

Załącznik do uchwały Nr CIV/1053/06
Rady Miasta Krakowa
z dnia 15 marca 2006 r.



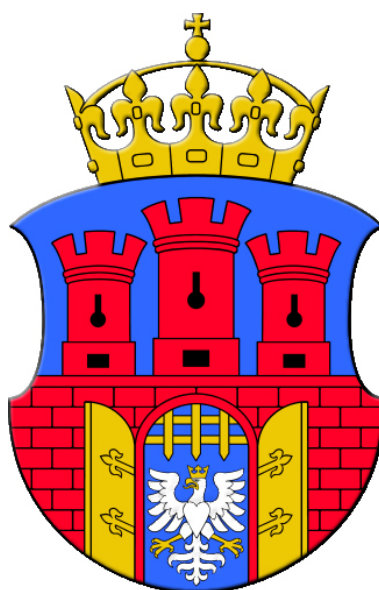
GRODZKI URZĄD PRACY W KRAKOWIE

31-752 Kraków, ul. Wąwozowa 34, e-mail: krkr@praca.gov.pl
tel. centrala: 685-50-60, sekretariat: 643-15-61, 643-48-76, fax: 645-12-70

Cel Operacyjny II-5

Wzmacnianie konkurencyjności rynku pracy

**PROGRAM ROZWOJU EKONOMII SPOŁECZNEJ,
PRZECIWDZIAŁANIA BEZROBOCIU ORAZ
AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ NA KRAKOWSKIM
RYNKU PRACY**



KRAKÓW 2005

Spis treści.

I. Wstęp.	4
II. Analiza problemu.	6
III. Statystyka krakowskiego bezrobocia.	8
1. Stopa bezrobocia.	8
2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie w okresie 2002 r. - 2004 r.	9
3. Struktura wiekowa bezrobotnych.	10
4. Struktura bezrobotnych wg wykształcenia.	12
5. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy.	13
6. Liczebność osób niepełnosprawnych bezrobotnych i niepełnosprawnych wg stanu na koniec roku 2002, 2003 i 2004.	15
7. Punkty szybkiego pośrednictwa pracy typu „Non Stop Praca”.	16
IV. Cele główne, cele szczegółowe, działania.	17
V. Opis programu.	21
1. Przeciwdziałanie bezrobociu.	21
1.1 Stworzenie instrumentów wspierających wzrost aktywności wśród osób bezrobotnych w poszukiwaniu pracy.	21
1.2 Rozwój kwalifikacji zawodowych.	25
1.3 Wspieranie w tworzeniu nowych miejsc pracy.	28
1.4 Przybliżenie usług Grodzkiego Urzędu Pracy do bezrobotnych mieszkańców Krakowa.	31
1.5 Dążenie do zapewnienia równości szans na rynku pracy.	35
1.6 Działania osłonowe.	38
2. Upowszechnienie gospodarki społecznej.	40
2.1 Kształtowanie świadomości znaczenia gospodarki społecznej dla rynku pracy.	40
2.2 Wypracowanie narzędzi gospodarki społecznej na rynku pracy.	43
2.3 Wypracowanie formuły partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.	46

3. Promocja postaw przedsiębiorczych na lokalnym rynku pracy.	49
3.1 Promocja postaw przedsiębiorczych wśród osób bezrobotnych.	49
3.2 Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz innowacyjności.	52
3.3 Wspieranie spójności i integracji społecznej oraz zwalczanie wykluczenia społecznego.	54
VI. Podsumowanie.	56
Załącznik nr 1.	

I. Wstęp.

Wychodząc naprzeciw zmianom zachodzącym w środowisku społeczno-gospodarczym Miasta Krakowa, Grodzki Urząd Pracy w Krakowie podjął się opracowania „Programu rozwoju ekonomii społecznej, przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji zawodowej na krakowskim rynku pracy” na lata 2006 - 2013, stanowiącego jeden z elementów Strategii Rozwoju Krakowa przyjętej uchwałą nr LXXV/742/05 Rady Miasta Krakowa w dniu 13 kwietnia 2005 roku. Jest on odpowiedzią na Cel Operacyjny II-5 „Wzmacnianie konkurencyjności rynku pracy” wpisanego w Cel Strategiczny II „Kraków miastem konkurencyjnej i nowoczesnej gospodarki”. Program ma charakter interdyscyplinarny, łączy się z innymi programami celem których jest wspieranie rozwoju polityki społecznej i gospodarczej na lokalnym rynku pracy. Ponadto jest on komplementarny względem Celu Operacyjnego I-7 „Tworzenie warunków udziału w rozwoju społeczności osobom i grupom zagrożonych wykluczeniem”, gdzie został wykazany jako jeden z trzech programów wspierających. Konkretyzacją niniejszego programu będą projekty roczne, których realizacja nastąpi po otrzymaniu przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie limitów z Funduszu Pracy.

Grodzki Urząd Pracy w Krakowie realizując niniejszy program włączy się w ogólnopolską akcję społeczną „Przejrzysta Polska”, mającą na celu promowanie skuteczności i uczciwości w samorządach przez co przyczyni się do poprawy jakości życia publicznego oraz do pobudzenia aktywności obywatelskiej. Deklaracje oczekiwanych rezultatów zostały zamieszczone w załączniku nr 1.

Konkurencyjność rynku pracy uzależniona jest od szeregu czynników, które mają odzwierciedlenie w Strategii Rozwoju Krakowa i należy je traktować kompleksowo. Natomiast przedłożony program dotyczy z jednej strony specjalistycznych działań określonych ustawą z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i ustawą z dnia 12 marca 2004 r. o pomocy społecznej a z drugiej strony niekonwencjonalnym działaniom mającym na celu aktywizację osób znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy. Tym założeniom

ma służyć proponowane w programie utworzenie 18 punktów szybkiego pośrednictwa pracy z poszerzoną działalnością na rzecz rozwoju ekonomii społecznej. Propozycja utworzenia tak gęstej sieci punktów ukierunkowanych na szeroko rozumianą aktywizację zawodową ma szansę stać się pilotażowym projektem na skalę krajową. W dalszej perspektywie czasu powstałe punkty mogą stanowić załączek ściślejszej współpracy pomiędzy radami dzielnic, a społecznością lokalną – dzięki temu pojawi się szansa na efektywniejsze wspieranie spójności i integracji społecznej oraz zwalczanie wykluczenia społecznego. Jest to jedno z głównych założeń stawianych administracji publicznej w zakresie rozwoju ekonomii społecznej.

Niniejszy projekt jest zgodny z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z dnia 20 kwietnia 2004 roku oraz z ustawą o zatrudnieniu socjalnym z dnia 13 czerwca 2003 roku. Wpisuje się ponadto w główne kierunki działań wynikających z Europejskiej Strategii Zatrudnienia, która wyznacza trzy cele Unii Europejskiej w zakresie rozwoju rynku pracy i wzrostu zatrudnienia:

- osiągnięcie pełnego zatrudnienia;
- poprawa jakości i produktywności pracy;
- wzmocnienie spójności społecznej i integracji.

Powyższe cele mają zostać osiągnięte przez wszystkie państwa członkowskie poprzez realizację działań w obrębie czterech wyznaczonych filarów Europejskiej Strategii Zatrudnienia, które obejmują:

- poprawę zdolności do uzyskiwania i utrzymania zatrudnienia poprzez rozwój jakości zasobów ludzkich;
- rozwój przedsiębiorczości;
- poprawę zdolności adaptacyjnych przedsiębiorstw i pracowników;
- wzmocnienie polityki równości szans na rynku pracy.

Należy oczekiwać, że realizacja „Programu rozwoju ekonomii społecznej, przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji zawodowej na krakowskim rynku pracy”, ukierunkowana będzie na tworzenie warunków sprzyjających rozwojowi ekonomii społecznej, jako wspólnego działania ekonomicznej skuteczności i społecznej przedsiębiorczości oraz zwiększy szansę uzyskania zatrudnienia przez osoby bezrobotne i zagrożone bezrobociem.

II. Analiza problemu.

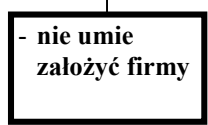
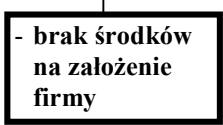
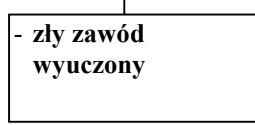
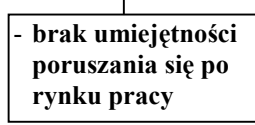
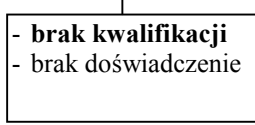
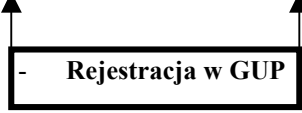
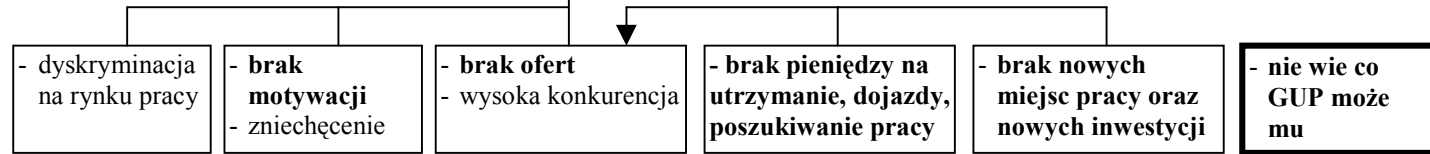
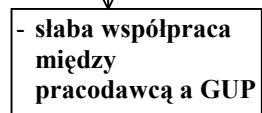
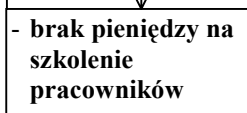
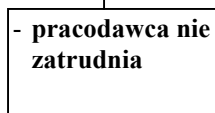
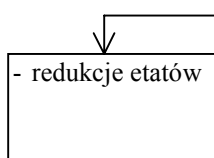
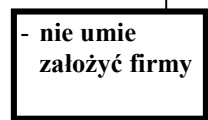
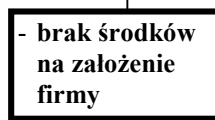
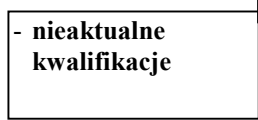
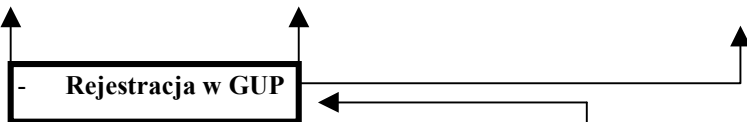
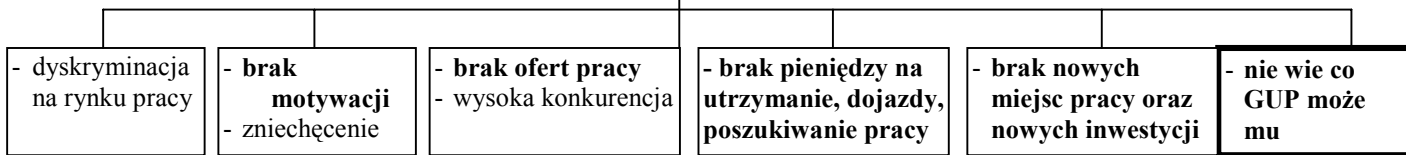
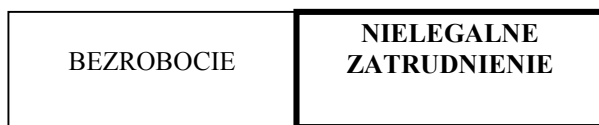
Powołany przez Dyrektora Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie zespół do opracowania niniejszego projektu, przystępując do pracy dokonał analizy problemu, która poszukując związków przyczynowo-skutkowych pozwoliła na zdefiniowanie podstawowych problemów osób poszukujących pracy. Analiza przedstawia osoby pozostające bez pracy w tym absolwentów w kontekście problemów związanych z brakiem kwalifikacji, doświadczenia, motywacji oraz sytuacji w jakiej znajdują się pracodawcy w wyniku złej koniunktury. Zwrócono uwagę, że w rozwiązaniu problemu mogą pomóc metody gospodarki społecznej, łączącej obywatelską inicjatywę lokalną z prowadzeniem działalności gospodarczej.

Gruntowna analiza pozwoliła na wskazanie głównych problemów, które na zasadzie przeciwstawnych działań posłużyły do wyznaczenia celów głównych projektu oraz utworzenia nowatorskich narzędzi na skalę krajową.

Aby cele główne, szczegółowe i planowane działania miały dokładniejsze odniesienie do realiów w których znajdują się beneficjenci projektu posłużono się danymi statystycznymi, które dotyczą struktury osób bezrobotnych zarejestrowanych w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie. Ponadto do współpracy zostali zaproszeni przedstawiciele Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Krakowie, Wydziału Spraw Społecznych Urzędu Miasta Krakowa oraz w charakterze konsultanta pan Janusz Baster, których uwagi zostały uwzględnione w ostatecznym formułowaniu celów i działań projektu.

Dodatkowym kryterium w pisaniu projektu było zwrócenie uwagi na harmonijne współdziałanie z innymi celami operacyjnymi, tak aby programy podstawowe wzajemnie się wspierały i uzupełniały.

