

STABILNA PRACA – SILNA RODZINA

podsumowanie projektów pilotażowych
realizowanych w latach 2021–2023



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej

SŁOWO WSTĘPNE

Szanowni Państwo,

z przyjemnością oddaję w Państwa ręce podsumowanie realizacji projektów pilotażowych, których nabór pod nazwą „Stabilna praca – silna rodzina”, został ogłoszony przez ministra właściwego do spraw pracy w 2021 roku. Okres realizacji pilotaży przypadał na lata 2022–2023. Zrealizowanych zostało 70 projektów pilotażowych, finansowanych ze środków rezerwy Funduszu Pracy.

Celem projektów było przetestowanie nowatorskich narzędzi i stworzenie efektywnych rozwiązań systemowych skierowanych do osób bezrobotnych, poszukujących pracy oraz przedsiębiorców i pracodawców tworzących miejsca pracy. Wypracowane koncepcje posłużą jako podstawa do dalszego doskonalenia systemów wsparcia klientów urzędów pracy oraz znacząco przyczynią się do ich skutecznej aktywizacji zawodowej. Pozwolą również pracodawcom na efektywne pozyskiwanie i zarządzanie kapitałem ludzkim.

Urzędy pracy, które zgłosiły swoje pomysły do zweryfikowania w ramach realizowanych projektów, włożyły wiele pracy i zaangażowania w to przedsięwzięcie. Dziękuję za współpracę i otwartość, które przyniosły cenne doświadczenia oraz wnioski. Stanowią one nieocenioną wartość w dalszych działaniach na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz wsparcia dla przedsiębiorców i pracodawców.

Zapraszam Państwa do zapoznania się z treścią opracowania. Zachęcam również urzędy pracy do wykorzystania zawartych w nim dobrych praktyk i rekomendacji w codziennej działalności oraz dążeniu do bardziej skutecznego i efektywnego wspierania osób poszukujących zatrudnienia.

Z wyrazami szacunku

dr hab. Ewa Flaszyńska

Dyrektorka

Departamentu Rynku Pracy

WPROWADZENIE

Projekty pilotażowe „Stabilna praca – silna rodzina”

Projekty pilotażowe, zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 27c ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2024 r. poz. 475 z późn. zm.), zwanej dalej ustawą o promocji zatrudnienia, to przedsięwzięcia inicjowane i realizowane przez publiczne służby zatrudnienia, polegające na wdrażaniu nowych metod, narzędzi i sposobów pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy lub pracodawcom w celu przygotowania rozwiązań o charakterze systemowym. Finansowane są z rezerwy Funduszu Pracy, pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy.

Podstawę prawną do ogłoszenia naboru na projekty pilotażowe przez ministra właściwego do spraw pracy stanowi art. 4 ust. 1 pkt 7 lit. f ustawy o promocji zatrudnienia oraz wydane na jej podstawie akty wykonawcze, czyli:

- rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia 2014 r. w sprawie algorytmu ustalania kwot środków Funduszu Pracy na finansowanie zadań w województwie (Dz.U. poz. 1294);
- rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 października 2011 r. w sprawie szczegółowych zasad gospodarki finansowej Funduszu Pracy (Dz.U. z 2016 r. poz. 472).

Projekty pilotażowe mogą być realizowane przez publiczne służby zatrudnienia samodzielnie lub we współpracy z instytucjami rynku pracy, czyli: Ochotniczymi Hufcami Pracy, agencjami zatrudnienia, instytucjami szkoleniowymi, instytucjami dialogu społecznego (związkami zawodowymi lub organizacjami związków zawodowych, organizacjami pracodawców, organizacjami bezrobotnych, organizacjami pozarządowymi), instytucjami partnerstwa lokalnego (grupa instytucji realizujących na podstawie umowy przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy, np. pracodawcy, organizacje publiczne i pozarządowe, ośrodki pomocy społecznej, jednostki samorządu terytorialnego).

Z uwagi na konieczność dostosowania pomocy świadczonej przez publiczne służby zatrudnienia do wymogów współczesnego rynku pracy minister właściwy do spraw pracy ogłosił 21 października 2021 r. nabór wniosków o środki rezerwy Funduszu Pracy na realizację projektów pilotażowych pod nazwą „Stabilna praca – silna rodzina”. Celem naboru było wypracowanie oraz ewentualne zaimplementowanie do porządku prawnego nowych metod, narzędzi i sposobów pomocy bezrobotnym, poszukującym pracy lub pracodawcom tworzącym miejsca pracy. Szczególnie premiowane były projekty pilotażowe zawierające rozwiązania skierowane do:

- osób wyłączonej z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi/osobami zależnymi oraz seniorami, w szczególności rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy;
- kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci;
- osób młodych do 30. roku życia z grupy NEET oraz inicjatywy wspierające pracodawców w zatrudnianiu pracowników, w tym w formie pracy zdalnej, mieszkających na terenach zagrożonych trwałą marginalizacją lub w miastach średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze.

W ramach naboru złożono 123 projekty pilotażowe na łączną kwotę 112 947 094,16 zł. Zostały one ocenione pod względem formalnym, merytorycznym i finansowanym przez komisję ds. oceny wniosków pilotażowych. Każdy z projektów mógł uzyskać maksymalnie 52 punkty. Komisja przyjęła, że rekomendowane do realizacji będą projekty, które uzyskają minimum 35 punktów. Każdy urząd mógł zgłosić maksymalnie dwa projekty. Komisja utworzyła listę 73 projektów pilotażowych rekomendowanych do realizacji na łączną kwotę finansowania 57 562 646,68 zł. Lista ta została zatwierdzona przez ministra właściwego do spraw pracy. Ostatecznie podpisano umowy na realizację 71 projektów zgłoszonych przez urzędy pracy na kwotę 54 728 869,68 zł (jeden urząd pracy wycofał oba złożone przez siebie projekty). Projekty te były realizowane w latach 2022–2023.

Z uwagi na różnorodność projektów pod względem m.in. uczestników, ich liczby, testowanych narzędzi, podejmowanych działań, w każdym z nich zostały jasno określone oraz opisane cel główny i cele szczegółowe. Ponadto ustalono mierniki, które po zakończeniu projektu pozwoliły wskazać, na jakim poziomie zostały osiągnięte wytyczone w danym projekcie cele. Wykonawca określał planowaną liczbę uczestników, ich status na rynku pracy oraz charakterystykę. Zakładał również, ilu uczestników ukończy projekt pilotażowy oraz ilu osiągnięć wyznaczony cel.

Przez cały okres realizacji projektów pilotażowych wyznaczeni koordynatorzy ze strony Departamentu Rynku Pracy (dalej DRP) pozostawali w stałym kontakcie z opiekunem projektu po stronie wykonawcy, który był zobowiązany do niezwłocznego informowania ministra w formie pisemnej o wszelkich istotnych okolicznościach, które mogły mieć wpływ na realizację projektu pilotażowego, oraz o propozycjach przeciwdziałania potencjalnym zagrożeniom w jego realizacji. Łącznie podpisano 20 aneksów do umów.

Po zakończeniu realizacji projektów pilotażowych wykonawcy przekazali DRP sprawozdania końcowe, czyli: sprawozdanie finansowe i merytoryczne oraz ewaluację końcową projektu pilotażowego. Sprawozdanie finansowe oceniał Departament Funduszy przede wszystkim pod kątem zgodności założeń finansowych z realizacją projektu oraz zgodności wydatków z harmonogramem i budżetem projektu. DRP oceniał również sprawozdanie merytoryczne i ewaluację końcową projektu. Ocena polegała przede wszystkim na wnikliwej analizie prawidłowego przebiegu realizacji projektu pod względem merytorycznym, zgodnego z założeniami przyjętymi w projekcie, realizacji przyjętych celów oraz wypracowaniu nowych metod, narzędzi i produktów, które mogłyby zostać wdrożone do obowiązujących przepisów prawnych. Wszystkie zrealizowane projekty pilotażowe (70 projektów) otrzymały pozytywną ocenę merytoryczną i finansową. Jeden nie został zrealizowany z powodu wycofania się partnera projektu.

W projektach pilotażowych przetestowano innowacyjne rozwiązania skierowane do klientów urzędów pracy, czyli osób bezrobotnych i poszukujących pracy, przedsiębiorców, pracodawców oraz do osób planujących rozpocząć działalność gospodarczą. Najciekawsze propozycje zarekomendowano do ewentualnego wdrożenia do przepisów prawa lub do dobrych praktyk w urzędach pracy.

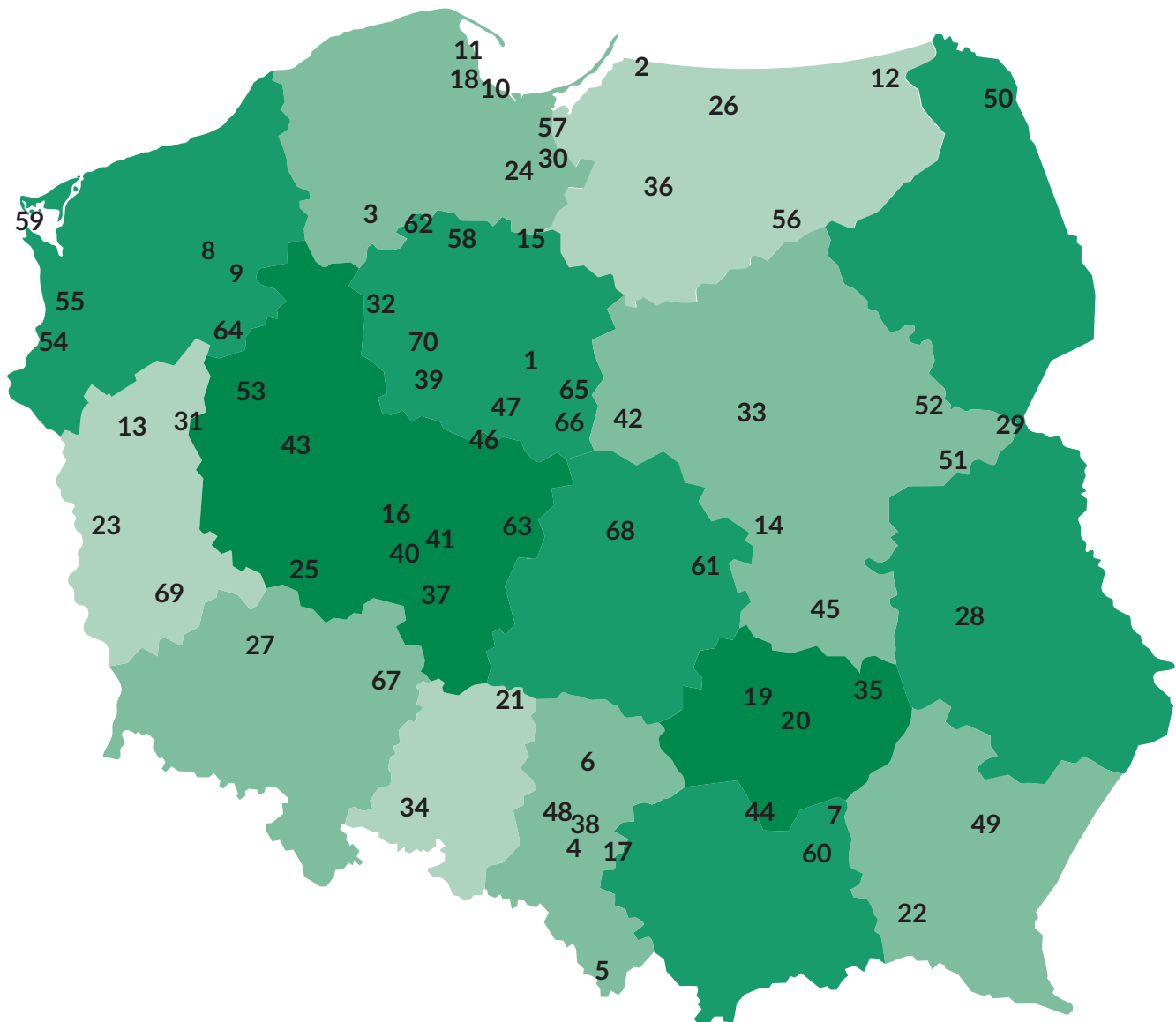
Znaczna część propozycji skierowana była do kobiet lub rodziców posiadających małe dzieci. Testowano np. różnego rodzaju bonusy z przeznaczeniem na pokrycie kosztów opieki nad dzieckiem, w różnym okresie i w różnych kwotach. Kolejną propozycją były granty lub premie dla osób podejmujących pracę przy równoczesnym wsparciu finansowym dla pracodawcy za zatrudnienie pracownika. Dużym zainteresowaniem wśród uczestników cieszył się bonus wizerunkowy z przeznaczeniem np. na zakup odzieży biznesowej czy wizytę u fryzjera. Testowano również wsparcie psychologa, które okazało się bardzo potrzebne i docenione przez uczestników projektów. Sprawdzano też dofinansowanie pracy zdalnej lub hybrydowej oraz różne warianty refundacji kosztów poniesionych na zatrudnienie pracownika, vouchery z przeznaczeniem na pokrycie kosztów szkoleń, premie za dalsze zatrudnianie uczestnika projektu czy dotację z przeznaczeniem na rozwój firmy.

W projektach skupiono również uwagę na przetestowaniu instrumentów, które będą wspierały nowo powstające firmy. Propozycje urzędów pracy cieszyły się dużym zainteresowaniem i wykazały wysoką efektywnością. Przetestowano m.in. wsparcie na obsługę finansową nowo powstałej firmy czy pokrycie kosztów stałych funkcjonowania przedsiębiorstwa w pierwszych miesiącach działalności.

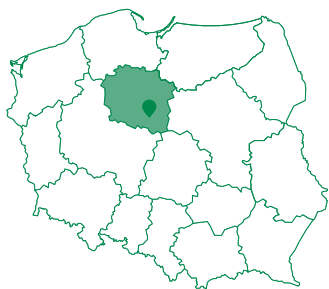
Realizacja projektów stwarza służbom zatrudnienia wszystkich szczebli możliwość podejmowania inicjatyw, dzięki którym wypracowane zostaną innowacyjne, efektywne i zestandaryzowane propozycje narzędzi aktywizacji zawodowej, w tym metody pracy i formy wsparcia kierowane do klientów urzędów pracy. Jest to przede wszystkim istotne w przypadku testowania rozwiązań bardziej złożonych i adresowanych do osób w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy.

Za realizację projektów pilotażowych po stronie Ministerstwa odpowiedzialni byli pracownicy Wydziału Form Wsparcia Zatrudnienia w Departamencie Rynku Pracy: Maria Korska – naczelnik, Natalia Karska-Kokot – starszy specjalista, Justyna Majewska – główny specjalista, Magdalena Ołowiak – główny specjalista, Henryk Rogala – główny specjalista, Justyna Stajniak – starszy specjalista.

MAPA PROJEKTÓW



- | | | | |
|-------------------------|-----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1. ALEKSANDRÓW KUJAWSKI | 19. KIELCE | 37. OSTRÓW WIELKOPOLSKI | 55. SZCZECIN |
| 2. BRANIEWO | 20. KIELCE | 38. PIEKARY ŚLĄSKIE | 56. SZCZYTNO |
| 3. CHOJNICE | 21. KLUCZBORK | 39. PISZ | 57. SZTUM |
| 4. CHORZÓW | 22. KROSNO | 40. PLESZEW | 58. ŚWIECIE |
| 5. CIESZYN | 23. KROSNO ODRZAŃSKIE | 41. PLESZEW | 59. ŚWINOUJŚCIE |
| 6. CZĘSTOCHOWA | 24. KWIDZYŃ | 42. PŁOCK | 60. TARNÓW |
| 7. DĄBROWA TARNOWSKA | 25. LESZNO | 43. POZNAŃ | 61. TOMASZÓW MAZOWIECKI |
| 8. DRAWSKO POMORSKIE | 26. LIDZBARK WARMIŃSKI | 44. PROSZOWICE | 62. TUCHOLA |
| 9. DRAWSKO POMORSKIE | 27. LUBIN | 45. RADOM | 63. TUREK |
| 10. GDAŃSK | 28. LUBLIN | 46. RADZIEJÓW | 64. WAŁCZ |
| 11. GDYNIA | 29. ŁOSICE | 47. RADZIEJÓW | 65. WŁOCŁAWEK |
| 12. GOŁDAP | 30. MALBORK | 48. RUDA ŚLĄSKA | 66. WŁOCŁAWEK |
| 13. GORZÓW WIELKOPOLSKI | 31. MIĘDZYRZECZ | 49. RZESZÓW | 67. WROCŁAW |
| 14. GRÓJEC | 32. NAKŁO NAD NOTECIĄ | 50. SEJNY | 68. ZGIERZ |
| 15. GRUDZIĄDZ | 33. NOWY DWÓR MAZOWIECKI | 51. SIEDLCE | 69. ZIELONA GÓRA |
| 16. JAROCIN | 34. NYSA | 52. SOKOŁÓW PODLASKI | 70. ŻNIN |
| 17. JAWORZNO | 35. OSTROWIEC ŚWIĘTOKRZYSKI | 53. SZAMOTUŁY | |
| 18. KARTUZY | 36. OSTRÓDA | 54. SZCZECIN | |



ALEKSANDRÓW KUJAWSKI

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem głównym projektu pilotażowego „Moja praca – moja siła” Powiatu Aleksandrowskiego była poprawa sytuacji na lokalnym rynku pracy osób bezrobotnych i poszukujących pracy powyżej 30. roku życia, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Aleksandrowie Kujawskim, w tym osób wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi/osobami zależnymi oraz seniorami, w szczególności rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy, kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci, osób zamieszkałych na terenach zagrożonych trwałą marginalizacją lub w miastach średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze. Cele szczegółowe projektu to: testowanie innowacyjnych narzędzi służących zwiększeniu aktywności i mobilności osób powyżej 30. roku życia oraz zbadanie ich efektywności; podniesienie lub zmiana kwalifikacji zawodowych przedsiębiorców prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą, zarejestrowanych jako poszukujący pracy, zmierzające do rozwoju lub przebranżowienia działalności gospodarczej; podjęcie pracy uczestników projektu poprzedzone umożliwieniem im adaptacji w miejscu pracy przez 3 miesiące, skutkującą dalszym subsydiowanym zatrudnieniem; podjęcie pracy uczestników projektu poprzez wsparcie mobilności zawodowej i przestrzennej osób, które poszukują pracy poza dotychczasowym miejscem zamieszkania.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Aleksandrowski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Aleksandrowie Kujawskim.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 704 000 zł,
kwota wydatkowana – 429 124 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 41 osób (28 kobiet i 13 mężczyzn), w tym 31 bezrobotnych – (18 kobiet i 13 mężczyzn), 10 kobiet poszukujących pracy – oraz 28 przedsiębiorców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

VOUCHER NA ZASIEDLENIE – wartość vouchera na zasiedlenie wynosiła 15 000 zł. Kwota przeznaczona była na pokrycie kosztów związanych z podjęciem zatrudnienia w nowym miejscu zamieszkania. Voucher przysługiwał osobie bezrobotnej, która podejmuje zatrudnienie na minimum 12 miesięcy poza dotychczasowym miejscem zamieszkania, za wykonywanie której otrzymuje miesięczne wynagrodzenie brutto w wysokości co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, przy czym odległość od miejscowości związanej z podjęciem zatrudnienia wynosi minimum 100 km.

VOUCHER NA SZKOLENIE – wartość vouchera wynosiła do 100% przeciętnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w dniu przyznania vouchera. Kwota przeznaczona była na sfinansowanie uzyskania lub podniesienia kwalifikacji w formach pozaszkolnych organizowanych przez instytucje szkoleniowe posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Voucher przysługiwał przedsiębiorcy prowadzącemu jednoosobową działalność gospodarczą, zarejestrowanemu jako poszukujący pracy.

ONBOARDING – proces adaptacji w miejscu pracy, polegający na skierowaniu osoby bezrobotnej do przedsiębiorcy na trzy miesiące w celu wdrożenia w nowe obowiązki w miejscu pracy, skutkujące późniejszym subsydiowanym zatrudnieniem na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na kolejne 3 miesiące. W ramach onboardingu finansowane były koszty **ŚWIADCZENIA ADAPTACYJNEGO**, wypłacanego miesięcznie przez Powiatowy Urząd Pracy w Aleksandrowie Kujawskim osobie bezrobotnej przez 3 miesiące. Od kwoty świadczenia adaptacyjnego Urząd opłacał składki na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i wypadkowe. Ponadto jednorazowo dofinansowywano przedsiębiorcy zatrudnienie na 3 miesiące skierowanej osoby bezrobotnej w kwocie 7500 zł.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

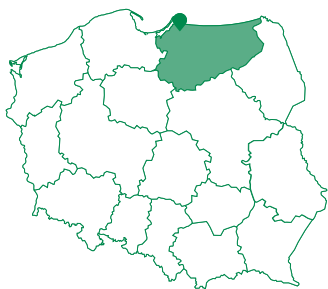
W ramach projektu 32 osoby podjęły pracę.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Nie wszystkie cele założone w projekcie zostały zrealizowane. Zaproponowana forma wsparcia w postaci vouchera na zasiedlenie okazała się nieatrakcyjna dla klientów Urzędu. Osoby uprawnione do skorzystania ze wsparcia wskazywały na zbyt długi okres wymagany do rozliczenia vouchera (12 miesięcy) oraz konieczność podjęcia zatrudnienia na podstawie umowy o pracę (wyłączenie umów cywilnoprawnych).

Podsumowanie

Gdy mamy do czynienia z grupami szczególnego ryzyka na rynku pracy, odnotowującymi duże problemy w odnajdywaniu swej pozycji na rynku pracy, zastosować należy specyficzny zestaw instrumentów, którymi można wspierać działania poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy. Dlatego też przetestowano trzy nowe instrumenty, które pozwoliły na zintensyfikowanie działań aktywizujących wobec wybranej grupy docelowej.



BRANIEWO

 od 1 lutego 2022 r. do 30 listopada 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem głównym projektu pilotażowego „Mam pracę – lepsze jutro” Powiatu Braniewskiego było doprowadzenie do zatrudnienia 10 osób bezrobotnych zamieszkujących w powiecie braniewskim z następujących grup: osoby młode z kategorii grupy NEET, kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanej z wychowaniem dzieci oraz osoby wyłączone z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi/osobami zależnymi oraz seniorami, w szczególności rodzice powracający lub wchodzący na rynek pracy poprzez realizację ścieżki aktywizacji w ramach projektu pilotażowego. Założeniem projektu było podniesienie motywacji osób powracających na rynek pracy do podjęcia zatrudnienia, co korzystnie wpłynie na poprawę ich sytuacji materialnej i samooceny.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego był Powiat Braniewski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Braniewie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 252 224 zł,
kwota wydatkowana – 130 538,10 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Projekt zakładał udział 10 osób bezrobotnych. Ostatecznie w przedsięwzięciu uczestniczyło 5 osób bezrobotnych (4 kobiety i 1 mężczyzna).

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

12-MIESIĘCZNY STAŻ ZAWODOWY ZAKOŃCZONY 6-MIESIĘCZNYM ZATRUDNIENIEM – osoba bezrobotna, skierowana do odbycia stażu, otrzymywała stypendium w wysokości 120% zasiłku dla bezrobotnych, częściowy zwrot kosztów przejazdu (do 100 zł miesięcznie), refundację kosztów opieki nad dzieckiem/ /dziećmi (do 500 zł); organizator po zakończonym stażu i zatrudnieniu osoby bezrobotnej otrzymywał przez 6 miesięcy premię w wysokości 500 zł.

REFUNDACJA ZATRUDNIENIA – PUP na wniosek pracodawcy, który zatrudnił uczestnika projektu, refundował część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne w wysokości do 1400 zł przez 6 miesięcy. Przez kolejne 9 miesięcy pracodawca finansował koszty zatrudnienia z własnych środków oraz otrzymywał również premię w wysokości 500 zł, która wypłacana była przez 15 miesięcy zatrudnienia uczestnika projektu. Uczestnikowi projektu częściowo refundowano koszty przejazdu (do 100 zł), opieki nad dzieckiem/dziećmi będącymi pod opieką przedszkola/żłobka bądź opiekunki (wskazanej przez uczestnika projektu), gdy rodzic wykonywał pracę (do 500 zł).

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

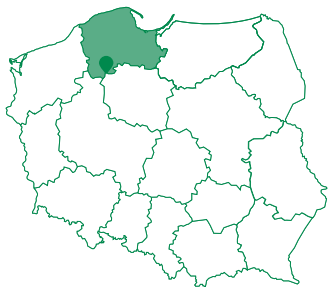
Po zakończeniu realizacji projektu 3 osoby znalazły pracę po aktywnej formie wsparcia; 1 osoba zakończyła staż i podjęła zatrudnienie u innego pracodawcy; 1 osoba, po zakończonej aktywnej formie staż + zatrudnienie, kontynuowała pracę u innego pracodawcy; 1 osoba kontynuowała zatrudnienie u pracodawcy po aktywnej formie wsparcia – refundacja zatrudnienia.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy nie został zrealizowany zgodnie z założeniami, ponieważ nie zrekrutowano wystarczającej liczby chętnych osób bezrobotnych. Z tej przyczyny nie zastosowano również jednej z trzech zakładanych w projekcie form pomocy, czyli szkoleń indywidualnych. Zaplanowane formy wsparcia, w których uczestniczyło 5 osób bezrobotnych, zakończyły się zgodnie z założeniami projektu tylko w dwóch przypadkach: 12-miesięcznego stażu z 6-miesięcznym zatrudnieniem (1 osoba) oraz refundacji zatrudnienia (1 osoba). W przypadku pozostałych uczestników formy wsparcia nie zostały zrealizowane zgodnie z projektem (przerwanie stażu lub zatrudnienie po stażu u innego pracodawcy).

Podsumowanie

Pomimo szeroko zakrojonej akcji promocyjnej nie było wystarczającej liczby chętnych do udziału w projekcie. Problemem była zbyt niska kwota premii, która według pracodawców nie była wystarczająca, aby utrzymać pracownika w zatrudnieniu w obecnej sytuacji ekonomicznej. Duży wpływ na niepowodzenie realizacji projektu miała panująca pandemia COVID-19, której skutki ekonomiczne poważnie obciążęły finansowo pracodawców. Osoby bezrobotne, które korzystały z oferowanego wsparcia w ramach projektu pilotażowego, wyrażały się pozytywnie odnośnie do oferowanego wsparcia wspomagającego.



CHOJNICE

 od lutego 2022 r. do września 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Projekt pilotażowy o nazwie „Kochani, wychodzę do pracy!” Powiatu Chojnickiego to propozycja nowatorskich metod likwidacji barier utrudniających osobom bezrobotnym z tego powiatu wejście lub powrót na rynek pracy. Jego główne cele to: opracowanie nowatorskich metod aktywizacji zawodowej, skierowanych do osób bezrobotnych, wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi/ osobami zależnymi, w szczególności rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy oraz osób młodych do 30. roku życia z grupy NEET (czyli osoby nieuczące się, niepracujące i nieszkolące się); przetestowanie opracowanych metod aktywizacji zawodowej wśród uczestników projektu; likwidacja barier utrudniających osobom bezrobotnym wejście lub powrót na rynek pracy i tym samym zwiększenie przez uczestników projektu możliwości podjęcia zatrudnienia i jego utrzymania; zbadanie efektywności wdrożonych metod aktywizacji zawodowej.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Chojnicki, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Chojnicach.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 566 680 zł,
kwota wydatkowana – 412 102,04 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W wyniku przeprowadzonej rekrutacji beneficjentkami projektu zostały 24 kobiety należące do grup docelowych. W realizację projektu zaangażowanych było łącznie 17 pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

PAKIET „NA START” – forma pomocy dla uczestników programu stażowego, która obejmowała: nowoczesny sposób przemieszczania się, czyli sfinansowanie – przez okres odbywania stażu, trwającego sześć miesięcy – kosztów wypożyczenia hulajnogi elektrycznej; gwarancję zatrudnienia po ukończonym stażu przez 6 miesięcy, na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu; system zachęt dla pracodawców w postaci okresowych premii wypłacanych z tytułu tworzenia trwałych miejsc pracy po zakończonym stażu, czyli: pierwszą premię w wysokości 1000 zł, po przepracowaniu przez uczestnika projektu jednego miesiąca po zakończeniu stażu oraz drugą premię w wysokości 3000 zł, po przepracowaniu przez uczestnika projektu sześciu miesięcy po zakończeniu stażu; oraz indywidualnego opiekuna uczestnika projektu.

PAKIET „ELASTYCZNOŚĆ” – forma pomocy dla uczestników projektu, skierowanych do prac interwencyjnych, która obejmowała: zatrudnienie w ich ramach (okres refundacji do 6 miesięcy, obowiązkowy 3-miesięczny okres utrzymania zatrudnienia po okresie refundacji); warunki zatrudnienia umożliwiające pogodzenie życia rodzinnego z zawodowym (czas na pracę i czas na obowiązki domowe), niepełny wymiar czasu pracy, czyli 1/2 etatu oraz elastyczny czas pracy dostosowany do aktualnej sytuacji życiowej każdego uczestnika; pakiet wspierający, obejmujący sfinansowanie w formie ryczałtu kosztów przejazdu oraz opieki nad dzieckiem do lat 6; zachętę dla pracodawców do tworzenia miejsc pracy, dostosowanych do indywidualnych potrzeb uczestników projektu, w postaci jednorazowej premii w wysokości 4000 zł za wprowadzenie elastycznego czasu pracy – premia przysługuje pracodawcy, który bezpośrednio po zakończeniu prac interwencyjnych zatrudnił skierowanego uczestnika przez dalsze 4 miesiące i po upływie tego okresu nadal go zatrudnił; oraz indywidualnego opiekuna uczestnika projektu.

