektach aktywizacji zawodowej**, jak i uzyskanie wysokiej efektywności zatrudnieniowej po ich zakończeniu.

Ponadto Powiatowy Urząd Pracy podejmuje **działania usprawniające pracę Urzędu** służące podniesieniu jakości świadczonych usług, zwiększeniu ich dostępności i efektywności oraz ułatwieniu nawiązywania kontaktów zarówno z osobami bezrobotnymi, jak i instytucjami współpracującymi z PUP poprzez m.in.: rejestrację przez Internet, stronę internetową PUP w Lęborku, Zieloną Linie, profil facebook, monitory z ofertami pracy, system kolejkowy, uruchomienie Samorządowej Elektronicznej Platformy Informacyjnej (SEPI), elektroniczne zgłaszanie ofert pracy.

Cele operacyjne:

1. *Indywidualizacja działań na rzecz osób bezrobotnych.*
2. *Wspieranie mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych.*
3. *Dążenie do zwiększenia efektywności zatrudnieniowej realizowanych działań.*
4. *Zwiększenie jakości, dostępności i efektywności usług świadczonych przez PUP.*

Cel strategiczny 2.

Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy

O sile i potencjale gospodarczym powiatu lęborskiego decyduje liczba efektywnie działających podmiotów gospodarczych, tworzących nowe miejsca pracy.

Rozwój przedsiębiorczości i samozatrudnienia jest jedną z form skutecznego przeciwdziałania bezrobociu, podnoszenia poziomu aktywności zawodowej społeczeństwa, a także stymulowania rozwoju ekonomicznego i społecznego regionu. Wsparcie realizowane w ramach tego celu będzie kierowane do osób bezrobotnych, które mają zamiar rozpocząć własną działalność gospodarczą i będzie obejmowało zarówno pomoc finansową jak i wsparcie merytoryczne – doradcze. Konieczne jest również podejmowanie działań na rzecz budowania i wspierania postaw przedsiębiorczych i kreatywnych, obejmujące m.in. dostarczanie wiedzy na temat funkcjonowania małych firm, upowszechnianie dobrych praktyk z zakresu wspierania indywidualnej przedsiębiorczości, a także realizacji kampanii promocyjno-informacyjnych.

Poprzez swoje działania Powiatowy Urząd Pracy wspiera tworzenie wysokiej jakości trwałych miejsc pracy cechujących się wysokim poziomem wymaganych kompetencji poprzez różne instrumenty rynku pracy m.in.: refundacje kosztów wyposażenia lub doposażenia stanowisk pracy, pożyczki na utworzenie miejsc pracy z Banku Gospodarstwa Krajowego, prace interwencyjne, roboty publiczne, grant na telepracę, bon zatrudnieniowy, świadczenie aktywizacyjne za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego rodzica powracającego na rynek pracy po przerwie związanej z wychowywaniem dziecka lub bezrobotnego sprawującego opiekę

nad osobą zależną, refundację składek na ubezpieczenia społeczne za zatrudnienie osób w wieku do 30 roku życia, które podejmują zatrudnienie po raz pierwszy w życiu, dofinansowanie wynagrodzenia dla osób powyżej 50/60 roku życia.

Cele operacyjne:

1. *Wspieranie podejmowania działalności gospodarczej i tworzenia spółdzielni socjalnych przez osoby bezrobotne.*
2. *Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy.*

**Cel strategiczny 3.
Popularyzacja kształcenia ustawicznego wśród osób bezrobotnych
oraz pracowników**

Kształcenie ustawiczne jest ważnym elementem rozwoju zawodowego człowieka. Stałe podnoszenie kwalifikacji i umiejętności korzystnie wpływa na atrakcyjność pracownika na rynku pracy i niweluje ryzyko utraty pracy, a nawet w przypadku jej utraty posiadanie aktualnych kwalifikacji zawodowych lub ogólnych zdecydowanie zwiększa jego szanse na powodzenie na dynamicznie zmieniającym się rynku pracy i podjęcie nowego zatrudnienia. Potrzebne są zatem działania promujące i upowszechniające ideę kształcenia przez całe życie zarówno wśród osób pracujących jak i pozostających bez pracy.