ANALIZA PROBLEMU

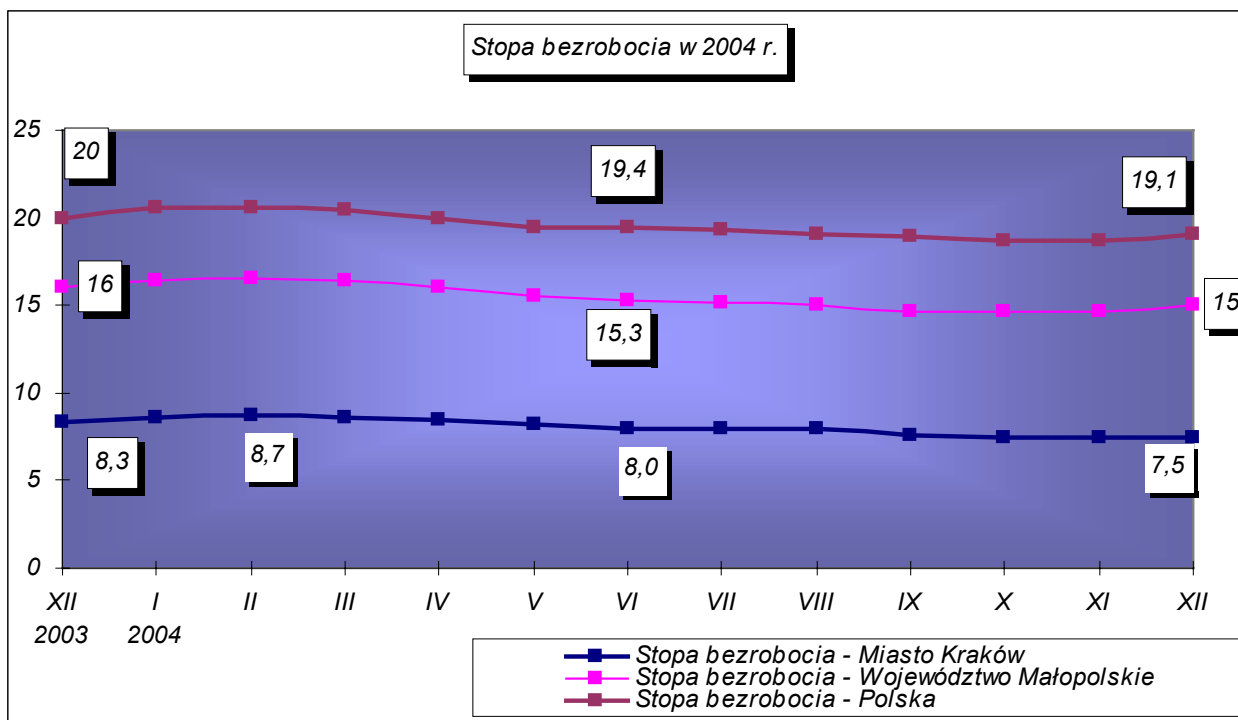


OSOBY ZWALNIANE Z PRACY

OSOBY DOTYCHCZAS NIE

III. Statystyka krakowskiego bezrobocia..

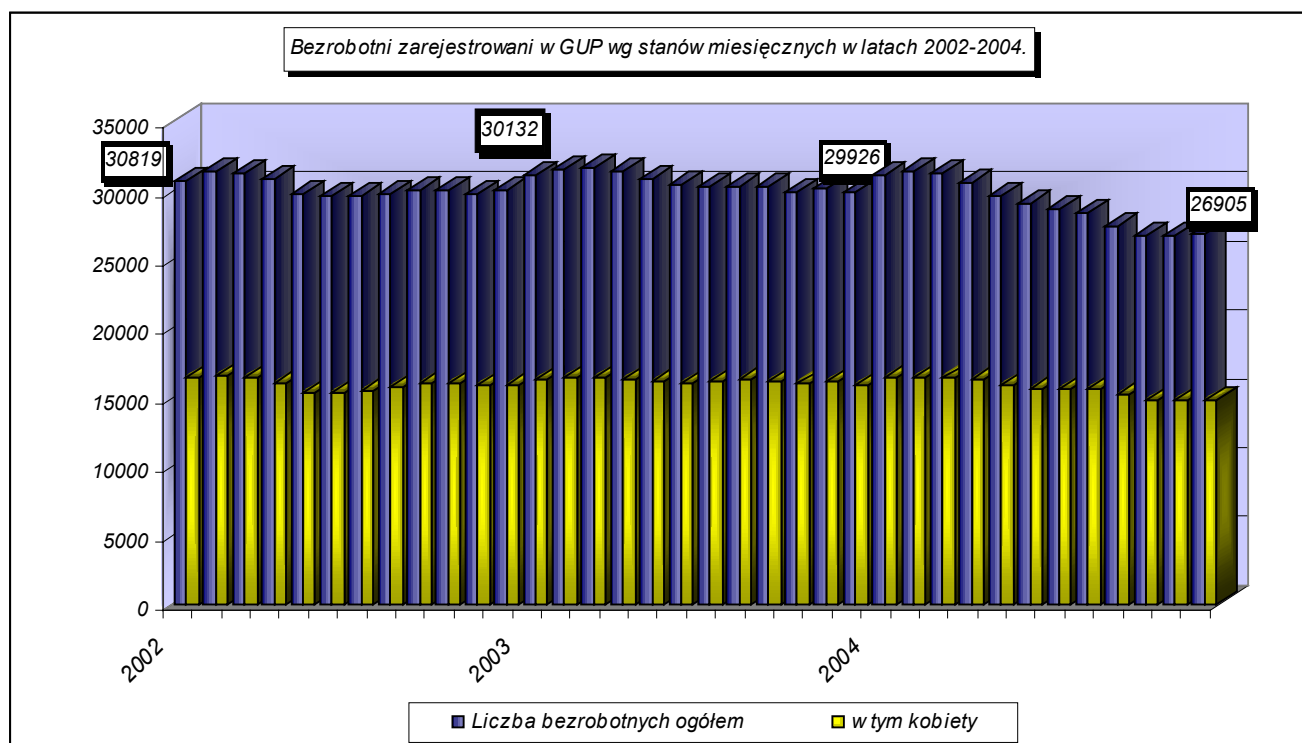
1. Stopa bezrobocia.



W Krakowie, według danych na dzień 31.12.2004 r., stopa bezrobocia rejestrowanego wynosiła 7.5 %. Oznacza to, iż bez pracy pozostawało w tym okresie 26905 osób. Tendencje wzrostowe I kwartału 2004 r. zrównoważył spadek w II i III kwartale spowodowany większym odpływem osób bezrobotnych z rejestrów tut. Urzędu. W porównaniu do innych rynków pracy wskaźnik ten należy do jednych z najniższych w Polsce. Stopa bezrobocia w Krakowie wynosi odpowiednio 39% średniej krajowej i 50% średniej wojewódzkiej.

2. Liczba osób bezrobotnych zarejestrowanych w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie w okresie 2002 r. - 2004 r.

m-c	2002 rok			2003 rok			2004 rok		
	Liczba bezrobotnych ogółem	w tym kobiety	% udział kobiet	Liczba bezrobotnych ogółem	w tym kobiety	% udział kobiet	Liczba bezrobotnych ogółem	w tym kobiety	% udział kobiet
I	30819	16489	53,5%	31114	16291	52,4%	31204	16408	52,58%
II	31451	16598	52,8%	31642	16454	52,0%	31462	16471	52,35%
III	31270	16405	52,5%	31753	16452	51,8%	31260	16401	52,47%
IV	30871	16071	52,1%	31447	16321	51,9%	30682	16275	53,04%
V	29740	15431	51,8%	30879	16149	52,3%	29668	15884	53,54%
VI	29627	15422	52,1%	30453	16072	52,8%	29135	15701	53,89%
VII	29684	15560	52,4%	30299	16190	53,4%	28732	15689	54,60%
VIII	29803	15752	52,9%	30332	16308	53,8%	28455	15596	54,81%
IX	30102	16029	53,3%	30319	16222	53,5%	27525	15179	55,15%
X	30015	16028	53,4%	29887	15989	53,5%	26769	14852	55,48%
XI	29812	15922	53,4%	30197	16133	53,4%	26753	14835	55,45%
XII	30132	15957	53,0%	29926	15930	53,2%	26905	14770	54,90%

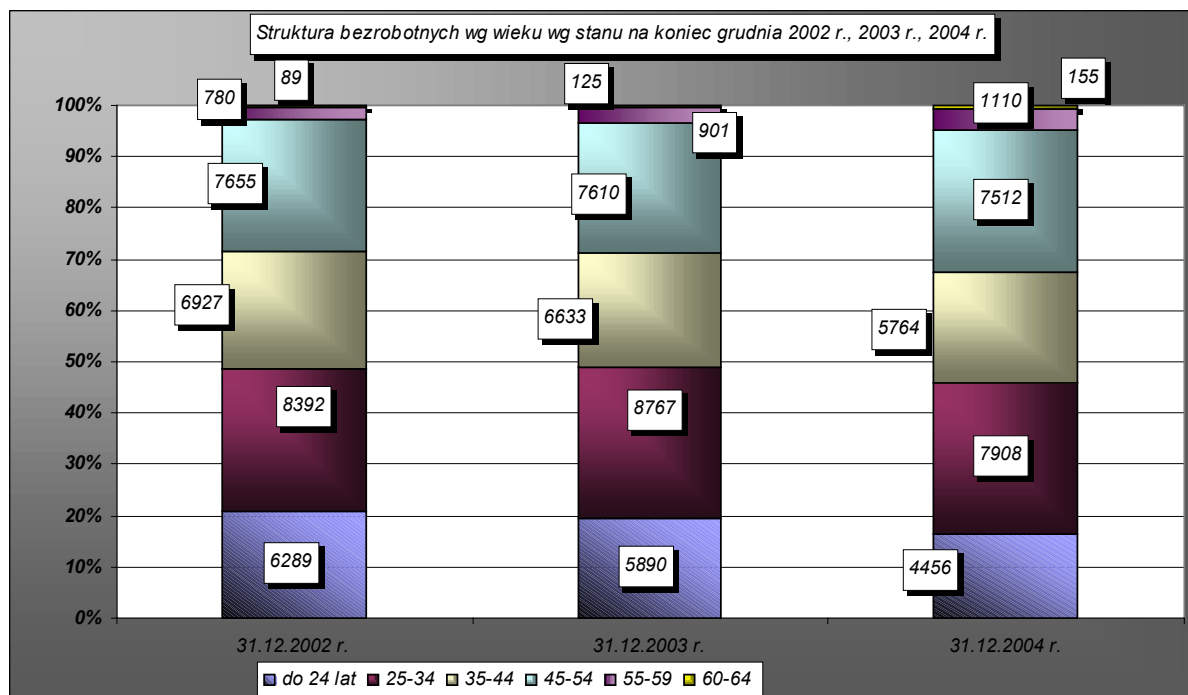


Wg stanu na 31.12.2004 r. w odniesieniu do końca 2003 r. liczba bezrobotnych uległa spadkowi o 10% tj. o 3.021 osób. W pierwszym kwartale 2004 roku dominowała silna

tendencja wzrostowa związana z dużym napływem. W lutym 2004 r. liczba osób bezrobotnych był wyższa o 1.536 osób w porównaniu z końcem 2003 r. Większy odpływ w kwartale II i III zrównoważył ten przyrost i obniżył bezrobocie rejestrowane. Liczba osób pozostających bez pracy zarejestrowanych w GUP w Krakowie osiągnęła wielkość z I kwartału 2001 roku. W strukturze wg płci, kobiety były grupą dominującą, procentowy udział wg stanu na 31.12.2004r. wynosi 54,9%. Wynika z tego, że dynamika odpływu z bezrobocia była wyższa u mężczyzn niż u kobiet i wynosiła odpowiednio 61,6% dla mężczyzn i 38,4% kobiet.