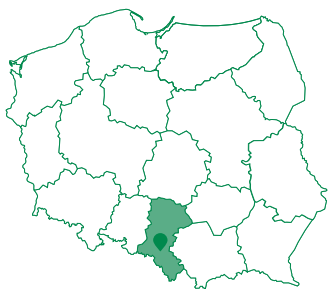
PAKIET „MOBILNOŚĆ” – forma pomocy dla uczestników projektu, niwelująca barierę w postaci braku mobilności i środków finansowych na ten cel, która obejmowała voucher pod nazwą „Kierowca”, w skład którego wchodzi koszt kursu prawa jazdy kat. B, koszt badań lekarskich, koszt jednego egzaminu państwowego, koszt przejazdu na szkolenie w formie ryczałtu, koszt 5 dodatkowych godzin jazd celem zwiększenia szans na zdanie egzaminu; indywidualnego opiekuna uczestnika projektu.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt został zrealizowany zgodnie z założeniami i wytyczonymi celami. Priorytetem było ustalenie, jakie czynniki stoją na przeszkodzie w podjęciu przez nich aktywności zawodowej. Realizacja projektu pokazała, że bariery te zostały trafnie zdiagnozowane, co pozwoliło na określenie rzeczywistych potrzeb, oczekiwań i możliwości beneficjentek projektu. Zaplanowane w projekcie nowatorskie metody aktywizacji okazały się właściwą odpowiedzią na nie. Wsparciem w projekcie objęto 24 osoby bezrobotne, z tego: 3 w ramach pakietu „Na Start”, 16 (15+1 wakat) w ramach pakietu „Elastyczność”, 5 w ramach pakietu „Mobilność”. Udział w projekcie zakończyły 23 uczestniczki, jedna przerwała udział w projekcie – powstały wakat został uzupełniony (pakiet „Elastyczność”). Zatrudnienie – odpowiadające kryteriom przyjętym w projekcie – podjęto 19 uczestniczek.

Podsumowanie

W ramach wymienionych pakietów zarówno uczestniczki projektu, jak i pracodawcy mieli dodatkowo zapewnione wsparcie indywidualnych opiekunów, których rolę pełnili pośrednicy pracy, doradca zawodowy oraz specjalista ds. rozwoju zawodowego z Powiatowego Urzędu Pracy w Chojnicach. Rozwiązania wypracowane w projekcie w ramach pakietów okazały się nowatorskimi i skutecznymi metodami aktywizacji zawodowej z punktu widzenia uczestniczek, dobrze dobranymi do ich potrzeb. Na szczególną uwagę zasługuje testowane rozwiązanie dotyczące zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy, czyli 1/2 etatu. Zatrudnienie uczestniczek projektu w niepełnym wymiarze czasu pracy to rozwiązanie korzystne również dla organizatorów prac interwencyjnych. Łączenie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy z opieką nad dziećmi to zachęta dla młodych ludzi do powrotu do aktywności zawodowej.



CHORZÓW

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

W projekcie pilotażowym pod nazwą „Krok ku zmianom – na start” Miasta Chorzowa zaproponowano wdrożenie innowacyjnych rozwiązań aktywizacyjnych dla osób młodych do 30. roku życia, z grupy NEET, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chorzowie, a tym samym poprawę sytuacji na rynku pracy osób młodych i przeciwdziałanie zjawisku NEET. Cele szczegółowe projektu to: budowanie motywacji i zaangażowania do zmiany sytuacji; nabycie kwalifikacji zawodowych przez uczestników projektu poprzez ukończenie KKZ – kwalifikacyjnego kursu zawodowego, wybranego na podstawie preferencji zawodowych, i zdania egzaminu zawodowego; nabycie umiejętności praktycznych i doświadczenia zawodowego osób w ramach zatrudnienia subsydiowanego w nowej formie – umowa „Na start”.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Miasto Chorzów, a realizatorem i jednocześnie liderem projektu był Powiatowy Urząd Pracy w Chorzowie we współpracy ze Śląską Wojewódzką Komendą OHP, wspierającą proces rekrutacji i promocji.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 355 738,40 zł,
kwota wydatkowana – 251 394,19 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Ogólna liczba uczestników projektu to 10 osób (9 kobiet i 1 mężczyzna) oraz 5 pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

KWALIFIKACYJNE KURSY ZAWODOWE (KKZ) – będące bezpłatną, pozaszkolną formą kształcenia ustawicznego adresowaną do osób dorosłych, zainteresowanych uzyskiwaniem oraz uzupełnianiem wiedzy, umiejętności i kwalifikacji zawodowych. Kursy dają możliwość przygotowania się w krótkim czasie do pracy na stanowisku wymagającym określonych kwalifikacji, umożliwiają także łączenie nabytych kwalifikacji i zdobycia w ten sposób pełnego zawodu, a nawet kilku zawodów. Innowacyjnym rozwiązaniem było połączenie istniejącego rozwiązania, jakim jest KKZ, z wypłatą stypendium za naukę na kursie. Rozwiązanie polegało na kierowaniu młodych osób do jednostek oświaty, prowadzących kształcenie w formach pozaszkolnych, na KKZ i motywowanie do nauki poprzez wypłatę stypendium w wysokości nie wyższej niż 120% zasiłku dla bezrobotnych i premii za zdanie egzaminu w wysokości nie wyższej niż 50% zasiłku dla bezrobotnych, przyznawanego na pierwsze 90 dni posiadania prawa do zasiłku.

UMOWA „NA START” – umożliwiająca zdobycie doświadczenia zawodowego w miejscu pracy. Rozwiązanie to pozwoliło młodej osobie na łagodne wejście w życie zawodowe, a pracodawcy na zdobycie nowego pracownika, nie obciążając go kosztami z tytułu wdrażania do pracy i nauki zawodu. Instrument ten polegał na kierowaniu do pracy młodych osób bezrobotnych i refundacji pracodawcy kosztów zatrudnienia do wysokości nie wyższej niż minimalne wynagrodzenie przez 12 miesięcy. Jednocześnie opiekun/mentor skierowanego pracownika, otrzymywał wypłacany miesięcznie z PUP dodatek do wynagrodzenia w wysokości nie wyższej niż 50% zasiłku dla bezrobotnych, przyznawanego na pierwsze 90 dni posiadania prawa do zasiłku.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

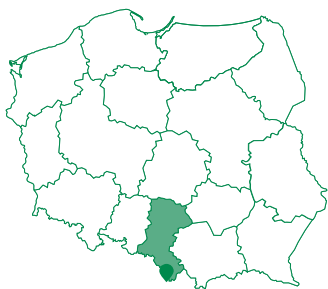
Projekt został zrealizowany zgodnie z założeniami i w dużej mierze udało się osiągnąć zamierzone rezultaty projektu dotyczące zwiększenia motywacji uczestników projektu do zmiany sytuacji zawodowej i życiowej, wytyczenia optymalnych planów zawodowych, zmiany samoświadomości, zwiększenia potencjału zawodowego, wzrostu umiejętności zawodowych, społecznych i interpersonalnych, zdobycia kwalifikacji zawodowych oraz zdobycia doświadczenia zawodowego. W ramach nowej formy aktywizacji umowa „Na start” zatrudnienie podjęło 5 osób, z tego: 1 osoba po dwóch tygodniach zrezygnowała z pracy – pracodawca rozwiązał umowę z PUP, 1 osoba zrezygnowała z pracy po 6 miesiącach, 3 uczestników ukończyło udział w projekcie, 1 z tych osób nadal pracuje. Pozostałe 5 osób rozpoczęło i ukończyło KKZ, 1 nich podjęła zatrudnienie, 2 pozostały w rejestrach PUP, 2 osoby złożyły wniosek o wykreślenie z ewidencji urzędu. 80% uczestników zmieniło swoją sytuację na rynku pracy, znajdując zatrudnienie lub podnosząc kwalifikacje.

Podsumowanie

W ramach projektu przetestowano dwa nowe rozwiązania. Jedno rozwiązanie dotyczyło nabywania kwalifikacji zawodowych poprzez skierowanie na kwalifikacyjny kurs zawodowy (KKZ) w celu nauki określonego zawodu i zdobycia kwalifikacji. Drugie zaś to skierowanie do nowej formy zatrudnienia subsydiowanego w celu nabycia doświadczenia zawodowego – umowa „Na start”.

Pierwsze rozwiązanie cieszyło się bardzo dużym zainteresowaniem wśród osób młodych z grupy NEET, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chorzowie. Już na wstępnym etapie rekrutacji powodzenie tego działania przerosło nasze oczekiwania. Wszyscy uczestnicy wyrażali się pozytywnie o rozwiązaniu oraz byli zadowoleni z możliwości uzyskania kwalifikacji zawodowych, przy jednoczesnym zapewnieniu finansowego wsparcia.

Drugie rozwiązanie, czyli podjęcie subsydiowanego zatrudnienia, już na etapie rekrutacji generowało problemy, głównie spowodowane samym podjęciem pracy przez osoby młode. Brak chęci i zbyt mała motywacja do zmiany swojej sytuacji na rynku pracy doprowadziły do przerwania udziału w projekcie 2 osób. Pracodawcy natomiast wyrażali zainteresowanie taką formą wsparcia, która pozwalała im zyskać pracownika, którego mogli przyuczyć do zawodu bez ponoszenia kosztów zatrudnienia.



CIESZYN

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Wychowuje i pracuję” Powiatu Cieszyńskiego było doprowadzenie do zatrudnienia 15 osób z grupy docelowej, czyli kobiet po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanej z wychowywaniem dzieci oraz wdrożeniem nowego instrumentu ułatwiającego zatrudnienie tej grupy osób bezrobotnych, oraz podjęcie próby zrównania szans kobiet i mężczyzn na rynku pracy poprzez wsparcie w łączeniu obciążeń wynikających z wychowywania dzieci z pracą zawodową. Cele szczegółowe to: dopasowanie czasu pracy do potrzeb i możliwości kobiet powracających na rynek pracy po przerwie spowodowanej wychowywaniem dziecka; przełamywanie barier rynkowych oraz osobistych uczestniczek projektu; upowszechnienie zatrudniania kobiet powracających na rynek pracy w wymiarze czasu pracy dogodnym dla łączenia ról społecznych.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego był Powiat Cieszyński, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Cieszynie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 379 990 zł,
kwota wydatkowana – 233 516,13 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 13 kobiet zarejestrowanych jako bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy w Cieszynie.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

BON NA PRZEŁAMANIE BARIER w kwocie 500 zł – jako nowy instrument finansowy wspierający osoby, które chciały powrócić na rynek pracy, wydawany przez doradcę zawodowego, oraz wspólne ustalenie z doradcą, na co zostaną przeznaczone środki w ramach przyznanego bonu.

DYŻUR PSYCHOLOGA – jego zadaniem było wsparcie i uzupełnienie pracy doradców zawodowych w identyfikacji barier i potrzeb uczestniczek projektu.

TALON „AKTYWNA MAMA”, który stanowił gwarancję refundacji wynagrodzenia dla przedsiębiorcy chcącego zatrudnić kobietę powracającą na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka. Talon był wydawany przez klienta instytucjonalnego po ustaleniu ścieżki wyjścia z bierności zawodowej dla uczestniczek projektu.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

13 uczestniczek projektu zostało zatrudnionych w ramach talonu „Aktywna Mama” w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy. 7 uczestniczek po zakończeniu projektu pracowało nadal u tego samego pracodawcy, natomiast 4 uczestniczki po zakończeniu projektu pracowały jeszcze przez pewien czas u pracodawcy biorącego udział w projekcie, ostatecznie podjęły pracę u nowego pracodawcy. 1 uczestniczka po zakończeniu udziału w projekcie ponownie zarejestrowała się w PUP.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Jedna uczestniczka po zakończeniu udziału w projekcie zakończyła zatrudnienie i podjęła decyzję o otwarciu działalności gospodarczej.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

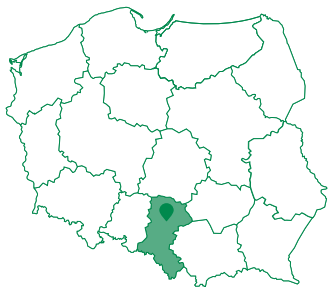
Projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami; osiągnięto zamierzone cele projektu oraz uzyskano informację, iż aktywizowana grupa kobiet nie wymagała wsparcia psychologa.

Inne

Założone ograniczenia w projekcie, które mogły wystąpić w trakcie realizacji pilotażu, takie jak: trudności w pozyskaniu pracodawców/przedsiębiorców do korzystania z nowego instrumentu – talonu (który był testowym instrumentem), obawy pracodawców/przedsiębiorców związane z zatrudnianiem pracowników z ograniczoną dyspozycyjnością, trudności z motywacją wewnętrzną osób bezrobotnych – kobiet i ich obawą przed zmianą, wprowadzane obostrzenia związane z pandemią COVID-19, kłopoty ze zorganizowaniem opieki nad dzieckiem/dziećmi, przyzwyczajenie do korzystania z pomocy społecznej i obawa utraty tej pomocy, w związku z podejmowaną aktywnością zawodową, nie miały wpływu na realizację projektu.

Podsumowanie

Z badania ankietowego przeprowadzonego po 3 i 6 miesiącach wśród uczestniczek wynika, iż wsparcie w postaci bonu na przełamanie barier pomogło, ale raczej nie miało znacznego wpływu na podjęcie przez uczestniczki pracy. Natomiast wprowadzenie talonu „Aktywna Mama” spowodowało, że część kobiet podjęła pracę w niepełnym wymiarze czasu. I tak 7 uczestniczek projektu zostało zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, 3 uczestniczki na 3/4 etatu, 2 uczestniczki na 1/2 etatu oraz 1 uczestniczka w wymiarze 1/4 etatu. Ponadto, pomimo zakończenia refundacji kosztów wynagrodzenia, 6 kobiet kontynuowało zatrudnienie u pracodawcy, który skorzystał ze wsparcia. Potwierdziło się, iż w grupie kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka elastyczny czas pracy, zaproponowany pracodawcom/ przedsiębiorcom przez PUP, był dobrym rozwiązaniem.



CZĘSTOCHOWA

 od 7 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Aktywna Mama” Miasta Częstochowy było ograniczenie zjawiska bezrobocia, zwiększenie zatrudnienia kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowaniem dzieci, pozostających bez pracy w m. Częstochowa i powiecie częstochowskim. W ramach realizacji projektu założono: utworzenie 10 miejsc pracy poprzez umożliwienie podjęcia zatrudnienia kobietom powracającym na rynek pracy, poprzez zaoferowanie im promesy na zatrudnienie oraz zapewnienie dodatkowych form pozwalających na pokonanie barier w powrocie na rynek pracy; powstanie 5 firm dzięki umożliwieniu bezrobotnym kobietom rozpoczęcia działalności gospodarczej poprzez wypłatę dofinansowania na podjęcie działalności oraz zapewnienie dodatkowych form wsparcia, pozwalających na pokonanie barier w powrocie na rynek pracy; wdrożenie, testowanie i ocena innowacyjnych rozwiązań skierowanych do kobiet powracających na rynek pracy.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Miasto Częstochowa, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Częstochowie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 772 000 zł,
kwota wydatkowana – 654 824,21 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Projekt pilotażowy został skierowany do 15 bezrobotnych kobiet. W projekcie wzięło udział 10 pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

PROMESA NA ZATRUDNIENIE dla 10 uczestniczek projektu pilotażowego – w ramach której uczestniczki mogły podjąć zatrudnienie u wybranych przez siebie pracodawców. W tym czasie mogły zdobyć doświadczenie zawodowe i powrócić na rynek pracy. Pracodawca mógł otrzymać, co miesiąc, refundację kosztów zatrudnienia pracownika w wysokości 2700 zł oraz składki ZUS. Okres refundacji zatrudnienia wynosił do 12 miesięcy.

DODATEK WYRÓWNAWCZY dla 10 uczestniczek projektu pilotażowego – przyznawany w trakcie zatrudnienia u pracodawcy, w ramach promesy na zatrudnienie w kwocie 300 zł miesięcznie, za cały przepracowany miesiąc bez absencji chorobowej, urlopów bezpłatnych, postojowych, urlopów macierzyńskich, okresów związanych z kwarantanną, izolacją (COVID). Ideą przyznania dodatku wyrównawczego było zachęcenie kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowaniem dzieci, do aktywności zawodowej.

BON NA ZAKUP ODZIEŻY BIZNESOWEJ dla 15 uczestniczek projektu pilotażowego w wysokości 500 zł – z przeznaczeniem na zakup stosownej odzieży. Kobiety powracające na rynek pracy często potrzebują uzupełnienia swojej garderoby o elementy, które niekoniecznie były im potrzebne, gdy zajmowały się wychowaniem dzieci i prowadzeniem domu. Zakup żakietów, spódnic, eleganckich butów czy zwyczajnie modnej, stosownej do stanowiska odzieży pozwolił na powrót do pracy bez dodatkowego stresu i kompleksów.

WSPARCIE UTWORZONEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ dla 5 uczestniczek projektu pilotażowego – uczestniczki otrzymały jednorazowe dofinansowanie na podjęcie działalności gospodarczej na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Kwota dofinansowania wynosiła maksymalnie 35 000 zł. Dodatkowo uczestniczki rozpoczynające działalność gospodarczą mogły w ciągu 12 miesięcy jej prowadzenia starać się o refundację miesięcznych kosztów obsługi finansowej. Była to kwota 200 zł miesięcznie. Dzięki wsparciu mogły skorzystać z fachowej pomocy i tym samym poczuć się pewniej, prowadząc własny biznes.

WSPARCIE FINANSOWE NA OPŁACENIE ŻŁOBKA, PRZEDSZKOLA, OPIEKUNKI, W POSTACI REFUNDACJI KOSZTÓW OPIEKI NAD DZIECKIEM dla 15 uczestniczek projektu pilotażowego – uczestniczki, w zależności od indywidualnej sytuacji, mogły opłacić koszty związane z posłaniem dziecka do żłobka, przedszkola lub zapewnienia opieki dla dziecka (np. dziecka z niepełnosprawnością). Przewidziano koszt takiego wsparcia do 1000 zł miesięcznie przez okres do 12 miesięcy pracy w ramach promesy na zatrudnienie lub prowadzonej działalności gospodarczej.

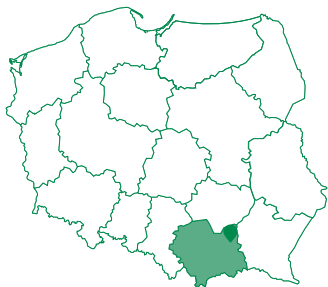
Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i wytyczonymi celami.

Podsumowanie

Wsparcie zostało bardzo dobrze ocenione przez uczestniczki projektu, które również brały udział w indywidualnych i grupowych spotkaniach doradczych.

Należy podkreślić, że realizacja działań w ramach projektu pilotażowego przebiegała płynnie, uczestniczki zaś bardzo wysoko oceniły zaproponowane w ramach projektu rozwiązania oraz pomoc Powiatowego Urzędu Pracy w Częstochowie.



DĄBROWA TARNOWSKA

 od 1 lutego 2022 r. do 30 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem głównym projektu pilotażowego „Mapa nowych możliwości” Powiatu Dąbrowskiego było wypracowanie i przetestowanie nowoczesnych modeli wsparcia, skierowanych do osób posiadających status poszukujących pracy oraz pracodawców działających na terenie powiatu dąbrowskiego, zagrożonego trwałą marginalizacją, oraz rozwój, wzmocnienie konkurencyjności i trwałości mikroprzedsiębiorstw zatrudniających pracowników. Natomiast cele szczegółowe to: wypracowanie i przetestowanie nowoczesnych modeli wsparcia osób poszukujących pracy, w tym m.in. emerytów, rencistów, studentów studiów dziennych, rolników spełniających warunek do podlegania obowiązkowemu ubezpieczeniu KRUS, jak również osób pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy czy będących w okresie wypowiedzenia, kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci; promowanie dłuższej aktywności zawodowej oraz adaptacja zawodowa osób poszukujących pracy; promowanie przedsiębiorczości oraz wypracowanie innowacyjnych instrumentów finansowych skierowanych do tej grupy; podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez osoby poszukujące pracy poprzez zapewnienie im możliwości nabycia udokumentowanych kwalifikacji, kompetencji i doświadczenia zawodowego.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Dąbrowski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Dąbrowie Tarnowskiej we współpracy z Centrum Doradztwa Inwestycyjnego i Szkoleń Adrian Janas – podmiotem odpowiedzialnym za realizację szkoleń zawodowych dla uczestników stażu zawodowego.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 1 793 000 zł,
kwota wydatkowana – 1 451 484,12 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Ogólna liczba uczestników projektu pilotażowego to 78 osób, w tym: 28 osób poszukujących pracy (23 kobiety i 5 mężczyzn) oraz 50 mikroprzedsiębiorców (18 kobiet i 32 mężczyzn).

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

STAŻE ZAWODOWE DLA OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY – staż zawodowy odbywał się od 3 do 6 miesięcy (wykonywanie obowiązków zawodowych przez 6 godzin dziennie, 30 godzin tygodniowo). Uczestnicy stażu mogli skorzystać ze szkoleń zawodowych, które były zaplanowane do realizacji w ramach odbywanego stażu.

JEDNORAZOWA DOTACJA NA ROZWÓJ FIRMY – przeznaczona na wsparcie mikroprzedsiębiorcy zatrudniającego co najmniej 1 pracownika. Warunkiem jej otrzymania było prowadzenie działalności gospodarczej minimum 12 miesięcy. Dotacja wynosiła 20 000 zł. Jej przeznaczenie musiało być związane z rozwojem firmy, czyli: zakup środka trwałego, reorganizacja istniejącego stanowiska pracy czy też tworzenie stanowiska pracy zdalnej.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Zgodnie z założeniami projektu pilotażowego organizator stażu deklarował zatrudnienie stażysty po zakończonym stażu zawodowym na co najmniej 3 miesiące. Z 28 uczestników, którzy zakończyli odbywanie stażu zawodowego, 25 osób podjęło zatrudnienie.

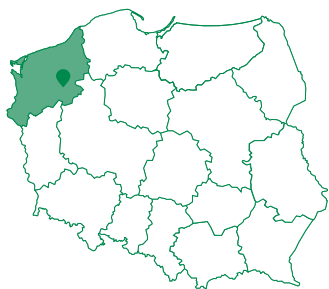
Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt został zrealizowany zgodnie z założeniami i wytyczonymi celami. Przetestowano zupełnie nową formę wsparcia, czyli dotację na rozwój mikroprzedsiębiorstwa. Nowa metoda cieszyła się bardzo dużym zainteresowaniem i okazała się skuteczna. Zrealizowano założone wskaźniki w 100%. Drugą formą wsparcia realizowaną w ramach projektu pilotażowego był staż zawodowy dla 50 osób zarejestrowanych w PUP jako poszukujące pracy. Forma wsparcia w postaci szkolenia była realizowana na wniosek pracodawcy i bezpośrednio powiązana ze stanowiskiem stażowym. Szkolenia i staże oferowane w ramach projektu były oceniane przez uczestników jako przydatne, co świadczy o skuteczności wdrożonych modeli wsparcia. Wskaźniki zrealizowane zostały na poziomie 56% – staż zawodowy i 50% – szkolenia.

Podsumowanie

Reasumując, projekt był dobrym kierunkiem we wsparciu mikroprzedsiębiorców i stymulowaniu lokalnego rynku pracy, ale wymaga dodatkowego dopracowania, aby zapewnić bardziej spójne i równomierne korzyści dla wszystkich uczestników. Przeprowadzone w ramach projektu pilotażowego badanie ewaluacyjne wykazało, że przedstawione projekty obejmowały różnorodne obszary, od modernizacji produkcji po rozwój usług. Istotne, że mikroprzedsiębiorcy wykazali znaczący wzrost wydajności, zdolności konkurencyjnych i innowacyjności. Wsparcie finansowe miało pozytywny wpływ na stabilność i rozwój mikroprzedsiębiorstw, przyczyniając się do tworzenia miejsc pracy i wzrostu gospodarczego w regionie. Przedmiotowe badanie ewaluacyjne uwidocznili także potrzebę mikroprzedsiębiorców co do wyższej kwoty proponowanego wsparcia.

Model wsparcia osób poszukujących pracy, w tym szkolenia i staże, był oceniany pozytywnie przez uczestników dzięki możliwości zdobycia doświadczenia w rzeczywistym środowisku pracy. Jednakże w kontekście podjęcia i utrzymania zatrudnienia wyniki wskazują na potrzebę dalszego rozwoju i dostosowywania programu w taki sposób, aby jeszcze lepiej odpowiadał on na konkretne potrzeby i wspierał trwały powrót uczestników na rynek pracy. Niemniej projekt pilotażowy potwierdził skuteczność organizacji stażów zawodowych jako narzędzia wspierającego osoby poszukujące pracy. Ważne jest kontynuowanie monitorowania i oceny programu, aby dostosować go do zmieniających się potrzeb rynku pracy oraz uczestników. Projekt pilotażowy przyniósł pozytywne rezultaty, potwierdzając skuteczność tego typu inicjatyw.



DRAWSKO POMORSKIE

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Subsydium zatrudnieniowe” Powiatu Drawskiego było wprowadzenie do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nowego narzędzia, które przyczyni się do elastycznego reagowania na sytuacje na rynku pracy, biorąc pod uwagę zarówno oczekiwania i problemy pracodawców/ przedsiębiorców, jak również potrzeby oraz trudności osób bezrobotnych i poszukujących pracy w podjęciu zatrudnienia. Cele szczegółowe to: aktywizacja zawodowa oraz doprowadzenie do zatrudnienia 18 osób wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki na dziećmi/osobami zależnymi oraz seniorami, w szczególności rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy oraz osób młodych do 30. roku życia z grupy NEET; współpraca z pracodawcami z powiatu drawskiego w ramach wdrażania nowego narzędzia „Subsydium zatrudnieniowe” oraz pomoc w zatrudnieniu pracownika i jego utrzymaniu w zatrudnieniu.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Drawski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Drawsku Pomorskim.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 352 300 zł,
kwota wydatkowana – 290 085,03 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie uczestniczyło 19 osób bezrobotnych (11 kobiet i 8 mężczyzn) oraz 15 pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

Przetestowano nowe narzędzie **SUBSYDIUM ZATRUDNIENIOWE** – polegające na wsparciu pracodawcy w zatrudnieniu pracownika w okresie próbnym. Po zakończeniu zatrudnienia na okres próbny pracodawca, podejmując decyzję o dalszym zatrudnieniu pracownika, może wybrać jedną z dwóch ścieżek wsparcia. Pierwsza możliwa ścieżka wyboru wiąże się z dalszym zatrudnieniem pracownika i uzyskaniem dofinansowania kosztów szkolenia tegoż pracownika przez 3 miesiące. Druga to uzyskanie dofinansowania do wynagrodzenia pracownika przez kolejne 3 miesiące.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Po zakończeniu udziału w projekcie pracę podjęło 15 osób (1 osoba podjęła służbę wojskową).

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

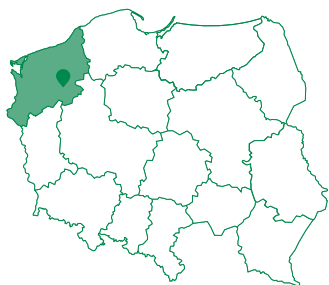
Po zakończeniu udziału w projekcie pilotażowym 1 osoba podjęła działalność gospodarczą.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami, cel został osiągnięty.

Podsumowanie

Pracodawcy byli bardzo pozytywnie nastawieni do nowej formy wsparcia i wyrażali chęć dalszej współpracy w przypadku możliwości ponowienia realizacji tej formy.



DRAWSKO POMORSKIE

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Elastyczne zatrudnienie” Powiatu Drawskiego było wprowadzenie do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nowego narzędzia, które przyczyni się do elastycznego reagowania na sytuację na rynku pracy, biorąc pod uwagę zarówno oczekiwania i problemy pracodawców, jak też potrzeby i trudności osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy w podjęciu zatrudnienia. Natomiast cele szczegółowe to: aktywizacja zawodowa oraz doprowadzenie do zatrudnienia 18 osób wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki na dziećmi/osobami zależnymi oraz seniorami, w szczególności rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy oraz osób młodych do 30. roku życia z grupy NEET; współpraca z pracodawcami z powiatu drawskiego w ramach wdrażania nowego narzędzia „Elastyczne zatrudnienie” oraz pomoc w zatrudnieniu pracownika i jego utrzymaniu w zatrudnieniu. Założeniem projektu pilotażowego było wsparcie pracodawcy w formie refundacji wynagrodzenia, stosownie do liczby przepracowanych godzin przez pracownika.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Drawski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Drawsku Pomorskim.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 513 020 zł,
kwota wydatkowana – 462 295,68 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie uczestniczyło 17 osób bezrobotnych, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Drawsku Pomorskim (osoby poszukujące pracy nie brały udziału w projekcie), w tym: 7 kobiet i 10 mężczyzn (15 osób do 30. roku życia i 2 kobiety wychowujące dziecko do lat 6), oraz 17 pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

ELASTYCZNE ZATRUDNIENIE – polegające na wsparciu pracodawcy poprzez refundację wynagrodzenia, stosownie do liczby godzin przepracowanych przez pracownika. Osoby bezrobotne miały możliwość, w ramach projektu pilotażowego, podjąć zatrudnienie w formie umowy-zlecenia, która pozwalała na swobodę w ustaleniu miejsca, czasu i sposobu wykonania zadania.

Pomiędzy pracodawcą a Powiatowym Urzędem Pracy została zawarta umowa o udzielenie wsparcia w formie elastycznego zatrudnienia na 6 miesięcy. Przez 5 miesięcy Urząd dokonywał comiesięcznej refundacji wynagrodzenia zatrudnionego pracownika w wysokości wynikającej z zapisów rozporządzenia w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz minimalnej stawki godzinowej. Ostatni, 6, miesiąc był zobowiązaniowy, w którym pracodawca nie otrzymywał refundacji. W przypadku dalszego zatrudnienia na minimum 2 miesiące zarówno pracodawca, jak i osoba skierowana otrzymali jednorazową premię w wysokości 3000 zł.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

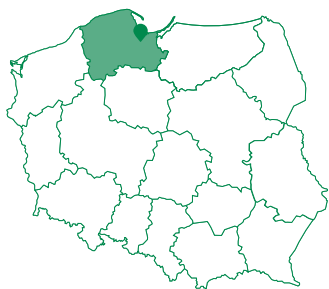
Po zakończeniu uczestnictwa w projekcie 15 osobom udało się utrzymać zatrudnienie u pracodawcy realizującego wsparcie w ramach elastycznego zatrudnienia.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami, cele szczegółowe zostały osiągnięte, z niewielką różnicą w zaplanowanej i osiągniętej liczbie zaktywizowanych osób. W projekcie zaplanowano udział 18 osób, osiągnięto 17 osób (powodem była anulowana umowa z pracodawcą).