Osoby bezrobotne powinny mieć możliwość nabycia, podniesienia lub uaktualnienia kwalifikacji zawodowych lub ogólnych poprzez udział w szkoleniach, realizację bonów szkoleniowych, przygotowanie zawodowe dorosłych, a także poprzez kontynuowanie nauki i pobieranie w przypadku spełnienia warunków ustawy stypendium z tego tytułu.

Z kolei przedsiębiorcy, pracodawcy oraz ich pracownicy mają możliwość udziału w formach kształcenia ustawicznego (m.in. kursy i szkolenia, egzaminy, studia podyplomowe) dofinansowanych środkami Funduszu Pracy w formie **Krajowego Funduszu Szkoleniowego**.

Świadczenie wysokiej jakości usług przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Lęborku oraz zmienność przepisów prawa wymaga od nich stałego podnoszenia kwalifikacji i zdobywania wiedzy merytorycznej potrzebnej do profesjonalnego wykonywania swojej pracy. Doskonalący się pracownicy Urzędu są gwarantem skuteczności i efektywności działań podejmowanych w walce z bezrobociem, w szczególności kiedy pracują z coraz bardziej trudnym klientem, wymagającym zindywidualizowanego podejścia. Niezbędnym jest zatem udział pracowników Publicznych Służb Zatrudnienia w szkoleniach, konferencjach i seminariach dotyczących różnych aspektów rynku pracy.

Cele operacyjne:

1. *Nabycie, podniesienie lub uaktualnienie kwalifikacji zawodowych lub ogólnych osób bezrobotnych powiatu lęborskiego.*
2. *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników PUP.*
3. *Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców powiatu lęborskiego.*

Cel strategiczny 4.

Rozwój współpracy i partnerstwa w obszarze lokalnego rynku pracy

Rozwijanie partnerstwa ma na celu nawiązanie trwałej współpracy między instytucjami sektora publicznego, prywatnego oraz pozarządowego.

Cel ten można zrealizować m.in. poprzez możliwość inicjowania programów regionalnych, które realizowane będą przez wojewódzki urząd pracy w porozumieniu z powiatowymi urzędami pracy w ramach środków Funduszu Pracy pozostających w dyspozycji Samorządu Województwa Pomorskiego.

Ustawa daje również możliwość realizowania Programu Aktywizacja i Integracja (PAI). W ramach PAI powiatowy urząd pracy samodzielnie lub we współpracy z ośrodkami pomocy społecznej może inicjować działania w zakresie aktywizacji zawodowej i integracji społecznej bezrobotnych.

Dzięki współpracy i dialogowi społecznemu wspólnie podejmowane działania przedstawicieli różnych instytucji publicznych i prywatnych umożliwiają uzyskanie większej efektywności realizowanych przedsięwzięć aktywizacji osób pozostających bez pracy.

Cele operacyjne:

- 1. Współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku w ramach realizacji Programów Regionalnych i agencją zatrudnienia na rzecz zlecania działań aktywizacyjnych.*
- 2. Współpraca przy realizacji Programu Aktywizacja i Integracja.*
- 3. Współpraca przy realizacji programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.*
- 4. Rozwijanie partnerstwa pomiędzy PUP a instytucjami sektora publicznego i prywatnego dla zwiększenia efektywności i jakości świadczonych usług.*

ROZDZIAŁ V.

Źródła finansowania Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021 – 2022

W horyzoncie czasowym niniejszego Programu, zadania na rzecz promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy realizowane będą przy udziale środków **Funduszu Pracy, Europejskiego Funduszu Społecznego, Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych** oraz pośrednio **wkładu prywatnego pracodawców i budżetu samorządów**. Przy wydatkowaniu środków na aktywne formy w ramach programów rynku pracy Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku będzie kierował się obowiązkiem wynikającym z ustawy o finansach publicznych tj. wydatkując je w sposób celowy i oszczędny z zachowaniem zasady uzyskiwania najlepszych efektów z danych nakładów oraz optymalnego doboru metod i środków służących osiągnięciu założonych celów.