3. Struktura wiekowa bezrobotnych.

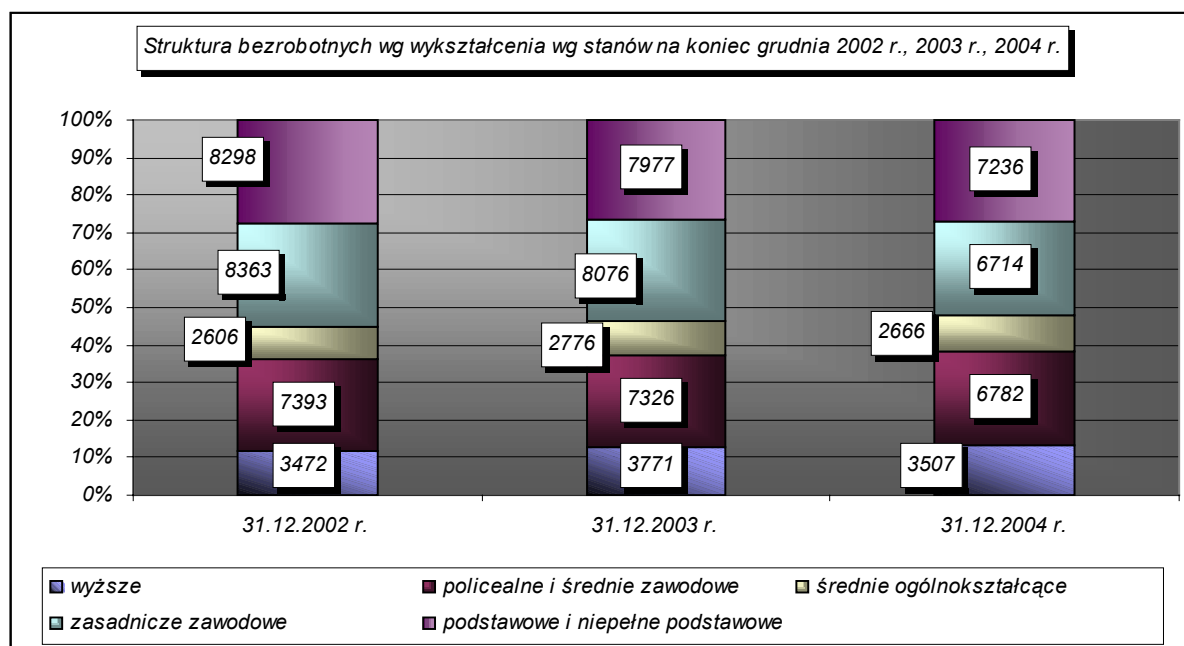
Wiek	stan na	ogółem	struktura	mężczyźni	struktura	kobiety	struktura
		il. os.	w %	il. os.	w %	il. os.	w %
do 24 lat	31.12.2002 r.	6289	20,90%	3061	21,60%	3228	20,20%
	31.12.2003 r.	5890	19,70%	2882	20,60%	3008	18,90%
	31.12.2004 r.	4456	16,56%	2028	16,71%	2428	16,44%
25-34	31.12.2002 r.	8392	27,90%	3692	26,10%	4700	29,50%
	31.12.2003 r.	8767	29,30%	3811	27,20%	4956	31,10%
	31.12.2004 r.	7908	29,39%	3294	27,14%	4614	31,24%
35-44	31.12.2002 r.	6927	23,00%	3052	21,50%	3875	24,30%
	31.12.2003 r.	6633	22,20%	2866	20,50%	3767	23,60%
	31.12.2004 r.	5764	21,42%	2452	20,21%	3312	22,42%
45-54	31.12.2002 r.	7655	25,40%	3683	26,00%	3972	24,90%
	31.12.2003 r.	7610	25,40%	3663	26,20%	3947	24,80%
	31.12.2004 r.	7512	27,92%	3453	28,45%	4059	27,48%
55-59	31.12.2002 r.	780	2,60%	598	4,20%	182	1,10%
	31.12.2003 r.	901	3,00%	649	4,60%	252	1,60%
	31.12.2004 r.	1110	4,13%	753	6,21%	357	2,42%
60-64	31.12.2002 r.	89	0,30%	89	0,60%	0	0,00%
	31.12.2003 r.	125	0,40%	125	0,90%	0	0,00%
	31.12.2004 r.	155	0,58%	155	1,28%	0	0,00%
Razem	31.12.2002 r.	30132	100,00%	14175	100,00%	15957	100,00%
	31.12.2003 r.	29926	100,00%	13996	100,00%	15930	100,00%
	31.12.2004 r.	26905	100,00%	12135	100,00%	14770	100,0%



W porównaniu do roku 2002 i 2003 widoczny jest spadek w liczebności osób bezrobotnych do 24 roku życia, który wynosi odpowiednio ponad 4% i ponad 3%. Najliczniejszą grupę bez pracy reprezentują osoby w przedziale wiekowym 25-34 rok życia. Stanowią one ~ 30% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. Z danych statystycznych wynika, że w tej grupie wiekowej, w porównaniu do ogółu zarejestrowanych, bezrobocie dotyka w większym stopniu kobiety. Równie liczną grupą osób pozostających bez pracy są osoby w przedziale wiekowym 45-55 lat. Najmniejszą zbiorowość stanowią bezrobotni w wieku przedemerytalnym, tzn. 55 lat i więcej.

4. Struktura bezrobotnych wg wykształcenia.

wykształcenie		ogółem		mężczyźni		kobiety	
		il. os.	w %	il. os.	w %	il. os.	w %
wyższe	31.12.2002 r.	3472	11,50%	1409	9,90%	2063	12,90%
	31.12.2003 r.	3771	12,60%	1471	10,50%	2300	14,40%
	31.12.2004 r.	3507	13,03%	1316	10,84%	2191	14,83%
policealne i średnie zawodowe	31.12.2002 r.	7393	24,50%	3098	21,90%	4295	26,90%
	31.12.2003 r.	7326	24,50%	3092	22,10%	4234	26,60%
	31.12.2004 r.	6782	25,21%	2735	22,54%	4047	27,40%
Średnie ogólnokształcące	31.12.2002 r.	2606	8,70%	657	4,60%	1949	12,20%
	31.12.2003 r.	2776	9,30%	773	5,50%	2003	12,60%
	31.12.2004 r.	2666	9,91%	716	5,90%	1950	13,20%
zasadnicze zawodowe	31.12.2002 r.	8363	27,80%	4810	33,90%	3553	22,30%
	31.12.2003 r.	8076	27,00%	4628	33,10%	3448	21,60%
	31.12.2004 r.	6714	24,95%	3726	30,70%	2988	20,23%
Podstawowe i niepełne podstawowe	31.12.2002 r.	8298	27,50%	4201	29,60%	4097	25,70%
	31.12.2003 r.	7977	26,70%	4032	28,80%	3945	24,80%
	31.12.2004 r.	7236	26,89%	3642	30,01%	3594	24,33%
Razem	31.12.2002 r.	30132	100,00%	14175	100,00%	15957	100,00%
	31.12.2003 r.	29926	100,00%	13996	100,00%	15930	100,00%
	31.12.2004 r.	26905	100,00%	12135	100,00%	14770	100,00%

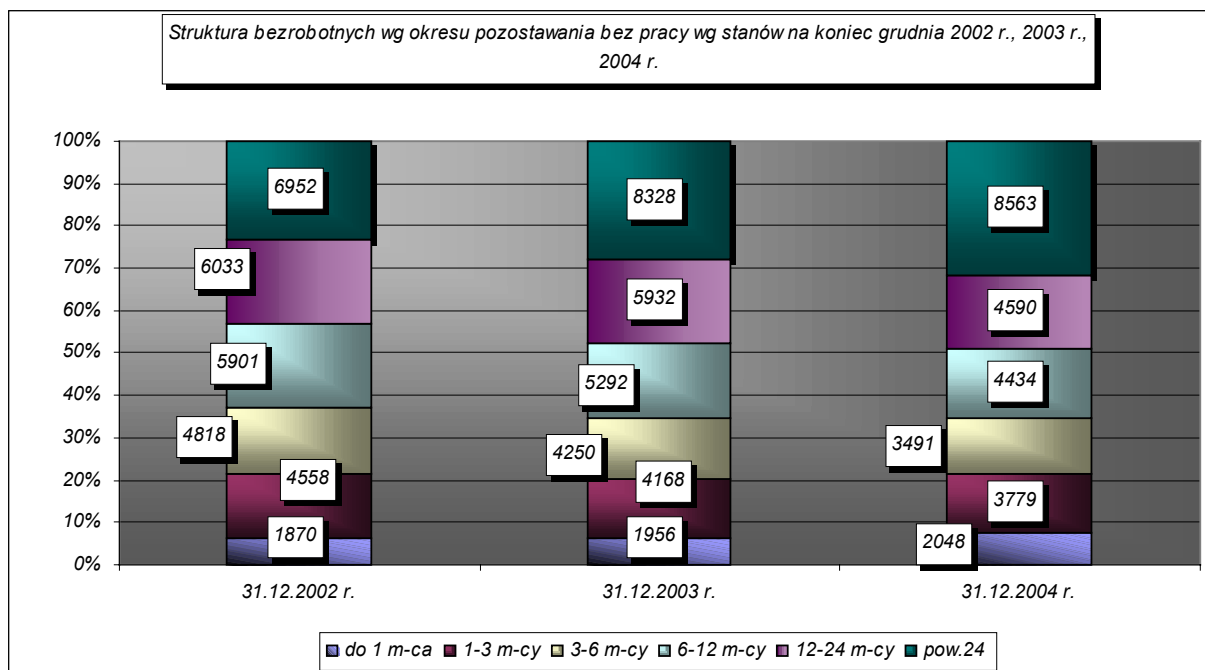


Nadal najliczniejszą grupę wśród bezrobotnych stanowią bezrobotni o niskich kwalifikacjach zawodowych tj. z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym. Stanowią oni ~27% ogółu zarejestrowanych. Równie liczną grupą /~25%/ są bezrobotni z wykształceniem zasadniczym zawodowym. W badanym

okresie widoczny jest przyrost w grupie bezrobotnych z wykształceniem wyższym i z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym. Biorąc pod uwagę płeć zarejestrowanych bezrobotnych, podział kształtuje się także na takim samym poziomie, jak w roku ubiegłym. Kobiety z wykształceniem policealnym i średnim zawodowym są najliczniejszą grupą i stanowią 27,4% ogółu zarejestrowanych kobiet, w grupie zarejestrowanych mężczyzn dominującym wykształceniem jest zasadnicze zawodowe 30,7%.

5. Struktura bezrobotnych wg czasu pozostawania bez pracy.

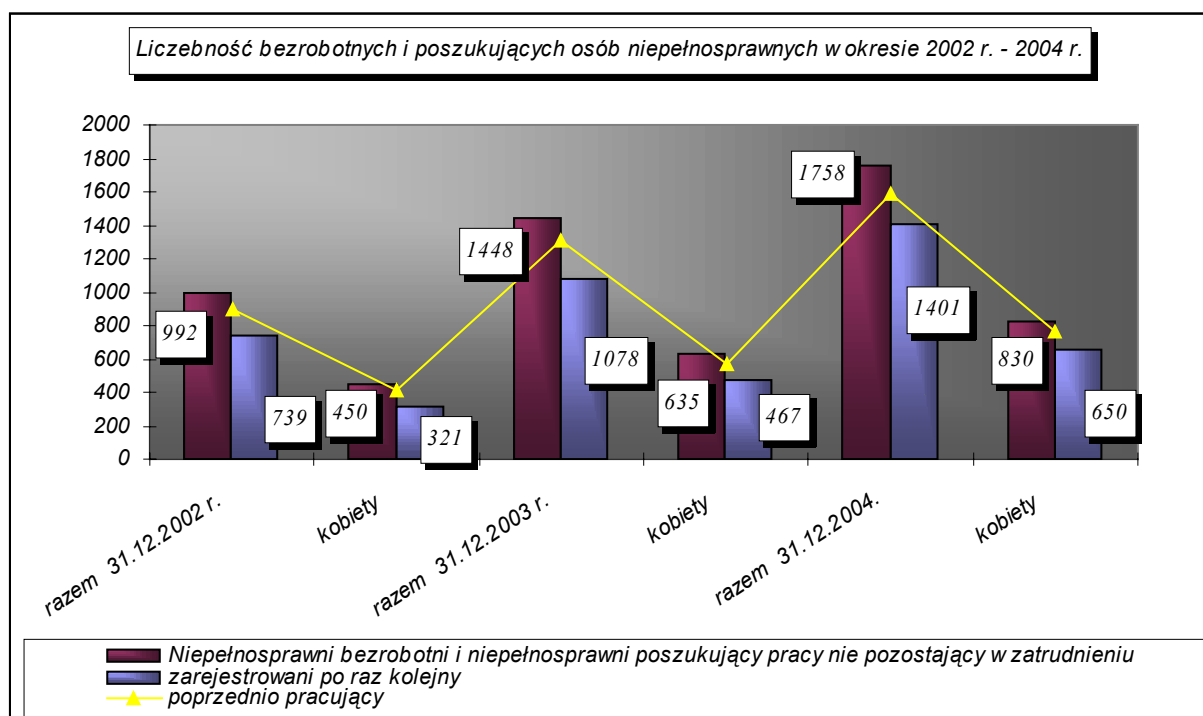
czas pozostawania bez pracy							
(w m-cach)	stan na	Ogółem		mężczyźni		kobiety	
		il. os.	w %	il. os.	w %	il. os.	w %
Do 1 m-ca	31.12.2002 r.	1870	6,20%	1084	7,70%	786	4,90%
	31.12.2003 r.	1956	6,50%	1100	7,90%	856	5,40%
	31.12.2004 r.	2048	7,61%	1135	9,35%	913	6,18%
1-3 m-cy	31.12.2002 r.	4558	15,10%	2314	16,30%	2244	14,10%
	31.12.2003 r.	4168	13,90%	2145	15,30%	2023	12,70%
	31.12.2004 r.	3779	14,05%	1879	15,48%	1900	12,86%
3-6 m-cy	31.12.2002 r.	4818	16,00%	2225	15,70%	2593	16,30%
	31.12.2003 r.	4250	14,20%	2032	14,50%	2218	13,90%
	31.12.2004 r.	3491	12,98%	1591	13,11%	1900	12,86%
6-12 m-cy	31.12.2002 r.	5901	19,60%	3075	21,70%	2826	17,70%
	31.12.2003 r.	5292	17,70%	2654	19,00%	2638	16,60%
	31.12.2004 r.	4434	16,48%	2074	17,09%	2360	15,98%
12-24 m-cy	31.12.2002 r.	6033	20,00%	2894	20,40%	3139	19,70%
	31.12.2003 r.	5932	19,80%	2714	19,40%	3218	20,20%
	31.12.2004 r.	4590	17,06%	2016	16,61%	2574	17,43%
pow.24	31.12.2002 r.	6952	23,10%	2583	18,20%	4369	27,40%
	31.12.2003 r.	8328	27,80%	3351	23,90%	4977	31,20%
	31.12.2004 r.	8563	31,83%	3440	28,35%	5123	34,69%
Razem	31.12.2002 r.	30132	100,00%	14175	100,00%	15957	100,00%
	31.12.2003 r.	29926	100,00%	13996	100,00%	15930	100,00%
	31.12.2004 r.	26905	100,00%	12135	100,0%	14770	100,00%



Analizując powyższe dane stwierdzamy, że w porównaniu z końcem grudnia 2002 i 2003 roku zwiększył się udział pozostających bez pracy powyżej dwóch lat odpowiednio o 8,73 i 4,03 punkty procentowe. Wzrost ten dotyczy zarówno kobiet jak i mężczyzn. Wg stanu na 31.12.2004 r. 48,89% wszystkich zarejestrowanych bezrobotnych pozostaje bez pracy ponad rok czasu. Jest to tendencja wzrostowa.

