

**UCHWAŁA NR LXXIX/559/2024  
RADY POWIATU GDAŃSKIEGO**

z dnia 27 marca 2024 r.

**w sprawie przyjęcia do realizacji „Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji  
Lokalnego Rynku Pracy na 2024 rok”.**

Na podstawie art. 12 pkt 9c ustawy z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (Dz. U. z 2024 r. poz. 107) oraz art. 9 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2023 r. poz. 735 z późn. zm.)

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

**§ 1.**

Przyjmuje się do realizacji „Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2024 rok”, stanowiący załącznik do niniejszej uchwały.

**§ 2.**

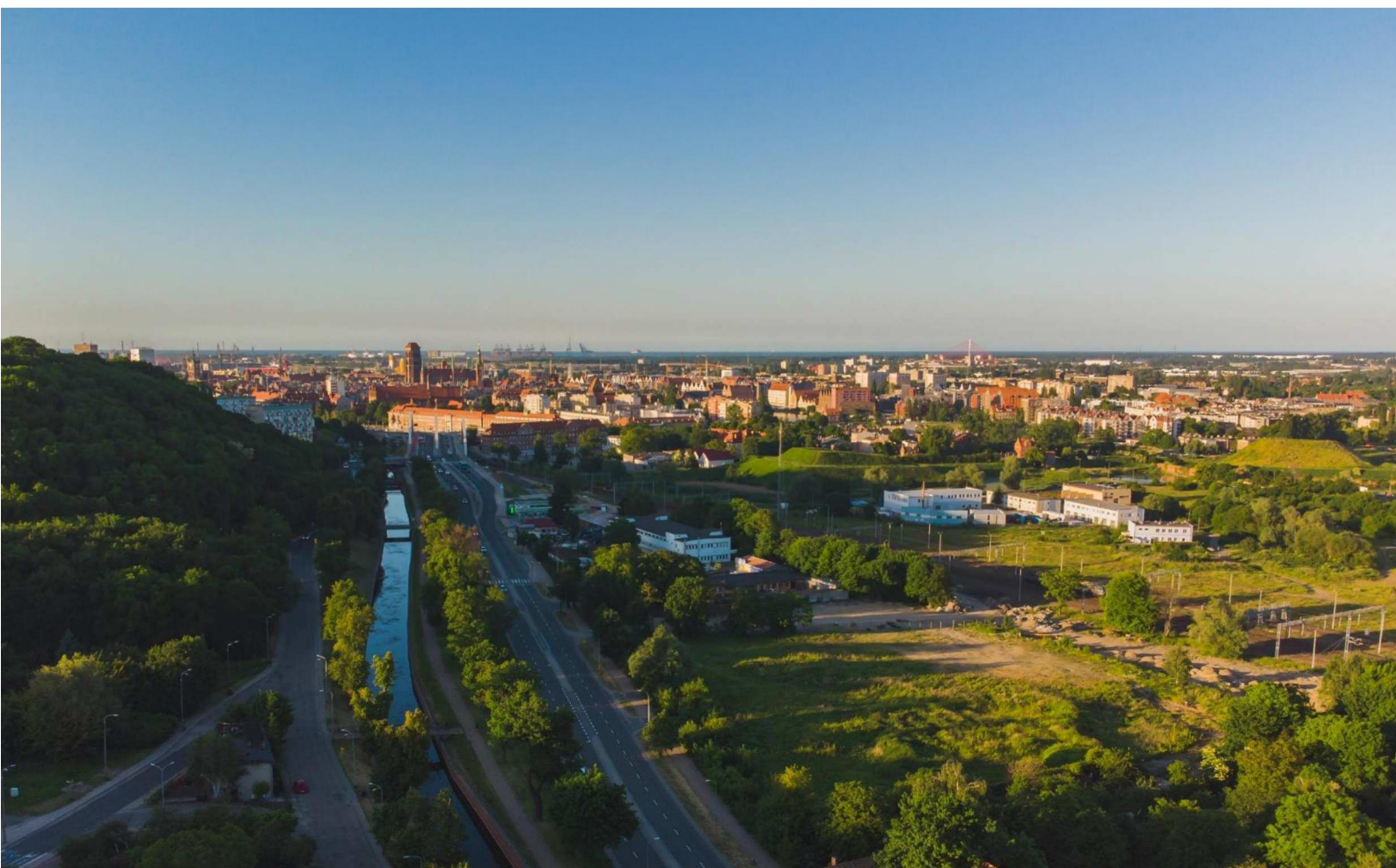
Wykonanie uchwały powierza się Gdańskiemu Urzędowi Pracy.

**§ 3.**

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Rady  
Powiatu Gdańskiego

**Bogdan Dombrowski**



2024

# POWIATOWY PROGRAM PROMOCJI ZATRUDNIENIA ORAZ AKTYWIZACJI LOKALNEGO RYNKU PRACY

| [www.gdansk.praca.gov.pl](http://www.gdansk.praca.gov.pl)

## SPIS TREŚCI

<b>I.</b>	<b>WPROWADZENIE</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>DIAGNOZA</b>	<b>4</b>
<b>III.</b>	<b>WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W POWIECIE GDAŃSKIM – REALIZACJA CELÓW W 2024 ROKU</b>	<b>13</b>
1)	<b>CEL SZCZEGÓŁOWY NR 1 – Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości</b>	<b>14</b>
2)	<b>CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2 – Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców podejmujących pracę w powiecie gdańskim</b>	<b>15</b>
3)	<b>CEL SZCZEGÓŁOWY NR 3 – Aktywizacja zawodowa osób biernych zawodowo, osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz osób poszukujących pracy</b>	<b>16</b>
4)	<b>CEL SZCZEGÓŁOWY NR 4 – Pomoc mieszkańcom w wyborze szkoły, kierunków studiów, miejsca pracy, dalszego rozwoju zawodowego oraz pomoc w zatrudnieniu osobom bezrobotnym poszukującym pracy</b>	<b>17</b>
<b>IV.</b>	<b>PODSUMOWANIE CELÓW I REZULTATÓW</b>	<b>18</b>
<b>V.</b>	<b>RAMY FINANSOWE</b>	<b>19</b>
<b>VI.</b>	<b>ODPOWIEDZIALNOŚĆ I REALIZACJA</b>	<b>20</b>

## I. WPROWADZENIE

W obliczu dynamicznie zmieniających się warunków gospodarczych i społecznych, *Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na rok 2024* stanowi ważny element w strategii rozwoju naszego regionu. Jego głównym celem jest tworzenie warunków sprzyjających zwiększeniu zatrudnienia oraz aktywizacji zawodowej mieszkańców, z uwzględnieniem specyfiki i potrzeb lokalnego rynku pracy.

Wyzwania, przed którymi stoimy w bieżącym roku, są wielowymiarowe. Stawiamy czoła przekształceniom ekonomicznym, zmieniającym się potrzebom rynku pracy, a także społecznym oczekiwaniom dotyczącym jakości i dostępności miejsc pracy. *Program* został opracowany w odpowiedzi na te zagadnienia, mając na uwadze potrzebę zrównoważonego rozwoju naszego regionu.

Naszym **głównym celem** jest **wspieranie zatrudnienia**, jednak będziemy skupiać się nie tylko na tworzeniu miejsc pracy, ale również zapewnieniu, że praca ta będzie godna i satysfakcjonująca dla mieszkańców powiatu. *Program* jest więc wyrazem naszego zaangażowania w budowanie silnej, zrównoważonej i inkluzyjnej społeczności lokalnej, w której każdy ma równe szanse na rozwój zawodowy i osobisty.