Podsumowanie

Pracodawcy byli bardzo pozytywnie nastawieni do nowej formy wsparcia i wyrażali chęć dalszej współpracy. Bardzo dużą zachętą do dalszego zatrudnienia i pozostawania w zatrudnieniu, po upływie 5 miesięcy refundacji wynagrodzenia zatrudnionego pracownika i 1 miesiącu zobowiązania (bez refundacji kosztów wynagrodzenia), czyli utrzymania ciągłości zatrudnienia przez 6 miesięcy – obowiązkowo, oraz 2 miesiącach kontynuowania zatrudnienia, była wypłacana premia w wysokości 3000 zł zarówno pracodawcy, jak i zatrudnionemu pracownikowi. Na 17 umów zawartych z pracodawcami (9 umów w 2022 r. i 8 umów w 2023 r.), jedynie dwóch pracodawców nie zdecydowało się na przedłużenie zatrudnienia i nie otrzymało premii.



GDAŃSK

 od 1 marca 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem ogólnym projektu pilotażowego „Kobiety gotowe na zmiany – inkubator zwinnej kariery” Województwa Pomorskiego było przetestowanie kompleksowej usługi kreującej nową postawę do pracy i włączenie jej do oferty instrumentów rynku pracy, ukierunkowanych na aktywizację zawodową bezrobotnych kobiet powracających na rynek pracy po okresie bierności zawodowej związanej z wychowaniem dzieci, we współpracy między wojewódzkim urzędem pracy a powiatowymi urzędami pracy. Natomiast cele szczegółowe to: wzbogacenie oferty urzędów pracy o nowy instrument – usługę psychologiczną oraz usługę budowania marki osobistej; wprowadzenie zmodyfikowanych i uelastycznionych instrumentów – stażu i szkoleń; integracja działań Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku i powiatowych urzędów pracy regionu poprzez wspólną realizację usługi kreującej nową postawę do pracy.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego było Województwo Pomorskie, a realizatorem Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Gdyni, Powiatowym Urzędem Pracy w Malborku, Powiatowym Urzędem Pracy w Sztumie z/s w Dzierzgoniu.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 560 563 zł,
kwota wydatkowana – 374 915,06 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie udział wzięło 15 kobiet zarejestrowanych jako bezrobotne.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

WARSZTATY PSYCHOEDUKACYJNE – do realizacji warsztatów Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku zatrudnił doświadczonego psychologa, który miał za zadanie wspieranie uczestniczek w radzeniu sobie z problemami i sytuacjami utrudniającymi podejmowanie przez nie działań w obszarze rynku pracy. Warsztaty służyły lepszemu poznaniu siebie i zrozumieniu własnych ograniczeń, budowaniu siły i wpływu na własne życie, stworzeniu nowych perspektyw rozwoju. Tematyka warsztatów to: emocje, poczucie własnej wartości, motywacja wewnętrzna, techniki radzenia sobie ze stresem, relacje interpersonalne, lęk przed zmianą. Warsztaty odbywały się podczas 4-godzinnych 6 spotkań.

GRUPA WSPARCIA – uczestniczki utworzyły samopomocową grupę wsparcia moderowaną przez psychologa. Celem spotkań grupy wsparcia z psychologiem było także wzajemne dzielenie się członków grupy doświadczeniem w pokonywaniu bezradności wobec problemów, wsparcie emocjonalne oraz wspólne poszukiwanie rozwiązań i budowanie poczucia własnej wartości. Łącznie odbyło się 16 godzin spotkań grupy wsparcia.

WARSZTATY KREOWANIA MARKI OSOBISTEJ – warsztaty obejmowały tematy: efektywna autoprezentacja, tworzenie mapy marzeń, ustalania i określania celów, zarządzanie sobą w czasie, umiejętności przedstawiania siebie w ciekawej formie (*story telling*), bezpieczne i efektywne funkcjonowanie w mediach społecznościowych. Łącznie warsztaty trwały 24 godziny.

BON NA WZMOCNIENIE WIZERUNKU – miał za zadanie podniesienie samooceny oraz poprawę wizerunku w oczach pracodawców lub przyszłych współpracowników. Bon był przyznawany jednorazowo w kwocie 500 zł i przeznaczony na wydatki zgodne z zaleceniami wypracowanymi w trakcie warsztatów kreowania marki osobistej, np. metamorfozę fryzjerską, wizyty u kosmetyczki/lekarza oferującego zabiegi z zakresu medycyny estetycznej, lekarza dentystry, lekarza dermatologa, zajęcia fitness, karnety na siłownię, usługi dietetyka, trenera personalnego, zakup ubioru do użytku służbowego bądź inne koszty uzgodnione z doradcą zawodowym.

SZKOLENIA PODNOSZĄCE KWALIFIKACJE I/LUB KOMPETENCJE – w ramach projektu każda z uczestniczek miała możliwość skorzystania ze szkoleń indywidualnie dobranych do własnych potrzeb i zainteresowań. Uczestniczki mogły ubiegać się o jedno szkolenie lub kilka powiązanych ze sobą szkoleń. Szkolenie obejmowało minimum 10 godzin w miesiącu. Łączny koszt wnioskowanych szkoleń nie przekraczał kwoty 10 000 zł/os. Szkolenia trwały do 3 miesięcy.

REALIZACJA STAŻY WEDŁUG INDYWIDUALNEJ ŚCIEŻKI – w ramach pilotażu testowano elastyczne staże dla kobiet powracających na rynek pracy. Innowacyjność staży polegała na dostosowaniu liczby godzin do realnych możliwości uczestniczek. W ramach odbywanego stażu uczestniczkom projektu przysługiwało stypendium stażowe w wysokości 2000 zł (ze składkami). Staż w projekcie trwał od 1 do 6 miesięcy.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Pracę podjęło 8 osób.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

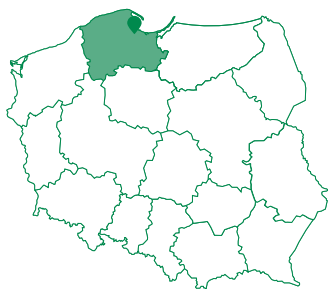
Działalność gospodarczą rozpoczęły 2 osoby.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Tak, projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami. Wszystkie działania zostały zakończone. Cel związany z przetestowaniem kompleksowej usługi został osiągnięty. Cel związany z włączeniem elementów przetestowanej usługi do systemu wsparcia bezrobotnych wymaga dalszych działań, gdyż wiąże się ze zmianą przepisów (ustawa, rozporządzenia). Cel związany z integracją działań WUP i PUP poprzez wspólną realizację usługi kreującej nową postawę do pracy został osiągnięty na etapie realizacji wspólnego przedsięwzięcia.

Podsumowanie

Wszystkie zaplanowane działania zastosowane w projekcie pilotażowym, uwzględniające zintegrowane na poziomie WUP i PUP narzędzia aktywizacji kobiet, są właściwe dla prawidłowej realizacji wsparcia w przyszłości. Największe uznanie zarówno w oczach uczestniczek, jak i osób zaangażowanych we wdrażanie pilotażu, zdobył moduł wsparcia psychologicznego. Podsumowując, przygotowana koncepcja działań aktywizujących bezrobotne kobiety była spójna, efektywna i trwała.



GDYNIA

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Rodzic na pokładzie biznesu” Miasta Gdyni była aktywizacja zawodowa osób zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdyni jako bezrobotne lub jako poszukujące pracy, które posiadają co najmniej jedno dziecko do 18. roku życia, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym bądź też okresie bierności zawodowej związanej z wychowywaniem dzieci.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Miasto Gdynia, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 1 192 320 zł,
kwota wydatkowana – 834 483,61 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 27 kobiet, z tego 17 bezrobotnych i 10 poszukujących pracy.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

ZMODYFIKOWANE WSPARCIE – dotacja na działalność gospodarczą. Z jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej mogli skorzystać nie tylko bezrobotni zarejestrowani w urzędzie pracy, ale również poszukujący pracy. Okres utrzymania działalności gospodarczej został wydłużony z 12 do 15 miesięcy, jednocześnie debiutujący przedsiębiorca otrzymał dodatkowe wsparcie w początkowym okresie prowadzenia własnego biznesu. Została zapewniona usługa coachingu biznesowego oraz możliwość skorzystania z refundacji kosztów stałych prowadzenia działalności gospodarczej przez 5 pierwszych miesięcy prowadzenia działalności.

MODYFIKOWANE WSPARCIE – refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do 6. roku życia; z refundacji mogła skorzystać nie tylko osoba bezrobotna, zarejestrowana w urzędzie pracy, ale również osoba poszukująca pracy.

COACHING BIZNESOWY – jako pomoc nowym przedsiębiorcom w osiągnięciu celów i rozwoju firmy poprzez poszukiwanie najlepszych rozwiązań problemów biznesowych, rozwój pożądaných kompetencji, pobudzenie kreatywności i wzmocnienie postawy przedsiębiorczej. Wsparcie to miało na celu poprawę organizacji pracy, rozwój umiejętności komunikacyjnych oraz jak najlepsze budowanie relacji z otoczeniem biznesowym.

REFUNDACJA KOSZTÓW STAŁYCH PROWADZENIA DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ – po otrzymaniu jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej i założeniu firmy przedsiębiorca mógł otrzymać refundację przez pierwsze 5 miesięcy prowadzenia firmy w kwocie maksymalnie 1000 zł/m-c.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

23 osoby podjęły pracę w formie samozatrudnienia.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Działalność gospodarczą rozpoczęły 23 osoby.

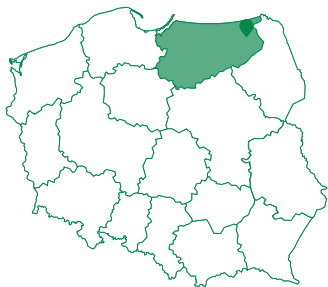
Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Cel, jakim była aktywizacja zawodowa bezrobotnych i poszukujących pracy rodziców, został zrealizowany. Natomiast nie udało się osiągnąć zakładanej liczby osób uczestniczących w projekcie (30 osób), mimo że akcja promocyjna cieszyła się bardzo dużym zainteresowaniem.

Podsumowanie

Uczestniczki projektu wysoko oceniły wszystkie formy wsparcia przewidziane w programie. Paniom spodobał się pomysł rekrutacji do projektu na podstawie prezentacji swojego pomysłu na biznes, ponieważ mogły osobiście opowiedzieć o swoich planach i np. zaprezentować swoje rękodzieło. Chętnie uczestniczyły zarówno w szkoleniu przygotowującym do założenia własnej firmy przed otrzymaniem dotacji, jak i dodatkowych elementów wspierających przewidzianych w projekcie. Największym uznaniem cieszyło się wsparcie w postaci refundacji kosztów stałych prowadzenia działalności gospodarczej, które było najbardziej uniwersalne, bez względu na branżę, w której działała dana firma. Dlatego też Powiatowy Urząd Pracy rekomenduje, aby to wsparcie na stałe wpisało się w standardowe działania publicznych służb zatrudnienia.

Aktywizacja zawodowa uczestników projektu pilotażowego przyczyniła się do zmniejszenia liczby osób bezrobotnych, a tym samym zminimalizowała wykluczenie społeczne kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej opieką nad dziećmi. Firmy założone przez uczestniczki doprowadziły do utworzenia nowych miejsc pracy, natomiast podatki odprowadzane z tytułu działalności to korzyści nie tylko dla społeczności lokalnej, ale i całego kraju.



GOŁDAP

 od 1 lutego 2022 r. do 31 października 2022 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Projekt pilotażowy „Mam wybór – kurs na przyszłość” Powiatu Gołdapskiego został skierowany do uczniów zarejestrowanych jako poszukujący pracy, którzy ukończyli 16 lat, uczęszczających do szkół ponadpodstawowych, funkcjonujących na terenie powiatu gołdapskiego. Jego celem było przygotowanie uczestników do wyboru własnej ścieżki zawodowej, którzy wzięli udział w spotkaniach i warsztatach z doradcami zawodowymi, a następnie odbyli praktyki w zakładach pracy. W ramach projektu założono: zdiagnozowanie mocnych i słabych stron uczestników, określenie predyspozycji uczestników do wykonywania zawodu, zapoznanie ich z perspektywami rozwoju rynku pracy, poznanie przez uczestników specyfiki pracy w wybranym zawodzie poprzez praktykę, poznanie zachowań uczestników, pożądaných i niedopuszczalnych, w pracy.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Gołdapski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Gołdapi.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 91 440 zł,
kwota wydatkowana – 76 146,06 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 14 kobiet i 6 mężczyzn oraz 18 pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

W projekcie przetestowano innowacyjne rozwiązanie, jakim była **ORGANIZACJA WAKACYJNYCH PRAKTYK DLA OSÓB POSZUKUJĄCYCH PRACY**, które ukończyły 16 lat, uczęszczających do szkół ponadpodstawowych, u pracodawców. Praktyki trwały 4 tygodnie, po 5 godzin dziennie.

W ramach praktyk 19 uczestnikom wypłacono stypendium w wysokości 1489 zł. Jedna osoba otrzymała niższe stypendium z powodu przebywania na zwolnieniu lekarskim. Podczas praktyki uczestnicy mogli otrzymać zaliczkę w formie ryczałtu w wysokości 10 zł na dojazd w jedną stronę dla jednego ucznia (skorzystało z tej formy wsparcia 5 osób). Dodatkowo u każdego organizatora praktyk został wyznaczony opiekun, który był „przewodnikiem” ucznia i jego mentorem. Opiekunowi przysługiwało wynagrodzenie 1000 zł brutto plus pochodne za 4 tygodnie sprawowania pieczy nad uczniem. Wsparcie to otrzymało 19 opiekunów, jeden nie był zainteresowany takim wsparciem.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

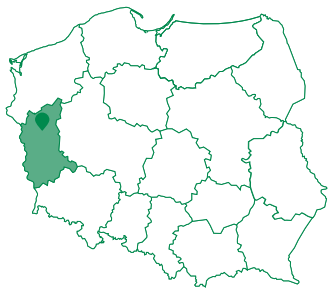
Projekt został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami. Wszystkie cele projektu zostały osiągnięte.

Podsumowanie

Do projektu pilotażowego zgłosiło się łącznie 34 uczniów. Pracownicy urzędu pracy, zaangażowani w realizację projektu, sygnalizowali bardzo pozytywne nastawienie młodzieży do współpracy, zdecydowanie inne niż klientów, z którymi na co dzień mają do czynienia. Młodzież nie miała problemu z wypełnianiem wymaganych dokumentów, była bardzo zaangażowana podczas warsztatów grupowych.

Większe zainteresowanie udziałem w projekcie zaobserwowano wśród uczniów liceum ogólnokształcącego (stanowili oni 61,8% chętnych) niż wśród uczniów zespołu szkół zawodowych. Pracodawcy bardzo chętnie przyjmowali uczniów na praktyki.

Wszyscy uczniowie wyrazili zadowolenie z uczestnictwa w projekcie i poleciliby swoim rówieśnikom udział w takim przedsięwzięciu. Dodatkowo zaobserwowano zaangażowanie dyrekcji szkół ponadpodstawowych we wsparciu swoich uczniów w pogłębianiu wiedzy na temat rynku pracy oraz w świadomym wyborze zawodu.



GORZÓW WIELKOPOLSKI

 od 2 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Projekt pilotażowy. „Kuznia przedsiębiorczości – Twoją drogą do niezależności” Powiatu Gorzowskiego miał na celu pomoc osobom do 30. roku życia, z grupy NEET (nieuczących się, nieszkolących się i niepracujących), zarejestrowanym w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gorzowie Wielkopolskim, w rozpoczęciu własnej ścieżki zawodowej, zachęcając ich do samozatrudnienia poprzez udzielanie im jednorazowych środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej oraz wsparcie pomostowe. W ramach projektu założono przyznanie uczestnikom jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz udzielenie wsparcia pomostowego przez pierwsze 6 miesięcy jej prowadzenia poprzez refundację składek ZUS na ubezpieczenia społeczne, kosztów poniesionych usług księgowych, kosztów wynajmu pomieszczeń na potrzeby prowadzenia działalności gospodarczej oraz kosztów opieki nad dzieckiem dla osób samotnie wychowujących dziecko do 6. roku życia.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Gorzowski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Gorzowie Wielkopolskim.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 540 000 zł,
kwota wydatkowana – 270 322,43 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Łącznie w projekcie wzięło udział 10 osób (8 kobiet i 2 mężczyzn), zarejestrowanych jako bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gorzowie Wielkopolskim.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

W projekcie przetestowano przyznanie uczestnikom **JEDNORAZOWYCH ŚRODKÓW NA PODJĘCIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ**, połączone ze **WSPARCIEM POMOSTOWYM** w postaci refundacji składek ZUS na ubezpieczenia społeczne, kosztów poniesionych usług księgowych oraz kosztów wynajmu pomieszczeń na potrzeby prowadzenia działalności gospodarczej.

W ramach projektu uczestnikom przyznano jednorazowe środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej w wysokości do 23 000 zł oraz wsparcie finansowe na pokrycie kosztów prowadzenia działalności, tzw. wsparcie pomostowe, do kwoty 5000 zł, przez pierwsze 6 miesięcy prowadzenia działalności.

Żaden z uczestników nie skorzystał ze wsparcia pomostowego w postaci refundacji kosztów opieki nad dzieckiem dla osób samotnie wychowujących dziecko do 6. roku życia.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

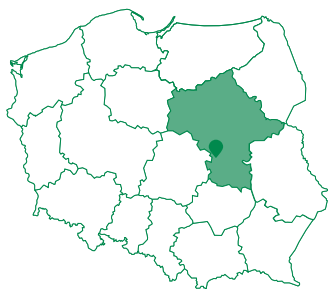
Do projektu pilotażowego zrekrutowano zaplanowaną liczbę uczestników.

Na 10 zrekrutowanych uczestników, którym przyznano jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej, 1 uczestnik zawiesił prowadzenie działalności gospodarczej po około miesiącu od wymaganego 12-miesięcznego okresu jej prowadzenia.

Podsumowanie

Projekt cieszył się dużym zainteresowaniem wśród osób bezrobotnych chcących otworzyć własną działalność gospodarczą, niestety nie każdy mógł skorzystać z takiego rodzaju wsparcia ze względu na kryterium wiekowe. Po zakończeniu realizacji projektu pojawiały się zapytania osób bezrobotnych, czy w przyszłości będzie realizowany podobny projekt, wspomagający start przyszłych przedsiębiorców.

Wszystkie osoby, które wzięły udział w projekcie pilotażowym, pozytywnie oceniły zaproponowane rozwiązania, zwłaszcza udzielenie wsparcia pomostowego, które stanowiło dla wielu z nich pozytywny bodziec ułatwiający podjęcie decyzji o rozpoczęciu własnej działalności gospodarczej.



GRÓJEC

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem głównym projektu pilotażowego „Aktywni rodzice – szczęśliwe dzieci” Powiatu Grójeckiego było wypracowanie optymalnego modelu współpracy pomiędzy pracodawcami a osobami powracającymi na rynek pracy, które wychowują co najmniej jedno dziecko do 3. roku życia. Jego cele szczegółowe to: poprawa sytuacji tych osób; opracowanie wzorcowego schematu pracy powiatowego urzędu pracy z osobami powracającymi na rynek pracy; testowanie innowacyjnych metod służących zwiększeniu ich aktywności; podniesienie świadomości pracodawców na temat korzyści wynikających z zatrudnienia osób z grupy docelowej w sytuacji znacznego niedoboru kandydatów do pracy; powiązanie mechanizmów finansowania działań adresowanych do bezrobotnych ze skutecznością zatrudnieniową.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Grójecki, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Grójcu.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 860 571,60 zł,
kwota wydatkowana – 687 661,35 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 30 bezrobotnych kobiet i 27 przedsiębiorców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

JEDNORAZOWY DODATEK REPREZENTACYJNY na przygotowanie do pracy – wypłacany w wysokości 600 zł dla bezrobotnego lub poszukującego pracy biorącego udział w projekcie.

DOFINANSOWANIE DO OPIEKI NAD DZIECKIEM (OPIEKUN/KA, ŻŁOBEK) przez 9 miesięcy – wypłacany w wysokości do 1000 zł na jedno dziecko.

RYCZAŁ ZA PRZEJAZDY w przypadku odbywania stażu w innej miejscowości niż miejsce zamieszkania – wypłacany w wysokości do 100 zł miesięcznie.

6-MIESIĘCZNY STAŻ – w wymiarze 80 godzin pracy w miesiącu.

JEDNORAZOWA PREMIA DLA PRACODAWCY W WYSOKOŚCI 4000 ZŁ – wypłacana po utrzymaniu zatrudnienia przez 3 miesiące w ramach umowy o pracę w wymiarze minimum 1/2 etatu.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

W trakcie realizacji projektu 4 osoby podjęły zatrudnienie, po zakończeniu realizacji projektu – 20 osób.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i celami. Zatrudnienie podjęło 80% uczestników z zakładanych 60% i wszyscy utrzymali zatrudnienie przez min. 3 miesiące.

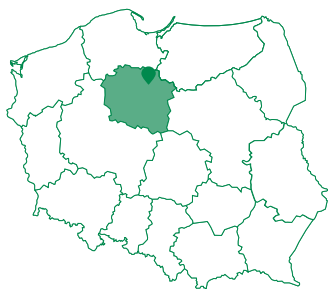
Inne

W trakcie realizacji projektu pilotażowego 4 osoby przerwały staż, w tym jedna osoba nie dokonała rozliczenia dodatku reprezentacyjnego w terminie wynikającym z umowy. Powodem przerwania udziału w projekcie były przyczyny osobiste uczestników związane z brakiem umiejętności oraz możliwości zorganizowania powrotu na rynek pracy.

Podsumowanie

Projekt został pozytywnie przyjęty przez lokalną społeczność. Na podstawie wyników badań ankietowych wśród uczestników projektu stwierdzono, że spełnił on oczekiwania co do wymiaru czasu pracy, wystarczającego na zdobycie nowych umiejętności oraz pozwalającego na pogodzenie wychowania dziecka/dzieci do 3. roku życia z pracą zarobkową. Najbardziej pomocnym wsparciem wśród uczestników projektu okazało się dofinansowanie do opieki nad dzieckiem oraz stypendium stażowe. Znaczna część – ponad 90% uczestników projektu – wskazała, że udział w projekcie przyczynił się do podjęcia przez nich decyzji o powrocie na rynek pracy. Wspieranie równowagi między życiem zawodowym a rodzinnym, oferowanie elastycznych form zatrudnienia oraz inwestowanie w dostępność przedszkoli i opieki nad dziećmi są kluczowymi elementami ułatwiającymi powrót rodziców do pracy.

Ogromna popularność projektu i wyniesione z jego realizacji doświadczenia dają podstawy do stwierdzenia wysokiej skuteczności zaplanowanych rozwiązań. Działania te mają potencjał nie tylko zwiększyć zaangażowanie rodziców na rynku pracy, ale także przyczynić się do rozwoju społecznego i ekonomicznego regionu.



GRUDZIĄDZ

 od 1 lutego 2022 r. do 30 listopada 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Założeniem projektu „Stabilna praca – silna rodzina” Gminy-Miasta Grudziądza było podniesienie aktywności zawodowej 100 osób bezrobotnych / poszukujących pracy poprzez kompleksowe wsparcie związane z podjęciem zatrudnienia lub założeniem i prowadzeniem własnej działalności gospodarczej. Celem projektu zaś było wypracowanie optymalnego modelu realizacji nowego instrumentu rynku pracy, czyli elastycznego bonu wspierającego (EBW), skierowanego do pracodawców poszukujących skutecznego wsparcia poprzez zatrudnienie subsydiowane.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu była Gmina-Miasto Grudziądz, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Grudziądzu we współpracy z Fundacją Inicjatyw Społecznych Źródło i firmą PAROL KONCEPT Rafał Parol.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 3 542 000 zł,
kwota wydatkowana – 3 453 873,84 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie uczestniczyło 100 zarejestrowanych bezrobotnych.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

ELASTYCZNY BON WSPIERAJĄCY (EBW) – pozwolił na opracowanie i przetestowanie otwartego katalogu wsparcia skierowanego do pracodawców i osób bezrobotnych/poszukujących pracy, z możliwością zastosowania jednocześnie kilku form pomocy. W przypadku pracodawców był to bon prozatrudnieniowy, który oferował szeroki wybór instrumentów, czyli: **BON DOPOSAŻAJĄCY STANOWISKO PRACY, SZKOLENIE ZAWODOWE PRACOWNIKA, MENTORING, REFUNDACJA KOSZTÓW ZATRUDNIENIA PRACOWNIKA, UTWORZENIE STANOWISKA DO PRACY ZDALNEJ**. W przypadku osób bezrobotnych / poszukujących pracy, chcących podjąć działalność gospodarczą, był to **BON NA SAMOZATRUDNIENIE**, oferujący pomoc w postaci jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej, wsparcia pomostowego, szkolenia zawodowego, zwrotu kosztu opieki nad dzieckiem, zwrotu kosztu dojazdu.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Wszyscy uczestnicy projektu 80 osób (54 kobiety i 26 mężczyzn / 78 osób bezrobotnych i 2 osoby poszukujące pracy), którzy ukończyli I etap ścieżki wsparcia i zostali skierowani do pracodawcy w ramach projektu pilotażowego, podjęli zatrudnienie.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Wszyscy uczestnicy projektu 20 osób (7 kobiet i 13 mężczyzn), którzy ukończyli I etap ścieżki wsparcia i zadeklarowali chęć rozpoczęcia działalności gospodarczej, otrzymali jednorazowe środki na jej podjęcie.

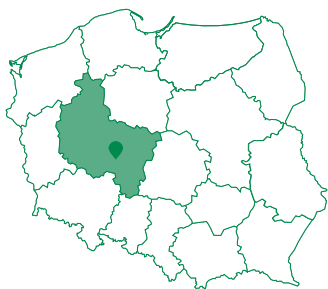
Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Założenia i główny cel projektu zostały osiągnięte. Wszyscy uczestnicy albo podjęli zatrudnienie, albo rozpoczęli działalność gospodarczą.

Podsumowanie

Obecnie w firmach niezmiennie występuje problem z pozyskiwaniem wykwalifikowanych pracowników. Brak umiejętności technicznych wśród kandydatów do pracy, jak również samych kandydatów, oraz zbyt wysokie oczekiwania finansowe w stosunku do potencjału sprawiają, że pracodawcy mają ogromny problem zatrudnieniowy.

Obecny system prawny ogranicza przedsiębiorcom możliwość uzyskania kompleksowego wsparcia i elastycznego dopasowania go do indywidualnych potrzeb. Zastosowanie kilku form wsparcia jednocześnie wychodzi naprzeciw oczekiwaniom pracodawców w pozyskaniu pracownika, który po odpowiednim przygotowaniu (np. szkoleniu i krótkookresowym zatrudnieniu subsydiowanym) uzyskałby stosowne kwalifikacje i kompetencje gwarantujące stałe zatrudnienie. Nie przewiduje również wielowymiarowości wsparcia w przypadku osób bezrobotnych / poszukujących pracy chcących podjąć działalność gospodarczą. Możliwość otrzymania równocześnie z dotacją np. wsparcia pomostowego, szkolenia podnoszącego kwalifikacje czy też nawet przekwalifikowania znacznie ułatwia decyzję o stworzeniu własnej firmy. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom pracodawców i osób bezrobotnych / poszukujących pracy, powstał pomysł przetestowania nowego rozwiązania w postaci EBW, który wypracował nowy mechanizm współpracy z pracodawcami i osobami bezrobotnymi / poszukującymi pracy, a jego wdrożenie w znacznym stopniu przyczyni się do stworzenia możliwości łatwiejszego dostępu do celowego wsparcia subsydiowanego.



JAROCIN

 od 1 marca 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Ogólnym celem projektu pilotażowego „Młodzi plus” Powiatu Jarocińskiego było zwiększenie możliwości zatrudnienia osób młodych do 30. roku życia, z grupy NEET (czyli osoby nieuczące się, niepracujące i nie-szkolące się), zarejestrowanych jako bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jarocinie. Natomiast cele szczegółowe to: wdrożenie i testowanie innowacyjnych instrumentów rynku pracy służących zwiększeniu ich aktywności zawodowej; zdobycie umiejętności poszukiwania pracy i integracja z rynkiem pracy poprzez indywidualne doradztwo zawodowe połączone z indywidualnym planem działania – pomoc doradcy i pośredników w wejściu na rynek pracy, podniesienie aktywności zawodowej oraz zdolności do zatrudnienia osób młodych poprzez zastosowanie pakietu działań aktywizujących.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Jarociński, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Jarocinie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 577 200 zł,
kwota wydatkowana – 572 476,59 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 20 młodych osób bezrobotnych do 30. roku życia z grupy NEET, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Jarocinie oraz 19 lokalnych przedsiębiorców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

MODUŁ I „DORADZTWO I POŚREDNICTWO” – obejmujący indywidualne wsparcie doradcze w kreowaniu wizerunku zawodowego oraz usługi pośrednictwa pracy.

MODUŁ II „ZATRUDNIENIE” – wsparcie zatrudnieniowe i zaplanowane innowacyjne formy wsparcia. Zaprojektowano dwa rozwiązania bazujące na pomocy finansowej zarówno dla osoby bezrobotnej do 30. roku życia (pensja plus), jak i dla pracodawcy (subsydium na zatrudnienie młodych do 30. roku życia).