Fundusz Pracy

W poszczególnych latach wielkość środków Funduszu Pracy (FP) na realizację aktywnych form w ramach programów rynku pracy w powiecie będzie uzależniona od wielkości limitów ustalonych przez ministra właściwego ds. pracy w oparciu o obowiązujące w danym okresie przepisy, w tym rozporządzenie Rady Ministrów w sprawie ustalenia kwot środków FP na finansowanie tych zadań.

Europejski Fundusz Społeczny

Działania na rzecz promocji zatrudnienia i aktywizacji lokalnego rynku pracy wspierane będą środkami EFS pozyskiwanymi przez PUP w drodze projektów w ramach Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020 oraz Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego na lata 2014-2020. Planowane jest pozyskanie dodatkowych środków zgodnie z potrzebami lokalnego rynku pracy.

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych

Wielkość środków PFRON na zadania realizowane przez PUP dla zarejestrowanych osób niepełnosprawnych poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu ustalana będzie przez Radę Powiatu. Zakłada się, że w poszczególnych latach PUP będzie dysponował kwotami, które pozwolą w dużym stopniu zaspokoić potrzeby osób niepełnosprawnych.

Budżety samorządów i wkład prywatny pracodawców

Zakłada się, iż samorzady w możliwie szerokim zakresie będą włączać się w realizację programów na rzecz promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy m.in. poprzez przeznaczenie funduszy własnych na dofinansowanie zatrudnienia osób bezrobotnych, organizację miejsc pracy i zabezpieczenie frontu prac do wykonania w ramach robót publicznych, prac interwencyjnych, organizowanie i finansowanie prac społecznie użytecznych. Pracodawcy zaś w ramach środków własnych partycypować będą w kosztach tworzenia i utrzymania miejsc pracy.

ROZDZIAŁ VI.

Monitorowanie realizacji Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021 – 2022

Monitorowanie realizacji działań Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na lata 2021 – 2022 oraz ocena postępu realizacji założonych celów prowadzone będą w oparciu o wskaźniki realizacji celów. Instytucją odpowiedzialną za monitorowanie wdrażania i ewentualną aktualizację Programu będzie Powiatowy Urząd Pracy w Lęborku. W ramach działań monitorujących realizację Programu zakłada się opracowywanie rocznych raportów z realizacji Programu, które będą przedstawiane Zarządowi Powiatu Lęborskiego.

1. Wskaźniki ogólne monitorujące rynek pracy

Wskaźniki ogólne odnoszą się do sytuacji na rynku pracy Polski, województwa pomorskiego oraz powiatu lęborskiego.

- a. Ludność z podziałem na płeć i miejsce zamieszkania
- b. Liczba podmiotów gospodarki narodowej
- c. Liczba pracujących
- d. Bezrobocie rejestrowane:
 - Stopa bezrobocia
 - Liczba bezrobotnych

2. Wskaźniki monitorujące rynek pracy w powiecie lęborskim

Wskaźniki szczegółowe odnoszące się do sytuacji na rynku pracy w powiecie lęborskim dotyczące poszczególnych celów strategicznych oraz celów operacyjnych:

Cel strategiczny 1. Zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych, w tym grup marginalizowanych na rynku pracy tj. osób młodych do 30 roku życia, powyżej 50 roku życia, kobiet, niepełnosprawnych

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 1.

Indywidualizacja działań na rzecz osób bezrobotnych:

- a. Liczba osób objętych usługami rynku pracy (pośrednictwo pracy, poradnictwo zawodowe, szkolenia aktywizujące)
- b. Liczba osób, dla których opracowano Indywidualny Plan Działania
- c. Liczba osób, które skorzystały z usług EURES
- d. Liczba osób, którym przyznano dodatek aktywizacyjny

- e. Liczba zorganizowanych giełd pracy, targów pracy
- f. Liczba spotkań z osobami bezrobotnymi

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 2.

Wspieranie mobilności zawodowej i przestrzennej osób bezrobotnych:

- a. Liczba osób objętych instrumentami i usługami rynku pracy (szkolenia, bony szkoleniowe, staże, bony stażowe, przygotowanie zawodowe dorosłych, bon na zasiedlenie, prace społecznie-użyteczne, zwrot kosztów przejazdu i zakwaterowania, refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do 7 roku życia)

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 3.