*Powiatowy Program Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy* wyznacza w tym roku, poza celem głównym, następujące **cele szczegółowe**:

- 1) Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości,
- 2) Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców podejmujących pracę w powiecie gdańskim,
- 3) Aktywizacja zawodowa osób biernych zawodowo, osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz osób poszukujących pracy,
- 4) Pomoc mieszkańcom w wyborze szkoły, kierunków studiów, miejsca pracy, dalszego rozwoju zawodowego oraz pomoc w zatrudnieniu osobom bezrobotnym poszukującym pracy.

## II. DIAGNOZA

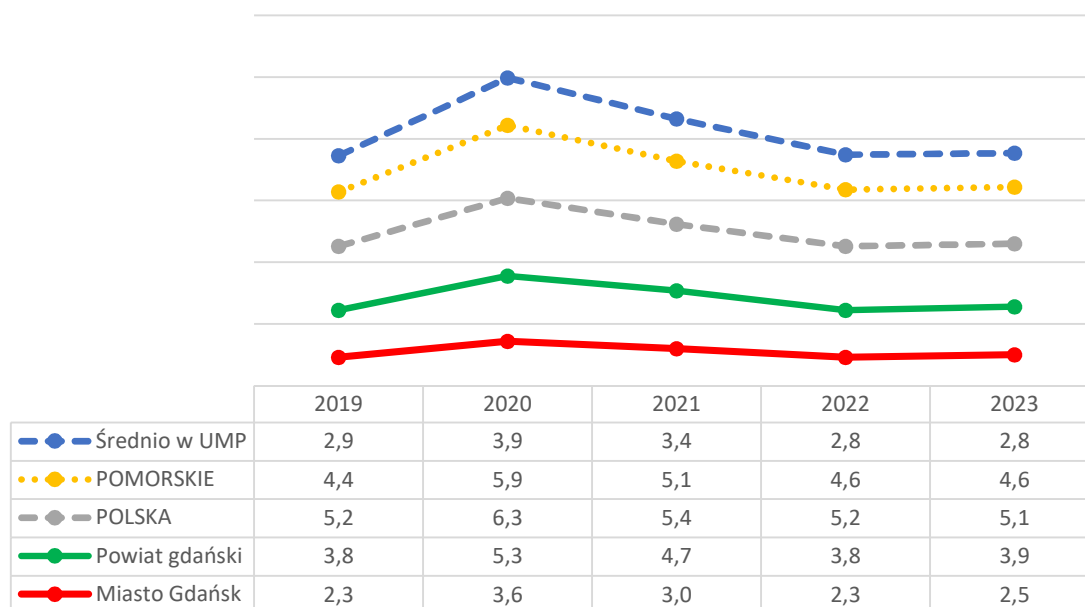
Współczesny rynek pracy, ze wszystkimi jego dynamikami i wyzwaniami, jest kluczowym aspektem każdej lokalnej gospodarki. W przypadku powiatu gdańskiego, z jego unikatowym kontekstem gospodarczym i społecznym, rozumienie i kształtowanie lokalnego rynku pracy oraz aktywizacji zawodowej staje się nie tylko

wyzwaniem, ale i szansą na rozwój. W niniejszej diagnozie skupimy się na analizie obecnego stanu rynku pracy w powiecie gdańskim, zwracając szczególną uwagę na analizę kluczowych zagadnień aktywizacji zawodowej. Naszym celem jest przedstawienie kompleksowego obrazu rynku pracy w powiecie gdańskim, identyfikacja istniejących możliwości i wyzwań. Ta analiza jest nie tylko refleksją nad obecnym stanem, ale również próbą zrozumienia, jak przyszłe działania mogą kształtować i poprawiać lokalny rynek pracy. Diagnoza, która jest integralną częścią *Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia i Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na rok 2024*, stanowi kluczowy element w zrozumieniu oraz kształtowaniu strategii zatrudnienia i aktywizacji zawodowej w regionie.

Do 2023 r. powiat gdański odnotowywał szereg interesujących zmian i tendencji rozwojowych w zakresie gospodarki. Rozwój tego regionu w ciągu ostatnich pięciu lat był napędzany przez kilka kluczowych czynników. Powiat skorzystał na inwestycjach w infrastrukturę, w tym rozbudowie dróg i innych kluczowych punktów komunikacyjnych. Ulepszenia te nie tylko zwiększyły dostępność regionu, ale także przyciągnęły nowe inwestycje i ułatwiły handel. Region wykazał znaczący rozwój w sektorach takich jak technologia informacyjna i usługi biznesowe. Innowacje technologiczne, w tym rozwój sektora IT, miały istotny wpływ na lokalną gospodarkę, przyciągając inwestycje i tworząc nowe miejsca pracy. Te zmiany tworzą interesujące zagadnienie pod kątem dokonywania analizy porównawczej z danymi dotyczącymi stopy bezrobocia.

Jak prezentuje poniższy wykres obserwujemy gwałtowny wzrost poziomu stopy bezrobocia rejestrowanego w 2020 r., co było następstwem pandemii COVID-19, po czym już od 2021 roku ponownie obserwujemy spadek tego wskaźnika. W 2023 r. w powiecie gdańskim wskaźnik ten wyniósł zaledwie 3,9 %, to o 1,2 p.p. mniej niż ogółem w Polsce oraz 0,7 p.p. mniej niż w całym województwie pomorskim. Nie zmieniła się prawidłowość, zgodnie z którą wahania wskaźnika dla naszego powiatu odpowiadają dynamice pomiarów uśrednionych dla Gdańska, województwa pomorskiego, czy całego kraju.

**Bezrobocie rejestrowane (%)**



Stopa bezrobocia jest często uważana za jeden z głównych wskaźników oceny sytuacji na rynku pracy. Jednakże, w kontekście powiatu gdańskiego, nie oddaje ona pełnego obrazu sytuacji ekonomicznej i zawodowej regionu. Istnieje szereg innych istotnych aspektów, które powinny być brane pod uwagę przy ocenie kondycji rynku pracy, co pozwala na bardziej kompleksowe zrozumienie jego dynamiki. Struktura wiekowa populacji ma bezpośredni wpływ na wielkość i charakterystykę siły roboczej. Region z dominującą młodą populacją może mieć inne potrzeby i możliwości niż obszar, gdzie przeważają osoby starsze. Natomiast starzenie się populacji lub migracje młodych ludzi do większych miast mogą prowadzić do deficytu pracowników w niektórych sektorach, a także stawiają wyzwania związane z długoterminowym planowaniem siły roboczej.

Analiza trendów demograficznych dla mieszkańców powiatu gdańskiego pokazuje, że liczebność populacji wzrośnie w wyniku migracji wewnętrznych. Jednakże proporcje w podziale na grupy wiekowe, istotne z punktu widzenia rynku pracy, ulegną już mniej korzystnej transformacji. Zgodnie z prognozą: grupa najmłodszych (w wieku przedprodukcyjnym) utrzyma się na zbliżonym poziomie, z kolei osób najbardziej (potencjalnie) aktywnych zawodowo (w wieku produkcyjnym) przybędzie o 1/6. Z kolei mężczyźni i kobiety w wieku emerytalnym, których zaczynamy traktować jako zasób kandydatów i pracowników, ma być za 28 lat około dwa razy więcej niż obecnie.