SUBSYDIUM NA ZATRUDNIENIE MŁODYCH DO 30. ROKU ŻYCIA – przedsiębiorca, na podstawie umowy zawartej ze starostą, przez 6 miesięcy otrzymywał comiesięczną refundację poniesionych kosztów na wynagrodzenia za zatrudnioną osobę młodą do 30. roku życia do wysokości najniższego wynagrodzenia pod warunkiem, że zadeklarował zatrudnienie na co najmniej 12 miesięcy.

PENSJA PLUS – wszyscy uczestnicy projektu, którzy zostali skierowani do pracy w ramach nowej formy wsparcia – subsydium na zatrudnienie młodych do 30. roku życia – otrzymywali co miesiąc, w trakcie trwania zatrudnienia, pensję plus w wysokości 1000 zł, wypłacaną przez 6 miesięcy.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Cele, jakie zostały określone w projekcie pilotażowym, zostały osiągnięte bezpośrednio w efekcie podjętych działań w trakcie jego realizacji. Wszyscy uczestnicy (20 osób) ukończyli projekt. Pracę podjęło 17 osób, tj. 85% biorących udział w projekcie.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

1 kobieta przerwała udział w projekcie przed jego zakończeniem i podjęła własną działalność gospodarczą.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

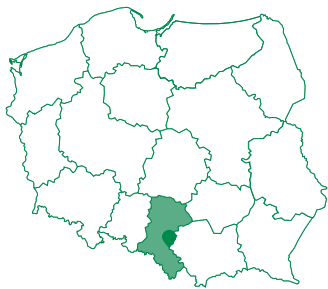
Projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i celami.

Inne

Wśród efektów realizacji projektu odnotowano także niemierzalne rezultaty „miękkie”, czyli m.in.: zmniejszenie psychospołecznych skutków pozostawania bez pracy; nabycie umiejętności nowoczesnych metod poszukiwania pracy; nabycie zdolności komunikacyjnych i interpersonalnych; podniesienie aspiracji zawodowych; wzrost stopnia samoakceptacji.

Podsumowanie

Przeprowadzone analizy ewaluacyjne po zakończeniu pilotażu wykazały, że wprowadzenie nowych form wsparcia zatrudnienia, skierowanych do młodych do 30. roku życia z grupy NEET, okazały się bardziej efektywne od dotychczasowych działań ustawowych. Wprowadzenie instrumentu w postaci subsydium na zatrudnienie młodych do 30. roku życia umożliwiło młodej osobie aktywne funkcjonowanie na rynku pracy przez co najmniej 12 miesięcy. Ponadto dało możliwość uzyskania doświadczenia zawodowego oraz zwiększyło szansę na dłuższe utrzymanie się na rynku pracy, a co za tym idzie – dało młodej osobie perspektywę stabilnego zatrudnienia. Pensja plus miała za zadanie zmotywowanie młodych ludzi do podjęcia i utrzymania jak najdłużej zatrudnienia. Dla celów pilotażu wsparcie otrzymywali tylko uczestnicy pilotażu, którzy podjęli pracę w ramach subsydium na zatrudnienie młodych do 30. roku życia. W przyszłości instrument w postaci Pensji plus mógłby być wypłacany każdej osobie do 30. roku życia, w szczególności bez prawa do pobierania zasiłku, która podejmie zatrudnienie zarówno z własnej inicjatywy, jak i w ramach skierowania PUP na finansowaną formę wsparcia. Testowane w pilotażu formy wsparcia okazały się w większości atrakcyjne dla uczestników.



JAWORZNO

 od 1 kwietnia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem głównym projektu pilotażowego „Certyfikacja kompetencji bazą stabilnego zatrudnienia” Miasta Jaworzna było wprowadzenie do usług powiatowego urzędu pracy możliwości inicjowania, organizowania i prowadzenia tzw. akademii kompetencji, której głównym założeniem jest wydanie certyfikatu kompetencji – dokumentu jakościowego w procesie rekrutacji. Do celów szczegółowych projektu pilotażowego należały: opracowanie modelowego programu badania kompetencji poprzez stworzenie innowacyjnego narzędzia badania kompetencji oraz wykorzystanie wypracowanych metod poradnictwa zawodowego, w tym np. grywalizacji, modelu Normana Amundsona, poradnictwa opartego na nadziei; opracowanie jednolitego, na polskim rynku pracy, certyfikatu kompetencji – dokumentu jakościowego/ /aplikacyjnego w procesie rekrutacji; upowszechnianie wartości i znaczenia w życiu zawodowym kompetencji transferowalnych; zmiana wizerunku urzędu pracy – na instytucję wspierającą rozwój zawodowy osób bezrobotnych i poszukujących pracy; wspieranie uczestników rynku pracy w podjęciu i utrzymaniu stabilnej pracy.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego było Miasto Jaworzno, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Jaworznie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 578 600 zł,
kwota wydatkowana – 572 683,50 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie pilotażowym wzięło udział 40 osób bezrobotnych w wieku do 30. roku życia (27 kobiet i 13 mężczyzn).

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

INNOWACYJNE NARZĘDZIE DO BADANIA KOMPETENCJI „MIĘKKICH” – stworzone na zlecenie Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie przez doświadczoną grupę ekspertów na rynku pracy było testowane przez pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Jaworznie oraz uczestników akademii kompetencji.

AKADEMIA KOMPETENCJI – czyli dwutygodniowe warsztaty obejmujące diagnozę oraz trening kompetencji każdego uczestnika z wykorzystaniem innowacyjnego narzędzia do badania kompetencji oraz m.in. grywalizacji, metody Normana E. Amundsona oraz ćwiczeń, testów, narzędzi będących w zasobach urzędu.

CERTYFIKAT KOMPETENCJI – powstały w wyniku opisu zdiagnozowanych i wytrenowanych kompetencji „miękkich”, będący dokumentem jakościowym w procesach rekrutacyjnych.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

W trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego 27 uczestników znalazło zatrudnienie. Staż zawodowy odbyła jedna osoba. Ponadto zajęcia w ramach akademii kompetencji utwierdziły w przekonaniu 5 uczestników o potrzebie dalszego kształcenia. Uczestnicy pozostający w rejestrze osób bezrobotnych zostali objęci działaniami aktywizacyjnymi i biorą udział w procesach rekrutacyjnych.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

W trakcie realizacji projektu pilotażowego 2 osoby rozpoczęły działalność gospodarczą.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Wszystkie zadania zaplanowane w ramach projektu zostały zrealizowane.

W ramach projektu pilotażowego został opracowany modelowy program badania kompetencji. Został on wydany w formie publikacji stanowiącej praktyczny przewodnik dotyczący organizacji akademii kompetencji w urzędach pracy. Zawiera program dwutygodniowych zajęć, które koncentrują się na kompleksowym badaniu kompetencji uczestników, z wykorzystaniem różnorodnych narzędzi, w tym testów, gier szkoleniowych, oraz na obserwacji doradców zawodowych prowadzących zajęcia. Opracowany modelowy program badania kompetencji w głównej mierze opiera się na wykorzystaniu innowacyjnego narzędzia do badania kompetencji (w formie testu) oraz stosowaniu grywalizacji, w tym przede wszystkim wykorzystaniu gier szkoleniowych. Program zawiera także zestaw ćwiczeń stosowanych w modelu Amundsona – poradnictwie w nurcie konstruktywistycznym opartym na nadziei. W ramach projektu opracowano wzór certyfikatu, który otrzymuje absolwent akademii kompetencji. Certyfikat ten zawiera informacje o kompetencjach uczestnika oraz poziomie, na jakim te kompetencje są aktualnie. Dokument posiada wartość jakościową oraz z pewnością przyczynia się do wsparcia i skrócenia procesu rekrutacji.

Upowszechnienie znaczenia kompetencji, w tym kompetencji transferowalnych, odbyło się na trzech płaszczyznach:

Pracodawcy – jednym z etapów tworzenia innowacyjnego narzędzia do badania kompetencji był sondaż wśród pracodawców dot. wskazania kompetencji, które mają dla pracodawcy największe znaczenie. Konieczność wskazania przez pracodawców najbardziej pożądanых kompetencji z pewnością potwierdziło potrzebę wzrostu w ich świadomości znaczenia posiadania i rozwijania kompetencji.

Uczestnicy akademii kompetencji (osoby bezrobotne) – program kompetencji zawierał w sobie dwa kluczowe bloki, kompetencje i kompetencje osobiste. Bloki te zawierały takie tematy, jak: definicje i typologie kompetencji, kompetencje potrzebne na rynku pracy, kompetencje a kwalifikacje.

Edukacja – w webinarach upowszechniających projekt brali udział także doradcy zawodowi pracujący w szkołach. Przedstawione założenia projektu (w tym potrzeba jego realizacji) oraz jego efekty z pewnością jeszcze bardziej uwrażliwiły ich na potrzebę uświadamiania wagi kompetencji i ich rozwijania wśród uczniów na bardzo wczesnym etapie.

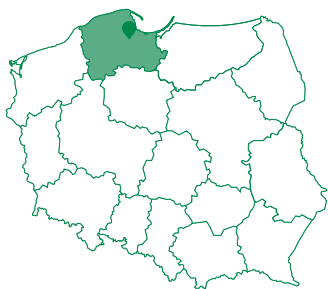
Mimo iż projekt nie zakładał osiągnięcia efektywności zatrudnieniowej, podjęte działania w bezpośredni sposób przyczyniły się do wsparcia uczestników w rozpoczęciu i utrzymaniu stabilnej pracy. Z grupy 40 absolwentów akademii kompetencji 29 osób podjęło pracę lub działalność gospodarczą (73%), 1 osoba podjęła staż, a 5 osób podjęło decyzję o dalszym kształceniu.

Inne

W ramach projektu pilotażowego opracowano publikację „Modelowy program badania kompetencji”, która również jest dostępna w formie elektronicznej pod adresem: <https://jaworzno.praca.gov.pl/rynek-pracy/publikacje>. Publikacja to praktyczny przewodnik, który zawiera m.in. krótką informację o projekcie pilotażowym, innowacyjne narzędzie do badania kompetencji, opis, jak zorganizować akademię kompetencji, oraz ćwiczenia, które można wykorzystać do pracy nad rozwojem kompetencji „miękkich”, i przykładowy certyfikat kompetencji. Ponadto nagrano film instruktażowy z wybranymi ćwiczeniami, który dostępny jest pod adresem: <https://www.youtube.com/watch?v=Vsc-4kE-sew>. W ramach działań upowszechniających projekt zorganizowano spotkania online dla wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy. Webinary spotkały się z dużym zainteresowaniem. Wzięło w nich udział 350 uczestników, a pozytywny odbiór potwierdza potrzebę realizacji projektu i wdrażania takiego działania. Dodatkowo promocja projektu i publikacji cieszy się uznaniem wśród doradców zawodowych nie tylko w urzędach pracy, ale także w szkołach.

Podsumowanie

Projekt pilotażowy przyczynił się do upowszechnienia wartości i znaczenia kompetencji „miękkich”. Wpłynął także na wzrost wiedzy o kompetencjach i o własnym potencjale, a także na zmianę sytuacji i postaw uczestników projektu, czyli na zwiększenie motywacji do poszukiwania zatrudnienia, oraz podjęcia decyzji rozwoju ścieżki zawodowej poprzez otwarcie własnej działalności gospodarczej czy też uzupełnienie lub podniesienie kwalifikacji poprzez wybór kierunku dalszego kształcenia. Dzięki projektowi uczestnicy w praktyce sprawdzili własne możliwości za pomocą ćwiczeń, testów, gier szkoleniowych. Otrzymali certyfikat potwierdzający ich poziom kompetencji „miękkich”, stanowiący ich mocną stronę, a także sporą dawkę wiedzy na temat procesów rekrutacyjnych, oczekiwań pracodawców i trendów rynku pracy. Jesteśmy przekonani, że wspomniany certyfikat stanie się pożądanym dokumentem aplikacyjnym, obok CV oraz listu motywacyjnego, dokumentem, który przyczyni się do usprawnienia procesów rekrutacyjnych, ograniczenia ich kosztów, a przede wszystkim do efektywnego znalezienia pracownika o odpowiednich kompetencjach „miękkich”. W efekcie pozwoli to na ograniczenie rotacji pracowników i budowanie trwałych zespołów pracowniczych. Liczymy, że działania wypracowane w ramach projektu pilotażowego staną się rozwiązaniem systemowym i znajdą swoje odzwierciedlenie jako zapis w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Zabieg ten pozwoli na wprowadzenie na stałe do usług urzędów pracy kompleksowej i ujednoliconej metody badania kompetencji „miękkich”. W rezultacie wydawany certyfikat kompetencji stanie się dokumentem rozpoznawalnym na rynku pracy, a wręcz niezbędnym w procesach rekrutacyjnych. Wierzymy, że podjęte przez nas działania w ramach projektu pilotażowego odpowiadają na potrzeby rynku pracy, a ogólnopolska promocja wypracowanych przez nas rozwiązań pozytywnie wpłynie na zmianę wizerunku urzędów pracy – jako kreatora rozwoju zawodowego osób bezrobotnych oraz poszukujących pracy. Biorąc pod uwagę, iż proces weryfikacji poziomu kompetencji „miękkich” jest czasochłonny i rodzi koszty, opracowane przez nas rozwiązanie stawia powiatowe urzędy pracy w roli profesjonalnego partnera dla pracodawcy w postępowaniu rekrutacyjnym.



KARTUZY

 od 14 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Inspiracją do opracowania i realizacji projektu pilotażowego „Pracująca mama, spełniona kobieta” Powiatu Kartuskiego była trudna sytuacja młodych mam na lokalnym rynku pracy, poparta danymi dot. bezrobotnych kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka, oraz informacjami zgłaszanymi przez doradców klienta, którzy na co dzień zajmują się aktywizacją zawodową tych osób. Głównym celem był powrót 20 kobiet z terenu powiatu kartuskiego do aktywności zawodowej po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci. Cele szczegółowe to: wzrost wiedzy o poruszaniu się po rynku pracy, zdobycie kwalifikacji zawodowych oraz osiągnięcie minimum 60% efektywności zatrudnieniowej. Podstawowym założeniem było w pierwszej kolejności ukierunkowanie działań na przełamanie bariery mentalnej kobiet w powrocie do aktywności, zmotywowanie kobiet do zmiany, podwyższenie ich poczucia własnej wartości.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Kartuski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Kartuzach.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 610 553 zł,
kwota wydatkowana – 436 136,92 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie udział wzięło 20 kobiet i 19 pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

WSPARCIE PSYCHOLOGICZNE – miało na celu motywowanie kobiet do zmian i podwyższenie poczucia własnej wartości.

PERF ECHO – kwestionariusz osobowości Perf Echo oraz komplementarne do niego testy. Dzięki ich zastosowaniu uczestniczki uzyskały obiektywną, indywidualną ocenę swoich predyspozycji zawodowych – narzędzia te pokazały sposób funkcjonowania osoby w kontekście zawodowym. Wykorzystanie przez doradców zawodowych testów pozwoliło ustalić, w jakich rodzajach pracy dana uczestniczka najlepiej będzie się spełniała, a jakich powinna unikać, dzięki analizie jej zachowań pod kątem 8 głównych rodzajów pracy. W ramach zadania przeszkolono 3 doradców w zakresie zastosowania nowego narzędzia pracy.

TALON NA SZKOLENIE o wartości do 5000 zł dla każdej uczestniczki projektu – dawał możliwość wyboru rodzaju szkolenia oraz jednostki szkoleniowej, a także miejsca szkolenia.

PRÓBKA PRACY – działanie, którego celem było przygotowanie uczestniczek do pełnoetatowego zatrudnienia na kolejnym etapie projektu. Próbką pracy polegała na wykonywaniu zadań przez uczestniczkę w miejscu pracy (u danego pracodawcy), bez nawiązania stosunku pracy przez 2 miesiące w wymiarze połowy etatu.

ZATRUDNIENIE PREMIOWANE – forma dająca zatrudnienie przez 12 miesięcy u danego pracodawcy. Przez pierwsze 6 miesięcy zatrudnienia uczestniczki otrzymywały premię motywacyjną w wysokości 1000 zł za każdy przepracowany miesiąc, po upływie 6 miesięcy wsparcie finansowe otrzymywał pracodawca (w wysokości 1000 zł miesięcznie za utrzymanie stanowiska pracy uczestniczki projektu przez kolejne 6 miesięcy). Działanie to zapewniło motywowanie uczestniczki do trwania w zatrudnieniu, ponieważ oprócz wynagrodzenia, które otrzymywała w ramach stosunku pracy, po każdym przepracowanym miesiącu otrzymywała premię motywacyjną wypłacaną przez Urząd.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

18 uczestniczek podjęło pracę w ramach ostatniej formy wsparcia, jaką oferował projekt pilotażowy, którą było zatrudnienie premiowane. 12 kobiet pozostało w zatrudnieniu po upływie 12 miesięcy, co daje 60% efektywność zatrudnieniową na zakończenie projektu pilotażowego.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

W projekcie osiągnięto wszystkie zaplanowane cele.

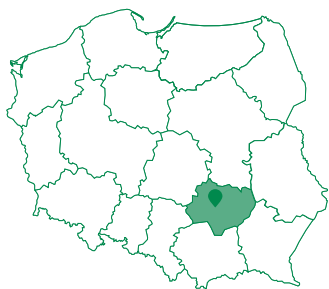
Inne

W ramach projektu, oprócz nowych form pomocy, uczestniczki skorzystały również z refundacji kosztów opieki nad dzieckiem, a podczas odbywania szkolenia oraz próbki pracy uczestniczkom wypłacono refundację kosztów opieki nad dzieckiem/dziećmi oraz dojazdu na szkolenie.

Podsumowanie

Projekt pilotażowy cieszył się dużym zainteresowaniem bezrobotnych kobiet powiatu kartuskiego. Po jego rozpoczęciu i w trakcie jego realizacji kolejne mamy chcące powrócić na rynek pracy i potrzebujące wsparcia pytały o jego przyszłe edycje.

Najlepszą rekomendacją są słowa jednej z uczestniczek: „Od początku projektu byłam bardzo zmotywowana do powrotu do pracy. Spotkania z doradcą zawodowym pomogły mi określić swoje oczekiwania względem nowej pracy, a także określić moje mocne strony jako atut i te słabe, nad którymi powinnam popracować. Szkolenie dało mi przedsmak pracy, pozwoliło na nabranie wprawy w organizacji czasu i logistyki dnia codziennego. Czas poszukiwania pracy był bardzo wymagający i stresujący, ale udało się! Pełen rok pracy za mną. Godzenie pracy i wychowywania dziecka nie jest łatwe, ale daje poczucie spełnienia. Praca, oprócz wyzwań i zadań do spełnienia, to przede wszystkim ludzie, z którymi mogłam nawiązać relację. Cieszę się, że przystąpiłam do programu, ułatwił mi on powrót do pracy, a dla mojego pracodawcy był zachętą do utrzymania mojego stanowiska”.



KIELCE

 od lutego 2022 r. do grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „ZiP – zatrudnienie i przeszkolenie” Miasta Kielce było wypracowanie nowej ścieżki skumulowanych wsparć, mających na celu powrót lub wejście na rynek pracy osób bezrobotnych do 30. roku życia z kategorii NEET poprzez ich zatrudnienie i przeszkolenie.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego było Miasto Kielce, a realizatorem Miejski Urząd Pracy w Kielcach.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 1 001 400 zł,
kwota wydatkowana – 944 325,96 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 40 osób bezrobotnych do 30. roku życia z kategorii NEET.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

Nowe podejście do aktywizacji osób młodych, polegające na zatrudnieniu bezrobotnego i przeszkoleniu go w trakcie zatrudnienia. Rodzaje pomocy, oferowane w projekcie, były zróżnicowane, odpowiadając na różne potrzeby uczestników. Szkolenia, wsparcie w zatrudnieniu oraz pomoc w zdobyciu kwalifikacji to kluczowe elementy, które przyczyniły się do wzrostu możliwości zawodowych uczestników. W ramach projektu pracodawca/przedsiębiorca mógł skorzystać z: **REFUNDACJI CZĘŚCI KOSZTÓW WYNAGRODZEŃ I SKŁADEK NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE** za pierwsze trzy miesiące zatrudnienia, do wysokości minimalnego wynagrodzenia; **FINANSOWANIA LUB DOFINANSOWANIA SZKOLEŃ** do wysokości dwukrotności minimalnego wynagrodzenia; **PREMII** w wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Ostatecznie podpisano 40 umów z pracodawcami/przedsiębiorcami, z czego w trakcie trwania projektu przerwano realizację dwóch umów. Z ewaluacji projektu wynika, że większość respondentów (ponad 70%) była zatrudniona, co wskazuje na pozytywny wpływ przedsięwzięcia na ich sytuację zawodową. Około 10% respondentów nie jest zatrudnionych i niezarejestrowanych jako bezrobotni, co może świadczyć o innych źródłach utrzymania lub przerwie w pracy zawodowej.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

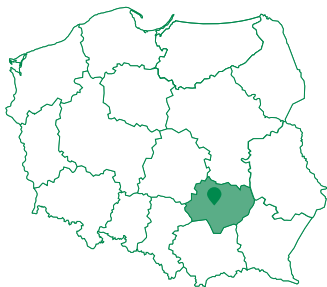
2 osoby rozpoczęły działalność gospodarczą.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami, a cele projektu zostały osiągnięte. Wysoki odsetek ofert zatrudnienia po zakończeniu projektu może świadczyć o jego skuteczności w poprawie sytuacji zawodowej uczestników. Jest to istotny wskaźnik sukcesu dla projektu, mający na celu wsparcie osób bezrobotnych lub poszukujących pracy. Jednakże istnieje grupa uczestników, którzy potrzebują dalszego wsparcia w znalezieniu odpowiedniego zatrudnienia.

Podsumowanie

Na koniec realizacji projektu została przeprowadzona ewaluacja, której głównym celem była ocena jakości projektu pilotażowego i wpływu podejmowanych działań na podniesienie poziomu aktywności zawodowej bezrobotnych oraz wskaźnika zatrudnienia wśród przedsiębiorców/pracodawców. Wynika z niej, że cele projektu zostały osiągnięte. Projekt dotarł do zamierzonej grupy docelowej, odpowiadając na jej potrzeby i oczekiwania. Był transparentny, a odpowiedzialność za różne aspekty projektu była jasno określona. Wprowadził skuteczne rozwiązania zarówno w obszarze wsparcia osób bezrobotnych, jak i finansowania pracodawców/przedsiębiorców.



KIELCE

 od 1 marca 2022 r. do 31 października 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Aktywni – Efektywni” Powiatu Kieleckiego było wdrożenie rozwiązań wspierających pracodawców w zatrudnianiu pracowników mieszkających na terenach zagrożonych trwałą marginalizacją lub w miastach średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze (zgodnie z listą wymienionych terenów i miast dostępną na stronie Ministerstwa Funduszy i Polityki Regionalnej z obszaru działania Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach. Są to następujące gminy: Bieliny, Bodzentyn, Łągów, Łopuszno, Mniów, Nowa Słupia i Raków). Cele szczegółowe to: zwiększenie motywacji do działania i zdolności komunikacyjnych (doradztwo zawodowe); nabycie, podwyższanie lub dostosowywanie kompetencji/kwalifikacji niezbędnych na lokalnym rynku pracy (szkolenia indywidualne); nabycie lub uzupełnianie doświadczenia zawodowego oraz praktycznych umiejętności w zakresie wykonywania danego zawodu (staż adaptacyjny); wdrożenie innowacyjnych rozwiązań skierowanych do pracodawców (grant dla pracodawcy).



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego był Powiat Kielecki, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 701 514 zł,
kwota wydatkowana – 534 733,12 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 23 pracodawców oraz 25 osób bezrobotnych (12 kobiet i 13 mężczyzn).

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

MINIGIEŁDA PRACY – pracodawcy będący uczestnikami projektu spotkali się w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Kielcach z 5 potencjalnymi uczestnikami projektu. Udział w giełdzie pracy wzięli koordynator projektu oraz doradca zawodowy. Rezultatem giełdy pracy było wybranie przez pracodawcę jednego uczestnika projektu, który przeszedł do kolejnych etapów projektu (**SZKOLENIE INDYWIDUALNE, STAŻ ADAPTACYJNY**), a po ich zrealizowaniu docelowo miał podjąć pracę u danego pracodawcy. Z każdej minigiełdy pracy sporządzony został protokół oraz lista rezerwowa kandydatów biorących w niej udział.

GRANT DLA PRACODAWCY – wsparcie dla pracodawcy, który zatrudnił uczestnika na umowę o pracę, na pełny etat, bezpośrednio po zakończeniu stażu adaptacyjnego. Grant dla pracodawcy był wypłacany przez pierwsze 4 miesiące w wysokości 2000 zł za każdy miesiąc na zrefundowanie kosztów utrzymania pracownika. Wypłacenie grantu było możliwe po uprzednim przedstawieniu przez pracodawcę dokumentów potwierdzających zatrudnienie uczestnika projektu.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

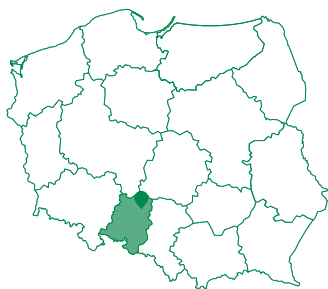
18 osób podjęło pracę.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Tak, projekt został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami. Cele projektu zostały osiągnięte.

Podsumowanie

23 osoby zdobyły nowe kwalifikacje zawodowe poprzez udział w szkoleniach indywidualnych; 22 osoby bezrobotne zdobyły doświadczenie zawodowe, biorąc udział w stażu adaptacyjnym; 21 osób podjęło zatrudnienie (18 osób podjęło pracę według ścieżki projektu, 3 osoby przerwały udział w projekcie w związku z podjęciem pracy u innego pracodawcy); 18 pracodawców zatrudniło uczestników projektu na 9 miesięcy i otrzymało wsparcie w postaci 4 grantów w kwocie 4 razy 2000 zł.



KLUCZBORK

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Głównym celem projektu pilotażowego „Współpraca gwarancją stabilnej pracy” Powiatu Kluczborskiego było wprowadzenie na rynek pracy osób młodych do 30. roku życia z grupy NEET, zamieszkujących tereny zagrożone trwałą marginalizacją lub miasta średnie tracące funkcje społeczno-gospodarcze, przy jednoczesnym wsparciu finansowym pracodawców w związku z zatrudnieniem uczestników projektu.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Kluczborski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Kluczborku.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 1 023 400 zł,
kwota wydatkowana – 936 713,75 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie uczestniczyło 30 bezrobotnych (21 kobiet i 9 mężczyzn).

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

BON NA ORGANIZACJĘ SZKOLENIA DO WYSOKOŚCI 4000 ZŁ – szkolenie nie mogło trwać dłużej niż 2 miesiące, a uczestnik w trakcie szkolenia otrzymywał bon pieniężny w formie ryczałtu na pokrycie kosztów przejazdu na szkolenie, nie więcej jednak niż 300 zł miesięcznie.

PREMIA DLA PRACODAWCY w wysokości 3000 zł, który zatrudnił przeszkolonego uczestnika projektu na minimum 9 miesięcy – wypłacana co miesiąc przez pierwsze 6 miesięcy zatrudnienia. Dodatkowym warunkiem było zatrudnienie uczestnika przez kolejne 3 miesiące bez wsparcia finansowego, co łącznie zapewniało 9 miesięcy zatrudnienia.

POKRYCIE KOSZTÓW PRZEJAZDU DO MIEJSCA PRACY przez okres objęty umową, 9 miesięcy – nie więcej jednak niż 200 zł miesięcznie.

NAGRODA PIENIĘŻNA W WYSOKOŚCI 2000 ZŁ – wypłacana zarówno pracodawcy, który po wymaganym okresie 9 miesięcy zatrudnienia utrzymał zatrudnionego pracownika przez kolejne 3 miesiące, jak i pracownikowi pozostającemu w zatrudnieniu.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

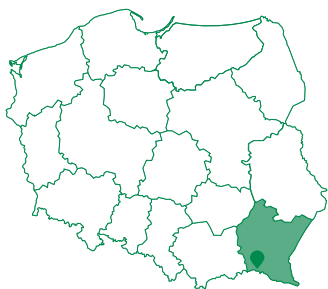
Wszyscy uczestnicy projektu, czyli 30 osób, podjęło zatrudnienie w trakcie realizacji projektu pilotażowego.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt został zrealizowany zgodnie z założeniami. Wszyscy uczestnicy projektu podnieśli swoje kwalifikacje oraz podjęli pracę długoterminową.

Podsumowanie

Projekt pilotażowy cieszył się dużym zainteresowaniem zarówno wśród osób bezrobotnych, jak i pracodawców. Przedsiębiorcy zgłaszali się z licznymi pytaniami co do kolejnej edycji projektu, wyrażając chęć ponownego uczestnictwa. Pozytywna opinia na temat realizowanego projektu dotarła do szerokiego grona pracodawców, co spowodowało, że liczba chętnych znacznie przewyższała dostępne miejsca. Pracodawcy odnieśli się pozytywnie do otrzymanego wsparcia finansowego za zatrudnienie uczestników w trakcie nabycia doświadczenia. Dla uczestników projektu atutem było kompleksowe wsparcie przy zatrudnieniu, obejmujące podniesienie kwalifikacji, wsparcie finansowe na dojazdy oraz zapewnienie stabilnego i długoterminowego zatrudnienia. Dzięki odpowiedniemu zakresowi pomocy udało się zaspokoić braki kadrowe u pracodawców na lokalnym rynku pracy.



KROSNO

 od 1 marca 2022 r. do 30 września 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Pora na pracę” Powiatu Krośnieńskiego było doprowadzenie do zatrudnienia 10 bezrobotnych kobiet, które nie podjęły pracy po urodzeniu dziecka. Cele szczegółowe to zwiększenie aktywności zawodowej kobiet objętych projektem, zastosowanie nowych narzędzi, zminimalizowanie barier utrudniających zmianę dotychczasowego braku aktywności zawodowej, podniesienie kwalifikacji uczestniczek projektu, wzrost samooceny osób z grupy docelowej, poprawa szans na zatrudnienie oraz zastosowanie nowej formy pomocy „Bonu na powrót”.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Krośnieński, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 337 608 zł,
kwota wydatkowana – 327 667,35 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 10 bezrobotnych kobiet i 10 pracodawców.