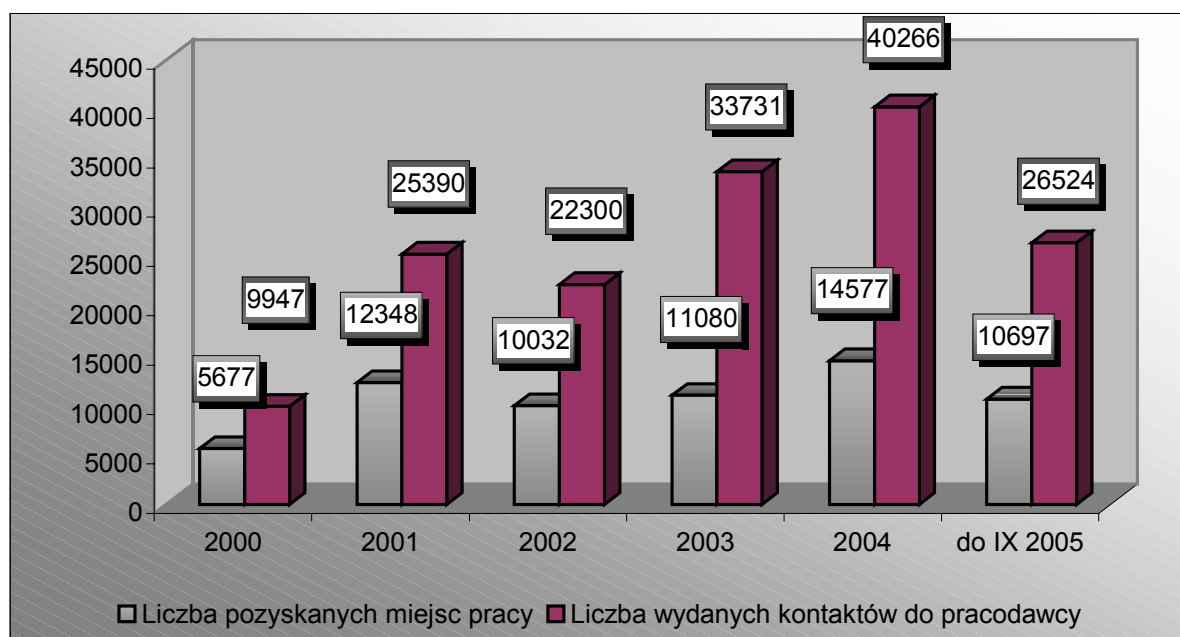
6. Liczebność osób niepełnosprawnych bezrobotnych i niepełnosprawnych poszukujących wg stanu na koniec roku 2002, 2003 i 2004.

Wyszczególnienie	Stan na 31.12.2002 r.		Stan na 31.12.2003 r.		Stan na 31.12.2004.	
	razem	kobiety	razem	kobiety	razem	kobiety
Niepełnosprawni bezrobotni	491	271	755	375	1075	581
Dynamika	100,00%	100,00%	153,80%	138,40%	142,38%	154,93%
Zarejestrowani po raz kolejny	384	195	595	286	867	464
poprzednio pracujący	454	253	686	350	986	544
Niepełnosprawni poszukujący pracy nie pozostający w zatrudnieniu	501	179	693	260	683	249
dynamika	100,00%	100,00%	138,30%	145,30%	98,56%	95,77%
zarejestrowani po raz kolejny	355	126	483	181	534	186
poprzednio pracujący	442	157	618	216	605	216



Wg stanu na dzień 31.12.2004 roku w tut. Urzędzie zarejestrowanych było 1.758 osób niepełnosprawnych, w tym 1.075 osób na statusie bezrobotnego i 683 osoby poszukujące pracy nie pozostające w zatrudnieniu. Oznacza to, że w stosunku do końca 2003 r. liczba osób niepełnosprawnych uległa wzrostowi o 21,4% tj. o 310 osób, a w odniesieniu do 2002 r. wzrost wyniósł odpowiednio 77,2%. Grupą gdzie odnotowano zdecydowanie wyższą dynamikę we wzroście liczebności są osoby niepełnosprawne ze statusem osoby bezrobotnej.

7. Punkty szybkiego pośrednictwa pracy typu „NON STOP PRACA”.



W ciągu ostatnich pięciu lat z usług pośrednictwa pracy Non Stop Praca skorzystało 37394 osoby poszukujące pracy. Analizując wykres można zauważyć trzy okresy w liczbie wydawanych kontaktów do pracodawcy powiązane z okresem powstawania nowych pośrednictw. Pierwszy punkt Non Stop Praca powstał przy ul. Mrozowej 29 w lutym 2000 roku w okresie największych zwolnień w Hucie im. Tadeusza Sędzimir i w ciągu tego zostało wydanych 9947 kontaktów do pracodawców. Drugi otwarty punkt Giełdy Pracy Non Stop w styczniu 2001 roku przy ul. Miśnieńskiej 58 spowodował ponad dwukrotny wzrost w łącznej liczbie wydawanych kontaktów do pracodawcy. W marcu 2003 roku otwarto trzecie stanowisko Non Stop Praca przy ul. Montelupich 3 i od tego momentu można zauważyć prawie czterokrotny wzrost w łącznej liczbie wydawanych kontaktów do pracodawcy w stosunku do roku 2000. Powyższy schemat przedstawia bezpośrednią zależność pomiędzy otwieranymi punktami Non Stop Praca, a liczbą wydawanych kontaktów do pracodawcy z równoczesnym uwzględnieniem liczby pozyskanych wolnych miejsc pracy w poszczególnych latach. Ta zależność wskazuje na potrzebę otwierania kolejnych punktów celem przybliżenia usługi pośrednictwa pracy do mieszkańców kolejnych dzielnic miasta Krakowa.

IV. Cele główne, cele szczegółowe, przewidziane działania.

Cel główny:

1. Przeciwdziałanie bezrobociu.

Cel szczegółowy:

- 1.1 Stworzenie instrumentów wspierających wzrost aktywności wśród osób bezrobotnych w poszukiwaniu pracy.

Działania:

- 1.1.1. Organizowanie warsztatów poszukiwania pracy.
- 1.1.2. Promowanie ofert z sieci EURES.
- 1.1.3. Organizacja spotkań z pedagogami.
- 1.1.4. Wspierania tworzenia Szkolnych Ośrodków Kariery (SzOK).
- 1.1.5. Współpraca ze szkołami w zakresie określenia kierunków kształcenia.
- 1.1.6. Promocja wolontariatu.
- 1.1.7. Informacje o tendencjach na lokalnym rynku pracy.
- 1.1.8. Współpraca z MOPS.
- 1.1.9. Utworzenia w gimnazjach doradztwa zawodowego.

Cel szczegółowy:

- 1.2 Rozwój kwalifikacji zawodowych.

Działania:

- 1.2.1 Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy.
- 1.2.2 Badanie rynku pracy w celu stworzenia właściwej tematyki szkoleń.
- 1.2.3 Organizacja szkoleń zawodowych.
- 1.2.4 Informowanie bezrobotnych o możliwych formach wsparcia instrumentami rynku pracy.
- 1.2.5 Pozyskiwanie innych źródeł finansowania szkoleń.

Cel szczegółowy:

1.3 Wspieranie w tworzeniu nowych miejsc pracy.

Działania:

- 1.3.1 Wykorzystanie monitoringu zawodów do efektywnego ukierunkowanego wsparcia.
- 1.3.2 Organizowanie staży zawodowych, prac interwencyjnych, przygotowań zawodowych.
- 1.3.3 Pozyskiwanie innych źródeł finansowania nowych miejsc pracy.
- 1.3.4 Pomoc w rekrutacji i zatrudnieniu pracowników.
- 1.3.5 Współdziałanie w organizacji krakowskich targów i giełd pracy.

Cel szczegółowy:

1.4 Przybliżenie usług Grodzkiego Urzędu Pracy do bezrobotnych mieszkańców Krakowa.

Działania:

- 1.4.1 Utworzenie dodatkowych punktów „Non Stop Praca”.
- 1.4.2 Informacje dla osób zainteresowanych tworzeniem MŚP i ekonomią społeczną.
- 1.4.3 Utworzenie Centrum Usług Doradczych.
- 1.4.4 Promocja usług Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Cel szczegółowy:

1.5 Dążenie do zapewnienia równości szans na rynku pracy.

Działania:

- 1.5.1 Wykorzystanie narzędzi ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o zatrudnieniu socjalnym.
- 1.5.2 Pozyskiwanie ofert pracy.
- 1.5.3 Poradnictwo zawodowe.
- 1.5.4 Refundowanie kosztów opieki nad dzieckiem do 7 lat.
- 1.5.5 Pozyskiwanie dodatkowych środków na tworzenie nowych miejsc pracy i organizowanie szkoleń.

Cel szczegółowy:

1.6 Działania osłonowe.

Działania:

1.6.1 Wypłata świadczeń wynikających z ustawy.

1.6.2 Gwarantowanie bezpłatnej służby zdrowia.

Cel główny:

2. Upowszechnienie gospodarki społecznej.

Cel szczegółowy:

2.1 Kształtowanie świadomości znaczenia gospodarki społecznej dla rynku pracy.

Działania:

2.1.1 Kształtowanie zrozumienia i wsparcia ze strony administracji publicznej.

2.1.2 Kształtowanie zrozumienia wśród przedsiębiorców – upowszechnienie postaw społecznej odpowiedzialności biznesu.

2.1.3 Integrowanie środowiska niekomercyjnych organizacji rynku pracy.

2.1.4 Promocja spółdzielni socjalnych.

Cel szczegółowy:

2.2 Wypracowanie narzędzi gospodarki społecznej na rynku pracy

Działania:

2.2.1 Opracowanie aktualnego kompendium metod i standardów działania.

2.2.2 Zainicjowanie współpracy organizacji, biznesu i administracji w dziedzinie nowoczesnych metod restrukturyzacji zatrudnienia.

Cel szczegółowy:

2.3 Wypracowanie formuły partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy.

Działania:

2.3.1 Zorganizowanie wspólnego systemu szkoleń dla służb zatrudnienia i organizacji świadczących takie usługi.

2.3.2 Skuteczne wykorzystanie szans związanych ze sposobem realizacji programu Equal.

3. Promocja postaw przedsiębiorczych na lokalnym rynku pracy.

Cel szczegółowy:

3.1 Promocja postaw przedsiębiorczych wśród osób bezrobotnych.

Działania:

3.1.1 Organizacja szkoleń dla osób zamierzających otworzyć działalność gospodarczą.

3.1.2 Informacje o możliwych formach wsparcia przedsiębiorczości.

Cel szczegółowy:

3.2 Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz innowacyjności.

Działania:

3.2.1 Promocja dobrych praktyk w zakresie propagowania samozatrudnienia.

3.2.2 Analiza potrzeb szkoleniowych.

Cel szczegółowy:

3.3 Wspieranie spójności i integracji społecznej oraz zwalczanie wykluczenia społecznego.

Działania:

3.3.1 Budowa partnerstw lokalnych.

3.3.2 Współpraca w ramach istniejących sieci i projektów.

V. Opis programu.

Cel główny:

1. Przeciwdziałanie bezrobociu.

Cel szczegółowy:

1.1 Stworzenie instrumentów wspierających wzrost aktywności wśród osób bezrobotnych w poszukiwaniu pracy.

Przeprowadzona analiza problemu wykazała potrzebę podjęcia działań, które w znacznym stopniu przyczynią się do wzrostu aktywności w poszukiwaniu pracy wśród osób bezrobotnych. W szczególnie trudnej sytuacji znajdują się osoby młode kończące edukację, które w wyniku braku odpowiednich kwalifikacji zawodowych i doświadczenia, wysokiej konkurencji i braku umiejętności poruszania się po rynku pracy rejestrują się jako osoby bezrobotne w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie (GUP). Również niewłaściwy wybór zawodu jest istotnym powodem generowania bezrobocia. Często zdarza się, że osoby młode w wyborze swojego przyszłego zawodu kierują się czynnikami takimi jak: bliskość szkoły, sugestie kolegów czy rodziców. Podjęte działania mają na celu jak najwcześniejszą interwencję. Już na etapie wyboru szkoły, czy dalszego kształcenia przewidziane jest udzielenie informacji o tendencjach na lokalnym rynku pracy, która pomoże w dokonaniu trafnego wyboru zawodu. Istotnym również problemem jest brak umiejętności poruszania się po rynku pracy przez absolwentów, stąd konieczne jest zorganizowanie warsztatów poszukiwania pracy, wspieranie tworzenia Szkolnych Ośrodków Kariery (SzOK), utworzenia w gimnazjach doradztwa zawodowego oraz spotkań z pedagogami szkolnymi. Problemy na które napotykają osoby zwalniane z zakładów pracy w poszukiwaniu nowego pracodawcy można sklasyfikować jako: nieaktualne kwalifikacje, brak nowych miejsc pracy, a co się z tym wiąże brak ofert pracy w GUP. Obie grupy bezrobotnych cechuje w późniejszym etapie brak motywacji czy zniechęcenie do dalszego poszukiwania pracy.