## MIESZKAŃCY POWIATU 2022      MIESZKAŃCY POWIATU 2050

**130,0** 

Ogółem

**25,5** 

w wieku przedprodukcyjnym

**83,5** 

w wieku produkcyjnym

**21,0** 

w wieku poprodukcyjnym

**168,5** 

Ogółem

**25,6** 

w wieku przedprodukcyjnym

**95,4** 

w wieku produkcyjnym

**47,9** 

w wieku poprodukcyjnym

Opracowanie na podstawie:

\* Bank Danych Lokalnych GUS (dane rzeczywiste na 31.12.2022 r.)

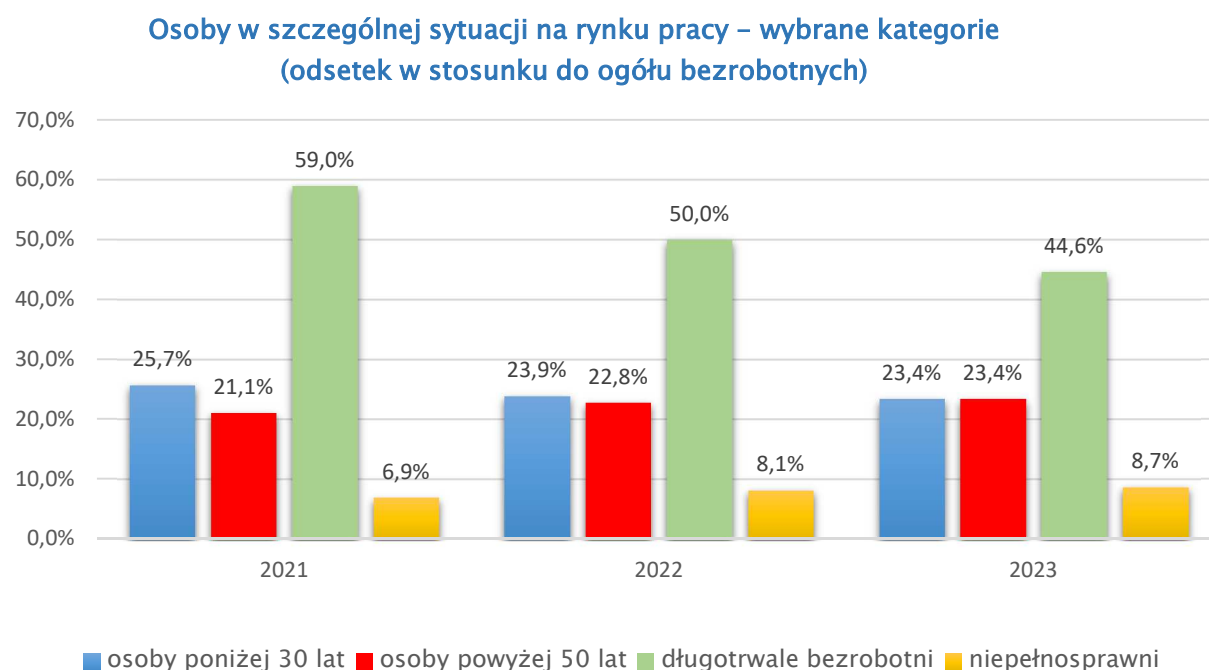
\*\* Prognoza dla powiatów i miast na prawie powiatu oraz podregionów na lata 2014-2050 (opracowana w 2014 r.)

Według stanu na 31.12.2022 r. powiat gdański liczy 129 983 mieszkańców, z czego 51% stanowią kobiety (65 989), a 49% mężczyźni (63 994). W latach 2002-2022 liczba mieszkańców wzrosła o 62%. Średni wiek mieszkańców wynosi 38,1 lat i jest niższy od średniego wieku mieszkańców województwa pomorskiego oraz niższy od średniego wieku mieszkańców całej Polski. Powiat gdański ma dodatni przyrost naturalny wynoszący 181 osób. 64% mieszkańców powiatu gdańskiego jest w wieku produkcyjnym, 20% w wieku przedprodukcyjnym, a 16% mieszkańców jest w wieku poprodukcyjnym.

Trend rynku pracownika, który utrzymuje się od kilku lat, znacząco wpływa na działalność urzędów pracy, zwłaszcza w kontekście obsługi osób bezrobotnych znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy. W

warunkach rynku pracownika, gdzie popyt na pracowników często przewyższa podaż, pracodawcy mają trudności ze znalezieniem odpowiednich kandydatów, co z kolei stwarza unikalne możliwości dla urzędów pracy w zakresie wsparcia i aktywizacji osób bezrobotnych.

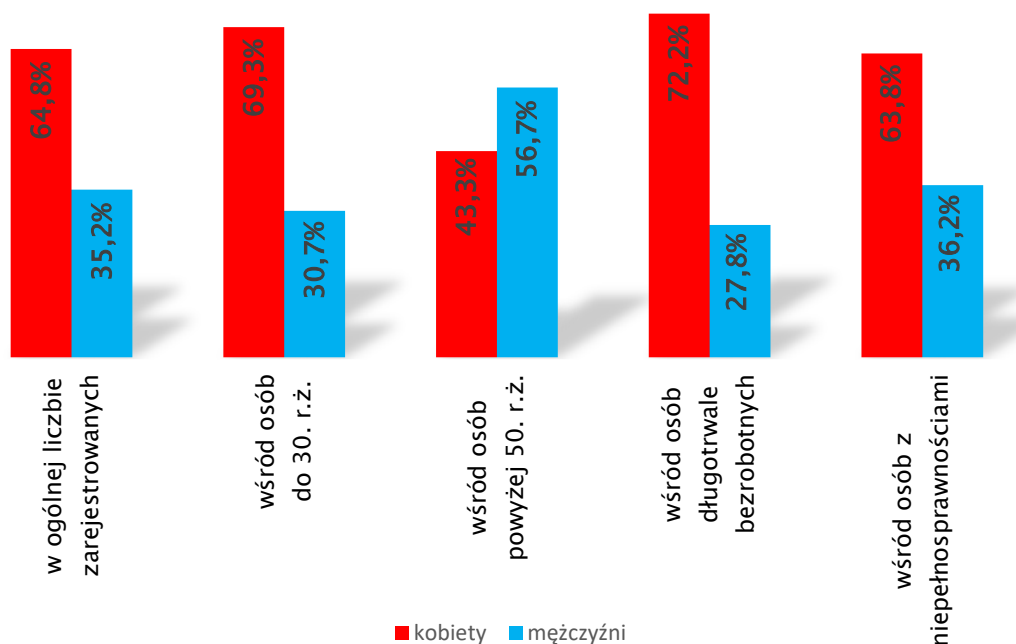
Przyglądając się temu, jaki odsetek spośród zarejestrowanych jako bezrobotnych mieszkanek i mieszkańców powiatu to osoby znajdujące się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy, można zauważyć względną stabilność w perspektywie ostatnich 5 lat. W porównaniu poniższych lat najbardziej zauważalny jest spadek udziału osób długotrwale bezrobotnych, tj. pozostających bez zatrudnienia minimum 12 miesięcy w okresie ostatnich 2 lat oraz dalszy miarowy wzrost udziału osób bezrobotnych z orzeczoną stopniem niepełnosprawności.