Nowe formy pomocy, przetestowane w projekcie pilotażowym

BON NA POWRÓT – gwarantował dofinansowanie w wysokości 12 000 zł. Przyznanie bonu poprzedziło zawarcie umowy między realizatorem projektu (urzędem) a uczestniczką. Umowa ta określała zasady przyznania bonu i sposób rozliczenia się z otrzymanych środków. Wypłata wsparcia nastąpiła w dwóch transzach po 6000 zł, przy czym wypłata drugiej transzy nastąpiła po rozliczeniu 80% transzy pierwszej. W ramach nowego instrumentu uczestniczki projektu pilotażowego mogły pokryć wydatki, które były dla nich niezbędne, a które pozwoliły zmienić ich dotychczasową sytuację zawodową. Katalog wydatków w ramach bonu na powrót miał charakter zindywidualizowany, zależny od potrzeb uczestniczki. Potrzeby te zostały określone podczas rozmów z doradcą zawodowym i dotyczyły głównie: szkoleń i kursów bądź aktualizacji kwalifikacji zawodowych, kosztów dojazdu, kosztów opieki nad dziećmi, zakupu niezbędnych urządzeń/wyposażenia, wspierających podjęcie zatrudnienia, poprawy wizerunku.

REFUNDOWANE ZATRUDNIENIE – polegało na zwrocie kosztów pracy dla pracodawców, którzy zatrudniali uczestniczki projektu. Refundacja przysługiwała nie dłużej niż przez 6 miesięcy w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2022 r. wraz z należnymi od tego wynagrodzenia składkami na ubezpieczenia społeczne. Umowy, na podstawie których przyznano wspomniane refundacje, przewidywały, że po subsydiowanym zatrudnieniu nastąpi jego kontynuacja przez co najmniej 3 miesiące. Wszyscy pracodawcy spełnili ten warunek.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

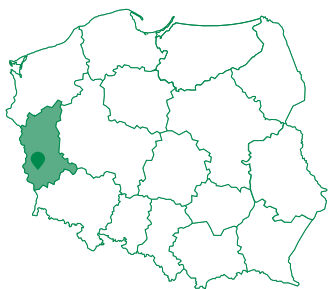
Program w 100% przyczynił się do rozwiązania zidentyfikowanego problemu. Wszystkie 10 uczestniczek podjęło zatrudnienie, a 70% z nich pracowało po zakończeniu programu. Ponadto zadania zawarte w celach szczegółowych zostały osiągnięte i stanowią one trwałą wartość po zakończeniu programu.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami. Zarówno cel ogólny projektu, jak i cele szczegółowe zostały zrealizowane.

Podsumowanie

Grupę uczestniczek programu stanowiły osoby, u których istniał problem zawodowy i co najmniej kilkumiesięczna bierność na rynku pracy. Kompleksowość usług zawartych w programie przyczyniła się do skutecznej ich aktywizacji. Rozwiązania testowane w projekcie pilotażowym, w kontekście ich implementacji do systemu prawnego, należy ocenić pozytywnie. Zarówno uczestniczki, jak i pracodawcy wyrażali zadowolenie z zastosowanych rozwiązań. Praktyka publicznych służb zatrudnienia od lat pokazuje, że trudności w podjęciu pracy dotyczą w dużej mierze kobiet – zwłaszcza tych, które po urodzeniu dziecka pozostają bierne zawodowo. Niski odsetek pracujących w tej grupie jest efektem postawy zarówno samych bezrobotnych – matek, jak i pracodawców wyrażających obawy przed ich zatrudnieniem. Realizacja projektu pilotażowego, jego efekty końcowe, a szczególnie efekty bieżące (70% uczestniczek pracowało po zakończeniu projektu), przemawiają za zasadnością wdrożenia takich lub podobnych rozwiązań.



KROSNO ODRZAŃSKIE

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2022 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Projekt pilotażowy „Bon – Twoją szansą na niezależność” Powiatu Krośnieńskiego zakładał aktywizację zawodową kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej, związanym z wychowaniem dziecka. Szczegółowymi celami projektu były: poprawa sytuacji na krosnieńskim rynku pracy kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanej z wychowywaniem dzieci, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet mieszkających na terenach zagrożonych marginalizacją, czyli w gminie Bytnica i gminie wiejskiej Gubin; testowanie nowych narzędzi służących aktywizacji, aktywności grupy docelowej.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Krośnieński, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 99 500 zł,
kwota wydatkowana – 98 669,30 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie pilotażowym wzięło udział 10 bezrobotnych kobiet.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

BON FINANSOWY – do wysokości 9000 zł, wypłacany w formie ryczału przez 6 miesięcy, po 1500 zł miesięcznie, w związku z podjęciem zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności gospodarczej. Warunkiem bezzwrotności bonu było przepracowanie 6 miesięcy, w ciągu 9 miesięcy od dnia przyznania bonu.

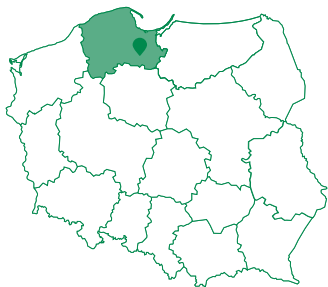
Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami. Wszystkie zaplanowane zadania i kluczowe działania dotyczące wdrażania projektu zostały przeprowadzone zgodnie z wnioskiem projektowym. Projekt zakładał objęcie wsparciem 10 kobiet. Założono, iż szacunkowy udział kobiet kontynuujących zatrudnienie po przepracowaniu wymaganych 6 miesięcy będzie wynosił 8 osób. Natomiast 2 kobiety z przyczyn leżących po stronie pracodawcy nie kontynuowały zatrudnienia po zakończeniu udziału w projekcie.

W wyniku realizacji projektu osiągnięto również w stosunku do uczestników rezultaty „miękkie” w postaci zdiagnozowania nowych możliwości; rozwinięcia umiejętności działania w sprzyjających warunkach; nowego zdefiniowania roli w życiu zawodowym i społecznym; zredukowania występowania zachowań stereotypowych, które utrudniają powrót do aktywności zawodowej; zwiększenia poczucia bezpieczeństwa i stabilizacji; zwiększenia zaufania we własne siły i motywacji do aktywności zawodowej i społecznej; zwiększenia poczucia sprawczości i odpowiedzialności za osiągnięte rezultaty.

Podsumowanie

Wartością dodaną projektu było zdiagnozowanie problemów i potrzeb kobiet oraz zebranie danych dotyczących skali problemu na obszarze objętym pilotażem, podniesienie standardów pracy doradców zawodowych i doradców klienta, wzmocnienie organizacyjne i instytucjonalne podmiotu realizującego pilotaż.



KWIDZYŃ

 od lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

W ramach projektu pilotażowego „Start w przyszłość” Powiatu Kwidzyńskiego projektodawca założył, że 90% uczestników ukończy projekt zgodnie z przewidzianą ścieżką, osiągnie cele projektu i utrzyma zatrudnienie przez minimum 3 miesiące od zakończenia udziału w projekcie oraz że rezultatem projektu będzie podjęcie zatrudnienia przez 18 osób.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego był Powiat Kwidzyński, a realizatorem i liderem Powiatowy Urząd Pracy w Kwidzynie we współpracy z Ochotniczym Hufcem Pracy w Kwidzynie oraz firmą EDU-Consulting Anna Wiechowska w Kwidzynie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 500 000 zł,
kwota wydatkowana – 304 026,85 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Do projektu pilotażowego zrekrutowano ogółem 20 osób bezrobotnych, w tym 18 kobiet i 2 mężczyzn.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

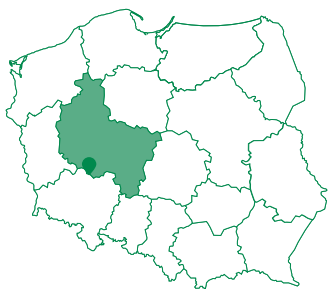
W projekcie pilotażowym uczestnicy zostali objęci wsparciem w formie poradnictwa zawodowego, szkolenia oraz stażu. Zastosowane zostały nowe działania, które mogą zostać wprowadzone do przepisów prawa w postaci refundacji kosztów zatrudnienia pracownika do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę wraz z należnymi składkami na ubezpieczenia społeczne oraz premie dla pracodawcy za zatrudnienie pracownika po okresie refundacji przez kolejne 3 miesiące i premie motywacyjne dla uczestników projektu, którzy po zakończeniu 3-miesięcznego okresu refundacji kosztów zatrudnienia utrzymują je przez kolejne 3 miesiące.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu projektu pilotażowego podjęło 15 osób.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy był realizowany zgodnie z przyjętymi założeniami, lecz nie wszystkie cele udało się osiągnąć. Wiązało się to głównie z przerwaniem przez uczestników udziału w projekcie z różnych przyczyn (zdrowotnych, podjęcia pracy przed zakończeniem projektu). Po pierwszym etapie projektu, czyli po poradnictwie zawodowym, udział zakończyła 1 osoba (nie podjęła szkolenia), w związku z tym drugi etap realizacji projektu rozpoczęło i ukończyło 19 uczestników (95%). Staż rozpoczęło tylko 14 osób (70%) i 13 osób go ukończyło. Zatrudnienie po trzecim etapie podjęło 12 osób (60%). Premie za utrzymanie i udokumentowanie zatrudnienia przez kolejne 3 miesiące po zakończeniu refundacji kosztów zatrudnienia wypłacono 7 pracodawcom i 7 osobom.



LESZNO

 od 31 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Od bierności do aktywności” Miasta Leszna było opracowanie i wdrożenie dwóch nowych instrumentów wspierających osoby bezrobotne w procesie powrotu lub wejścia na rynek pracy, a jednocześnie zachęcających przedsiębiorców do zatrudniania osób bezrobotnych z niewielkim doświadczeniem zawodowym oraz osób, które przez dłuższy czas nie pracowały. W projekcie założono: zachęcenie osób długotrwale bezrobotnych do porzucenia bierności i podjęcia próby wejścia na rynek pracy; opracowanie i wdrożenie instrumentu wspierającego przedsiębiorcę w początkowym okresie zatrudnienia osób borykających się z trudnościami w wejściu na rynek pracy po dłuższej przerwie; umożliwienie osobom w wieku do 30. roku życia z grupy NEET uzyskania dodatkowych umiejętności lub kwalifikacji w wyniku szkolenia organizowanego przez przedsiębiorcę po kątem konkretnego stanowiska pracy; opracowanie i wdrożenie instrumentu umożliwiającego pracodawcy niezwłoczne zatrudnienie pracownika oraz przeszkolenie go zgodnie z potrzebami lub wymogami na określonym stanowisku pracy.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Miasto Leszno, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 355 700 zł,
kwota wydatkowana – 284 363,29 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie, zgodnie z założeniami, wzięło udział 20 osób zarejestrowanych jako osoby bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lesznie (12 kobiet i 8 mężczyzn), oraz 19 przedsiębiorców/pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

REFUNDACJA WYNAGRODZENIA POŁĄCZONA Z PREMIĄ ZATRUDNIENIOWĄ – instrument ten został skierowany jednocześnie do kobiet powracających na rynek pracy lub kobiet długotrwale bezrobotnych oraz do przedsiębiorców, którzy podejmą się ich zatrudnienia. Przedsiębiorca, który zatrudnił kobietę, otrzymał refundację części kosztów poniesionych na wynagrodzenia i składki na ubezpieczenia społeczne w wysokości 70% minimalnego wynagrodzenia za pracę brutto przez 6 miesięcy. Ponadto był zobowiązany, stosownie do zawartej umowy, do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego przez 3 miesiące po zakończeniu refundacji wynagrodzeń i składek na ubezpieczenie społeczne. Instrument przewidywał również, iż osoba podejmująca w jego ramach zatrudnienie u przedsiębiorcy otrzymywać będzie premię zatrudnieniową przez 9 miesięcy w wysokości 400 zł.

GRANT SZKOLENIOWY – schemat realizacji tego instrumentu skierowany był jednocześnie do osób młodych do 30. roku życia z grupy NEET oraz przedsiębiorców, którzy podejmą się ich zatrudnienia i przeszkolenia. Przedsiębiorca (po złożeniu odpowiedniego wniosku oraz po zawarciu umowy z PUP w Lesznie) otrzymał grant na przeszkolenie zatrudnionej osoby w wysokości do 5000 zł, ważny przez 3 miesiące od dnia przyjęcia nowego pracownika. Warunki prawidłowego rozliczenia grantu szkoleniowego to m.in.: zgodność programu szkoleniowego z obowiązkami wykonywanymi na stanowisku pracy, wystąpienie o wypłatę grantu w terminie 7 dni od momentu uzyskania przez pracownika kwalifikacji lub kompetencji (jednak nie później niż w ciągu 3 miesięcy od dnia zatrudnienia osoby bezrobotnej) oraz złożenie kompletnych dokumentów dotyczących szkolenia, czyli wniosku o wypłatę grantu, dokumentu potwierdzającego uzyskanie kompetencji lub kwalifikacji przez pracownika, programu szkolenia oraz fakturę VAT. Pracodawca był zobowiązany, stosownie do zawartej umowy, do utrzymania w zatrudnieniu przeszkolonego pracownika przez minimum 3 miesiące od dnia uzyskania przez niego kompetencji lub kwalifikacji. Projekt przewidywał, iż niewywiązanie się z warunku utrzymania w zatrudnieniu pracownika powoduje konieczność zwrotu całości kwoty otrzymanej w ramach grantu szkoleniowego (z wyjątkiem rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy).

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Wszyscy uczestnicy projektu pilotażowego (20 osób bezrobotnych) podjęli zatrudnienie w wyniku udziału w projekcie. Prowadzony monitoring projektu pilotażowego wykazał, iż 18 uczestników projektu, pomimo zakońzonego okresu obowiązkowego zatrudnienia, nadal pozostaje w zatrudnieniu u przedsiębiorców, z którymi urząd pracy zawarł umowę, 1 osoba zmieniła pracę po okresie obowiązkowego zatrudnienia, z kolei 1 osoba powróciła do rejestru osób bezrobotnych.

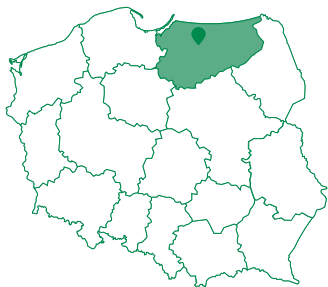
Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt został zrealizowany zgodnie z założeniami. W jego ramach przetestowane zostały dwa nowe instrumenty, które przyczyniły się do aktywizacji zawodowej osób pozostających bez zatrudnienia, a także zachęciły przedsiębiorców do zatrudniania osób bezrobotnych z niewielkim doświadczeniem zawodowym oraz osób, które przez dłuższy czas nie pracowały. Ponadto umożliwiono osobom w wieku do 30. roku życia z grupy NEET uzyskanie dodatkowych umiejętności lub kwalifikacji w wyniku szkolenia organizowanego przez przedsiębiorcę pod kątem konkretnego stanowiska pracy.

Podsumowanie

W ramach projektu pilotażowego Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie zmierzył się z opracowaniem nowych procedur dotyczących realizowania wysokoefektywnych instrumentów zachęcających jednocześnie osoby bezrobotne do podejmowania aktywności na rynku pracy oraz przedsiębiorców do tworzenia nowych miejsc pracy, co przyczyniło się do zaktywizowania łącznie 20 osób bezrobotnych, które z powodzeniem odnalazły się na rynku pracy, a 19 z nich nie powróciło dotąd do rejestru osób bezrobotnych.

Wartością dodaną projektu jest też stopniowa zmiana wizerunku urzędu. Obecnie Powiatowy Urząd Pracy w Lesznie postrzegany jest jako instytucja otwarta na zmiany i elastycznie reagująca na potrzeby rynku pracy.



LIDZBARK WARMIŃSKI

 od 1 lutego 2022 r. do 30 czerwca 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Praca się opłaca” Powiatu Lidzbarskiego było zwiększenie zatrudnienia wśród rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy poprzez wdrożenie innowacyjnych rozwiązań skierowanych do bezrobotnych. W projekcie założono aktywizację osób wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi/ osobami zależnymi, zwłaszcza rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy; zwiększenie zatrudnienia kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci; wsparcie pracodawców poprzez rozwiązania pomocne w zatrudnianiu pracowników, w tym w formie pracy zdalnej.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Lidzbarski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku Warmińskim.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 305 160 zł,
kwota wydatkowana – 180 744,68 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Projekt pilotażowy zakładał udział 20 osób bezrobotnych. Ostatecznie do udziału w projekcie zakwalifikowano 19 kobiet zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lidzbarku Warmińskim. Spośród uczestniczek projektu prawie 60% stanowiły osoby długotrwale bezrobotne.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

DODATEK RODZICIELSKI dla rodzica podejmującego pracę – przyznawany na dziecko, które nie ukończyło 10 lat. Maksymalny czas wypłaty dodatku to 6 miesięcy, kwota dodatku 500 zł/1 m-c na 1 dziecko do 10 r.ż., ale nie więcej niż 1500 zł/1 m-c na rodzinę.

DODATEK MOTYWACYJNY dla rodzica podejmującego pracę – przyznawany na dziecko, które ukończyło 10 lat i któremu nie przysługiwał dodatek rodzicielski. Maksymalny czas wypłaty dodatku to 6 miesięcy, kwota dodatku 500 zł/1 m-c.

BON NA PRZEJAZDY – wypłacany uczestnikom projektu, którzy podjęli zatrudnienie poza miejscem zamieszkania. Maksymalny czas wypłaty bonu to 6 miesięcy, kwota bonu do 300 zł/1 m-c.

PREMIA ZATRUDNIENIOWA – wypłacana jednorazowo na wniosek pracodawcy w wysokości 5000 zł, po 3 miesiącach zatrudnienia pracownika.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Pracę podjęło 19 uczestniczek.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

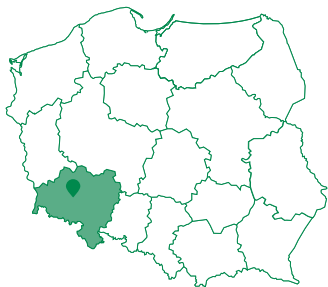
Pomimo trudności w realizacji cele projektu zostały osiągnięte. Zaplanowano, że w projekcie weźmie udział 20 osób, ostatecznie do projektu zakwalifikowano nie 20, a 19 kobiet, które podjęły pracę w ramach umowy o pracę na cały etat lub 1/2 etatu.

W projekcie założono także dofinansowanie dla pracodawców zakupu sprzętu, maszyn i urządzeń niezbędnych do wykonywania pracy zdalnej dla zatrudnionego uczestnika projektu skierowanego przez urząd pracy. Jednak ta forma pomocy nie spotkała się z zainteresowaniem lokalnych pracodawców. Uczestnicy projektu wyrażali chęć zatrudnienia w formie pracy zdalnej, jednak pomimo promocji tego rozwiązania wśród lokalnych firm nie udało się znaleźć takich miejsc pracy. Lokalni pracodawcy obawiali się wprowadzenia u siebie w firmie stanowiska zdalnego, gdyż do tej pory nie było to praktykowane na terenie powiatu lidzbarskiego. Niestety pomimo starań pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Lidzbarku Warmińskim nie udało się zrealizować tej jednej formy wsparcia.

Podsumowanie

Założeniem projektu pilotażowego było, aby nowe formy pomocy dobierane były do indywidualnych potrzeb uczestników, zgodnie ze zdiagnozowanym problemem, a sposób ubiegania się o ich wypłatę i stopień formalności był ograniczony do minimum, czyli głównie na podstawie umowy o pracę i raportów z systemu Syriusz.

O powodzeniu projektu świadczy to, że wszyscy uczestnicy projektu podjęli zatrudnienie (19 osób), z czego 11 osób przepracowało okres co najmniej 12 miesięcy, natomiast 5 uczestników projektu co najmniej 6 miesięcy, a jedynie 3 osoby pracowały stosunkowo krótko, czyli średnio 3 miesiące. Ponadto uczestnicy po zakończeniu udziału w projekcie nadal byli w procesie aktywizacji poprzez udział m.in. w stażu czy pracach interwencyjnych lub też samodzielnie podjęły zatrudnienie i powróciły trwale na rynek pracy. Wartością dodaną projektu były zastosowane w nim innowacyjne formy wsparcia, jak również pokazanie, że sprawowanie opieki nad dziećmi nie wyklucza możliwości aktywności zawodowej.



LUBIN

 od 31 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem głównym projektu pilotażowego „Praca zdalna – widok na przyszłość” Powiatu Lubińskiego było wypracowanie i przetestowanie nowego narzędzia pomocy pracodawcom lub przedsiębiorcom „grantu na pracę zdalną” oraz opracowanie rekomendacji na temat stworzenia rozwiązań systemowych. Cele szczegółowe projektu to: aktywizacja zawodowa 20 osób bezrobotnych do 30. roku życia z grupy NEET z terenu powiatu lubińskiego; wspieranie przedsiębiorczości poprzez stworzenie możliwości wykonywania pracy zdalnej dla 20 nowo zatrudnionych pracowników poprzez przyznanie grantu na pracę zdalną; zwiększenie działań w zakresie kompetencji cyfrowych i podniesienie poziomu kwalifikacji/kompetencji zawodowych poprzez udział w szkoleniach.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Lubiński, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Lubinie we współpracy z Młodzieżowym Centrum Kariery OHP w Lubinie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 403 000 zł,
kwota wydatkowana – 121 572,60 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Zakładano udział 20 osób młodych do 30. roku życia należących do kategorii NEET zarejestrowanych w PUP w Lubinie jako osoby bezrobotne. Ostatecznie uczestniczyło 8 bezrobotnych (6 kobiet, 2 mężczyzn).

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

GRANT NA PRACĘ ZDALNĄ – oraz opracowano rekomendacje w tym zakresie w celu stworzenia rozwiązań systemowych.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

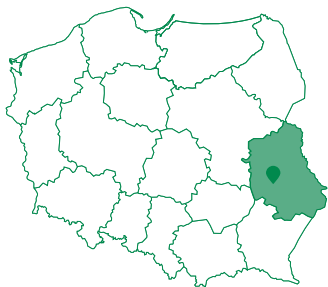
W ramach projektu zatrudnienie znalazło 8 uczestników (w przypadku 2 stanowisk nastąpiła rotacja uczestników – uzupełnienie zatrudnienia).

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Założenia i cele projektu zostały osiągnięte na mniejszą skalę, ponieważ jego realizacja zbiegła się w czasie z „wychodzeniem” z pandemii oraz wybuchem wojny w Ukrainie, co przełożyło się na małe zainteresowanie projektem. Niepewna sytuacja na rynkach oraz rosnące koszty zatrudnienia odstraszały przedsiębiorców od inwestowania i podpisywania długotrwałych zobowiązań. Do projektu przystąpiło 5 pracodawców, tworząc 6 stanowisk pracy zdalnej, dzięki czemu zatrudnienie uzyskało 8 osób (w przypadku 2 stanowisk nastąpiła rotacja uczestników – uzupełnienie zatrudnienia). Ponadto 2 osoby zostały objęte szkoleniem, co spowodowało wzrost kompetencji cyfrowych i podniesienie poziomu kwalifikacji/kompetencji zawodowych. Dalsza realizacja przebiegała zgodnie z zaplanowanym harmonogramem.

Podsumowanie

Już na podstawie przeprowadzonego badania rynku pracy w powiecie lubińskim, zrealizowanego przez INDEKS Ośrodek Badań Społecznych, w którym to dokonano oceny projektu pilotażowego przez pracodawców biorących udział w projekcie, można korzystnie zaopiniować całe przedsięwzięcie. 100% badanych pracodawców uczestniczących w projekcie było zadowolonych z udziału w nim. Większość badanych przedsiębiorstw nie zgłosiła uwag do projektu. Jedyne negatywne opinie dotyczyły zbyt małych, ich zdaniem, środków przyznawanych na tego typu programy. Reasumując, skuteczność instrumentów zależy bardzo często od okoliczności, w jakich są one stosowane. Pomimo trudnej sytuacji społeczno-ekonomicznej oraz początkowych trudności, udało się zrealizować projekt. Zdobyte doświadczenia dają dodatkową wiedzę, którą można będzie wykorzystać przy planowaniu następnych interwencji publicznych. Obecnie realizator jest na etapie przygotowywania raportu z ewaluacji projektu pilotażowego, który odpowie na pytanie, czy zastosowane w ramach pilotażu instrumenty zadziałały, oraz, w razie potrzeby, wyjaśni, dlaczego mogły nie zadziałać. Znalezienie tych odpowiedzi posłuży do wyciągnięcia wniosków oraz stwierdzenia, czy instrument ten okazał się użyteczny i może zostać stosowany w przyszłości na większą skalę.



LUBLIN

 od 1 lutego 2022 r. do 30 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem ogólnym projektu pilotażowego „System weryfikacji predyspozycji zawodowych jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo” Województwa Lubelskiego była optymalizacja mechanizmów pomocy osobom nieaktywnym zawodowo w poszukiwaniu i utrzymaniu zatrudnienia. Natomiast cele szczególne to: skuteczna aktywizacja zawodowa niewykorzystanych zasobów pracy, w tym kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowaniem dzieci; zwiększenie mobilności zawodowej osób poszukujących zatrudnienia; intensyfikacja współpracy publicznych służb zatrudnienia z pracodawcami; wsparcie pracodawców w zatrudnieniu pracowników „szytych na miarę”; doskonalenie usługi poradnictwa zawodowego w planowaniu kariery zawodowej; wzmocnienie efektywności obecnie stosowanych form wsparcia; przywrócenie właściwego znaczenia etosu pracy; wypracowanie rozwiązań, które przyczynią się do poprawy sytuacji polskich rodzin; implementacja nowych rozwiązań do porządku prawnego.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego było Województwo Lubelskie, a realizatorem Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 640 000 zł,
kwota wydatkowana – 636 468,61 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie planowano przeprowadzenie 300 testów zawodu, przy czym osiągnięcie celu nastąpiłoby przy przetestowaniu minimum 285 uczestników (95%). Projekt cieszył się jednak dużą popularnością, w związku z czym udało się osiągnąć maksymalny wynik – 300 zrealizowanych testów zawodu. Umowy podpisano ze 110 przedsiębiorstwami z różnych branż. We wszystkich trzech etapach 30 przedsiębiorców wzięło udział więcej niż raz. Wśród podmiotów, które brały udział w projekcie, 89,1% stanowiły najmniejsze przedsiębiorstwa, zatrudniające od 1–10 pracowników, 7,3% to firmy zatrudniające od 11–50 pracowników. Natomiast po 1,8% stanowiły większe podmioty – zarówno te od 50–100 pracowników, jak i te powyżej 100.

W zapisach projektowych znalazły się wytyczne mówiące o tym, że poza bezrobotnymi, do projektu mogą przystąpić także poszukujący pracy. Przez wszystkie trzy cykle, ta kategoria uczestników była jednak zdecydowanie mniej liczna w porównaniu do osób bezrobotnych. W ogólnym rozrachunku do projektu przystąpiło 77,3% bezrobotnych oraz 22,7% osób poszukujących pracy.

Kobiety stanowiły 65,6% uczestników (ze statusem osoby bezrobotnej było 55,9% ogółu, a poszukujących pracy 9,7%), zaś 34,4% stanowili mężczyźni – proporcje wynosiły odpowiednio 21,1% i 13,3% wśród całej grupy.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

SYSTEM WERYFIKACJI PREDYSPOZYCJI ZAWODOWYCH – TEST ZAWODU – zapewnił poznanie wybranego zawodu przez praktykę, w krótkim terminie. Był odpowiedzią na zapotrzebowanie zarówno pracowników chętnych do sprawdzenia nowej możliwości zawodowej, jak i pracodawców, którym umożliwił „wypróbowanie nowego”, może nawet przyszłego pracownika, w warunkach pracy, w jakich będzie ją wykonywał. Ponadto instrument pozwolił na to, aby uczestnicy projektu, we współpracy z doradcą zawodowym, dokonali własnego, swobodnego wyboru miejsca i rodzaju pracy oraz sprawdzenia swoich kwalifikacji poprzez praktyczną weryfikację indywidualnych predyspozycji, umiejętności, kompetencji i oczekiwań uczestnika.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Przed przystąpieniem do projektu pracodawców zapytano o plany zatrudnieniowe w perspektywie najbliższych 12 miesięcy. Według deklaracji 73,3% z nich planowało zatrudnić nowe osoby. Zaledwie 10% nie miało takich zamiarów, a co drugi nie był w stanie udzielić jednoznacznej odpowiedzi na ten temat. Pracodawcy w ankiecie wstępnej deklarowali swoje oczekiwania odnośnie do efektów projektu, wśród których wskazywali między innymi znalezienie pracowników na konkretne stanowiska lub posiadających określone kompetencje. Deklaracje zatrudnienia uczestnika, nawet natychmiast po zakończeniu projektu pilotażowego, dotyczyły 28% uczestników, natomiast 14% odpowiedzi było zdecydowanie negatywnych. Największa część odpowiedzi (38%) miała niejednoznaczny charakter, a co piąta dopuszczała możliwość zatrudnienia danej osoby w przyszłości, jednak w zależności od dodatkowych okoliczności.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami, a cele ogólne i szczegółowe zostały osiągnięte. Ponadto liczba osób, które ukończyły projekt pilotażowy i osiągnęły wyznaczony cel, wyniosła 100% (z 95% założonych).

Podsumowanie

Projekt skierowany był do osób, które szukają pracy i chcą, w ciągu pięciu dni spędzonych w firmie przedsiębiorcy, przekonać się, czy zawód, o którego wykonywaniu myślą jest dla nich odpowiedni. Pracodawca wcielił się w rolę doradcy zawodowego, bo znając realia wykonywania tego zawodu w swojej firmie, mógł określić, czy uczestnik ma do jego wykonywania predyspozycje lub pokazać inne perspektywy.