CEL SZCZEGÓŁOWY

1.1 Stworzenie instrumentów wspierających wzrost aktywności wśród osób bezrobotnych w poszukiwaniu pracy.

DZIAŁANIE	OPIS DZIAŁANIA	INSTYTUCJA ODPOWIEDZIALNA <i>PARTNER</i>	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
1.1.1 Organizowanie warsztatów poszukiwania pracy.	Warsztaty mają polegać na wyposażeniu uczestników w narzędzia, dzięki którym nabędą oni niezbędną wiedzę o sposobach poruszania się po rynku pracy, poszukiwania i jej utrzymania, uzyskania kluczowych umiejętności praktycznych (pisanie CV i listu motywacyjnego) poprawy wizerunku własnego uczestników, zwiększenia koncentracji i zaangażowania w poszukiwaniu pracy oraz przewyciężenia pasywności i wzrostu poczucia własnej wartości.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Fundusz Pracy, Budżet GUP
1.1.2 Promowanie ofert z sieci EURES.	Wspieranie aktywności w dziedzinie zatrudnienia na poziomie międzynarodowym i transgranicznym. Sieć EURES nastawiona jest na informowanie, doradztwo i wspomaganie poszukujących pracy z Europejskiego Obszaru Gospodarczego, którzy chcą pracować w innym kraju członkowskim oraz pracodawców, którzy chcą rekrutować pracowników z innych krajów członkowskich.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Fundusz Pracy, Budżet GUP
1.1.3 Organizacja spotkań z pedagogami.	Na spotkaniach prowadzonych przez doradców zawodowych pedagogom szkolnym zostanie przekazana wiedza celem rozpowszechnienia jej wśród młodzieży szkolnej. Podczas spotkań zostaną poruszone tematy poprawnego pisania CV i listu motywacyjnego, sposobów poszukiwania pracy i autoprezentacji.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Fundusz Pracy, Budżet GUP
1.1.4 Wspierania tworzenia Szkolnych Ośrodków Kariery (SzOK).	Rozpoczęty proces tworzenia SzOK-ów przez dyrektorów szkół stanowi odpowiedź na sytuację zaistniałą na rynku pracy. Jest to działanie skierowane na najwcześniejszą interwencję wśród uczniów szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych w procesie kształcenia postaw do pracy, w wyborze przyszłego zawodu.	Szkoły Wydział Edukacji UM, Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżety własne szkół, Fundusz Pracy
1.1.5 Współpraca ze szkołami w zakresie określenia kierunków kształcenia.	<ul style="list-style-type: none"> - opiniowanie przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie propozycji utworzenia nowych kierunków w szkołach ponadgimnazjalnych - opiniowanie przez Powiatową Radę Zatrudnienia propozycji utworzenia nowych kierunków w szkołach ponadgimnazjalnych 	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie Powiatowa Rada Zatrudnienia	

1.1.6 Promocja wolontariatu.	Wolontariat jest szczególnie dobrą formą zdobycia doświadczenia zawodowego przez studentów i absolwentów. Będąc wolontariuszem można zdobyć umiejętność współpracy w grupie, poznać swoje mocne i słabe strony, rozwinąć wiedzę zdobytą w szkole i zdobyć praktyczne umiejętności. Jest to więc trening przed podjęciem pracy zarobkowej, po którym można zaoferować potencjalnemu pracodawcy doświadczenie i pokazać, że praca to coś więcej niż źródło pieniędzy.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Fundusz Pracy, Budżet GUP
1.1.7 Informacje o tendencjach na lokalnym rynku pracy.	Publikowane informacje mają na celu dopomóc w wyborze przyszłego zawodu czy też przekwalifikowania się z zawodu nadwyżkowego na zawód poszukiwany na rynku pracy.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Fundusz Pracy Budżet GUP
1.1.8 Współpraca z MOPS.	Realizacja programów lokalnych i regionalnych oraz współorganizowanie prac społecznie użytecznych.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie, Wojewódzki Urząd Pracy	Fundusz Pracy
1.1.9 Utworzenie w gimnazjach doradztwa zawodowego.	Dzięki kontaktowi z doradcą zawodowym uczeń gimnazjum będzie posiadał niezbędne informacje o tendencjach na lokalnym rynku pracy, które winny mu ułatwić kontynuację nauki pod potrzeby rynku pracy.	Wydział Edukacji Urzędu Miasta Krakowa	Budżet UMK

Monitoring i ewaluacja programu.

DZIAŁANIE	HARMONOGRAM REALIZACJI	MONITORING (MIERNIKI)	WSKAŹIK EWALUACJI PROGRAMU	SPOSÓB SPRAWOZDANIA	NAKLĄDY FINANSOWE W UKŁADZIE ROCZNYM	ŁĄCZNE NAKŁADY FINANSOWE
1.1.1 Organizowanie warsztatów poszukiwania pracy.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba osób Liczba edycji	Co najmniej 10% uczestników warsztatów zostanie wyłączonych z ewidencji	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.1.2 Promowanie ofert z sieci EURES.	Od 2006 roku działanie ciągle		Podniesienie poziomu wiedzy o ofertach z sieci EURES		Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.1.3 Organizacja spotkań z pedagogami.	Od 2006 roku działanie ciągle	Ilość spotkań	Przynajmniej 2 razy w roku	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.1.4 Wspierania tworzenia Szkolnych Ośrodków Kariery (SzOK).	Od 2006 roku działanie ciągle	Ilość opinii	Wg potrzeb	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.1.5 Współpraca ze szkołami w zakresie określenia kierunków kształcenia.	Od 2006 roku działanie ciągle	Ilość opinii	Wg potrzeb	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.1.6 Promocja wolontariatu.	Od 2006 roku działanie ciągle		Podniesienie poziomu wiedzy o wolontariacie		Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.1.7 Informacje o tendencjach na lokalnym rynku pracy.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba opracowań	Nie mniej niż 2	Sprawozdanie roczne i półroczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.1.8 Współpraca z MOPS.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba osób korzystających z programów	Docelowo do 1% średnio rocznej liczby bezrobotnych uczestniczy w programach realizowanych z MOPS	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.1.9 Utworzenie w gimnazjach doradztwa zawodowego	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba osób korzystających z konsultacji	Wg potrzeb	Sprawozdanie roczne	Siły własne UMK	Siły własne UMK

Cel szczegółowy:

1.2 Rozwój kwalifikacji zawodowych.

Częstą barierą utrudniającą powrót na rynek pracy przed którą stają osoby bezrobotne są nieaktualne kwalifikacje zawodowe i koszty związane z ich aktualizacją. Wysoka konkurencja na krakowskim rynku pracy wymaga nieustannego inwestowania we własne kwalifikacje, ciągłego ich podnoszenia i dostosowania co wiąże się z kosztami, którym niejednokrotnie pracodawcy z powodu słabej kondycji finansowej firmy nie są w stanie podołać. Stąd osoby zwalniane z zakładów pracy i rejestrujące się w Urzędzie Pracy mają duży problem ze znalezieniem stanowiska pracy na którym wymagane są aktualne kwalifikacje, a to z kolei wpływa na długość pozostawania w rejestrach tut. Urzędu i skutkuje dalszymi brakami w rozwoju zawodowym.

Podjęte działania w Projekcie mają przeciwdziałać takiemu zjawisku. Wprowadzenie narzędzia monitorowania zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy oraz badania rynku pracy czyli utrzymywania kontaktu z pracodawcami celem przekwalifikowania bezrobotnych pod kątem ich oczekiwań, pozwoli na stworzenie właściwej tematyki szkoleń zawodowych. Działanie to dodatkowo umożliwi natychmiastową reakcję na dostosowanie rozwoju kwalifikacji zawodowych osób szkolonych, na zmiany zachodzące na krakowskim rynku pracy dotyczące zapotrzebowania na danych specjalistów. Również takie działanie pozwoli na bardziej efektywne wykorzystanie środków z Funduszu Pracy przeznaczonych na ten cel, a sami bezrobotni otrzymają szkolenia zawodowe dostosowane do oczekiwań pracodawców co zaowocuje spadkiem liczby bezrobotnych.

CEL SZCZEGÓŁOWY:

1.2 Rozwój kwalifikacji zawodowych.

DZIAŁANIE	OPIS DZIAŁANIA	INSTYTUCJA ODPOWIEDZIALNA <i>PARTNER</i>	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
1.2.1 Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy.	Prowadzenie tego działania pozwoli na zwiększenie efektywności kształcenia zawodowego ze względu na jego odniesienie do potrzeb lokalnego rynku pracy	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet GUP
1.2.2 Badanie rynku pracy w celu stworzenia właściwej tematyki szkoleń.	Współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami w celu wypracowania właściwej tematyki szkoleń adekwatnych do potrzeb rynku pracy.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie <i>Samorząd Gospodarczy, Pracodawcy</i>	Budżet GUP, Fundusz Pracy
1.2.3 Organizacja szkoleń zawodowych.	Szkolenia mają na celu ponowne wprowadzenie osób bezrobotnych na rynek pracy z nowymi lub zaktualizowanymi kwalifikacjami.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Fundusz Pracy, PFRON, EFS
1.2.4 Informowanie bezrobotnych o możliwych formach wsparcia instrumentami rynku pracy.	Dotarcie do osób bezrobotnych z informacjami o możliwych formach wsparcia instrumentami rynku pracy poprzez informacje zamieszczane na terenie Urzędu, portalu internetowym GUP,	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet GUP, Fundusz Pracy
1.2.5 Pozyskiwanie innych źródeł finansowania szkoleń.	Uczestnictwo w projektach współfinansowanych ze środków EFS w ramach SPO RZL	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	fundusze zewnętrzne (np. EFS, PFRON)

Monitoring i ewaluacja programu.

DZIAŁANIE	HARMONOGRAM REALIZACJI	MONITORING (MIERNIKI)	EWALUACJA PROGRAMU	SPOSÓB SPRAWOZDANIA	NAKLĄDY FINANSOWE W UKŁADZIE ROCZNYM	ŁĄCZNE NAKŁADY FINANSOWE
1.2.1 Monitoring zawodów deficytowych i nadwyżkowych na lokalnym rynku pracy.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba raportów	2 x w roku	Raport diagnostyczny Raport prognostyczny	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.2.2 Badanie rynku pracy w celu stworzenia właściwej tematyki szkoleń.	Od 2006 roku działanie ciągle	Raport z monitoringu zawodów nadwyżkowych i deficytowych	Dopasowanie właściwej tematyki szkoleń.	Plany szkoleniowe	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.2.3 Organizacja szkoleń zawodowych.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba osób Liczba szkoleń Efektywność zatrudnieniowa	Do 5% ogółu bezrobotnych zostanie objętych szkoleniami Stopa ponownego zatrudnienia nie mniejsza niż 30%	Sprawozdanie roczne i półroczne Wskaźniki efektywności 2 razy w roku (kwiecień, październik)	W ramach przyznanego limitu z Funduszu Pracy, oraz innych pozyskanych funduszy	Suma rocznych wydatków
1.2.4 Informowanie bezrobotnych o możliwych formach wsparcia instrumentami rynku pracy.	Od 2006 roku działanie ciągle		Podniesienie poziomu wiedzy o możliwych formach wsparcia		Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.2.5 Pozyskiwanie innych źródeł finansowania szkoleń.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba projektów	Nie mniej niż 2 w roku współfinansowanych lub finansowanych z innych źródeł niż FP	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP

Cel szczegółowy:

1.3 Wspieranie w tworzeniu nowych miejsc pracy.

Jednym z czynników wzmacniających konkurencyjność rynku pracy jest zachęcenie pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy. Działanie to jest już realizowane przez Grodzki Urząd Pracy w Krakowie jako zadanie bezpośrednio wynikające z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy w formie organizowania subsydiowanego zatrudnienia.

Zespół powołany do pracy nad niniejszym Projektem zwrócił szczególną uwagę na aspekt świadczenia usług pracodawcom zamierzającym stwarzać nowe miejsca pracy. W tym celu zostanie podjęte działanie informacyjne, które umożliwi wykorzystanie monitoringu zawodów do efektywnego ukierunkowanego wsparcia pracodawców którzy zamierzają podjąć lub rozszerzyć działalność gospodarczą. Ponadto zostanie zaproponowana pomoc w procesie rekrutacji pracowników przez wyspecjalizowanych w tej dziedzinie doradców zawodowych i pośredników pracy.

Istotnym elementem jest organizacja krakowskich targów i giełd pracy. Zorganizowanie takich spotkań osobom oferującym pracę i poszukującym jej będzie miało podwójne znaczenie, ponieważ uświadomi pracodawcom dostępność do wykwalifikowanej siły roboczej i kadry menedżerskiej, a po wtóre uświadomi osobom poszukującym pracy zmiany zachodzące w danym zawodzie i konieczność ustawicznego podnoszenia swoich kwalifikacji.