W ostatnich latach powiat gdański, podobnie jak wiele innych regionów Polski i świata, zmaga się z różnorodnymi wyzwaniami związanymi z obecnością i sytuacją kobiet na rynku pracy. Pomimo postępów w dziedzinie równości płci, kobiety w powiecie gdańskim nadal napotykają na liczne bariery, które ograniczają ich możliwości zawodowe i ekonomiczne. Jednym z najbardziej widocznych problemów jest brak równości w zatrudnieniu i wynagrodzeniu kobiet w porównaniu do mężczyzn. Kobiety często pracują w sektorach gorzej wynagradzanych i mniej prestiżowych, a także częściej niż mężczyźni zatrudnione są w niepełnym wymiarze godzin, co wpływa na ich zarobki i ścieżki kariery. Dodatkowo, problem luki płacowej – różnicy w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą pracę – nadal jest aktualny. Kobiety często borykają się z wyzwaniami związanymi z równoważeniem życia zawodowego i prywatnego, szczególnie w kontekście obowiązków rodzinnych i opiekuńczych. Pomimo zmian w politykach społecznych i pracowniczych, to wciąż one są głównymi opiekunkami w rodzinach, co może ograniczać ich dostępność i elastyczność na rynku pracy. Powyższe problemy wobec równości płci mają swoje odzwierciedlenie w przewadze liczebnej mężczyzn w strukturze bezrobotnych w podziale na płeć. Wyraźne różnice odnotowuje się analizując podział na płeć w grupach defaworyzowanych na rynku pracy. W powiecie gdańskim kobiety stanowią blisko 2/3 z osób zarejestrowanych, w tym także wśród większości grup w szczególnej

sytuacji. Natomiast ponad 70% kobiet jest w grupie osób do długotrwanie bezrobotnych. Odwrócona zależność występuje wyłącznie w grupie wiekowej 50 plus, w której udział kobiet jest niższy niż udział mężczyzn, jednak można przyjąć, że nie wynika to z mniejszej trudności ze znalezieniem pracy, jaka miałyby dotyczyć dojrzałych kobiet, ale np. z niższego ustawowego wieku emerytalnego i generalnie częstszej skłonności do jeszcze wcześniejszej dezaktywacji (również spowodowanej niemożnością znalezienia satysfakcjonującego zatrudnienia).

### Struktura osób bezrobotnych według płci stan na 31.12.2023 r.



Dysproporcje pomiędzy płaciami w kontekście deklarowanych przyczyn pozostawania bez pracy analizowane były w raporcie „Dlaczego kobiety są wciąż w mniejszości na pomorskim rynku pracy-raport z badań”, przygotowanym w ramach Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy (prowadzonego przez WUP w Gdańsku). Jak ten temat widzą i komentują liderzy projektów aktywizacyjnych, jak pracodawcy, a jak same kobiety, wynika z Raportu z badań empirycznych, które przeprowadziła firma SOMA z Torunia. Zdiagnozowane w badaniu główne bariery w podjęciu pracy przez kobiety to:

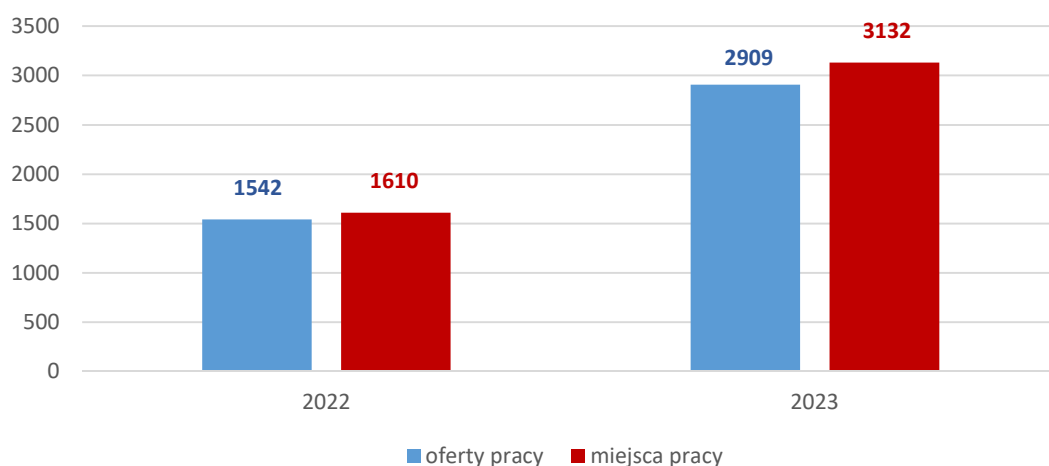
- racjonalność ekonomiczna (m. in. efekt programu Rodzina 500+),
- bariery infrastrukturalne (w tym m. in. brak możliwości dojazdu do miejsca pracy, brak publicznych miejsc opieki dla dzieci),
- charakterystyka rynku pracy/rodzaje ofert (w dynamicznie rozwijających się dużych miastach jest wysoki popyt na pracowników z wyższym wykształceniem, poza dużymi miastami dominują oferty dla pracowników prac prostych, fizycznych, w systemie zmianowym),
- postawy pracodawców.

Zwiększająca się populacja osób 50 plus, starszych i emerytów oraz kobiet, wciąż napotykających na liczne bariery w podejmowaniu pracy, a także osób z niepełnosprawnościami, to niewykorzystane zasoby rynku pracy, których znaczenie w gospodarce, wobec kurczenia się grup, do których tradycyjnie sięgali pracodawcy, sukcesywnie



rośnie. W ostatnich latach, problem seniorów na rynku pracy w powiecie gdańskim stał się coraz bardziej widoczny i wymagający kompleksowych rozwiązań. W obliczu starzenia się społeczeństwa, kwestia aktywizacji zawodowej osób starszych nabiera szczególnej wagi, zarówno z perspektywy ekonomicznej, jak i społecznej. Jednym z głównych problemów, z jakimi borykają się seniorzy, są stereotypy związane z wiekiem. Wiele firm preferuje młodszych pracowników, postrzegając ich jako bardziej elastycznych, energicznych i otwartych na nowe technologie. Seniorzy często są postrzegani jako mniej produktywni, co niezmiennie wpływa na ich szanse na rynku pracy. Wiele osób starszych, które straciły pracę lub chcą powrócić na rynek pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, napotyka na trudności w znalezieniu nowego zatrudnienia. Bariery mogą być zarówno ich wiek, jak i przerwa w aktywności zawodowej. Ponadto szybkie zmiany technologiczne sprawiają, że seniorzy często nie posiadają umiejętności wymaganych na współczesnym rynku pracy. Brak umiejętności cyfrowych stanowi szczególną barierę, ograniczając dostęp do wielu stanowisk. GUP reagując na potrzeby rynku pracy prowadzi Centrum Pracy Seniorek i Seniorów, którego podstawowym zadaniem jest włączenie do rynku pracy osób starszych i emerytów, którzy często wykazują większą elastyczność w dostosowywaniu się do zmieniających się warunków pracy, na przykład poprzez pracę na część etatu lub elastyczne godziny pracy.