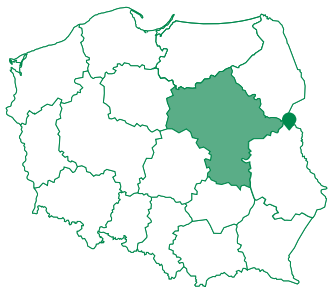
Zakładaliśmy uczestnictwo 300 osób bezrobotnych lub poszukujących pracy, podczas gdy zgłoszeń do udziału wpłynęło ponad 400. Na listę akredytowanych przedsiębiorców wpisanych jest ponad 200 firm stanowiących przykład pracodawców aktywnych społecznie, czemu dają przykład, angażując się w nasz projekt. Realizacja projektu odbywała się w cyklach 3-miesięcznych, po których diagnozowano trudności i wskazywano efektywne ich rozwiązania. Zarówno uczestnicy, jak i przedsiębiorcy zobowiązani byli do podsumowania procesu testowania w ankietach, a zrealizowane na ich podstawie badania posłużą zaproponowaniu nowej formy wsparcia w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Uczestnik programu dostawał referencje, które dołączyć może do cv, a które ułatwią efektywne poruszanie się po rynku pracy i znalezienie pracy, natomiast przedsiębiorca otrzymywał premię za umożliwienie wejścia do zakładu pracy i opiekę nad uczestnikiem.

Udział w projekcie osoby zarejestrowanej jako bezrobotna lub poszukująca pracy stwarzał możliwość przekonania się na własne oczy, jak wygląda zakład pracy, jakie obowiązują w nim zasady, a co najważniejsze, odpowiedź na pytanie, czy jest to zajęcie, przy którym chcę spędzać osiem godzin dziennie, pięć dni w tygodniu, swojego życia zawodowego.

Na obowiązki przedsiębiorcy, który pozwalał obserwatorowi uczestniczyć przez 5 dni w życiu firmy, składały się: zapewnienie opiekuna, szkolenie z zakresu bezpieczeństwa, higieny pracy i przepisów przeciwpożarowych, zapewnienie odzieży ochronnej oraz, co najważniejsze, pozwolenie na obserwację swoich pracowników przy wykonywaniu ich zadań – uczestnik projektu był jedynie obserwatorem. Jednocześnie, jak podkreślają przedsiębiorcy uczestniczący w projekcie, mocną stroną projektu była możliwość poznania obserwatora pod kątem przyszłego zatrudnienia.

Ponad 90% podmiotów, które wzięły udział w projekcie, stanowiły mikroprzedsiębiorstwa, a zróżnicowanie branżowe było naprawdę duże. Większość pracodawców zgłaszała chęć zatrudnienia nowych osób, co potwierdza zasadność traktowania Testu zawodu jako „przedłużonej rozmowy kwalifikacyjnej”. Przedsiębiorcy w rozmowach ankietowych podkreślają praktyczny aspekt tego rozwiązania. Zatrudnienie uczestnika nie stanowiło reguły – działo się tak, jeśli uczestnik stwierdzał, że testowany zawód jednak nie spełnia jego oczekiwań. W takim przypadku przedsiębiorca na zakończenie Testu zawodu omawiał z uczestnikiem jego możliwości na rynku pracy.

Projekt jako instrument pomocy osobom nieaktywnym zawodowo, realizowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Lublinie, stanowił przełomową odpowiedź na wyzwanie dopasowania umiejętności bezrobotnych do dynamicznie zmieniających się potrzeb pracodawców. Ten pionierski program otworzył nowe perspektywy dla ponad 400 osób szukających pracy, dając im szansę na odkrycie i przetestowanie swoich możliwości zawodowych w realnych warunkach pracy. Dzięki współpracy z przeszło 100 przedsiębiorstwami uczestnicy mieli niepowtarzalną okazję, by w praktyce sprawdzić się w wybranych przez siebie zawodach. Przyniosło to wymierne korzyści zarówno dla nich, jak i dla lubelskiego rynku pracy.



ŁOSICE

 od 1 lutego 2022 r. do 30 września 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Projekt pilotażowy „Aktywna i silna rodzina na wiejskim rynku pracy” Powiatu Łosickiego założył reorientację zawodową osób poszukujących pracy z powiatu łosickiego – właścicieli lub posiadaczy, samoistnych lub zależnych, nieruchomości rolnej o powierzchni od 2 do 10 ha przeliczeniowych, ich współmałżonków, domowników, w tym osób młodych do 30. roku życia z grupy NEET oraz osób wchodzących na rynek pracy po okresie opieki nad dziećmi/osobami zależnymi, którzy podlegali ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy w tych gospodarstwach rolnych, gotowych podjąć zatrudnienie poza gospodarstwem rolnym. W projekcie zaplanowano realizację następujących celów: udostępnienie rynku pracy dla rodzin z obszarów wiejskich, dotychczas nieuwzględnionych we wsparciu, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; wykorzystanie nowych wiejskich zasobów pracy; nabycie umiejętności praktycznych oraz zdobycie doświadczenia zawodowego poza pracą w gospodarstwie rolnym; uzyskanie lub uzupełnienie/podniesienie kwalifikacji lub kompetencji zawodowych przez rodziny z obszarów wiejskich poprzez udział w kursach/szkoleniach; kontynuację zatrudnienia uczestników projektu po zakończeniu wsparcia zaplanowanego w projekcie.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Łosicki, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 694 059,10 zł,
kwota wydatkowana – 530 652,46 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Projekt pilotażowy zakładał objęcie wsparciem 30 osób poszukujących pracy z powiatu łosickiego. Założenia zostały zrealizowane. W projekcie pilotażowym wzięło udział 30 osób (23 kobiety i 7 mężczyzn) zarejestrowanych w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Łosicach jako osoby poszukujące pracy oraz 17 przedsiębiorców/pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

DORADZTWO BRANŻOWE – po zakończeniu spotkań z doradcą zawodowym, w ramach poradnictwa zawodowego, uczestnicy projektu pilotażowego zostali objęci wsparciem przez doradcę branżowego. W trakcie spotkań zostały sprecyzowane cele zawodowe z określeniem sposobów ich realizacji. Opracowano profil zawodowy każdego klienta, analizowano przygotowane dokumenty aplikacyjne, a także badano przedsiębiorców/pracodawców działających na lokalnym rynku pracy i w branży preferowanej przez uczestnika projektu. Ustalono konkretne działania. W przypadku niepowodzenia tych działań doradca branżowy osobiście pozyskiwał miejsce pracy dla uczestnika projektu. W celu zapewnienia efektywności projektu i podniesienia motywacji, za każdego uczestnika projektu, który podjął zatrudnienie, doradcy branżowemu wypłacono „dodatek zatrudnieniowy” w wysokości 50 zł.

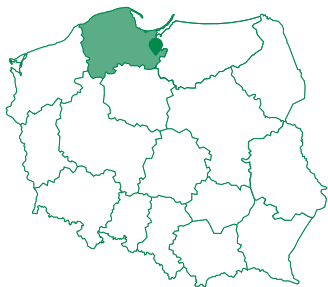
ZATRUDNIENIE DOFINANSOWANE – w ramach zatrudnienia dofinansowanego Powiatowy Urząd Pracy w Łosicach, na podstawie umowy w sprawie integracji na rynku pracy, refundował przedsiębiorcy/ pracodawcy część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenie społeczne, skierowanych przez PUP uczestników projektu, a także przyznawał tzw. bonus dla opiekuna za sprawowanie nad pracującym uczestnikiem projektu osobistej opieki. Refundacja wynagrodzenia, nagród przysługiwała przez 6 miesięcy w wysokości określonej w umowie, czyli 80% minimalnego wynagrodzenia za pracę, obowiązującego w dniu zawarcia umowy, oraz refundacja składki ZUS za każdą zatrudnioną osobę. Po 6 miesiącach przedsiębiorca/pracodawca był obowiązany do dalszego zatrudnienia skierowanego uczestnika projektu przez 3 miesiące po zakończeniu okresu refundacji. Za każdego zatrudnionego uczestnika projektu dofinansowywano przedsiębiorcy/pracodawcy, po zakończeniu refundacji, czyli po 6 miesiącach zatrudnienia, w ramach bonusu dla opiekuna, dodatek do wynagrodzenia dla opiekuna mentora w wysokości 30% przeciętnego wynagrodzenia. Refundacja kosztów zatrudnienia dofinansowanego, bonusu dla opiekuna i szkolenia uczestnika projektu była udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami. W trakcie zatrudnienia dofinansowanego okazało się jednak, że tylko część uczestników projektu pilotażowego potrzebowała uzyskania lub podniesienia kwalifikacji czy kompetencji zawodowych podczas kursów/szkoleń. Przedsiębiorcy/pracodawcy taką sytuację wyjaśniali, że sami są w stanie przyuczyć nowych pracowników do wykonywania pracy, zgodnie z zakresem obowiązków na danym stanowisku pracy. Zatrudnienie w ramach projektu podjęły 24 osoby, natomiast kolejne 2 osoby rozpoczęły pracę poza projektem pilotażowym, co było wynikiem udziału w projekcie.

Podsumowanie

Realizacja projektu pozwoliła spojrzeć na problem aktywizacji zawodowej rolników i domowników, niezarejestrowanych jako bezrobotni, i zaproponować im nowe możliwości pracy poza gospodarstwem rolnym. Potwierdzono, że istnieje możliwość i potrzeba skierowania pomocy oferowanej przez powiatowe urzędy pracy do nowej grupy klientów, czyli właścicieli lub posiadaczy samoistnych czy zależnych nieruchomości rolnych o powierzchni użytków rolnych przekraczających 2 ha przeliczeniowe do 10 ha przeliczeniowych lub podlegających ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu z tytułu stałej pracy jako współmałżonek lub domownik w tych gospodarstwach. Część osób z tej grupy w związku z trudnościami z podjęciem zatrudnienia poza gospodarstwem rolnym była zainteresowana wsparciem w ramach projektu pilotażowego. Jak wynika z bezpośrednich informacji od uczestników projektu oraz wyników wypełnionych przez te osoby ankiet, były one zadowolone z otrzymanego wsparcia.



MALBORK

 od 1 marca 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Głównym celem projektu pilotażowego „Stawiamy na przedsiębiorczość – testujemy nowe rozwiązania” Powiatu Malborskiego było opracowanie, przetestowanie i upowszechnienie innowacyjnych instrumentów wspierających osoby posiadające pomysł na firmę, zwłaszcza tych dotkniętych skutkami pandemii COVID-19, kobiet zajmujących się opieką nad dziećmi lub innymi zależnymi osobami oraz osób zamieszkujących obszary zagrożone trwałą marginalizacją. W projekcie położono szczególny nacisk na wspieranie i inicjowanie wśród klientów przedsiębiorczości, jako ważnej alternatywy dla zatrudnienia, w szczególności w małych aglomeracjach miejskich, które tracą funkcje społeczno-gospodarcze. Poza finansowym, położono nacisk na wsparcie doradcze (właściwe ukierunkowanie przez tworzenie indywidualnego planu przedsiębiorczości) oraz motywacyjne w szczególności dot. osób nowo zarejestrowanych, pobudzające twórcze myślenie.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Malborski, natomiast realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Malborku, który pełnił rolę lidera w projekcie. Regionalna Izba Gospodarcza Pomorza była partnerem projektu. Nawiązano również współpracę z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych – Inspektorat w Malborku, Urzędem Skarbowym w Malborku oraz Urzędem Miasta Malborka.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 354 776,40 zł,
kwota wydatkowana – 288 363,24 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Program skierowany był do 8 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Malborku, wykazujących postawy przedsiębiorcze, predysponujące do prowadzenia własnego biznesu (weryfikacja po przeprowadzonym badaniu Kwestionariuszem zainteresowań zawodowych – KZZ, realizowanym przez doradców zawodowych), z gotowym pomysłem na biznes (weryfikacja złożonego w procesie naboru wniosku o udzielenie jednorazowych środków na podjęcie działalności gospodarczej), w tym do: 2 kobiet wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki nad dzieckiem/ osobą zależną, w szczególności kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka; 2 osób z prawem do zasiłku; 7 osób z terenów wiejskich; 1 osoby do 25. roku życia; 1 osoby powyżej 50. roku życia.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

INDYWIDUALNY PLAN PRZEDSIĘBIORCZOŚCI – po zdiagnozowaniu kompetencji z wykorzystaniem KZZ objęto każdego uczestnika projektu indywidualnym planem przedsiębiorczości (IPP), na którego podstawie udzielono wsparcia związanego z wyborem/ zmianą lokalizacji, urozmaiceniem usługi/

/asortymentu, analizą konkurencji/dostawców – nawiązaniem kontaktów, uzyskaniem licencji/pozwoleń, opracowaniem strategii promocji, korzystania z nowoczesnych rozwiązań. W ramach IPP realizowane były również warsztaty rozwijające kompetencje „miękkie” oraz spotkania z instytucjami biorącymi bezpośredni udział w procesie uruchamiania/prowadzenia działalności, a zatem IPP obowiązywał od momentu diagnozy potrzeb klienta, przez uruchomienie działalności, do 6/12 miesięcy jej prowadzenia. W projekcie tą formą objęto wszystkich uczestników.

BON NA INNOWACJE – celem wprowadzenia tego instrumentu był rozwój konkurencyjności oraz innowacyjności uruchomionych w ramach programu pilotażowego działalności, a docelowo firm, które powstały ze środków Funduszu Pracy, poprzez pobudzenie ich kreatywności i wsparcie finansowe. Narzędzie to tworzyło warunki dla wykorzystania nowoczesnych technologii i wiedzy, cyfryzacji, zwiększenia dostępu do nowych narzędzi czy tworzenia marki firmy itp. W projekcie z tej formy skorzystało 5 uczestników. Bon stanowi pomoc *de minimis*.

DODATEK POMOSTOWY – TRANSFER ZASIŁKU NA DOFINANSOWANIE KOSZTÓW URUCHAMIANEJ DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ – instrument ma docelowo zachęcić osoby nowo rejestrujące się do aktywności zawodowej. Jest on odpowiednikiem dodatku aktywizacyjnego, dotyczy jednak innej grupy osób (przedsiębiorczych, chętnych do pracy na własny rachunek, posiadających odpowiednie predyspozycje). Umożliwia osobom z prawem do zasiłku wykorzystanie przyznanej decyzją kwoty (pozostającej do wykorzystania od dnia otworzenia działalności gospodarczej) na pokrycie kosztów bieżących związanych z jej prowadzeniem, poniesionych przez pierwsze 3 miesiące. Kwota dotacji stanowi pomoc *de minimis*. W projekcie z tej formy skorzystało 2 uprawnionych uczestników.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

W toku realizacji 8 uczestników (100% grupy docelowej) uruchomiło działalność gospodarczą. Wszystkie osoby prowadzą ją do dziś.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Zgodnie z założeniami projektu osiągnięto zaplanowane cele i rezultaty. Zrekrutowano zakładaną liczbę osób. Przetestowano 3 nowe narzędzia/instrumenty wspierające przedsiębiorczość wśród osób bezrobotnych. Pozwoliło to na dokonanie oceny funkcjonalności i efektywności zaproponowanych innowacyjnych rozwiązań. Wypracowano szczegółowe zasady, zaproponowano zapisy ustawy i rozwiązania konieczne do systemowego wdrożenia rozwiązań.

Każdy uczestnik miał zagwarantowany jednakowy dostęp do wsparcia (z wyłączeniem dodatku pomostowego, z którego mogły skorzystać tylko osoby pobierające zasiłek), nie każdy jednak chciał i widział potrzebę skorzystania ze wszystkich form wsparcia. Stąd oszczędności w projekcie. Na moment planowania budżetu zabezpieczono bowiem środki na poszczególnych formach wsparcia (w tym tych ustawowych) dla większej liczby uczestników.

Podsumowanie

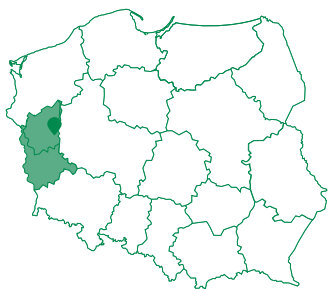
Wprowadzenie instrumentów zawartych w projekcie pilotażowym „Stawiamy na przedsiębiorczość – testujemy nowe rozwiązania” stanowi celową i uzasadnioną inicjatywę. Proponowane rozwiązania nie tylko odpowiadają na konkretne potrzeby osób bezrobotnych, ale także mają potencjał przyczynienia się do dynamicznego rozwoju lokalnej gospodarki.

Indywidualny Plan Przedsiębiorczości (IPP) umożliwia spersonalizowane podejście do klientów, co staje się kluczowe w kontekście ich różnorodnych potrzeb i kompetencji. Działania te nie tylko identyfikują potencjalne obszary samozatrudnienia, ale także oferują wsparcie w zakresie formalności, promocji czy rozwijania kluczowych umiejętności przedsiębiorczych. W rezultacie IPP może stać się fundamentem dla trwałego funkcjonowania przedsiębiorstw, wspierając ich konkurencyjność na rynku.

Bon na Innowacje, zdaje się być katalizatorem rozwoju przedsiębiorstw, które powstały dzięki środkom Funduszu Pracy. Wsparcie finansowe na innowacje ukierunkowuje przedsiębiorców na korzystanie z nowoczesnych technologii, co nie tylko podnosi ich efektywność, ale także wprowadza innowacyjne rozwiązania na lokalnym rynku pracy. Podejście to sprzyja rozwojowi przedsiębiorstw oraz ich zdolności do konkurowania z innymi podmiotami gospodarczymi.

Dodatek pomostowy skierowany do osób nowo rejestrujących się, wykazuje się umiejętnością skutecznego zachęcania do aktywności zawodowej. Wykorzystanie tego instrumentu na pokrycie kosztów bieżących, w początkowym okresie prowadzenia działalności, stanowi ważne wsparcie finansowe, co z kolei może przyspieszyć i ułatwić wielu osobom rozpoczęcie własnego biznesu.

Stymulowanie przedsiębiorczości, wprowadzanie innowacyjnych rozwiązań oraz wspieranie nowo powstałych firm, stanowią w naszej opinii kluczowe elementy, które mogą przyczynić się do tworzenia trwałych miejsc pracy.



MIĘDZYRZECZ

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

W projekcie pilotażowym „Elastyczna praca filarem nowoczesnej rodziny” Powiatu Międzyrzeczekiego założono dwa cele, czyli: aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych, mieszkających na terenach zagrożonych trwałą marginalizacją, którymi w naszym przypadku są osoby zamieszkujące gminę Przytoczna i Skwierzyna oraz miasto Międzyrzecz, należące do średnich, tracących funkcje społeczno-gospodarcze, poprzez skierowanie do pracy u przedsiębiorcy/pracodawcy, który otrzyma dofinansowanie na stworzenie stanowiska do pracy zdalnej; aktywizacja zawodowa osób bezrobotnych (wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi/ osobami zależnymi oraz seniorami, kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci) poprzez skierowanie ich do pracy w niepełnym wymiarze do pracodawcy/przedsiębiorcy, który otrzyma dopłatę do wynagrodzenia.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego był Powiat Międzyrzeczki, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Międzyrzeczu.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 445 000 zł,
kwota wydatkowana – 151 335,77 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Założono, że projektem pilotażowym zostanie objętych łącznie 45 osób. Ostatecznie udział w projekcie wzięło 13 bezrobotnych kobiet, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Międzyrzeczu. W projekcie wzięło udział 9 przedsiębiorców/pracodawców (zawarto 11 umów).

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

DOPLATA DO WYNAGRODZEŃ – dla przedsiębiorców/pracodawców zatrudniających osoby powracające na rynek pracy po okresie sprawowania opieki nad dziećmi, osobami zależnymi i seniorami (zatrudnionych w wymiarze 1/2 i 3/4 etatu). Maksymalna kwota dopłaty wynosiła 1000 zł (przy zatrudnieniu na 1/2 etatu) oraz 1500 zł (przy zatrudnieniu na 3/4 etatu).

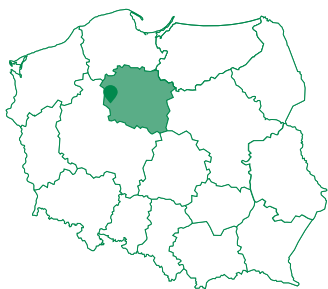
DODATEK MOTYWACYJNY – dla osób bezrobotnych za podjęcie i utrzymanie zatrudnienia przez minimum 6 miesięcy u przedsiębiorcy/pracodawcy otrzymującego wsparcie w ramach nowego instrumentu, jakim jest dopłata do wynagrodzeń, wypłacany w kwocie 1000 zł.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

W związku z trudnościami w realizacji projektu narzędzia, takie jak dopłata do wynagrodzeń dla przedsiębiorców/pracodawców i dodatek motywacyjny dla uczestników projektu, zostały tylko częściowo zrealizowane. Natomiast nie udało się zrealizować dofinansowania na stworzenie stanowiska do pracy zdalnej dla przedsiębiorcy/pracodawcy w celu zatrudnienia skierowanej osoby bezrobotnej, zarejestrowanej w Powiatowym Urzędzie Pracy w Międzyrzeczu, w wysokości do kwoty 8000 zł, przeznaczonego na zakup sprzętu komputerowego wraz z oprogramowaniem i akcesoriami do pracy zdalnej, telefonu komórkowego lub innych uzasadnionych urządzeń, które są niezbędne w zależności od specyfiki danego stanowiska pracy.

Podsumowanie

W ramach projektu zostały wdrożone nowe instrumenty, które były odpowiedzią na bardzo często spotykane utrudnienia w powrocie na rynek pracy osób bezrobotnych, a jednocześnie wsparciem dla pracodawców, którzy wykazywali chęć zatrudnienia czy stworzenia nowego miejsca pracy. Niestety realizacja projektu pokazała, że mimo dużego zainteresowania wśród osób bezrobotnych na lokalnym rynku brak było pracodawców czy przedsiębiorców gotowych do zaproponowania pracy zdalnej lub pracy w niepełnym wymiarze, pomimo oferowanego i zakładanego w projekcie wsparcia. Tylko nieliczni pracodawcy byli zainteresowani udziałem w projekcie. Być może wynika to z obawy przed nową formą zatrudnienia, jaką jest praca zdalna, z którą wiąże się brak możliwości pełnej kontroli pracownika, obawy przed mniejszą produktywnością. Jednocześnie lokalny rynek nie oferuje wielu miejsc pracy, możliwych do wykonywania w domu. Lokalni przedsiębiorcy preferują zatrudnianie na pełny etat oraz zatrudnianie stacjonarne.



NAKŁO NAD NOTECIĄ

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Głównym celem projektu pilotażowego „Pracująca mama – spełniona kobieta” Powiatu Nakielskiego była aktywizacja zawodowa kobiet sprawujących opiekę nad dziećmi do 6. roku życia poprzez możliwość podjęcia zatrudnienia w wymiarze pół etatu, która na potrzeby projektu została określona jako „refundacja półetatowa”.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Nakielski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Nakle nad Notecią.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 228 500 zł,
kwota wydatkowana – 103 300,03 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 15 bezrobotnych kobiet sprawujących opiekę nad dzieckiem do 6. roku życia, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nakle nad Notecią.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

REFUNDACJA PÓŁETATOWA – założeniem było, aby kobiety podejmowały zatrudnienie w wymiarze pół etatu przy uwzględnieniu refundacji dla pracodawcy kosztów zatrudnienia za co drugi miesiąc. Okres realizacji takiej formy zatrudnienia wynosił 12 miesięcy.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

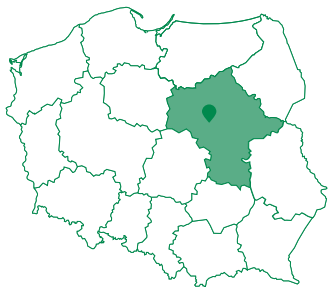
Na 20 osób rozpoczynających udział w projekcie 11 osób zakończyło udział, a 9 przerwało. Spośród osób, które przerwały udział w projekcie, 3 osoby podjęły efektywne zatrudnienie. Po zakończeniu realizacji projektu zatrudnienie łącznie kontynuowało lub w ciągu miesiąca od zakończenia 11 osób.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Działania podjęte w ramach projektu przyniosły zamierzony efekt w postaci aktywizacji zawodowej kobiet sprawujących opiekę nad dziećmi do 6. roku życia. Efektywność zatrudnieniowa została osiągnięta na poziomie 82%. Intencją projektu było stworzenie modelu ścieżki pracy z osobami bezrobotnymi, opartej na łączeniu aktywizacji zawodowej z działaniami rozwijającymi integrację społeczną. Założono, że wypracowane w trakcie realizacji rozwiązania będą uniwersalne, możliwe do wdrożenia do systemu prawnego i skuteczne wobec różnych grup osób bezrobotnych.

Podsumowanie

Uczestniczki były zainteresowane podjęciem zatrudnienia w wymiarze pozwalającym godzić pracę zawodową ze sprawowaniem opieki nad dziećmi. Pracodawcy również chętnie zatrudniali kobiety w niepełnym wymiarze czasu. Niemniej trudno określić, czy gdyby nie założenia projektowe, a co za tym idzie, częściowa refundacja zatrudnienia, pracodawcy również zdecydowaliby się na taką formę zatrudnienia. W Powiatowym Urzędzie Pracy w Nakle nad Notecią nie zaobserwowano napływu ofert pracy w niepełnym wymiarze czasu. Można byłoby pokusić się o stanowisko, że pracodawcy mimo zgłaszanych trudności związanych z pozyskaniem pracowników nie wychodzą z inicjatywą dostosowania wymiaru etatu do możliwości zatrudnieniowych osób sprawujących opiekę nad dzieckiem bądź osobą zależną. Pracodawcy wydają się być mało elastyczni w tym obszarze i nie dostrzegają możliwości zatrudnienia pracowników w niepełnym wymiarze czasu lub nie mają problemu z pozyskiwaniem osób do pracy. Należy mieć nadzieję, że realizacja projektu uświadomiła pracodawcom, iż zatrudnienie pracownika w niepełnym wymiarze czasu jest warte rozważenia w kontekście niwelowania braków kadrowych.



NOWY DWÓR MAZOWIECKI

 od 1 kwietnia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Głównym celem projektu „Pracuj z rodziną na nowo(dworskim)” Powiatu Nowodworskiego było wypracowanie i zweryfikowanie nowego instrumentu rynku pracy „Centrum doboru i oceny”, stanowiącego model pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego, świadczonego dla mikro- i małego przedsiębiorcy z lokalnego rynku pracy, przy użyciu zweryfikowanych narzędzi doboru kadr, oraz sprawdzenie w praktyce możliwości stworzenia z publicznych służb zatrudnienia i współpracujących z nimi innych instytucji rynku pracy podmiotów potrafiących skutecznie i długotrwanie kojarzyć pracodawców i przyszłych pracobiorców na lokalnym rynku pracy. Cele szczegółowe projektu to m.in.: aktywizacja osób bezrobotnych, poszukujących pracy, biernych zawodowo, promowanie dobrych praktyk w zarządzaniu potencjałem ludzkim dostosowanym do możliwości i potrzeb mikro-/małych przedsiębiorców; stworzenie „pełnych” opisów kompetencji kandydatów do pracy pozostających w rejestrach Powiatowego Urzędu Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim oraz spoza rejestrów. Założono objęcie wsparciem minimum 70 mikro- i/lub małych przedsiębiorców z powiatu nowodworskiego oraz 100 osób z grupy docelowej.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego był Powiat Nowodworski, a realizatorem (liderem) Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim, przy udziale MW Consulting Sp. z o.o. – partner projektu.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 1 687 500 zł,
kwota wydatkowana – 1 686 499,99 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie pilotażowym udział wzięło 114 przedsiębiorców; 252 kandydatów (157 kobiet i 95 mężczyzn), w tym 187 osób bezrobotnych i 65 osób poszukujących pracy.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

CENTRUM DOBORU I OCENY – instrument, którego celem było przeprowadzenie sesji rekrutacyjnej, efektem której miał być wybór oraz zatrudnienie pracownika według określonych kompetencji, aby rekrutacja miała szansę być skuteczną i długotrwałą.

ŚCIEŻKA WSPARCIA – opracowana ścieżka wsparcia zakładała równoczesne prowadzenie dwóch procesów, z których: jeden był skierowany do pracodawcy, poszukującego kandydatów na dane stanowisko pracy (doradztwo i coaching doradcy biznesowego); drugi zaś – do kandydatów do pracy, spełniających kompetencje, możliwie najbardziej zbliżone do opracowanego profilu stanowiska (doradztwo doradcy zawodowego).

Obie te ścieżki prowadziły do centrum doboru i oceny – wspólnego celu i zatrudnienia pracownika o odpowiednich kompetencjach na stanowisko pracy, które tych kompetencji wymagało. Po zatrudnieniu wybranego kandydata doradcy biznesowi wspierali obie strony (pracodawcę i pracownika) poprzez coaching w procesie wdrożenia na stanowisku pracy. Istotną rolę na końcowym etapie ścieżki odgrywało również udzielenie przez przedsiębiorcę informacji zwrotnej wszystkim kandydatom biorącym udział w sesji rekrutacyjnej.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

W trakcie trwania projektu lub po jego zakończeniu 99 osób podjęło pracę. Zgodnie ze wskaźnikiem rezultatu, założonym do weryfikacji, w trakcie i po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego 23 osoby bezrobotne/poszukujące pracy/bierne zawodowo znalazły i utrzymały zatrudnienie przez min. 3 miesiące.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

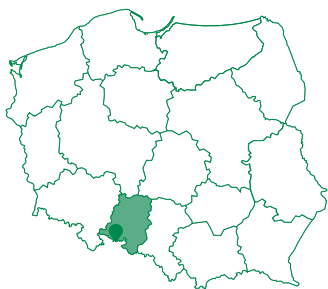
W trakcie projektu lub po jego zakończeniu 5 osób rozpoczęło działalność gospodarczą.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami. Profesjonalne doradztwo biznesowe i coaching dla przedsiębiorców pozwoliły na zaangażowanie pracodawców w proces planowania, rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy, a także wypracowanie z pracodawcami rozwiązań umożliwiających godzenie ról rodzinnych i zawodowych kandydata. Wdrożenie centrum doboru i oceny zwiększyło atrakcyjność i skuteczność pośrednictwa pracy oraz poradnictwa zawodowego, a proste i wystandaryzowane narzędzia zawarte w modelu pozwoliły zniwelować słabą stronę związaną z brakiem odpowiedniego zaplecza kadrowego.