CEL SZCZEGÓŁOWY:

1.3 Wspieranie w tworzeniu nowych miejsc pracy.

DZIAŁANIE	OPIS DZIAŁANIA	INSTYTUCJA ODPOWIEDZIALNA PARTNER	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
1.3.1 Wykorzystanie monitoringu zawodów do efektywnego ukierunkowanego wsparcia.	Informacja o liczbie osób zarejestrowanych w GUP w danym zawodzie poszukiwanym przez pracodawcę.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie <i>Samorząd Gospodarczy, Pracodawcy</i>	Fundusz Pracy, Budżet GUP
1.3.2 Organizowanie staży zawodowych, prac interwencyjnych, przygotowań zawodowych.	Działanie to pozwoli pracodawcom na utworzenie nowego miejsca pracy przez co umożliwi rozwój firmy, a bezrobotnemu na podniesienie czy też nabycie nowych kwalifikacji.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Fundusz Pracy
1.3.3 Pozyskiwanie innych źródeł finansowania nowych miejsc pracy.	Uczestnictwo w projektach współfinansowanych ze środków EFS w ramach SPO RZL	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	fundusze zewnętrzne (np. EFS)
1.3.4 Pomoc w rekrutacji i zatrudnieniu pracowników.	Pomoc w doborze na życzenie pracodawcy pracowników przeprowadzonym przez doradców zawodowych i pośredników pracy GUP.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet GUP
1.3.5 Współdziałanie w organizacji krakowskich targów i giełd pracy.	Organizacja spotkań pozwoli na konfrontację pracodawców i osób poszukujących pracy.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie <i>Pracodawcy i inne instytucje i organizacje</i>	Budżet GUP

Monitoring i ewaluacja programu.

DZIAŁANIE	HARMONOGRAM REALIZACJI	MONITORING (MIERNIKI)	EWALUACJA PROGRAMU	SPOSÓB SPRAWOZDANIA	NAKLADY FINANSOWE W UKŁADZIE ROCZNYM	ŁĄCZNE NAKLADY FINANSOWE
1.3.1 Wykorzystanie monitoringu zawodów do efektywnego ukierunkowanego wsparcia.	Od 2006 roku działanie ciągłe	Liczba udzielonych informacji	Wg potrzeb		Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.3.2 Organizowanie staży zawodowych, prac interwencyjnych, przygotowań zawodowych.	Od 2006 roku działanie ciągłe	Liczba uczestników Efektywność zatrudnieniowa	Nie mniej niż 4% ogółu bezrobotnych zostanie objętych stażami, pracami interwencyjnymi, przygotowaniem zawodowym Stopa ponownego zatrudnienia nie mniej niż: staże zawodowe: 60%, prace interwencyjne: 80% przygotowanie zawodowe: 40 %	Sprawozdanie roczne Wskaźnik efektywności 2 razy w roku (kwiecień, październik)	W ramach przyznanego limitu z Funduszu Pracy, oraz innych pozyskanych funduszy	Suma rocznych wydatków
1.3.3 Pozyskiwanie innych źródeł finansowania nowych miejsc pracy.	Od 2006 roku działanie ciągłe	Liczba projektów	Nie mniej niż 2 w roku współfinansowanych lub finansowanych z innych źródeł niż FP	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.3.4 Pomoc w rekrutacji i zatrudnieniu pracowników.	Od 2006 roku działanie ciągłe	Liczba spotkań rekrutacyjnych	Wg potrzeb	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.3.5 Współdziałanie w organizacji krakowskich targów i giełd pracy.	Od 2006 roku	Liczba giełd Liczba targów	Nie mniej niż 2 razy w roku	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP

Cel szczegółowy:

1.4 Przybliżenie usług Grodzkiego Urzędu Pracy do bezrobotnych mieszkańców Krakowa.

Lokalizacja Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie na obrzeżach Nowej Huty jest w znacznej mierze uciążliwa dla części osób bezrobotnych z powodu kosztów związanych z dojazdem na wyznaczone terminy wizyt i korzystanie z usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego.

Dużym zainteresowaniem cieszą się punkty szybkiego pośrednictwa pracy typu „Non Stop Praca” (NSP) zlokalizowane przy ulicy Mrozowej, Miśnieńskiej i Montelupich, w których osoby poszukujące pracy mogą pobierać oferty pracy i nie są zobowiązane do zwrotu tych ofert za potwierdzeniem u pracodawcy jak w przypadku korzystania z pośrednictwa pracy w Grodzkim Urzędzie Pracy. W związku z tym przewidziane jest przybliżenie niektórych usług Grodzkiego Urzędu Pracy poprzez utworzenie 18 punktów szybkiego pośrednictwa typu „Non Stop Praca” w każdej dzielnicy miasta Krakowa, z których korzystanie wiązać się będzie z dużym odciążeniem finansowym dla osób pozostających bez pracy.

Utworzona sieć szybkiego pośrednictwa typu „Non Stop Praca” zbliży doradcę zawodowego i pośrednika pracy oraz źródło ofert pracy do osób poszukujących pracy zamieszkałych w obrębie danej dzielnicy, a dzięki wyposażeniu tych placówek w stałe łącze internetowe czas przeznaczony na przesłanie oferty z działającego obecnie Centrum Pozyskiwania Ofert Pracy dla placówek typu Non Stop Praca zostanie ograniczony do minimum. Każda osoba będzie mogła skorzystać z ofert pracy, a doradca zawodowy świadczący wstępne usługi doradcze pomoże w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych oraz zdiagnozuje ich kwalifikacje zawodowe.

Powstała sieć punktów NSP stworzy dodatkową możliwość szerzenia inicjatyw przedsiębiorczych z zakresu tworzenia MŚP i rozwoju ekonomii społecznej wśród osób zainteresowanych. Będą one również stanowić dodatkowo punkt kontaktowy pomiędzy Grodzkim Urzędem Pracy w Krakowie jako koordynatorem programu, a innymi instytucjami czy inicjatywami społecznymi zaangażowanymi w rozwój ekonomii społecznej.

Ponadto planuje się utworzenie Centrum Usług Doradczych realizującego usługi szeroko pojętego poradnictwa zawodowego (indywidualnego i grupowego) oraz prowadzenie standardowych zajęć w ramach Klubu Pracy. Usługa będzie świadczona wszystkim zainteresowanym niezależnie od faktu ich rejestracji w Grodzkim Urzędzie Pracy w Krakowie.

CEL SZCZEGÓŁOWY:

1.4 Przybliżenie usług Grodzkiego Urzędu Pracy do bezrobotnych mieszkańców Krakowa.

DZIAŁANIE	OPIS DZIAŁANIA	INSTYTUCJA ODPOWIEDZIALNA <i>PARTNER</i>	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
1.4.1 Utworzenie dodatkowych punktów „Non Stop Praca”.	Otworzenie w każdej z dzielnic pomocniczych placówek szybkiego pośrednictwa pracy celem przybliżenia mieszkańcom Krakowa dotarcia do aktualnych ofert pracy.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie <i>Zarząd Budynków Komunalnych, Rady Dzielnic</i>	Budżet GUP, Fundusz Pracy, Budżet UMK
1.4.2 Informacje dla osób zainteresowanych tworzeniem MŚP i ekonomią społeczną.	Powstała sieć punktów typu Non Stop Praca w każdej dzielnicy miasta Krakowa stworzy doskonałą możliwość szerzenia inicjatyw przedsiębiorczych.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet GUP, Fundusz Pracy
1.4.3 Utworzenie Centrum Usług Doradczych.	Przybliżenie działalności doradców zawodowych do wszystkich mieszkańców Krakowa	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, <i>Zarząd Budynków Komunalnych</i>	Budżet GUP, Fundusz Pracy, Budżet UMK
1.4.4. Promocja usług Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.	Utrzymanie i aktualizowanie informacji na stronie internetowej Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie oraz wydawanie biuletynu Urzędu.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet GUP, Fundusz Pracy

Monitoring i ewaluacja programu

DZIAŁANIE	HARMONOGRAM REALIZACJI	MONITORING (MIERNIKI)	EWALUACJA PROGRAMU	SPOSÓB SPRAWOZDANIA	NAKLADY FINANSOWE W UKŁADZIE ROCZNYM	ŁĄCZNE NAKLADY FINANSOWE
1.4.1 Tworzenie dodatkowych punktów „Non Stop Praca”.	Od 2006 roku	Liczba placówek w każdym roku Liczba ofert pracy	Co najmniej 2 w każdym roku (docelowo 15 placówek) Dostarczenie usług pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego 100% zainteresowanym	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP + koszty lokalowe oraz etaty (środki UMK ok. 150000 zł w roku 2006)	Docelowo do 2013 r. ok. 4200 tys. zł
1.4.2 Informacje dla osób zainteresowanych tworzeniem MŚP i ekonomią społeczną.	Od 2006 roku działanie ciągle		Podniesienie poziomu wiedzy o tworzeniu MŚP i ekonomii społecznej		Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.4.3 Tworzenie Centrum Usług Doradczych.	Nie później niż 2008 roku	Powstanie placówki	1 placówka	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP + koszty lokalowe oraz etaty (środki UMK ok. 200000 zł w pierwszym roku działania)	Ilość nakładu rocznego i lat funkcjonowania (ok. 1 mln zł)
1.4.4 Promocja usług Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.	Od 2006 roku działanie ciągle (biuletyn od 2007 roku)	Ilość wydanych biuletynów	Ilość edycji	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
Suma:						ok. 5 200 tys. zł

Cel szczegółowy:

1.5 Dążenie do zapewnienia równości szans na rynku pracy.

Z danych statystycznych Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie wynika, że bezrobocie w ostatnich czterech latach systematycznie maleje, jednakże daje się zauważyć większą liczbę bezrobotnych kobiet w stosunku do mężczyzn. Ten niepokojący fakt należy łączyć z trudnościami na jakie napotykają kobiety chcące wrócić na rynek pracy po okresie przerwy związanej z urodzeniem i opieką nad dzieckiem oraz z ogólnymi tendencjami na lokalnym rynku pracy. Długi okres przebywania w rejestrach Urzędu Pracy powoduje kolejne zagrożenie jakim jest utrata kontaktu z pracą co bezpośrednio przekłada się na dezaktualizację kwalifikacji zawodowych. Przeciwdziałanie takiemu zjawisku będzie polegało na zwiększeniu mobilności zawodowej kobiet poprzez realizację zadań wynikających z ustawy.

Praca jest dla osób niepełnosprawnych, podobnie jak dla ludzi zdrowych podstawowym źródłem dochodu. Posiadanie własnego źródła dochodu ma szczególne znaczenie dla osób nie otrzymujących renty oraz mających rodzinę na utrzymaniu. Ważne jest to, że osoby niepełnosprawne mają stosunkowo wysokie wydatki na cele zdrowotne, które przy niewielkich dochodach stanowią znaczne obciążenie dla domowego budżetu. Problemem z jakim borykają się osoby niepełnosprawne poszukujące pracy jest brak znalezienia odpowiedniego zatrudnienia w wyniku sytuacji na lokalnym rynku pracy. Istotne jest to, że wykonywanie pracy daje osobie niepełnosprawnej poczucie przydatności w społeczeństwie, a co za tym idzie wzmocnienie poczucia własnej wartości tych osób. Niejednokrotnie osoby niepełnosprawne nie posiadają umiejętności efektywnego poszukiwania pracy, zwłaszcza zaprezentowania przyszłemu pracodawcy swojej oferty w taki sposób, by była ona atrakcyjna dla pracodawcy. Ważne jest także zapewnienie odpowiedniego systemu szkoleń i przekwalifikowań zwłaszcza, że dynamiczne zmiany w procesach technologicznych powodują szybką dezaktualizację posiadanych kwalifikacji i umiejętności. Konieczne zatem staje się uruchamianie różnych środków, z jednej strony ułatwiających osobom niepełnosprawnym podjęcie pracy, a z drugiej motywujących pracodawców do zatrudnienia osób niepełnosprawnych.

CEL SZCZEGÓŁOWY:

1.5 Dążenie do zapewnienia równości szans na rynku pracy.

DZIAŁANIE	OPIS DZIAŁANIA	INSTYTUCJA ODPOWIEDZIALNA <i>PARTNER</i>	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
1.5.1 Wykorzystanie narzędzi ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o zatrudnieniu socjalnym.	Organizowanie działań o charakterze zatrudnieniowym w tym: - przygotowanie i wdrażanie programów zatrudnienia tymczasowego bezrobotnych, mających na celu pomoc w znalezieniu pracy, - organizacja robót publicznych, - organizacja prac społecznie użytecznych, - organizowanie szkoleń zawodowych, - przygotowanie zawodowe	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie	Fundusz Pracy, PFRON, Budżet GUP
1.5.2 Pozyskiwanie ofert pracy.	Poszukiwanie nowych miejsc pracy z szczególnym uwzględnieniem sytuacji rodzinnej kobiet i osób niepełnosprawnych	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet GUP
1.5.3 Poradnictwo zawodowe.	Pomoc doradcy zawodowego w przygotowaniu dokumentów aplikacyjnych, organizowanie warsztatów poszukiwania pracy.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet GUP, Fundusz Pracy
1.5.4 Refundowanie kosztów opieki nad dzieckiem do 7 lat.	Działanie to przyspieszy powrót do pracy po urlopie wychowawczym.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Fundusz Pracy
1.5.5 Pozyskiwanie dodatkowych środków na tworzenie nowych miejsc pracy i organizowanie szkoleń.	Realizowanie programów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	fundusze zewnętrzne (np. EFS)

Monitoring i ewaluacja programu.