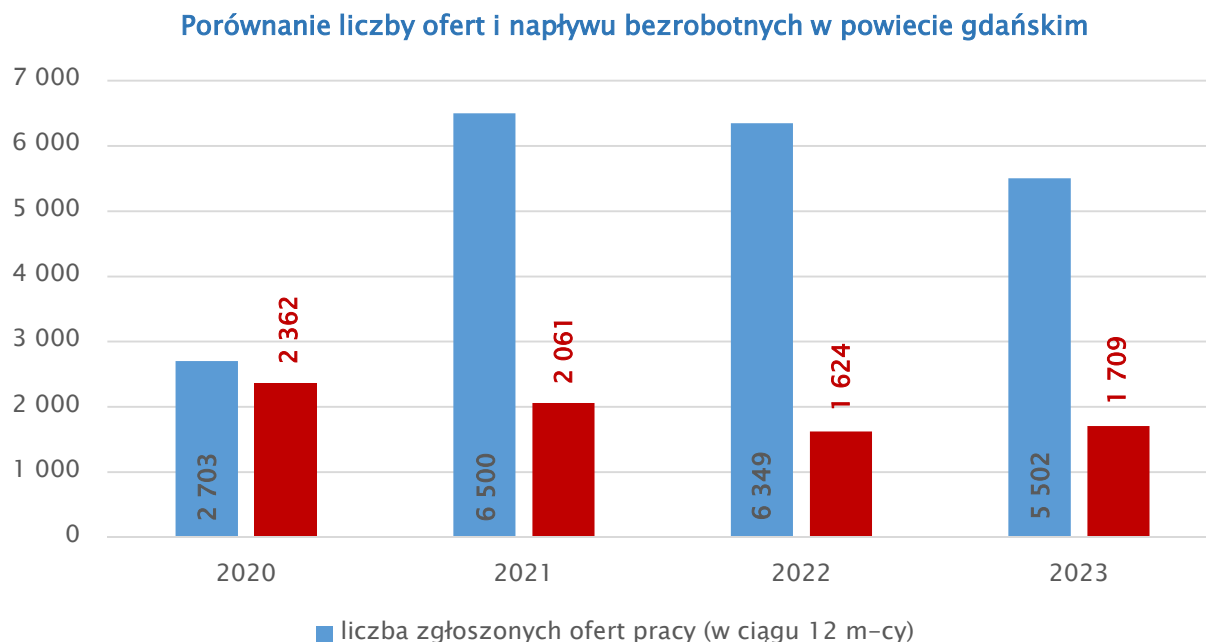
### Zestawienie pozyskanych ofert i miejsc pracy dla Seniorów w latach 2022–2023



Centrum Pracy Seniorek i Seniorów w 2023 roku pozyskało łącznie 2 909 ofert pracy na 3 132 miejsca pracy, to o 89% więcej ofert pracy i o 95% więcej miejsc pracy w porównaniu do roku 2022.

W obecnych czasach rynek pracy przechodzi dynamiczne zmiany, kształtowane przez szybki rozwój technologii, zmieniające się oczekiwania pracowników oraz globalne wyzwania gospodarcze i społeczne. Rozumienie aktualnych trendów jest kluczowe dla pracodawców, pracowników, a także dla twórców polityk zatrudnienia. Aktualne trendy na rynku pracy wskazują na konieczność ciągłego dostosowywania się zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. Dynamiczne zmiany technologiczne, rosnące oczekiwania pracowników dotyczące elastyczności i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, a także nacisk na zrównoważony rozwój i odpowiedzialność społeczną wymagają nowych strategii zarządzania zasobami ludzkimi oraz inwestycji w rozwój kompetencji pracowników. Dostosowanie się do tych trendów będzie kluczowe dla zapewnienia

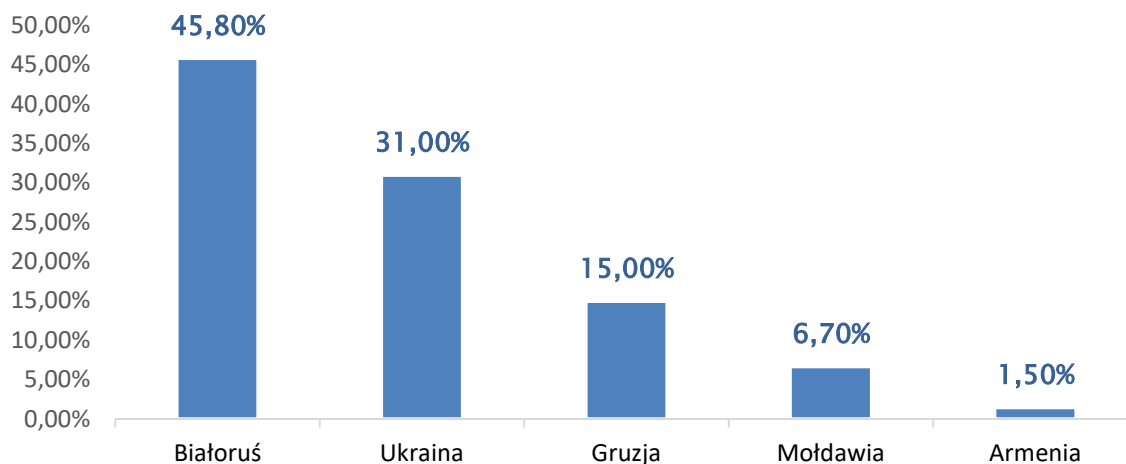
konkurencyjności i innowacyjności na współczesnym rynku pracy. Niezmiennie jednak od kilku lat podaż pracy nie nadąża za zapotrzebowaniem. Liczba ofert pracy znacząco przewyższa liczbę osób nowo rejestrujących się w GUP. Zaistniałą sytuację należy interpretować wyczerpaniem rezerw na zaspokajanie potrzeb pracodawców.



Strukturalne problemy, takie jak starzenie się społeczeństwa, czy niewykorzystany potencjał grup o wciąż niskim poziomie aktywności zawodowej, nakładają się na siebie, co potęguje trudności ze znalezieniem kandydatów do pracy. Trendem wśród pracodawców, mającym zminimalizować te przeciwności, jest sięganie po cudzoziemców, w szczególności z Ukrainy. Po wybuchu wojny w tym państwie, napływ migrantów zwiększył się wielokrotnie. Wielu z nich podjęło zatrudnienie. Jednak, jak przedstawia Personnel Service, w 2023 roku Polska zaczęła mierzyć się ze spadającą podażą pracowników z Ukrainy, przed którymi otworzyło się wiele państw. W tym gronie znalazły Niemcy, Wielka Brytania, Kanada czy kraje skandynawskie.