Dążenie do zwiększenia efektywności zatrudnieniowej realizowanych działań:

- a. Liczba zrealizowanych programów aktywizacji zawodowej oraz osiągnięta efektywność zrealizowanych programów

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 4.

Zwiększenie jakości, dostępności i efektywności usług świadczonych przez PUP:

- a. Zrealizowane działania zwiększające jakość, dostępność i efektywność usług świadczonych przez PUP

Cel strategiczny 2. Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości i tworzenia nowych miejsc pracy

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 1.

Wspieranie podejmowania działalności gospodarczej i tworzenia spółdzielni socjalnych przez osoby bezrobotne:

- a. Liczba osób bezrobotnych, które uzyskały jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej
- b. Liczba osób bezrobotnych, które otrzymały pożyczkę z Banku Gospodarstwa Krajowego na podjęcie działalności gospodarczej
- c. Liczba wydarzeń promujących postawy przedsiębiorcze zorganizowane przez PUP w Lęborku lub w których PUP brał udział

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 2.

Wspieranie tworzenia nowych miejsc pracy:

- a. Liczba miejsc pracy utworzonych w wyniku zastosowania działań aktywizujących określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Cel strategiczny 3. Popularyzacja kształcenia ustawicznego wśród osób bezrobotnych oraz pracowników

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 1.

Nabycie, podniesienie lub uaktualnienie kwalifikacji zawodowych lub ogólnych osób bezrobotnych powiatu lęborskiego:

- a. Liczba osób bezrobotnych, które nabyły, podniosły lub uaktualniły kwalifikacje zawodowe lub ogólne przez udział w szkoleniu
- b. Liczba osób bezrobotnych, które nabyły, podniosły lub uaktualniły kwalifikacje zawodowe lub ogólne przez realizację bonu szkoleniowego
- c. Liczba osób bezrobotnych, które nabyły, podniosły lub uaktualniły kwalifikacje zawodowe poprzez szkolenie realizowane w ramach zawartej umowy trójstronnej
- d. Liczba osób, które otrzymały stypendium z tytułu kontynuacji nauki lub rozpoczęcia studiów podyplomowych

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 2.

Podnoszenie kwalifikacji zawodowych pracowników PUP:

- a. Liczba pracowników PUP w Lęborku, którzy podwyższyli swoje kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach
- b. Liczba pracowników PUP w Lęborku, którzy brali udział w konferencjach, spotkaniach, seminariach

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 3.

Wsparcie kształcenia ustawicznego pracowników i pracodawców powiatu lęborskiego:

- a. Liczba pracowników / pracodawców powiatu lęborskiego, którzy otrzymali wsparcie w ramach Krajowego Funduszu Szkoleniowego

Cel strategiczny 4. Rozwój współpracy i partnerstwa w obszarze lokalnego rynku pracy

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 1.

Współpraca z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Gdańsku w ramach realizacji Programów Regionalnych i agencją zatrudnienia na rzecz zlecenia działań aktywizacyjnych:

- a. Liczba osób zaktywizowanych w ramach Programów Regionalnych
- b. Liczba osób bezrobotnych objętych usługami agencji zatrudnienia

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 2.

Współpraca przy realizacji Programu Aktywizacja i Integracja:

- a. Liczba zawartych porozumień o współpracy
- b. Liczba osób zaktywizowanych w ramach Programu Aktywizacja i Integracja

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 3.

Współpraca przy realizacji programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych:

- a. Liczba zrealizowanych projektów partnerskich

Wskaźniki realizacji Celu operacyjnego 4.

Rozwijanie partnerstwa pomiędzy PUP a instytucjami sektora publicznego i prywatnego dla zwiększenia efektywności i jakości świadczonych usług:

- a. Liczba posiedzeń Powiatowej Rady Rynku Pracy
- b. Liczba instytucji szkoleniowych współpracujących z PUP
- c. Liczba spotkań z pracodawcami