Podsumowanie

Badany w projekcie nowy instrument wsparcia przyczynił się w dużej mierze do zniwelowania wymienionych barier w prowadzeniu usługi pośrednictwa pracy i poradnictwa zawodowego. Korzyści dla przedsiębiorcy/ /pracodawcy, wynikające z udziału w projekcie, to: podniesienie kompetencji w budowaniu strategii zatrudnienia w firmie i umiejętności definiowania stanowisk pracy; prowadzenia rekrutacji na wszystkich etapach oraz tworzenia ścieżek rozwoju pracowników pod kątem rozwoju firmy; szybkie zatrudnienie pracowników o najtrafniejszych kompetencjach, w odpowiedzi na aktualne potrzeby organizacji; wsparcie w wymienionych procesach udzielane przez doradców biznesowych o wysokich kwalifikacjach i dużym doświadczeniu na polskim rynku usług rozwoju gospodarczego, a także nawiązanie oraz utrwalenie i zacieśnienie współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim w zatrudnianiu wykwalifikowanych pracowników, z wykorzystaniem nowego podejścia/modelu rekrutacji. Korzyści dla kandydata do pracy, wynikające z udziału w projekcie, to: poznanie aktualnych, uznanych na rynku sposobów pozyskiwania zatrudnienia, w tym przygotowanie i aktualizacja życiorysu zawodowego oraz przygotowanie się do rozmów o pracę z pracodawcami; wsparcie w procesach, udzielane poprzez doradców zawodowych o wysokich kwalifikacjach i dużym doświadczeniu w pracy z osobami poszukującymi pracy; nabycie doświadczenia w spotkaniach rekrutacyjnych z pracodawcami.



NYSA

 od 1 lutego 2022 r. do 30 września 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Głównym celem projektu „Mama na rynku pracy – ważna i potrzebna” Powiatu Nyskiego była poprawa sytuacji rodzinnej i zawodowej bezrobotnych kobiet powracających do pracy po urodzenia dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanej z wychowaniem dzieci, a cele szczegółowe to: testowanie innowacyjnych rozwiązań służących aktywizacji zawodowej oraz weryfikacja ich skuteczności; zachęcenie pracodawców do zatrudniania tej grupy osób; wprowadzenie na rynek pracy niewykorzystanych dotąd zasobów ludzkich; opracowanie rekomendacji dla implementacji przetestowanych innowacyjnych rozwiązań do porządku prawnego.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Nyski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Nysie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 822 612 zł,
kwota wydatkowana – 632 526,39 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Grupę docelową projektu stanowiło 30 kobiet, które były zarejestrowane jako bezrobotne w Powiatowym Urzędzie Pracy w Nysie.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

REFUNDACJA KOSZTÓW WYNIKAJĄCYCH Z ZATRUDNIENIA W NIEPEŁNYM WYMIARZE CZASU PRACY (1/2 ETATU) – w ramach realizacji tego instrumentu starosta zawierał umowę, na podstawie której refundował pracodawcy/przedsiębiorcy przez 6 miesięcy koszty związane z zatrudnieniem na 1/2 etatu skierowanych bezrobotnych kobiet, poniesione na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne w wysokości uprzednio uzgodnionej, nieprzekraczającej jednak kwoty ustalonej jako iloczyn liczby zatrudnionych skierowanych bezrobotnych w miesiącu oraz kwoty połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującej w dniu zawarcia umowy i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia. Pracodawca/przedsiębiorca zaś był zobowiązany do utrzymania w zatrudnieniu skierowanej bezrobotnej kobiety przez okres objęty refundacją wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne oraz przez 3 miesiące po zakończeniu tej refundacji.

DODATEK MOTYWACYJNY – przysługiwał w wysokości 50% zasiłku dla bezrobotnych przez cały okres refundacji, czyli 6 miesięcy, i był wypłacany za przepracowany miesiąc – pod warunkiem dalszego utrzymania zatrudnienia. Ponadto stanowił atrakcyjny instrument, który pobudzał do działania i niwelował koszty związane z podjęciem zatrudnienia, w tym z wychowywaniem dziecka, np. związane z zapewnieniem nieformalnej opieki. Otrzymanie dodatku stanowiło nagrodę za powrót na rynek pracy i było motywatorem do dalszej aktywności zawodowej.

GRUPOWE PORADY ZAWODOWE – prowadzone z wykorzystaniem systemów teleinformatycznych/online. Zastosowanie usługi online służyło przede wszystkim przełamaniu barier, ograniczeń i trudności związanych z możliwością wzięcia udziału w poradzie. Zdecydowanie ułatwiło dostęp uczestniczkom projektu do usług poradnictwa zawodowego, niwelując konieczność zapewnienia opieki nad małymi dziećmi w trakcie ich trwania.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Łącznie na podstawie zawartych z pracodawcami umów o refundację w ramach testowanego instrumentu zatrudnienie subsydiowane podjęło 28 z 30 uczestniczek pilotażu, utrzymując je przez minimum 9 miesięcy, czyli 6 miesięcy finansowania oraz okres 3-miesięcznej gwarancji pracy. Analiza danych wykazała, że ponad połowa uczestniczek (18 osób) po zakończonym udziale w pilotażu kontynuowała zatrudnienie na otwartym rynku pracy, otrzymując odpowiednio: 2 osoby – umowy o pracę na czas nieokreślony, 1 osoba – umowę o pracę na 2 lat i 8 miesięcy, 3 osoby – umowy o pracę na rok, 9 osób – umowy o pracę na ponad 6 miesięcy, 3 osoby – umowy o pracę na 5 miesięcy.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

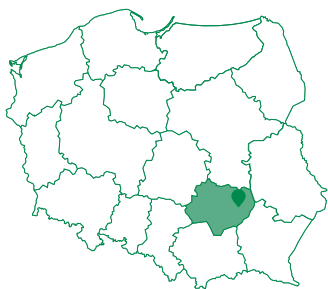
Realizacja projektu zakończyła się sukcesem. Potwierdzają to wyniki badań prowadzonych na zakończenie realizacji projektu.

Inne

Do udziału w projekcie wyłoniono również 30 bezrobotnych kobiet, tzw. grupę kontrolną (znajdącą się w sytuacji tożsamej z położeniem uczestniczek projektu), wobec której stosowano standardowe wsparcie udzielane w ramach ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Efekt aktywizacji zawodowej uzyskany w grupie głównej po zakończonym udziale w pilotażu w bardzo dużym stopniu przewyższył uzyskany w grupie kontrolnej, w której tylko 3 osoby podjęły zatrudnienie, a zdecydowana większość pozostała w rejestrze osób bezrobotnych bez większych szans na szybkie znalezienie odpowiedniego zatrudnienia. Zastosowanie wobec grupy kontrolnej form wsparcia, ujętych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jedynie w niewielkim stopniu umożliwiło doradcom klienta aktywizację zawodową tych osób i nie przyniosło pożądanego rezultatu w postaci powrotu na rynek pracy.

Podsumowanie

Testowane w projekcie pilotażowym formy pomocy okazały się bardzo trafnymi, użytecznymi, skutecznymi elementami wsparcia grupy docelowej projektu w procesie powrotu na rynek pracy, zyskując jednocześnie bardzo pozytywne opinie zarówno uczestniczek pilotażu, pracodawców, jak i doradców klienta urzędu pracy, oraz pełne potwierdzenie celowości zastosowania. Wprowadzenie nowych form wsparcia zdecydowanie przyczyniłoby się do niwelowania barier, jakie napotykają bezrobotne kobiety powracające na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dzieci w zdobyciu i utrzymaniu pracy; zachęcenia pracodawców do zatrudniania tej grupy kobiet poprzez finansowanie kosztów ich zatrudnienia.



OSTROWIEC ŚWIĘTOKRZYSKI

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Praca – rodzina – stabilizacja” Powiatu Ostrowieckiego było zachęcenie młodych osób do 30. roku życia z grupy NEET poprzez wykorzystanie innowacyjnych form pomocy do aktywności w poszukiwaniu pracy i w efekcie podjęcia zatrudnienia na ostrowieckim rynku pracy.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Ostrowiecki, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowcu Świętokrzyskim.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 462 320 zł,
kwota wydatkowana – 387 952,81 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Uczestnicy projektu to 29 osób bezrobotnych, w tym 14 kobiet i 15 mężczyzn, oraz 29 przedsiębiorców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

GRANT NA WYRÓWNANIE SZANS – to kwota pieniężna w wysokości 8000 zł brutto, przekazana uczestnikowi projektu pilotażowego, który samodzielnie znalazł zatrudnienie, po przepracowaniu przez niego 5 miesięcy, na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, u jednego pracodawcy. Dodatkowo w ciągu 5-miesięcznego zatrudnienia uczestnicy projektu pilotażowego, którzy mieli dziecko do lat 6, mogli ubiegać się o dofinansowanie kosztów opieki nad dzieckiem, które wypłacane było w formie ryczałtu, w miesięcznych transzach w wysokości 300 zł, przez 5 miesięcy od dnia podjęcia zatrudnienia.

BONUS ZA ZATRUDNIENIE – to nagroda finansowa dla pracodawcy. Pracodawca, który kontynuował zatrudnienie uczestnika projektu pilotażowego po upływie 5 miesięcy pracy przez kolejne co najmniej 3 miesiące, otrzymał finansowy bonus w wysokości 6000 zł.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

W trakcie realizacji projektu 29 uczestników znalazło zatrudnienie. Po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego nadal pracowały 24 osoby.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami.

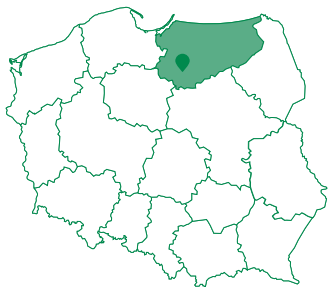
Inne

Jak wynika z ankiety przeprowadzonej po zakończeniu projektu, 100% uczestników i 88% pracodawców pozytywnie oceniło projekt i udział w projekcie.

Podsumowanie

Głównym celem projektu pilotażowego było zachęcenie młodych osób, pochodzących z powiatów zagrożonych trwałą marginalizacją lub z miast średnich, tracących funkcje społeczno-gospodarcze, do pozostania lub powrotu do rodzinnego miasta, do aktywności zawodowej. Jak się okazało, wielu z nich wyraziło chęć do pozostania w rodzinnym mieście. Spośród 52 osób, które wyraziły chęć wzięcia udziału w projekcie pilotażowym - 28 osób (54%) ukończyło edukację lub zakończyło pracę poza terenem powiatu ostrowieckiego i wróciło w rodzinne strony, aby tutaj dalej się rozwijać i kształtować swoją przyszłość, natomiast 24 osoby to absolwenci szkół z powiatu ostrowieckiego, którzy ukończyli edukację w ciągu 36 miesięcy. Ta grupa osób, w pierwszej kolejności próbuje swoich sił na lokalnym rynku pracy. Choć nie wszystkim chętnym udało się znaleźć pracodawcę i podjąć zatrudnienie, to ich inicjatywa i zaangażowanie w realizację nowego instrumentu, zaproponowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowcu Świętokrzyskim, było dobrą decyzją. Przygotowanie pod okiem doradcy zawodowego do wejścia na rynek pracy, utrzymania się na nim, okazało się bardzo przydatne i może zaowocować na przyszłość.

Innowacyjne narzędzie zaproponowane w projekcie pilotażowym okazało się skutecznym bodźcem do podjęcia aktywności zawodowej przez młode osoby z powiatu ostrowieckiego. Przeszło 80% uczestników projektu pilotażowego kontynuuje zatrudnienie na lokalnym rynku pracy. Pracodawcy cenią sobie możliwość zatrudnienia młodej osoby, chętnej do pracy i nauki, którą można przyuczyć do wykonywania obowiązków w dłuższej perspektywie zatrudnienia. Dzięki skutecznej zachęcie część osób, które uczyły się bądź pracowały poza terenem powiatu ostrowieckiego, wróciła i aktywnie poszukiwała zatrudnienia na lokalnym rynku pracy. Nowe narzędzie aktywizacji osób młodych może także zapobiec wyludnianiu się mniejszych miast i tym samym ich regresowi społeczno-gospodarczemu.



OSTRÓDA

 od 1 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem ogólnym projektu pilotażowego „Mama w pracy” Powiatu Ostródzkiego było zwiększenie możliwości zatrudnienia oraz jego utrzymania przez kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci. Dla realizacji tego celu wyznaczono cele szczegółowe, m.in.: podniesienie motywacji kobiet powracających na rynek pracy; niwelacja barier stojących na drodze do aktywności zawodowej tych kobiet; ewentualne podniesienie kwalifikacji lub kompetencji przez kobiety powracające na rynek pracy.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Ostródzki, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Ostródzie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 710 000 zł,
kwota wydatkowana – 587 187,50 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie udział wzięło 20 bezrobotnych kobiet oraz 18 przedsiębiorców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

BON KOSZTOWY (DLA PRACODAWCY) w wysokości 2500 zł – wypłacany przez 8 miesięcy za okres zatrudnienia osoby bezrobotnej. Pracodawca mógł uzyskać maksymalnie 20 000 zł, przedstawiając dokumenty potwierdzające zatrudnienie i wypłatę wynagrodzenia.

BON AKTYWIZACYJNY DLA KOBIETY PO URODZENIU DZIECKA – w wysokości do 1000 zł (proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia), który stanowił zachętę do podjęcia i utrzymania pracy przez cały okres trwania subsydiowanego zatrudnienia u pracodawcy. Przeznaczony był na różnego rodzaju koszty, jakie musi ponieść kobieta powracająca na rynek pracy: koszt zorganizowania opieki formalnej lub nieformalnej, koszty dojazdu, koszty reprezentacyjne. Zatrudniona mama mogła w ramach tego bonu uzyskać maksymalnie 8000 zł bez weryfikacji zasadności i faktu poniesienia kosztów.

BON NA SZKOLENIE ZATRUDNIONEJ (DLA PRACODAWCY) – w wysokości do 5000 zł, stanowił jednorazową nieobligatoryjną opcję dodatkową do wykorzystania. Forma ta przeznaczona była dla pracodawców, którzy w trakcie zatrudnienia osoby – za jej wiedzą i zgodą – stwierdzili konieczność jej przeszkolenia w zakresie kwalifikacji lub kompetencji.

BONUS ZA AKTYWNOŚĆ DLA KOBIETY, KTÓRA UTRZYMAŁA ZATRUDNIENIE – był jednorazowym wsparciem w postaci premii w wysokości 2000 zł dla osoby, która po okresie subsydiowanego zatrudnienia, określonego w umowie z pracodawcą, utrzymała to zatrudnienie. Wypłaty bonusu dokonywano wówczas, gdy uczestniczka projektu utrzymała zatrudnienie przez co najmniej 11 miesięcy, liczonych w okresie 12 miesięcy od dnia rozpoczęcia subsydiowanego zatrudnienia, w ramach projektu pilotażowego.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

W sumie zawarto 20 umów z 18 pracodawcami, a na utworzonych miejscach pracy zatrudniono 20 matek. Zrealizowano wypłaty wsparcia finansowego dla pracodawców oraz dla pracujących mam. W trakcie zatrudnienia subsydiowanego przeszkolono 3 kobiety. 14 kobiet spełniło warunki i otrzymało bonus za aktywność.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

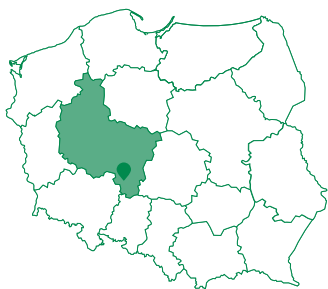
Projekt zrealizowano zgodnie z założeniami. Osiągnięto w 100% ogólny cel. Realizując projekt, osiągnięto dodatkowe zaplanowane efekty. Zbadano losy uczestniczek projektu w końcu roku 2023 i stwierdzono, że 70% wszystkich uczestniczek (14 z 20 kobiet, bez 2 pobierających zasiłek macierzyński) i 79% uczestniczek otrzymujących bonus za aktywność (11 z 14 kobiet) pozostawało w zatrudnieniu lub innej aktywności zawodowej u tego samego lub innego pracodawcy.

Inne

W ramach projektu przeprowadzono badania ewaluacyjne uczestniczek – jedno w momencie rozpoczynania udziału w projekcie, a drugie na zakończenie, przed wypłatą bonusu za aktywność. Początkowo 35% kobiet dostrzegało przeszkodę w postaci braku doświadczenia zawodowego. Udział w projekcie skorygował tę wartość do 5%. Brak kwalifikacji adekwatnych do potrzeb rynku pracy stwierdziło u siebie na początku projektu 30% kobiet, a na końcu 45%. Część kobiet realnie oceniła swoje bariery materialne – np. brak środków na finansowanie szkoleń, na dojazdy (wzrost z 25% na 35% w kontekście świadomości zakończenia wsparcia finansowego w ramach projektu). 70% uczestniczek na wstępie oczekiwało stałego zatrudnienia w ramach projektu, przy czym ta wartość uległa zmniejszeniu na wyjściu do 30% – kobiety uzyskały szersze spojrzenie na swoje możliwości w zatrudnieniu niesubsydiowanym i chociaż nie dostrzegły możliwości zwiększenia swoich szans na długotrwałą aktywność zawodową, generalnie były zadowolone (30%) i bardzo zadowolone (65%) z otrzymanego wsparcia. Prowadzono też badania pracodawców pod kątem postrzegania realizowanego projektu oraz zadowolenia z pracy zatrudnionych mam. Praktycznie wszyscy pracodawcy wyrazili swoje zadowolenie z udziału w projekcie (85% pracodawców bardzo zadowolonych i 10% zadowolonych). Pracodawcy uznali projekt jako korzystny (65% jako bardzo atrakcyjny i 35% jako atrakcyjny) i taki, z którego chcieliby skorzystać w przyszłości w podobnej formule (85% bardzo chciałoby skorzystać i 15% chciałoby skorzystać).

Podsumowanie

Mając na uwadze zrealizowane cele oraz poziom osiągniętych wskaźników i rezultatów, realizator projektu rekomenduje projekt „Mama w pracy” jako rozwiązanie możliwe do wprowadzenia w życie. Zastosowany wymiar wsparcia finansowego przy osiągniętym poziomie pozostawania w aktywności zawodowej po zakończeniu wszelkiego finansowania stanowi dużą zachętę dla pracodawców oraz wyzwala motywację uczestników do działania, a także jest formą uatrakcyjnienia i różnicowania dotychczasowej oferty prozatrudnieniowej realizatora projektu.



OSTRÓW WIELKOPOLSKI

 od 31 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Własna firma – realizacja i satysfakcja” Powiatu Ostrowskiego było wypracowanie i przetestowanie rozwiązań skierowanych do osób młodych do 30. roku życia, umożliwiających im wejście na rynek pracy, poprzez udzielenie pakietu wsparcia przedsiębiorcy oraz wypracowanie nowej ścieżki postępowania z klientem do 30. roku życia.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Ostrowski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Ostrowie Wielkopolskim.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 988 288,80 zł,
kwota wydatkowana – 937 321,23 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Doradcy zawodowi PUP wyłonili spośród zarejestrowanych bezrobotnych 30 osób zainteresowanych rozpoczęciem własnej działalności. Wybrane osoby zostały objęte badaniem z wykorzystaniem Kwestionariusza uzdolnień przedsiębiorczych. Do projektu ostatecznie zakwalifikowano 20 młodych bezrobotnych wykazujących wysoką motywację do otwarcia własnego biznesu oraz posiadających niezbędne kwalifikacje i predyspozycje. A zatem 9 kobiet i 11 mężczyzn do 30. roku życia uzyskało możliwość realizacji swoich planów zawodowych – własnego biznesu.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

„**KROK DO WŁASNEGO BIZNESU**” – etapem początkowym realizacji projektu były **WARSZTATY** z udziałem pracowników Krajowej Administracji Skarbowej i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Uczestnicy projektu uzyskali informacje na temat m.in. form opodatkowania jednoosobowych działalności gospodarczych, aktualnych wysokości składek społecznych, ulg dla nowych przedsiębiorców, zasad ustalania składki zdrowotnej oraz profilu zaufanego.

CZEK PRZEDSIĘBIORCY – to zobowiązanie Powiatowego Urzędu Pracy do wypłaty kwoty 7200 zł z przeznaczeniem na pokrycie kosztów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa w pierwszych 6 miesiącach od zarejestrowania działalności. Wypłata dokonywana była w 6 równych transzach po rozpoczęciu każdego kolejnego miesiąca prowadzenia działalności.

BONUS EDUKACYJNY do wartości 5000 zł – przeznaczony dla przedsiębiorców deklarujących potrzebę nabycia, uzupełnienia, zmiany kwalifikacji lub uprawnień zawodowych. Mógł być wykorzystany w pierwszych 12 miesiącach prowadzenia działalności na jedno lub więcej szkoleń, kursów, egzaminów.

REFUNDACJA SKŁADKI NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE – przedsiębiorcom, którzy prowadzili działalność gospodarczą dłużej niż 12 miesięcy, Powiatowy Urząd Pracy przez kolejne 6 miesięcy refundował składki na ubezpieczenie społeczne od preferencyjnej podstawy nie niższej niż 30% kwoty minimalnego wynagrodzenia.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

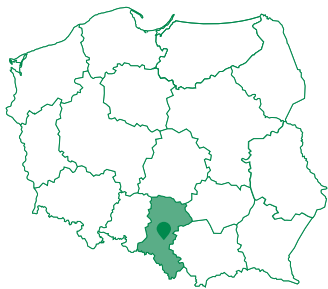
Wszyscy uczestnicy projektu (20 młodych ludzi) otworzyli własny biznes.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Wprowadzone do pilotażu działania innowacyjne okazały się bardzo trafne i przełożyły się na osiągnięcie zamierzonych celów. 100% uczestników projektu prowadziło działalność po upływie 18 miesięcy.

Podsumowanie

Aktualne uregulowania prawne zakładają jednorazowe środki na podjęcie działalności gospodarczej. Przedsiębiorcy wchodzący dopiero na rynek potrzebują dodatkowego wsparcia do momentu umocnienia swojej pozycji na rynku. Niezbędne jest też uzupełnianie posiadanych kwalifikacji czy umiejętności, by sprostać oczekiwaniom klientów, postępowi technicznemu czy też uregulowaniom prawnym. Obecny stan prawny nie daje możliwości przedsiębiorcom niezatrudniającym co najmniej jednego pracownika korzystania ze środków Krajowego Funduszu Szkoleniowego. Przyznany bonus edukacyjny pozwolił młodym przedsiębiorcom, zainteresowanym kształceniem ustawicznym, wzmocnić i uatrakcyjnić swoją pozycję na dynamicznie zmieniającym się rynku, zaoferować swoim klientom szerszy katalog usług, a tym samym dalszy rozwój firmy. Zastosowane rozwiązania pokryły zindywidualizowane potrzeby nowych przedsiębiorców. Dodatkowym bonusem zachęcającym do pozostania na rynku pracy okazała się także refundacja składki społecznej. Wspieranie przez 18 miesięcy młodych przedsiębiorców przełożyło się na osiągnięcie stabilnej pozycji, pozwalającej już samodzielnie działać i sprostać istniejącej konkurencji.



PIEKARY ŚLĄSKIE

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem głównym projektu pilotażowego „Wspieramy – zatrudniamy” Gminy Piekary Śląskie było wypracowanie innowacyjnej ścieżki aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Piekarach Śląskich oraz wsparcie pracodawców, którzy umożliwią osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym skuteczny powrót na rynek pracy. Cel ten postanowiono osiągnąć poprzez zdiagnozowanie barier w dostępie do rynku pracy osób długotrwale bezrobotnych, poprawę samooceny i motywacji tych osób oraz przekonanie pracodawców do przyjęcia na staż, a następnie zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych. Projekt pilotażowy miał pokazać, na ile finansowy czynnik motywacyjny wpływa na zainteresowanie poszukiwaniem i podjęciem zatrudnienia przez osoby długotrwale bezrobotne – z jednej strony, a gotowość pracodawcy do organizacji stażu dla skierowanej przez urząd osoby długotrwale bezrobotnej i zatrudnienie tej osoby po stażu – z drugiej.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu była Gmina Piekary Śląskie, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Piekarach Śląskich.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 529 000 zł,
kwota wydatkowana – 252 244,23 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Założono, że w ramach projektu pilotażowego udzielone zostanie wsparcie 20 osobom bezrobotnym zarejestrowanym w Powiatowym Urzędzie Pracy w Piekarach Śląskich od ponad roku, które posiadają obniżoną motywację w aktywności zawodowej, spowodowaną opieką nad dziećmi/osobami zależnymi, seniorami, trudnościami osobistymi i rodzinnymi. Ostatecznie w projekcie pilotażowym wzięło udział 13 osób bezrobotnych (7 kobiet, 6 mężczyzn) oraz 13 przedsiębiorców, z którymi podpisano umowy o zorganizowanie stażu i refundację wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenie społeczne skierowanego uczestnika projektu.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

SKIEROWANIE UCZESTNIKÓW PILOTAŻU NA STAŻ DO PRACODAWCY.

BONUS NA START – w kwocie 500 zł, wypłacany w ciągu 14 dni od rozpoczęcia stażu.

DOFINANSOWANIE KOSZTÓW DOJAZDU przez okres udziału w projekcie – w kwocie 100 zł x 9 miesięcy.

PREMIA DLA UCZESTNIKA PROJEKTU, który utrzyma zatrudnienie – w kwocie 300 zł za czwarty miesiąc, 500 zł za piąty miesiąc oraz 700 zł za szósty miesiąc zatrudnienia.

BONUS DLA OPIEKUNA STAŻU w kwocie 500 zł x 3 miesiące.

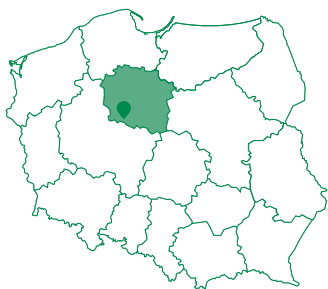
REFUNDACJA KOSZTÓW poniesionych przez pracodawcę na wynagrodzenie pracownika i składki ZUS przez 3 miesiące w przypadku zatrudnienia osoby bezrobotnej po stażu (3010 zł plus składki ZUS).

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Podczas realizacji projektu wystąpiły trudności w naborze wniosków od pracodawców i przedsiębiorców oraz w rekrutacji uczestników projektu. Zrekrutowano mniejszą liczbę osób bezrobotnych skierowanych do projektu, niż zakładano. Jest to efekt przede wszystkim braku zainteresowania wsparciem u osób bezrobotnych i pracodawców, pomimo licznych bonusów finansowych w trakcie realizacji projektu oraz szerokiej akcji promocyjno-informacyjnej. Należy podkreślić fakt, że projekt skierowany był do osób długotrwale bezrobotnych, o obniżonej motywacji w aktywności zawodowej, które z powodów wielu trudności były oddalone od rynku pracy, stąd też przywrócenie na rynek pracy 5 uczestników projektu zaliczyć można do pozytywnych rezultatów przedsięwzięcia.

Podsumowanie

Istotą pilotażu było wykorzystanie i połączenie form wsparcia w taki sposób, aby pomóc zarówno osobom długotrwale bezrobotnym, jak i pracodawcom. Jego zasadniczą zaletą było wsparcie osób długotrwale bezrobotnych oraz możliwość, dzięki ogłoszonym naborom, współpracy z nowymi pracodawcami generującymi pożądane miejsca pracy. W przypadku wsparcia dla pracodawców, którzy zdecydowali się wziąć udział w projekcie, zarówno bonusy dla opiekunów, jak i refundacja wynagrodzenia oraz składek na ubezpieczenia społeczne okazały się bardzo pomocne i atrakcyjne pomimo wcześniejszych oporów oraz wątpliwości. Pracodawcy w większości wywiązali się z podpisanych z urzędem pracy umów. Po zakończonym stażu 11 osób podjęło pracę u organizatora stażu, co wynikało z podpisanej między urzędem pracy a pracodawcą umowy. Ostatecznie 5 uczestników pracowało nadal po zakończeniu udziału w projekcie.



PISZ

 od 21 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Stabilna praca – silna rodzina – Jestem rodzicem i pracuję!” Powiatu Piskiego była poprawa dostępu do zatrudnienia poprzez umożliwienie osobom bezrobotnym wychowującym dziecko do 6. roku życia, w tym znajdującym się w grupie NEET oraz zamieszkującym tereny zagrożone trwałą marginalizacją, powrót na rynek pracy poprzez wsparcie finansowe w formie: grantu na opiekę nad dzieckiem; grantu na uzyskanie kwalifikacji zawodowych; grantu na zatrudnienie wspomaganie dla pracodawcy lub przedsiębiorcy. Założeniem projektu było zapewnienie opieki nad dzieckiem, ukończenie szkolenia zawodowego oraz utrzymanie zatrudnienia wspomaganego przez 6 miesięcy przez co najmniej 90% uczestników projektu pilotażowego oraz uzyskanie trwałego zatrudnienia przez co najmniej 30% uczestników projektu.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Piski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Pisz.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 858 861,58 zł,
kwota wydatkowana – 853 459,23 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Zgodnie z założeniami w projekcie wzięło udział 20 rodziców wychowujących dziecko do 6. roku życia (były to wyłącznie kobiety) oraz 19 pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

GRANT NA OPIEKĘ NAD DZIECKIEM w kwocie 1200 zł, wypłacany przez 9 miesięcy – celem rozwiązania było zapewnienie uczestnikom projektu możliwości opieki nad dzieckiem, pozwoliło na włączenie się w dalsze etapy aktywizacji zawodowej.