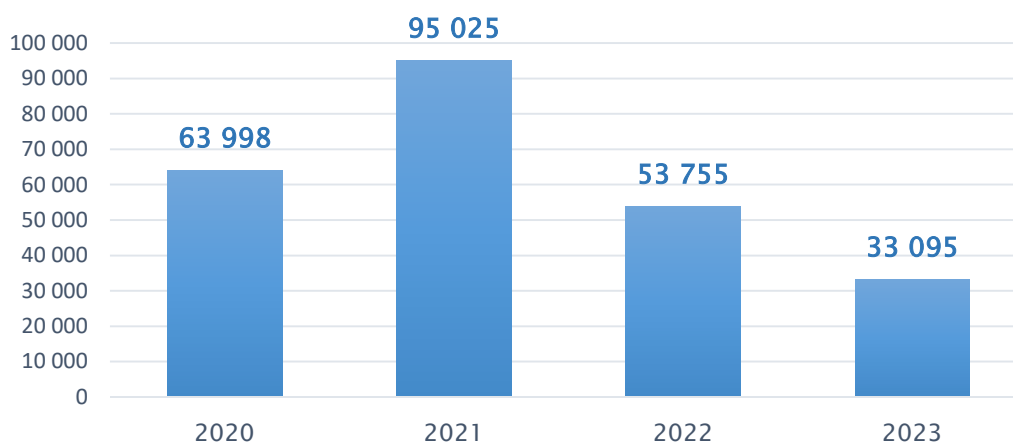
Precyzyjne określenie skali zjawiska, jakim jest wkład obcokrajowców w lokalny rynek pracy, jest utrudnione przez niedoskonałość i rozproszenie danych statystycznych. Od 2014 r. mierzalne na poziomie miasta/powiatu pozostają oświadczenia o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi (dotyczy obywateli Ukrainy, Białorusi, Rosji, Mołdawii, Gruzji i Armenii), które jednak nie zawsze skutkowały faktycznym zatrudnieniem lub dotyczyły tych samych osób.

### Narodowość cudzoziemców

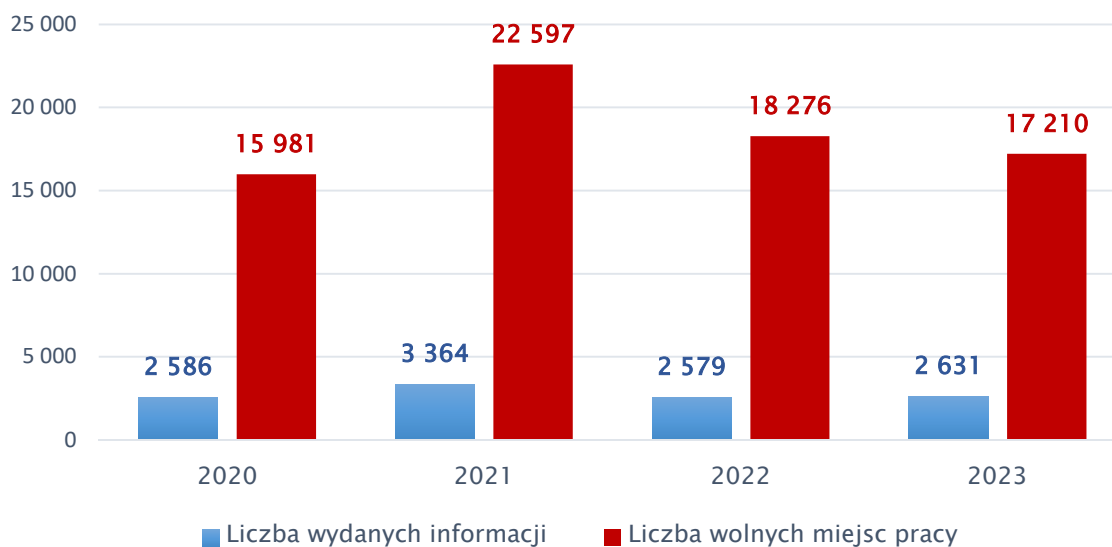


Wkład obcokrajowców w rynek pracy w powiecie gdańskim ma znaczące i wielowymiarowe implikacje. Obcokrajowcy, przybywający do powiatu gdańskiego, wnioskuje o pracę o różnych poziomach kwalifikacji, od niskiej, przez średnią, aż po wysoką, często zajmując stanowiska, na które brakuje lokalnych kandydatów. Ich obecność na rynku pracy przynosi szereg korzyści, zarówno ekonomicznych, jak i społecznych. Przy obecnych deficytach siły roboczej, które utrzymują się już od kilku lat, wskazane jest dalsze ułatwianie cudzoziemcom wejście na rynek pracy. Potwierdza się to również, gdy w tym samym okresie porówna się liczbę wydawanych w poszczególnych latach tzw. informacji starosty o braku możliwości zaspokojenia potrzeb kadrowych pracodawcy oraz zgłoszonych na tę okoliczność ofert pracy dla obcokrajowców.

### Liczba zarejestrowanych oświadczeń o powierzeniu pracy w Mieście Gdańsku i powiecie gdańskim



### Liczba wydanych informacji starosty w porównaniu do zgłoszonych wolnych miejsc pracy w Mieście Gdańsku i powiecie gdańskim



Podsumowując, rynek pracy i aktywizacja zawodowa w powiecie gdańskim stoją przed szeregiem wyzwań, ale równocześnie oferują wiele obiecujących możliwości. W kontekście dynamicznie zmieniających się warunków globalnych, technologicznych innowacji oraz potrzeb lokalnej społeczności, istotne jest ciągłe dostosowywanie strategii i podejść do zarządzania rynkiem pracy. Kluczem do sukcesu jest zintegrowane podejście, które obejmuje aktywne wspieranie różnorodności na rynku pracy, inwestowanie w rozwój umiejętności zawodowych mieszkańców, oraz promowanie elastyczności i adaptacji do szybko zmieniających się potrzeb ekonomicznych. W dalszej części dokumentu zaprezentowane zostaną rekomendacje w postaci celów, które przyczynią się do zwiększenia zatrudnienia, redukcji bezrobocia oraz tworzenia bardziej sprzyjającego i dynamicznego rynku pracy w powiecie gdańskim.

## III. WSPIERANIE ZATRUDNIENIA W POWIECIE GDAŃSKIM - REALIZACJA CELÓW W 2024 ROKU

Wsparcie zatrudnienia w Powiecie Gdańskim w 2024 roku stanowi istotny element szeroko zakrojonej strategii rozwoju regionalnego, mającej na celu stymulowanie wzrostu gospodarczego oraz poprawę jakości życia mieszkańców. Program ten, skoncentrowany na realizacji konkretnych celów, odzwierciedla dążenie do harmonijnego połączenia potrzeb rynku pracy z potencjałem ludzkim i zasobami naszego regionu.

Priorytetem na rok 2024 jest stworzenie nowych, stabilnych miejsc pracy, szczególnie w sektorach o wysokim potencjale wzrostu. Współpraca z lokalnymi pracodawcami będzie kluczowa w realizacji tego zadania.

Biorąc pod uwagę zarysowane w diagnostycznej części Programu problemy, zjawiska i tendencje, zakres zadań samorządu wynikający z przepisów prawa, dokumenty strategiczne, a także środki finansowe, zasoby i narzędzia będące w dyspozycji Gdańskiego Urzędu Pracy, w roku 2024 polityka zatrudnienia w powiecie gdańskim będzie nakierowana na realizację szczegółowych celów.

Wyznaczono cel główny „**Wspieranie zatrudnienia w powiecie gdańskim**”, w ramach którego ustalono 4 cele szczegółowe:

**CEL SZCZEGÓŁOWY NR 1** – Zaspokajanie potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspieranie rozwoju przedsiębiorczości,

**CEL SZCZEGÓŁOWY NR 2** – Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców podejmujących pracę w powiecie gdańskim,

**CEL SZCZEGÓŁOWY NR 3** – Aktywizacja zawodowa osób biernych zawodowo, osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz osób poszukujących pracy,

**CEL SZCZEGÓŁOWY NR 4** – Pomoc mieszkańcom w wyborze szkoły, kierunków studiów, miejsca pracy, dalszego rozwoju zawodowego oraz pomoc w zatrudnieniu osobom bezrobotnym poszukującym pracy.