DZIAŁANIE	HARMONOGRAM REALIZACJI	MONITORING (MIERNIKI)	EWALUACJA PROGRAMU	SPOSÓB SPRAWOZDANIA	NAKLADY FINANSOWE W UKŁADZIE ROCZNYM	ŁĄCZNE NAKŁADY FINANSOWE
1.5.1 Wykorzystanie narzędzi ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz ustawy o zatrudnieniu socjalnym.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba uczestników programów (roboty publiczne, prace społecznie użyteczne)	Liczba uczestników programów nie mniejsza niż 1% średniej rocznej bezrobotnych	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.5.2 Pozyskiwanie ofert pracy.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba miejsc pracy w tym: liczba miejsc pracy dla osób niepełnosprawnych	Liczba miejsc pracy nie mniejsza niż średnia z 3 poprzedzających lat Liczba wydanych kart referencyjnych nie mniejsza niż średnia z 3 poprzednich lat	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.5.3 Poradnictwo zawodowe.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba osób na korzystających z pomocy doradcy zawodowego Liczba edycji warsztatów	Nie mniejsza niż średnia z ostatnich 2 lat	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.5.4 Refundowanie kosztów opieki nad dzieckiem do 7 lat.	Od 2006 roku działanie ciągle	Ilość refundacji	Do 100% uprawnionych	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.5.5 Pozyskiwanie dodatkowych środków na tworzenie nowych miejsc pracy i organizowanie szkoleń.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba projektów	Nie mniej niż 2 w roku współfinansowanych lub finansowanych z innych źródeł niż FP	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	

Cel szczegółowy:

1.6 Działania osłonowe.

Działania osłonowe na rzecz osób bezrobotnych polegają na wypłacaniu zasiłków dla bezrobotnych i należnych wypłat za uczestnictwo w kursach, stażach zawodowych, przygotowaniach zawodowych oraz stypendiach za okres nauki. Kolejnym działaniem Urzędu na rzecz osób bezrobotnych jest tworzenie miejsc pracy w ramach prac interwencyjnych oraz robót publicznych. Powstałe w ten sposób miejsca pracy często procentują w ten sposób, iż osoba taka dostaje etat w danej firmie nie powracając do ewidencji urzędu. Pozostaje na rynku pracy jako pełnowartościowy pracownik.

Aktualną wysokość wypłacanych świadczeń w Krakowie osobom do tego uprawnionym ilustruje poniższa tabela.

Okres zatrudnienia [w latach]	Wysokość zasiłku [%]	Wypłacana kwota brutto [zł]
0 – 5	80	417,60
5 – 20	100	521,90
powyżej 20	120	626,30

CEL SZCZEGÓŁOWY:

1.6 Działania osłonowe.

DZIAŁANIE	OPIS DZIAŁANIA	INSTYTUCJA ODPOWIEDZIALNA PARTNER	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
1.6.1 Wypłata świadczeń wynikających z ustawy.	Wypłaty: - zasiłku dla bezrobotnych, - dodatków aktywizacyjnych, - stypendiów za kontynuowanie nauki	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Fundusz Pracy
1.6.2 Gwarantowanie bezpłatnej służby zdrowia.	Zgłaszanie do ubezpieczenia zdrowotnego osób oraz członków rodzin. Potwierdzanie upoważnień do korzystania z bezpłatnej opieki zdrowotnej.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet Państwa

Monitoring i ewaluacja programu

DZIAŁANIE	HARMONOGRAM REALIZACJI	MONITORING (MIERNIKI)	EWALUACJA PROGRAMU	SPOSÓB SPRAWOZDANIA	NAKLADY FINANSOWE W UKŁADZIE ROCZNYM	ŁĄCZNE NAKLADY FINANSOWE
1.6.1 Wypłata świadczeń wynikających z ustawy.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba osób	100% uprawnionych	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
1.6.2 Gwarantowanie bezpłatnej służby zdrowia.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba osób głoszonych do ubezpieczenia	100% uprawnionych	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP

Cel główny:

Upowszechnienie gospodarki społecznej.

Cel szczegółowy:

2.1 Kształtowanie świadomości znaczenia gospodarki społecznej dla rynku pracy.

Gospodarka społeczna, nazywana również ekonomią społeczną jest pojęciem wciąż bardzo nowym, o czym świadczy brak ostatecznej definicji tego zagadnienia. W ogólnym zarysie można jednak przyjąć, że terminem gospodarki społecznej określa się ten sektor gospodarczy, w którym następuje zjawisko połączenia działalności gospodarczej z celami społecznymi, zmierzającymi do ograniczenia zjawiska marginalizacji i wykluczenia społecznego oraz aktywizacji i integracji społecznej. Dotyka wielu sfer życia społecznego, jednak kluczową zasadą jest prymat działania na rzecz ludzi nad maksymalizacją zysku. Ta nowa forma jest jedną z najskuteczniejszych instrumentów zwalczania bezrobocia oraz tworzenia nowych, dobrej jakości miejsc pracy, której podmioty działają na rzecz osiągnięcia celów społecznych a nie dla zysku.

Podstawowym narzędziem gospodarki społecznej jest spółdzielnia socjalna (w przygotowaniu jest opracowany przez Ministerstwo Polityki Społecznej projekt Ustawy o spółdzielniach socjalnych). Rozwój spółdzielczości socjalnej należy do jednego z głównych celów polityki rządu polskiego w zakresie walki z bezrobociem i wykluczeniem społecznym, zawartym w Narodowej Strategii Integracji Społecznej oraz Krajowym Planie Działania na rzecz Integracji Społecznej, przyjętym przez Radę Ministrów 21 września 2004 roku.

CEL SZCZEGÓŁOWY:

2.1 Kształtowanie świadomości znaczenia gospodarki społecznej dla rynku pracy.

DZIAŁANIE	OPIS DZIAŁANIA	INSTYTUCJA ODPOWIEDZIALNA <i>PARTNER</i>	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
2.1.1 Kształtowanie zrozumienia i wsparcia ze strony administracji publicznej.	Organizowanie cyklicznych konferencji z zakresu ekonomii społecznej.	Urząd Miasta Krakowa Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet UMK
2.1.2 Kształtowanie zrozumienia wśród przedsiębiorców – upowszechnienie postaw społecznej odpowiedzialności biznesu.	Upowszechnianie wśród przedsiębiorców zrozumienia dla idei ekonomii społecznej, jej wymiaru społecznego w aspekcie służenia wspólnocie lub specyficznej grupie osób.	Urząd Miasta Krakowa, Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet UMK
2.1.3 Integrowanie środowiska niekomercyjnych organizacji rynku pracy.	<ul style="list-style-type: none"> - opracowanie raportu o problemach bezrobocia i stanie usług dla rynku pracy - diagnozowanie konkurencyjności organizacji niekomercyjnych świadczących usługi na rynku pracy - zorganizowanie stabilnego przedstawicielstwa organizacji rynku pracy 	Wydział Spraw Społecznych, <i>Grodzki Urząd Pracy w Krakowie</i>	Budżet UMK, Budżet GUP, Fundusz Pracy
2.1.3 Promocja spółdzielni socjalnych.	Promowanie wśród osób uprawnionych do skorzystania z tej formy wsparcia zalet i możliwości wynikających z członkostwa czy założenia spółdzielni socjalnej.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, <i>Urząd Miasta Krakowa</i>	Budżet GUP, Fundusz Pracy

Monitoring i ewaluacja programu.

DZIAŁANIE	HARMONOGRAM REALIZACJI	MONITORING (MIERNIKI)	EWALUACJA PROGRAMU	SPOSÓB SPRAWOZDANIA	NAKLADY FINANSOWE W UKŁADZIE ROCZNYM	ŁĄCZNE NAKLADY FINANSOWE
2.1.1 Kształtowanie zrozumienia i wsparcia ze strony administracji publicznej.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba konferencji Ilość uczestników konferencji	Co najmniej raz w roku	Sprawozdanie roczne	Siły własne UMK	Siły własne UMK
2.1.2 Kształtowanie zrozumienia wśród przedsiębiorców – upowszechnienie postaw społecznej odpowiedzialności biznesu.	Od 2006 roku działanie ciągle	Liczba przedsiębiorców świadomych społecznej roli biznesu	Upowszechnienie postaw społecznej odpowiedzialności biznesu	Badania socjologiczne	Siły własne UMK	Siły własne UMK
2.1.3 Integrowanie środowiska niekomercyjnych organizacji rynku pracy.	Od 2006 roku działanie ciągle	Raport o stanie bezrobocia rejestrowanego Diagnoza organizacji niekomercyjnych Przedstawicielstwo organizacji rynku pracy	Raport roczny Powstanie diagnozy Powstanie forum przedstawicieli organizacji rynku pracy	Sprawozdanie roczne	Siły własne UMK Siły własne GUP	Siły własne UMK Siły własne GUP
2.1.4 Promocja spółdzielni socjalnych.	Od 2006 roku działanie ciągle	Wg potrzeb	Upowszechnienie wiedzy o zasadach działania spółdzielni socjalnych		Siły własne GUP	Siły własne GUP

Cel szczegółowy:

2.2 Wypracowanie narzędzi gospodarki społecznej na rynku pracy.

Rosnąca wiedza i uznanie dla ekonomii społecznej w Europie, ale również zwiększające się zainteresowanie dynamiką form przedsiębiorczości wykraczających poza klasyczne schematy i podejmujących wyzwania współczesności spowodowały pojawienie się nowej koncepcji na rynku pracy, koncepcji ekonomii społecznej.

Idea ekonomii społecznej jest w Polsce jednocześnie stara i nowa. Jest nowa w tym sensie, że zarówno zasięg i liczba przedsięwzięć, które identyfikują się z nią jest stosunkowo niewielka. Stara – ponieważ Polska ma bogate tradycje w tej dziedzinie sięgające okresu międzywojennego.

W obecnej chwili istniejące komponenty gospodarki społecznej funkcjonują często odseparowane od siebie – nieświadome nawet wspólnego mianownika swych działań. Konieczne jest ukierunkowanie współpracy, utworzenie swobodnego przepływu informacji wszystkich instytucji działających na rzecz przeciwdziałania bezrobociu i zwalczaniu wykluczenia społecznego. Należy zidentyfikować adresatów działań, poznać zakres obowiązków instytucji i ich kompetencji w celu podjęcia dalszej współpracy pomiędzy przedsiębiorcami, administracją publiczną i organizacjami pozarządowymi.

CEL SZCZEGÓŁOWY:

2.2 Wypracowanie narzędzi gospodarki społecznej na rynku pracy

DZIAŁANIE	OPIS DZIAŁANIA	INSTYTUCJA ODPOWIEDZIALNA <i>PARTNER</i>	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
2.2.1 Opracowanie aktualnego kompendium metod i standardów działania.	Opracowania winny dotyczyć: <ul style="list-style-type: none"> - wiedzy o instytucjach rynku pracy: ich kompetencji, świadczonych usługach, grupach na rzecz których pracują - standardów usług rynku pracy - umiejętności identyfikowania adresatów działań - promocji dobrych praktyki 	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, <i>Pracodawcy i inne instytucje i organizacje</i>	Budżet GUP, Fundusz Pracy
2.2.2 Zainicjowanie współpracy organizacji, biznesu i administracji w dziedzinie nowoczesnych metod restrukturyzacji zatrudnienia.	Otworzenie w każdej dzielnicy pomocniczej Miasta Krakowa punktów szybkiego pośrednictwa pracy typu Non Stop Praca stworzy możliwość powstania punktów kontaktowych pomiędzy GUP jako koordynatorem programu, a innymi instytucjami czy inicjatywami społecznymi zaangażowanymi w rozwój ekonomii społecznej.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie <i>Rady Dzielnic, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie, instytucje pozarządowe</i>	Budżet GUP, Fundusz Pracy

Monitoring i ewaluacja programu.

DZIAŁANIE	HARMONOGRAM REALIZACJI	MONITORING (MIERNIKI)	EWALUACJA PROGRAMU	SPOSÓB SPRAWOZDANIA	NAKLADY FINANSOWE W UKŁADZIE ROCZNYM	ŁĄCZNE NAKLADY FINANSOWE
2.2.1 Opracowanie aktualnego kompendium metod i standardów działania.	Działanie ciągłe od 2007 roku	Biuletyn Informacja na stronie internetowej	Nie mniej niż 2 w roku Ilość odwiedzin na stronie internetowej Urzędu	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
2.2.2 Zainicjowanie współpracy organizacji, biznesu i administracji w dziedzinie nowoczesnych metod restrukturyzacji zatrudnienia.	Od 2006 roku	Utworzenie placówek typu Non Stop Praca	Nawiązanie współpracy między administracją a organizacjami biznesu	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP

Cel szczegółowy:

2.3 Wypracowanie formuły partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

Przystąpienie Polski do Unii Europejskiej stworzyło możliwości korzystania z doświadczenia, wypracowanych technik i programów gospodarki społecznej oraz ze źródeł finansowania realizowanych programów.