## **1) CEL NR 1 – ZASPOKAJANIE POTRZEB KADROWYCH PRACODAWCÓW ORAZ WSPIERANIE ROZWOJU PRZEDSIĘBIORCZOŚCI**

Zadaniem "Zaspokajania potrzeb kadrowych pracodawców oraz wspierania rozwoju przedsiębiorczości" jest stworzenie synergii między potrzebami rynku pracy, a potencjałem zawodowym lokalnej społeczności. Dążymy do tego, by pracodawcy w naszym regionie mieli dostęp do wykwalifikowanej i odpowiednio przygotowanej kadry pracowniczej, która będzie mogła sprostać współczesnym wymaganiom rynkowym. Poprzez realizację tego celu, dążymy do stworzenia zrównoważonego systemu, w którym pracodawcy znajdą kompetentnych i dobrze

przygotowanych pracowników, a mieszkańcy regionu będą mieli dostęp do atrakcyjnych stabilnych miejsc pracy, odpowiadających na ich aspiracje zawodowe i umiejętności.

i

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Organizacja zatrudnienia subsydiowanego, w tym prac interwencyjnych, robót publicznych, bonów zatrudnieniowych i refundacji kosztów wyposażenia stanowiska pracy	Liczba osób bezrobotnych objętych formami wspierającymi zatrudnienie subsydiowane	40
Organizacja szkoleń dla osób bezrobotnych pod potrzeby pracodawców w tym między innymi: <ul style="list-style-type: none"> <li>- szkoleń indywidualnych,</li> <li>- szkoleń grupowych, umów trójstronnych</li> </ul>	Liczba osób bezrobotnych objętych szkoleniami	105
Stworzenie możliwości nabywania praktycznego doświadczenia przez potencjalnych pracowników w ramach programów stażowych	Liczba osób objętych stażami	209
Podniesienie kwalifikacji i kompetencji pracowników zatrudnionych u lokalnych pracodawców w ramach KFS	Liczba pracowników objętych szkoleniami w ramach KFS	300
Wsparcie dla nowopowstających przedsiębiorstw	Liczba przyznanych dotacji na podjęcie działalności gospodarczej	56
	Liczba osób przeszkolonych w zakresie przedsiębiorczości	56
Kompleksowa pomoc w zakresie rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy w ramach profesjonalnego pośrednictwa pracy	Liczba zorganizowanych spotkań rekrutacyjnych (giełd pracy)	10
	Wizyty doradców klienta biznesowego u pracodawców	50

## 2) CEL NR 2 - WSPIERANIE PRACODAWCÓW ZATRUDNIAJĄCYCH CUDZOZIEMCÓW PODEJMUJĄCYCH PRACĘ W POWIECIE GDAŃSKIM

Niniejszy *Program* ma na celu wspieranie pracodawców w procesie efektywnego i zgodnego z prawem zatrudniania pracowników z innych krajów, zapewniając pracodawcom dostęp do niezbędnych informacji, narzędzi oraz wsparcia, które ułatwiają zarządzanie zasobami ludzkimi i integrację cudzoziemców na lokalnym rynku pracy. To zadanie to nie tylko ułatwienie procesu zatrudniania cudzoziemców, ale także przyczynianie się do rozwoju gospodarczego powiatu gdańskiego poprzez promowanie różnorodności i otwartości na międzynarodową siłę roboczą.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
Umożliwienie zatrudnienia cudzoziemców na podstawie oświadczeń o powierzeniu pracy	Liczba zaewidencjonowanych oświadczeń o powierzeniu pracy	5 000
„Prosto z mostu” - organizacja spotkań informacyjnych dotyczących bieżącej sytuacji na lokalnym rynku pracy dla pracodawców zatrudniających cudzoziemców	Liczba zorganizowanych spotkań on-line	1
Przeprowadzenie spotkań informacyjnych dla cudzoziemców dotyczących legalizacji zatrudnienia	Liczba zorganizowanych spotkań	1
Udzielenie cudzoziemcom informacji dotyczących warunków życia i pracy oraz dobór odpowiedniej oferty pracy w Punkcie Pomocy Cudzoziemcom	Liczba obsłużonych cudzoziemców	200

### **3) CEL NR 3 - AKTYWIZACJA ZAWODOWA OSÓB BIERNYCH ZAWODOWO, OSÓB BEZROBOTNYCH POZOSTAJĄCYCH W SZCZEGÓLNEJ SYTUACJI NA RYNKU PRACY ORAZ OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY**

Wobec zmian społeczno-demograficznych konieczne jest podjęcie kompleksowych działań prowadzących do skutecznej i trwałej aktywizacji osób oddalonych od rynku pracy. W opracowaniu niniejszego wskaźnika realizowanego w ramach *Programu*, koncentrujemy się na dokładnej ocenie i monitorowaniu postępów w integracji zawodowej kluczowych grup docelowych: osób biernych zawodowo, bezrobotnych w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz poszukujących pracy. Najistotniejszą kwestią tego celu jest zapewnienie jasnego obrazu skuteczności interwencji programowych, które mają za zadanie zwiększenie zatrudnienia i umiejętności zawodowych tych grup.

ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
---------	-----------	------------------

Wsparcie dla matek wychowujących dzieci do 6 roku życia, powracających na rynek pracy (Program specjalny „Kobieta na swoim”)	Liczba uczestników	3
Aktywizacja zawodowa Seniorów <ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizacja Festiwalu Pracy i Aktywności Seniorów</li> <li>• Doprowadzenie do zatrudnienia klientów CPS</li> </ul>	Liczba Festiwalu Pracy i Aktywności Seniorów	1
	Liczba osób doprowadzonych do zatrudnienia	20
Aktywizacja i doprowadzenie do zatrudnienia klientów GUP powyżej 50 roku życia w ramach pośrednictwa pracy	Liczba osób powyżej 50 roku życia doprowadzonych do zatrudnienia	140
Aktywizacja i doprowadzenie do zatrudnienia Klientów GUP z orzeczeniem o stopniu niepełnosprawności w ramach pośrednictwa pracy	Liczba osób z niepełnosprawnościami doprowadzonych do zatrudnienia	100
Zapewnienie kompleksowej oferty aktywizacyjnej dla osób z niepełnosprawnościami poprzez rehabilitację zawodową w ramach programów rynku pracy oraz zadań zleczanych partnerom społecznym	Liczba osób objętych rehabilitacją zawodową	5

#### **4) CEL NR 4 - POMOC MIESZKAŃCOM W WYBORZE SZKOŁY, KIERUNKÓW STUDIÓW, MIEJSCA PRACY, DALSZEGO ROZWOJU ZAWODOWEGO ORAZ POMOC W ZATRUDNIENIU OSOBOM BEZROBOTNYM POSZUKUJĄCYM PRACY**

W obliczu dynamicznie zmieniającego się świata, decyzje dotyczące edukacji, kariery zawodowej i zatrudnienia stają się coraz bardziej skomplikowane i wymagają dobrze przemyślanych wyborów. Mieszkańcy powiatu gdańskiego, podobnie jak w wielu innych regionach, stoją przed wyzwaniem związanym z dokonywaniem kluczowych decyzji edukacyjnych i zawodowych. W obecnej sytuacji, gdzie rynek pracy ulega ciągłym zmianom, a edukacja nie zawsze nadąża za tymi zmianami, istnieje pilna potrzeba skutecznego wsparcia w tych obszarach. Problem ten dotyczy zarówno młodych ludzi, którzy stają przed wyborem odpowiedniej ścieżki edukacyjnej, jak i dorosłych, którzy poszukują możliwości dalszego rozwoju zawodowego lub zmierzenia się z wyzwaniami bezrobocia. Znalezienie odpowiedniego kierunku studiów, wyboru szkoły, miejsca pracy, czy nawet ścieżki dalszego rozwoju zawodowego to kluczowe decyzje, które mogą kształtować przyszłość każdego mieszkańca. Opisujący cel skupia się na mierzeniu efektywności programów doradczych i wsparcia, które pomagają osobom w różnych etapach ich ścieżki edukacyjnej i zawodowej. W tym obszarze podejmowane działania będą realizowane przez Centrum Rozwoju Talentów mieszczące się przy Al. Grunwaldzkiej 472D.