Kluczowe w polityce zatrudnienia i spójności Unii Europejskiej jest uznanie, że skuteczne rozwiązywanie problemów bezrobocia wymaga koncentrowania uwagi i działań na poziomie lokalnym. Zauważono bowiem, że regionalna polityka rozwoju uznawana wcześniej za skuteczny sposób wyrównywania różnic w poziomie życia mieszkańców i zagospodarowywania regionów, od połowy lat 90 – tych nie daje już efektów w postaci dostatecznych zmian poziomu bezrobocia. Okazało się, że jakkolwiek polityka makro oraz polityka regionalna są nieodzowne to jednak uruchomienie nowych możliwości zatrudnienia wiąże się z koniecznością zaktywizowania zarówno władz jak i społeczności lokalnych. Wymaga to zdolności obywateli i społeczności lokalnych do mobilizacji wysiłku i samoorganizacji w celu rozwiązywania wspólnych problemów, a także dla wykonywania usług lokalnych.

Osobnym, merytorycznym problemem przeciwdziałania bezrobociu jest właściwy wybór adresata (podmiotu) polityki i działań. Uważa się, że istotną przyczyną dotychczasowych niepowodzeń było administracyjne ograniczenie się do najłatwiejszego adresu – kwalifikacji (zarejestrowanych) bezrobotnych. Niesie to dwojaki zagrożenia: po pierwsze nobilitacji w pewnych kręgach statusu bezrobotnego, a po drugie pozostawiania poza obszarem pomocy wielu jej potrzebujących.

CEL SZCZEGÓŁOWY:

2.3 Wypracowanie formuły partnerstwa lokalnego na rzecz rynku pracy

DZIAŁANIE	OPIS DZIAŁANIA	INSTYTUCJA ODPOWIEDZIALNA <i>PARTNER</i>	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
2.3.1 Zorganizowanie wspólnego systemu szkoleń dla służb zatrudnienia i organizacji świadczących takie usługi.	Organizowanie szkoleń celem uświadomienia publicznym służbom zatrudnienia i innym organizacjom znaczenia tworzenia partnerstw lokalnych.	Urząd Miasta Krakowa, <i>Grodzki Urząd Pracy w Krakowie</i>	Budżet UMK, Fundusz Pracy
2.3.2 Skuteczne wykorzystanie szans związanych ze sposobem realizacji programu Equal.	Przekazywanie organizacjom i instytucjom zaangażowanym w realizację programu doświadczeń wypracowanych przez Partnerstwa na rzecz rozwoju, w które zaangażowany jest MOPS i GUP	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie <i>Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie</i>	Budżet GUP

Monitoring i ewaluacja programu.

DZIAŁANIE	HARMONOGRAM REALIZACJI	MONITORING (MIERNIKI)	EWALUACJA PROGRAMU	SPOSÓB SPRAWOZDANIA	NAKLADY FINANSOWE W UKŁADZIE ROCZNYM	ŁĄCZNE NAKŁADY FINANSOWE
2.3.1 Zorganizowanie wspólnego systemu szkoleń dla służb zatrudnienia i organizacji świadczących takie usługi.	Działanie cykliczne od 2006 roku	Liczba uczestników szkoleń Liczba edycji	Wg potrzeb	Sprawozdanie roczne	Siły własne UMK	Siły własne UMK
2.3.2 Skuteczne wykorzystanie szans związanych ze sposobem realizacji programu Equal.	Działanie cykliczne od 2006 roku	Liczba konferencji	Wg potrzeb	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP

Cel główny:

3. Promocja postaw przedsiębiorczych na lokalnym rynku pracy.

Cel szczegółowy:

3.1 Promocja postaw przedsiębiorczych wśród osób bezrobotnych.

Rozwój przedsiębiorczości lokalnej jest w istotnym stopniu uzależniony od współpracy władz lokalnych z przedsiębiorcami. Można z pełnym przekonaniem stwierdzić, iż dzięki współpracy korzyści mogą odnieść obie strony. Firmy mogą liczyć na poprawę warunków gospodarowania, lepsze warunki finansowe, a także prestiż i uznanie społeczne. Gmina w ten sposób porządkuje rynek pracy, rosną wpływy podatkowe, powstają nowe i potrzebne obiekty.

Znaczenie postaw przedsiębiorczych jest szczególnie doceniane w warunkach przeciwdziałania bezrobociu. Wiele osób boi się podejmowania działalności gospodarczej na własny rachunek i preferuje sytuację biernego wyczekiwania na „lepsze jutro”, bądź z powodu braku środków finansowych potrzebnych do rozpoczęcia działalności gospodarczej nie mogą zrealizować swoich pomysłów.

CEL SZCZEGÓŁOWY:

3.1 Promocja postaw przedsiębiorczych wśród osób bezrobotnych.

DZIAŁANIE	OPIS DZIAŁANIA	INSTYTUCJA ODPOWIEDZIALNA <i>PARTNER</i>	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
3.1.1 Organizacja szkoleń dla osób zamierzających otworzyć działalność gospodarczą.	Organizowanie szkoleń podczas których uczestnicy będą mieli zagwarantowaną pomoc prawną, konsultacje i doradztwo w przygotowywanym przez nich biznes planie, którego ocena dokonana przez specjalistów będzie podstawą do wypłaty środków na podjęcie działalności gospodarczej.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Fundusz Pracy
3.1.2 Informacje o możliwych formach wsparcia przedsiębiorczości.	Udzielanie informacji o realizowanych przez GUP projektach wspierających rozwój przedsiębiorczości	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet GUP, Fundusz Pracy

Monitoring i ewaluacja programu.

DZIAŁANIE	HARMONOGRAM REALIZACJI	MONITORING (MIERNIKI)	EWALUACJA PROGRAMU	SPOSÓB SPRAWOZDANIA	NAKLADY FINANSOWE W UKŁADZIE ROCZNYM	ŁĄCZNE NAKŁADY FINANSOWE
3.1.1 Organizacja szkoleń dla osób zamierzających otworzyć działalność gospodarczą .	Działanie ciągle od 2006 roku	Liczba dotacji Liczba osób przeszkolonych	Okolo 50% uczestników szkoleń otworzy działalność gospodarczą,	Sprawozdanie roczne	W ramach przyznanego limitu z Funduszu Pracy, oraz innych pozyskanych funduszy	Suma rocznych wydatków
3.1.2 Informacje o możliwych formach wsparcia przedsiębiorczości.	Działanie ciągle od 2006 roku	Liczba rozpowszechnionych egzemplarzy biuletynów informacyjnych. Liczba stron internetowych, na których zamieszczono informacje o dostępnych instrumentach rynku pracy. Liczba „odwiedzin” na stronach internetowych, na których zamieszczono informacje o możliwych formach wsparcia przedsiębiorczości	Aktualizacja wg potrzeb	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP

Cel szczegółowy:

3.2 Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz innowacyjności.

Koniunktura gospodarcza kraju ma bezpośrednie przełożenie na sytuację na rynku pracy, a zatem i na wysokość bezrobocia. Obecnie prowadzona polityka rządu podejmuje działania zachęcające do zakładania nowych przedsiębiorstw, jednak takie działania wymagają wsparcia ze strony samorządów, urzędów pracy, organizacji pozarządowych, pracodawców, a także mediów. Promowanie przedsiębiorczości w środowisku osób bezrobotnych i wśród przedsiębiorców wymaga promowania dobrych praktyk, które powinny przybliżyć idee przedsiębiorczości oraz posłużyć do wypracowania dalszego wspólnego działania na rzecz rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw.

DZIAŁANIE	OPIS DZIAŁANIA	INSTYTUCJA ODPOWIEDZIALNA <i>PARTNER</i>	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
3.2.1 Promocja dobrych praktyk w zakresie propagowania samozatrudnienia.	Rozpowszechnianie przykładów najlepszych praktyk.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet GUP
3.2.2 Analiza potrzeb szkoleniowych.	Prowadzenie analizy potrzeb szkoleniowych w celu organizowania właściwej tematyki szkoleń z zakresu przedsiębiorczości.	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet GUP

Monitoring i ewaluacja programu.

DZIAŁANIE	HARMONOGRAM REALIZACJI	MONITORING (MIERNIKI)	EWALUACJA PROGRAMU	SPOSÓB SPRAWOZDANIA	NAKLADY FINANSOWE W UKŁADZIE ROCZNYM	ŁĄCZNE NAKLADY FINANSOWE
3.2.1 Promocja dobrych praktyk w zakresie propagowania samozatrudnienia.	Działanie ciągłe od 2006 roku	Liczba rozpowszechnionych egzemplarzy biuletynów informacyjnych. Liczba stron internetowych, na których zamieszczono informacje o dobrych praktykach.	Aktualizacja wg potrzeb	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
3.2.2 Analiza potrzeb szkoleniowych.	Działanie ciągłe od 2006 roku	Ilość analiz	Wg potrzeb	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP

Cel szczegółowy:

3.3 Wspieranie spójności i integracji społecznej oraz zwalczanie wykluczenia społecznego.

Promocja postaw przedsiębiorczych oprócz działań skierowanych bezpośrednio do osób bezrobotnych i udzielanego im wsparcia ze strony jednostek samorządowych i przedsiębiorców, wymaga wzajemnej współpracy i ciągłego przepływu informacji pomiędzy zaangażowanymi instytucjami w wspieranie spójności oraz w zwalczanie wykluczenia społecznego.

DZIAŁANIE	OPIS DZIAŁANIA	INSTYTUCJA ODPOWIEDZIALNA PARTNER	ŹRÓDŁO FINANSOWANIA
3.3.1 Budowa partnerstw lokalnych.	Integracja działań jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych oraz przedsiębiorstw w kierunku rozwoju ekonomii społecznej, przeciwdziałania bezrobociu oraz aktywizacji zawodowej	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie <i>Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie, NGO's, Samorządy Gospodarcze, Pracodawcy</i>	Fundusz Pracy
3.3.2 Współpraca w ramach istniejących sieci i projektów.	Wymiana informacji za pośrednictwem portali internetowych o realizowanych w Krakowie projektach i działaniach ukierunkowanych na przeciwdziałanie bezrobociu i zwalczanie wykluczenia społecznego	Grodzki Urząd Pracy w Krakowie	Budżet GUP

Monitoring i ewaluacja programu.

DZIAŁANIE	HARMONOGRAM REALIZACJI	MONITORING (MIERNIKI)	EWALUACJA PROGRAMU	SPOSÓB SPRAWOZDANIA	NAKLADY FINANSOWE W UKŁADZIE ROCZNYM	ŁĄCZNE NAKLADY FINANSOWE
3.3.1 Budowa partnerstw lokalnych.	Od 2006 roku	Ilość partnerstw	Wg potrzeb	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP
3.3.2 Współpraca w ramach istniejących sieci i projektów.	Od 2006 roku	Ilość aktualizacji Ilość wejść na stronę internetową Ilość partnerów	Wg potrzeb	Sprawozdanie roczne	Siły własne GUP	Siły własne GUP

VI. Podsumowanie.

Reasumując, zawarte w projekcie działania, można stwierdzić że:

1. Wspieranie wzrostu aktywności wśród osób bezrobotnych poszukujących pracy ukierunkowane jest na jak **najwcześniejszą** interwencję już w trakcie wyboru przyszłego zawodu lub na etapie kończenia szkoły.
2. Działania mające na celu rozwój kwalifikacji zawodowych zostaną poprzedzone zdiagnozowaniem **zapotrzebowania** na danych specjalistów na rynku pracy w celu dostosowania szkoleń zawodowych do ogólnych tendencji.
3. Wspieranie pracodawców w **tworzeniu** nowych miejsc pracy nastąpi poprzez wykorzystanie narzędzi ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, ustawy o zatrudnieniu socjalnym oraz poprzez realizację programów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej.
4. Przybliżenie usług Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie do ich odbiorców (bezrobotnych, poszukujących pracy oraz pracodawców) nastąpi w wyniku zrealizowania **pilotażowego** na skalę krajową projektu polegającego na utworzeniu w każdej dzielnicy Miasta Krakowa punktów szybkiego pośrednictwa pracy typu Non Stop Praca, otwarcie Centrum Usług Doradczych, szerzenia inicjatyw przedsiębiorczości i promowania usług Grodzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.
5. Działania **przeciwdziałające** dyskryminacji na rynku pracy skierowane są do kobiet pragnących powrócić na rynek pracy oraz osób niepełnosprawnych poprzez wykorzystanie narzędzi zawartych w odpowiednich ustawach, pozyskiwanie dodatkowych środków na tworzenie nowych miejsc pracy i organizowanie szkoleń.
6. Promocja **postaw** przedsiębiorczych jest w znacznym stopniu uzależniona od współpracy władz lokalnych z przedsiębiorcami oraz osobami zainteresowanymi **tworzeniem** Małych i Średnich Przedsiębiorstw i **rozwojem** ekonomii społecznej. Przewidziane jest organizowanie szkoleń i konferencji przybliżających proces rozwoju przedsiębiorczości, promowanie tworzenia działalności spółdzielni socjalnych oraz promowanie dobrych praktyk w tym zakresie

7. Zwalczanie wykluczenia społecznego oraz wspieranie spójności i integracji społecznej wymaga wzajemnej **współpracy** i ciągłego przepływu informacji pomiędzy zaangażowanymi instytucjami.
8. Upowszechnienie gospodarki społecznej, łączącej obywatelską inicjatywę lokalną z prowadzeniem działalności gospodarczej należy wdrażać poprzez **kształtowanie** świadomości wśród administracji, przedsiębiorców oraz instytucji pozarządowych dla jej znaczenia w rozwoju lokalnym.