ZADANIA	WSKAŹNIKI	Wartość docelowa
EDUMAPA.COM – projekt i publikacja internetowej platformy informacyjnej z lokalną mapą i ofertą edukacyjną- poszerzenie internetowego systemu informacji edukacyjno-zawodowej i promocji zawodów	Rozbudowa narzędzia internetowego o nowe funkcjonalności	100%
Wsparcie młodzieży i dorosłych w rozpoznawaniu talentów i predyspozycji zawodowych w oparciu o wykorzystanie testów diagnostycznych	Liczba przeprowadzonych testów dla młodzieży	120
	Liczba przeprowadzonych testów dla dorosłych	160
Fokus na pracę – czyli na czym w praktyce polegają nowoczesne stanowiska pracy – wycieczki zawodoznawcze lub spotkania z lokalnymi pracodawcami dla młodzieży szkolnej pokazujące najnowsze trendy w różnych branżach	Liczba wydarzeń	5
Organizacja warsztatów aktywizacyjnych pt. „Droga do aktywności- warsztaty motywacyjne”	Liczba uczestników warsztatów	10
Świadczenie usługi pośrednictwa pracy, w tym poprzez indywidualne podejście do klienta	Liczba podjęć pracy	1 500

## IV. PODSUMOWANIE CELÓW I REZULTATÓW

### Cel szczegółowy nr 1:

Umożliwienie rozwoju i podniesienie kompetencji zasobów kadrowych firm

#### Główne rezultaty:

Osoby objęte aktywnymi formami przeciwdziałania bezrobociu i rehabilitacji zawodowej

**415**

Osoby objęte kształceniem ustawicznym

**300**

### Cel szczegółowy nr 2:

Wspieranie pracodawców zatrudniających cudzoziemców podejmujących pracę w powiecie gdańskim

#### Główny rezultat:

Oświadczenia o powierzeniu pracy cudzoziemcowi

**5 000**



### Cel szczegółowy nr 4:

Pomoc mieszkańcom w wyborze szkoły, kierunków studiów, miejsca pracy, dalszego rozwoju zawodowego oraz pomoc w zatrudnieniu osobom bezrobotnym poszukującym pracy

#### Główny rezultat:

Diagnozowanie talentów i predyspozycji zawodowych młodzieży i dorosłych

**280**

### Cel szczegółowy nr 3:

Aktywizacja zawodowa osób biernych zawodowych, osób bezrobotnych pozostających w szczególnej sytuacji na rynku pracy oraz osób poszukujących pracy

#### Główny rezultat:

Podjęcia pracy

**1 500**

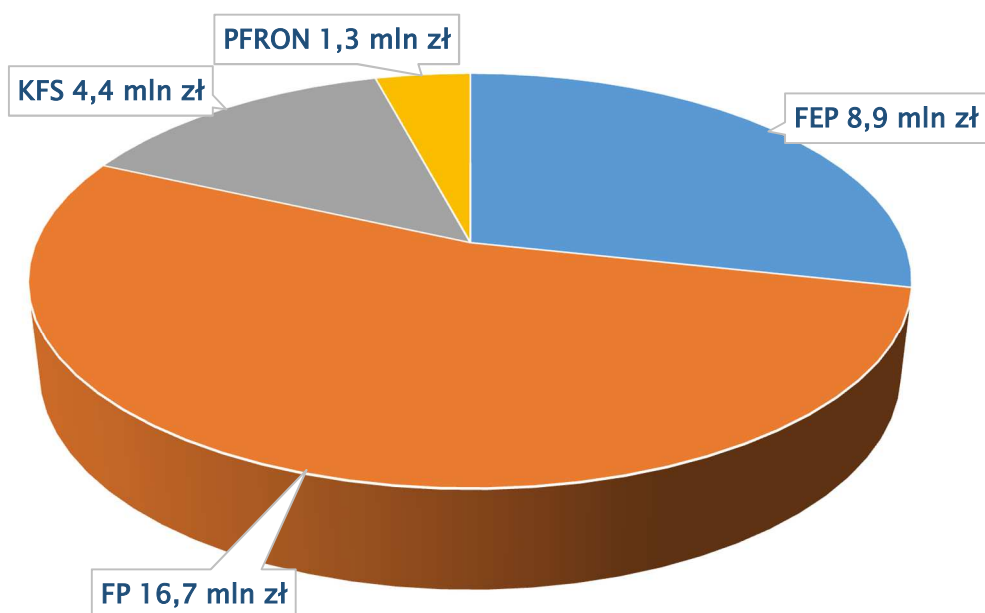
## IV. RAMY FINANSOWE

Działania ujęte w *Programie* będą finansowane z kilku podstawowych źródeł:

- Funduszu Pracy (w tym Krajowego Funduszu Szkoleniowego) – w zakresie m. in. aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu czy kształcenia ustawicznego;
- Europejskiego Funduszu Społecznego Plus – w zakresie projektów realizowanych w ramach programu Fundusze Europejskie dla Pomorza 2021-2027 (FEP) – Aktywne Pomorze;
- Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych – w zakresie aktywizacji zawodowej osób z orzeczoną niepełnosprawnością.

Pozyskane środki ze źródeł zewnętrznych (FP, EFS Plus, KFS, PFRON) szacuje się na ok. 31 mln zł (w tym blisko 9 mln z EFS Plus). W ramach tej samej puli ze wsparcia korzystać będą również bezrobotni, poszukujący pracy, pracownicy i pracodawcy z miasta Gdańska.

### Środki pozyskane ze źródeł zewnętrznych na realizację programów promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy na 2024 rok



## V. ODPOWIEDZIALNOŚĆ I REALIZACJA

Powiatowy program oparty jest na dokładnej analizie lokalnego rynku pracy, w tym na identyfikacji sektorów z potencjałem wzrostu i obszarów, gdzie brakuje kwalifikacji.

Koordinatorem Powiatowego Programu Promocji Zatrudnienia oraz Aktywizacji Lokalnego Rynku Pracy na 2024 rok jest Dyrektor Gdańskiego Urzędu Pracy.

Nadzór nad stanem realizacji całokształtu zadań w ramach danego celu szczegółowego odpowiedzialni będą koordynatorzy tych celów, powołani przez Dyrektora Gdańskiego Urzędu Pracy.

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

Monitorowanie realizacji poszczególnych zadań (osiągania wskaźników) zostanie powierzone pracownikom odpowiednich komórek merytorycznych Gdańskiego Urzędu Pracy.