GRANT NA UZYSKANIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH w kwocie 10 000 zł – celem rozwiązania było umożliwienie uczestnikom uzyskania kwalifikacji zawodowych, wzmocnienie rozwoju zawodowego oraz podjęcie satysfakcjonującego zatrudnienia.

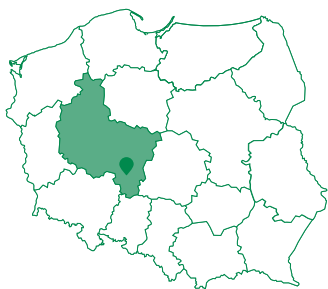
GRANT NA ZATRUDNIENIE WSPOMAGANE DLA PRACODAWCY LUB PRZEDSIĘBIORCY w kwocie 2800 zł, wypłacany przez 6 miesięcy – celem było zapewnienie uczestnikom pilotażu łatwiejszego zaaklimatyzowania się na rynku pracy oraz nabycie doświadczenia zawodowego na danym stanowisku pracy.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Realizacja projektu przebiegła zgodnie z założeniami oraz celami, przy czym 90% uczestników zakończyło projekt, a w trakcie realizacji nie wystąpiły zmiany w założeniach, jak również w realizacji przedsięwzięcia. Zgodnie z założeniami wsparciem w ramach projektu objęto 20 osób. Po realizacji projektu 12 osób kontynuuje zatrudnienie (8 osób bez przerwy w zatrudnieniu, a 4 osoby z przerwami w zatrudnieniu). Jedna osoba podjęła działalność gospodarczą po zakończeniu udziału w projekcie. Po zakończeniu zatrudnienia wspomaganego 4 uczestników kontynuowało zatrudnienie przez co najmniej 3 miesiące. Ponadto 3 uczestników po ukończeniu zatrudnienia wspomaganego nadal poszukuje zatrudnienia.

Podsumowanie

Oryginalnością w ramach projektu pilotażowego było zastosowanie nie jednej formy pomocy, ale przygotowanie pakietu pomocy dla grupy docelowej, zawierającego opiekę doradcy zawodowego w całym procesie, uzyskanie kwalifikacji zawodowych, pomoc w zapewnieniu opieki nad dzieckiem oraz zatrudnienie wspomaganego. To rozwiązanie kompleksowo wspierało grupę docelową oraz niwelowało każdy problem wskazany przez rodziców chcących powrócić na rynek pracy. Zastosowane w ramach projektu wsparcie otworzyło nowe perspektywy zawodowe jego odbiorcom, przyczyniło się do uzyskania przez uczestników długotrwałego zatrudnienia, pracodawcom zaś umożliwiło pozyskanie pracowników posiadających przeszkolenie zawodowe, co wzmocni zasoby kadrowe pracodawców i przetoży się na stabilizację zatrudnienia.



PLESZEW

 od stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Głównym celem projektu pilotażowego „Nowy profil” Powiatu Pleszewskiego było wprowadzenie innowacyjnych i elastycznych narzędzi pomocy pracodawcom z branży kotlarskiej w mieście Pleszewie oraz wsparcie pracodawców w przeprofilowaniu dotychczasowego stanowiska pracy, z możliwością przeszkolenia na nowo utworzone. Powiat pleszewski i miasto Pleszew jest zagłębiem kotlarzy. W południowej części Wielkopolski istnieje wyjątkowo duże zgrupowanie firm branży kotlarskiej. Rozwiązania w przeprofilowaniu działalności i utrzymaniu zatrudnienia nie pozwoliłyby na obniżanie potencjału miasta Pleszewa, zagrożonego utratą funkcji społeczno-gospodarczych. Pleszewskie zakłady kotlarskie, mimo iż posiadają wykwalifikowanych pracowników, często zgłaszały potrzebę zdobywania nowych uprawnień i podnoszenia kwalifikacji przez pracowników.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Pleszewski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Pleszewie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 1 791 000 zł,
kwota wydatkowana – 1 789 916,27 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Ze wsparcia w ramach projektu skorzystało 11 pracodawców z branży kotlarskiej (przyznano 30 grantów).

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

W ramach projektu pilotażowego pracodawcy otrzymali wsparcie na przeprofilowanie dotychczasowego stanowiska pracy w wysokości 55 000 zł na jednego pracownika, z przeznaczeniem na zakup środków niezbędnych do przeprofilowania, w tym 15% z przeznaczeniem na kształcenie ustawiczne.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

W ramach projektu na przeprofilowanych stanowiskach pracowało 30 osób. Dotychczas żadna nie figuruje w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Pleszewie.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

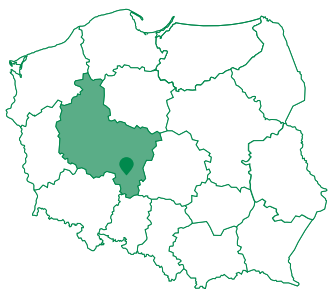
Udało się przeszkolić oraz zatrzymać na przeprofilowanych stanowiskach 30 pracowników przez 365 dni na pełnym etacie. Z kształcenia ustawicznego skorzystało 10 firm – zostało przeszkolonych 26 pracowników. Projekt pilotażowy umożliwił dostosowanie się do potrzeb rynku, nowych wymogów, oraz przyczynił się do rozwoju firm na terenie Pleszewa. Firmy miały możliwość wprowadzić na rynek pracy nowe produkty oraz usługi. Utworzono nowe stanowiska pracy, m.in.: operator koparki, brukarz, spawacz, operator wózka widłowego, malarz proszkowy, operator maszyn rolniczych, mechanik pojazdów samochodowych, projektant wzornictwa przemysłowego, lakiernik, tokarz-spawacz, kierownik zakładowego laboratorium ochrony środowiska.

Inne

Projekt został odebrany jako innowacyjny, zapewniający wsparcie w utrzymaniu miejsc pracy i wsparcie w rozwoju nowoczesnych technologii w firmach. Rekomendacja podmiotów uczestniczących w projekcie przeprowadzenia kolejnych edycji oraz rozszerzenia zakresu projektu na branżę kotleńską w regionie pleszewskim (nie tylko miasto Pleszew, ale i powiat pleszewski, a nawet szerzej).

Podsumowanie

Projekt umożliwił pracodawcom zatrzymanie dotychczasowego pracownika, dzięki temu uniknięto powstania niekorzystnego trendu podejmowania pracy w dużych miastach i za granicą. Projekt przyniósł oczekiwane rezultaty. Pracownikom zagrożonym zwolnieniem w schyłkowej branży kotleńskiej umożliwiono wypełnienie luki kompetencyjnej poprzez udział w szkoleniach na nowo utworzonych miejscach pracy. Dla wielu pracodawców jednym z większych wyzwań jest zapobieganie rotacji i pozyskanie nowych pracowników, co wymaga ich systematycznego podejścia, działania oraz zaangażowania. Narzędzia zaproponowane w ramach „Nowego profilu” pozwoliły na zatrzymanie pracowników, którzy pozostawali w zatrudnieniu u danego pracodawcy poprzez przekwalifikowanie ich do nowego profilu działalności firmy. Pracownik nie stracił pracy, a zyskał nowe uprawnienia, pracodawca zaś rozszerzył zakres swoich usług i utrzymał dotychczasowe zatrudnienie.



PLESZEW

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Kompaktowa młodzież” Powiatu Pleszewskiego było stworzenie kompleksowego i elastycznego wsparcia dostosowanego do indywidualnych potrzeb osób młodych do 30. roku życia, jedynego rozwiązaniem na odwrócenie niekorzystnych trendów na rynku pracy powiatu pleszewskiego, takich jak: odpływ osób młodych do większych miast, podejmowanie przez młodzież pracy za granicą, wzrost liczby młodych osób biernych zawodowo.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego był Powiat Pleszewski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Pleszewie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 868 700 zł,
kwota wydatkowana – 818 303,58 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie pilotażowym udział wzięło 30 uczestników (13 kobiet i 17 mężczyzn) do 30. roku życia z grupy NEET, posiadających status osoby bezrobotnej, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Pleszewie.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

GRANT STARTER – w ramach udziału w projekcie przyznany został każdemu uczestnikowi jednorazowy starter w formie ryczałtu na uzupełnienie tzw. luki adaptacyjnej w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia. Wypłacany był jednorazowo uczestnikowi w formie ryczałtu, po podjęciu zatrudnienia lub samozatrudnienia. W ramach tego instrumentu wspólnie z tutorem zawodowym klient dokonał analizy i wyboru narzędzi, które ułatwiły mu start na rynku pracy czy pozwoliły skompensować posiadane braki, np.: zakup roweru, paliwa, biletu komunikacji miejskiej, sfinansowanie kosztów związanych z najmem mieszkania, doładowanie telefonu komórkowego, zakup okularów, pokrycie kosztów opieki nad dziećmi lub inne niezbędne do aktywizacji zawodowej środki.

GRANT ZATRUDNIENIOWY – w ramach grantu na zatrudnienie uczestnik miał możliwość wyboru, po przeprowadzeniu analizy z tutorem zawodowym, dalszej ścieżki zawodowej, czyli zatrudnienia u pracodawcy lub podjęcia własnej działalności gospodarczej – samozatrudnienia.

POKRYCIE KOSZTÓW WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA – pracodawca mógł otrzymać dofinansowanie na pokrycie kosztów wynagrodzenia pracownika w wysokości 50% minimalnego wynagrodzenia przez 12 miesięcy. Był również zobowiązany do zatrudnienia osoby przez kolejne 3 miesiące (łącznie wyniósł 15 miesięcy).

GRANT NA SAMOZATRUDNIENIE – osoba bezrobotna mogła otrzymać środki na samozatrudnienie w wysokości 6-krotności minimalnego wynagrodzenia, z przeznaczeniem na zakup środków trwałych, niezbędnych do prowadzenia działalności gospodarczej i/lub pokrycie jej bieżących kosztów. Beneficjent był zobowiązany do prowadzenia działalności gospodarczej przez 15 miesięcy.

GRANT NA KSZTAŁCENIE USTAWICZNE – w ramach projektu mógł być przyznany grant na kształcenie ustawiczne (szkolenia, studia podyplomowe, egzaminy) w wysokości maksymalnie 1,5-krotności minimalnego wynagrodzenia osobie samozatrudnionej lub pracodawcy na przeszkolenie osoby zatrudnionej. Wniosek o grant mógł zostać złożony do 3 miesięcy od zatrudnienia/samozatrudnienia.

GRANT NA PRACĘ ZDALNĄ – w ramach projektu mógł być przyznany grant na pokrycie wydatków związanych z pracą zdalną, wprowadzeniem elastycznych rozwiązań w pracy, w tym *home office* osobie samozatrudnionej lub pracodawcy, w wysokości maksymalnie jednokrotności minimalnego wynagrodzenia. Wniosek o grant mógł zostać złożony do 3 miesięcy od zatrudnienia/samozatrudnienia.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

W ramach projektu 20 osób (oraz dodatkowo 7 osób na wymianę, które wcześniej przerwały udział w projekcie) zostało skierowanych do pracy.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

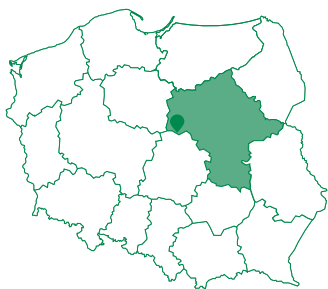
W ramach projektu 10 uczestników rozpoczęło działalność gospodarczą po otrzymaniu środków na jej podjęcie.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

W ramach projektu 30 osób otrzymało grant starter, 10 uczestników otrzymało środki na prowadzenie działalności gospodarczej, 20 zostało zatrudnionych, 22 skorzystało z grantu na kształcenie ustawiczne, 25 – z grantu na pracę zdalną.

Podsumowanie

Projekt odebrany został przez osoby bezrobotne i lokalnych pracodawców jako bardzo atrakcyjny, zapewniający kompleksowe wsparcie. Stworzenie rozwiązań zaproponowanych w projekcie przyczyniło się do zatrzymania młodych osób na lokalnym rynku pracy, co sprawiło, że projekt wkomponował się w politykę prorodzinną państwa. Otrzymanie wsparcia w postaci grantów było niezwykle pomocne dla firm, zwłaszcza w pierwszych miesiącach zatrudnienia nowego pracownika. Grant dla osób, które rozpoczęły własną działalność gospodarczą, pozwolił na zakup niezbędnych środków do prowadzenia działalności i funkcjonowania w wybranej branży na lokalnym rynku pracy.



PŁOCK

 od 31 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem ogólnym projektu pilotażowego „MAMY działamy!!!” Powiatu Płockiego była aktywizacja zawodowa 30 kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po przerwie związanej z urodzeniem/wychowaniem dziecka w powiecie płockim. Natomiast cele szczegółowe to m.in.: nabycie praktycznych umiejętności do pracy na danym stanowisku lub doświadczenia zawodowego; zwiększenie świadomości na temat elastycznych rozwiązań zawodowych; testowanie innowacyjnych narzędzi służących wzrostowi aktywności, samodzielności i mobilności kobiet; dokonanie kompleksowej ewaluacji i zbadanie efektywności pilotażowych rozwiązań w zmianie sytuacji zawodowej uczestniczek.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Płocki, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Płocku.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 599 460 zł,
kwota wydatkowana – 474 496,71 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie udział wzięło 30 kobiet zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Płocku.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

STAŻ MAMA – umożliwiał uzyskanie nowych umiejętności i w założeniu miał przygotować do samodzielnego wykonywania pracy na powierzonym przez pracodawcę stanowisku. Założeniem była organizacja staży w formule elastycznej, w wymiarze odpowiadającym 1/2 etatu dla pracowników, przewidziana na 6 miesięcy. Uczestniczki otrzymywały stypendium stażowe w wysokości 1000 zł brutto.

ZATRUDNIENIE MAMA – umożliwiała powrót na rynek pracy oraz rozwijanie posiadanych umiejętności i kwalifikacji. Założeniem była organizacja zatrudnienia w formule elastycznej na okres 10 miesięcy (6 miesięcy – z refundacją dla organizatora w wysokości 2500 zł na wynagrodzenie, a następnie kolejne 4 miesiące ze środków własnych organizatora).

W obu rozwiązaniach, biorąc pod uwagę adresatki projektu i szereg barier na rynku pracy, podjęte zostały działania mające na celu zwiększanie mobilności oraz możliwości opiekuńczych w postaci wsparć towarzyszących:

BON „START+” – w wysokości 500 zł, wypłacany jednorazowo przed rozpoczęciem wsparcia głównego, przeznaczony na zaspokojenie potrzeb związanych z podjęciem pracy, np. wizyta u fryzjera, kosmetyczki, zakup ubrania.

BON „MOBILNOŚĆ+” – w wysokości 300 zł miesięcznie, wypłacany do 6 miesięcy na pokrycie kosztów transportu, zarówno do miejsca odbywania danej formy, jak i np. dojazdu do dziecko.

BON „OPIEKA+” – w wysokości 700 zł miesięcznie, wypłacany do 6 miesięcy na pokrycie kosztów opieki nad dzieckiem do lat 8.

Z kolei w sferze zatrudnienia zaprojektowano rozwiązanie bazujące na pomocy finansowej dla pracodawcy w postaci **BONUSU ZA ZATRUDNIENIE** – jednorazowej premii dla organizatora danej formy, w wysokości 1000 zł w przypadku stażu w formie elastycznej, za zatrudnienie uczestniczki projektu przez 12 miesięcy, w wymiarze min. 1/2 etatu, po zakończonym udziale w programie; 2000 zł w przypadku zatrudnienia refundowanego w formie elastycznej za zatrudnienie uczestniczki projektu przez 12 miesięcy, w wymiarze pełnego etatu, po zakończonym udziale w programie.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Analizując sytuację uczestniczek projektu bezpośrednio po jego zakończeniu (do 4 tygodni), to 27 uczestniczek podjęło zatrudnienie, czyli 90%, w tym w ramach programu „Staż MAMA” – 93% uczestniczek, czyli 14 osób, z kolei w przypadku programu „Zatrudnienie MAMA” – 87%, czyli 13 uczestniczek bezpośrednio po zakończeniu okresu refundacji.

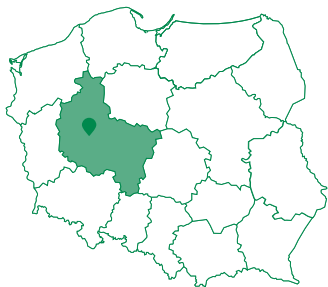
Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Na podstawie analizy wyników zrealizowanego badania ewaluacyjnego realizację założeń i celów projektu pilotażowego można ocenić bardzo pozytywnie. Ewaluowane programy zostały również bardzo dobrze ocenione przez większość badanych – zarówno uczestniczki, jak i organizatorów form wsparcia.

Pozytywne aspekty form wsparcia: możliwość zdobycia doświadczenia oraz zwiększenie szans na znalezienie zatrudnienia, wzrost poziomu samooceny oraz rezultatów miękkich, zastosowanie szeregu wsparć towarzyszących, odpowiednie dopasowanie uczestniczek do organizatorów, wysokie zadowolenie organizatorów/uczestniczek.

Podsumowanie

Z doświadczeń wynika, iż podejmowane działania mające na celu skuteczną aktywizację kobiet, które nie powróciły do pracy po przerwie związanej z urodzeniem/wychowaniem dziecka, przez ostatnie lata nie przynoszą oczekiwanych rezultatów, dlatego też konieczna była realizacja programu, który umożliwił „wyjście” poza ustawowe ramy i przyczynił się do wypracowania kompleksowego i wielopłaszczyznowego wsparcia kobiet znajdujących się poza rynkiem pracy, które okazało się nie tylko skuteczne, ale przede wszystkim adekwatne do obecnej sytuacji na lokalnym rynku pracy. Zaprojektowane w pilotażu formy wsparcia, których pozytywne efekty potwierdziła faza testowania, mogą zostać zaimplementowane wobec innych grup osób bezrobotnych.



POZNAŃ

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem głównym projektu pilotażowego „Rzemieślnik plus – biorę fach w swoje ręce” Województwa Wielkopolskiego było testowanie nowych rozwiązań mających na celu doprowadzenie do uaktywnienia zawodowego bezrobotnych z grupy NEET poprzez odbycie przygotowawczej aktywizacji zawodowej u pracodawców w indywidualnie dobranym środowisku pracy w obszarze rzemiosła, a w wyniku tego do zmniejszenia niedoborów kadrowych w tym obszarze. Cele szczegółowe to: wypracowanie innowacyjnej, indywidualnej formuły aktywizacji zawodowej, opartej na relacji mentor/mistrz – uczeń; włączenie w rynek pracy poprzez „dopasowanie na miarę środowiska pracy”, uwzględniającego indywidualne potrzeby osób bezrobotnych z grupy określanej jako NEET – odbycie tzw. przygotowawczej aktywizacji zawodowej przez uczestnika projektu; wypracowanie ścieżek współpracy publicznych służb zatrudnienia z organizacjami rzemiosła w regionie; zaproponowanie testowanej formuły aktywizacji zawodowej jako innowacyjnego narzędzia aktywizacji osób z grupy NEET w obszarze zawodów rzemieślniczych, które będzie mogło być, przy współpracy z izbami rzemieślniczymi, wykorzystywane przez urzędy pracy do aktywizacji zawodowej osób z najtrudniejszych grup.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Województwo Wielkopolskie, a realizatorem Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, przy współpracy z Wielkopolską Izbą Rzemieślniczą w Poznaniu.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 312 400 zł,
kwota wydatkowana – 228 917,20 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Projekt pilotażowy zakładał objęcie wsparciem 10 osób bezrobotnych z grupy NEET. Zgodnie z tym do uczestnictwa w projekcie włączonych zostało 10 osób zarejestrowanych jako bezrobotne (9 mężczyzn, 1 kobieta), mających ukończoną szkołę zawodową lub szkołę branżową co najmniej I stopnia. W ramach projektu współpracowało z Wojewódzkim Urzędem Pracy 10 rzemieślników. Zostali oni wyłonieni przez doradców zawodowych z większej grupy zainteresowanych, zgłoszonych przez Wielkopolską Izbę Rzemieślniczą – po przeanalizowaniu regionalnych potrzeb i możliwości.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

JEDNORAZOWA WYPŁATA W WYSOKOŚCI 2000 ZŁ DLA RZEMIEŚLNIKA – na organizację przygotowawczej aktywizacji zawodowej dla uczestnika projektu.

WYPŁATA DLA UCZESTNIKA PROJEKTU COMIESIĘCZNEGO STYPENDIUM (PRZEZ 6 MIESIĘCY) – z tytułu odbywania przygotowawczej aktywizacji zawodowej, a także należnych z tego tytułu składek na ubezpieczenie społeczne (kwota wypłacana bezpośrednio uczestnikowi za każdy miesiąc realizacji aktywizacji wynosiła 1165 zł).

JEDNORAZOWA WYPŁATA DLA RZEMIEŚNIKA W WYSOKOŚCI 10 000 ZŁ – w sytuacji zatrudnienia uczestnika na umowę o pracę po odbyciu przygotowawczej aktywizacji zawodowej przez co najmniej 6 kolejnych miesięcy (kwota należna po 3 miesiącach zatrudnienia). Dodatkowo uczestnicy projektu i rzemieślnicy zostali objęci zindywidualizowanym wsparciem doradców zawodowych.

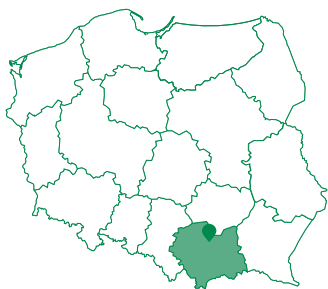
Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami, a określone cele zostały osiągnięte. W wyniku zindywidualizowanej, etapowej rekrutacji dobrano 10 par: uczestnik–rzemieślnik. Podpisano 10 umów z wybranymi rzemieślnikami na przeprowadzenie przygotowawczej aktywizacji zawodowej i 10 umów z uczestnikami tej aktywizacji. Zastosowane rozwiązanie, oparte na zindywidualizowanej relacji mistrz/mentor – uczeń oraz na utrzymującym się przez cały czas trwania projektu wsparciu doradców zawodowych, ukierunkowanym zarówno na uczestników, jak i rzemieślników, bez wątpienia przyczyniło się do uaktywnienia zawodowego biorących udział w pilotażu oraz do wsparcia rzemieślników uczestniczących w projekcie. Po zakończeniu przygotowawczej aktywizacji zawodowej 9 osób z 10 podjęło dalszą działalność na rynku pracy i edukacji, 6 z 10 osób podjęło zatrudnienie na umowę o pracę u rzemieślnika, u którego odbywało aktywizację, a jeden z uczestników znalazł zatrudnienie w innym zakładzie rzemieślniczym.

Podsumowanie

W podsumowaniu projektu należy uwypuklić kilka aspektów mających wpływ na skuteczność podjętych działań, takich jak: pozytywny odzew rzemieślników – zainteresowanych było znacznie więcej niż ostatecznie biorących udział w przedsięwzięciu. Rzemieślnicy zgłaszali potrzebę szkolenia nowego pokolenia i przekazywania fachu. W niektórych przypadkach szczególnie widoczne było ojcowskie, mentorskie podejście i gotowość wsparcia, również w kwestiach pozazawodowych; elastyczność, indywidualne podejście, szukanie nowych rozwiązań, nie powielanie schematów, które w konkretnej sytuacji nie mają zastosowania, dobrowolność uczestnictwa; pozytywny odbiór trwającej przez cały czas realizacji projektu współpracy z doradcami zawodowymi, zarówno ze strony rzemieślników, jak i uczestników. Z kolei jeśli chodzi o uczestników, to należy podkreślić pozytywny odbiór miejsca pracy i pracodawcy; zaangażowanie w naukę rzemieślniczego fachu na miarę swoich możliwości; na ogół konstruktywne przyjmowanie krytyki od opiekuna aktywizacji; w większości przypadków chęć kontynuowania współpracy; wyraźna zależność powodzenia tego typu aktywizacji od aktywności lokalnych cechów rzemieślniczych, znajomości problemów i potrzeb zakładów rzemieślniczych.

Rezultaty projektu wskazują, że testowana ścieżka aktywizacji to dobry kierunek do szczegółowego opracowania modelu aktywizacji dla tzw. najtrudniejszych grup osób bezrobotnych, przy współpracy służb zatrudnienia z organizacjami rzemieślniczymi i samymi rzemieślnikami.



PROSZOWICE

 od 1 lutego 2022 r. do 31 sierpnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem ogólnym pilotażu „Mama i praca – to się opłaca” Powiatu Proszowickiego była poprawa sytuacji 20 kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim/wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dziecka/dzieci w wieku do 6 lat, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Proszowicach. Natomiast cele szczegółowe to: opracowanie wzorcowego schematu pracy Urzędu z grupą docelową kobiet oraz testowanie innowacyjnych narzędzi służących zwiększaniu ich aktywności, samodzielności i mobilności.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Proszowicki, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Proszowicach.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 268 488,80 zł,
kwota wydatkowana – 227 840,66 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 19 kobiet z przynajmniej 1 dzieckiem w wieku do lat 6., zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Proszowicach.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

BON NA ZATRUDNIENIE OPIEKUNA DZIECKA/DZIECI – miesięczna wysokość bonu wynosiła 30% minimalnego wynagrodzenia. Wypłacany przez 6 miesięcy.

BON NA ZAPROWADZANIE/ODBIERANIE DZIECKA ZE ŻŁOBKA/PRZEDSZKOLA – wypłacany przez 6 miesięcy w wysokości miesięcznej 15% minimalnego wynagrodzenia, na podstawie wniosku złożonego przez uczestnika projektu.

BON ADAPTACYJNY – wysokość bonu to 25% minimalnego wynagrodzenia. Przeznaczony na zakup ubrania do pracy oraz wizyty u fryzjera i/lub kosmetyczki.

BON TRANSPORTOWY – przeznaczony na pokrycie części kosztów związanych z dojazdem do pracy/na staż w odległości ponad 25 km od miejsca zamieszkania. Wysokość wsparcia wynosiła 15% minimalnego wynagrodzenia.

BON ZA UTRZYMANIE W ZATRUDNIENIU – wypłacany pracodawcy w wysokości 85% minimalnego wynagrodzenia za każdego zatrudnionego uczestnika projektu pilotażowego. Wypłata na wniosek, po udokumentowaniu zatrudnienia przez 9 miesięcy (umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu). Wsparcie było udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

BON ZA ZATRUDNIENIE PO STAŻU – wypłacany pracodawcy w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia za każdego zatrudnionego uczestnika projektu pilotażowego. Wypłata na wniosek, po udokumentowaniu zatrudnienia po stażu przez 3 miesiące (umowa o pracę w pełnym wymiarze czasu). Wsparcie było udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

PRZYSTOSOWANIE STANOWISKA DO PRACY ZDALNEJ – środki wypłacane pracodawcy w wysokości 250% minimalnego wynagrodzenia na każde utworzone stanowisko dla zatrudnionego uczestnika projektu pilotażowego. Wsparcie to stanowiło przychód z działalności gospodarczej, podlegający opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych. Wsparcie było udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

STAŻ – ZMNIEJSZONY WYMIAR GODZIN – wysokość stypendium stażowego wynosiła 80% minimalnego wynagrodzenia. Tygodniowy wymiar odbywania stażu to 30 godzin.

PREMIA DLA OPIEKUNA STAŻYSTY – wypłacana pracodawcy w wysokości 10% minimalnego wynagrodzenia za każdego stażystę, uczestnika projektu pilotażowego. Wypłata na wniosek, po każdym zakończonym miesiącu. Wsparcie udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

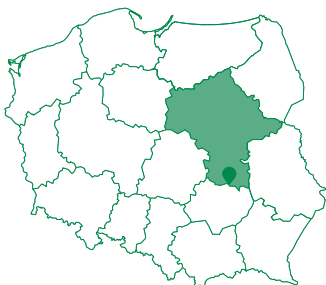
Zatrudnienie po zakończeniu finansowania w ramach projektu podjęło 16 uczestniczek projektu (84,2%), przy czym 15 uczestniczek (78,9%) pracuje do dziś (zatrudnienie ponad 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie), 1 uczestniczka podjęła pracę na 3 miesiące, 2 osoby nie podjęły zatrudnienia po zakończeniu projektu, 1 osoba przerwała udział w projekcie.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Do projektu zrekrutowano 19 uczestniczek (plan zakładał 20). Barię w rekrutacji poza motywacją okazało się spełnienie warunku określonego w naborze projektów pilotażowych: „przebywania na terenie powiatu przez co najmniej 10 lat”.

Podsumowanie

Wszystkie z zaproponowanych rozwiązań należy ocenić pozytywnie. Na szczególną uwagę zasługują warunki realizacji stażu dla osób mniej dyspozycyjnych – elastyczne podejście (niższy wymiar godzin odbywania stażu – 30 godzin tygodniowo). Ważnym elementem testowanych rozwiązań było również nieopodatkowanie niektórych świadczeń otrzymywanych przez uczestnika projektu.



RADOM

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Wracam do pracy” Powiatu Radomskiego było wdrożenie rozwiązań wspierających pracodawców w zatrudnianiu osób powracających na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dziećmi lub osobami zależnymi. Projekt zakładał finansowe wsparcie dla pracodawcy przez 9 miesięcy z obowiązkiem zatrudnienia na 3 miesiące po zakończeniu finansowania. Dodatkowo jako element zachęty wprowadzono jednorazową premię dla pracodawcy, który utrzymał w zatrudnieniu uczestnika projektu przez kolejne 3 miesiące (9+3+3).



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Radomski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Radomiu.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 1 191 000 zł,
kwota wydatkowana – 855 490 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 26 osób powracających na rynek pracy (21 kobiet i 5 mężczyzn) oraz 25 pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

WSPARCIE FINANSOWE PRACODAWCY W ZATRUDNIENIU UCZESTNIKÓW, powracających na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem lub osobą zależną oraz **JEDNORAZOWA PREMIA DLA PRACODAWCY**.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

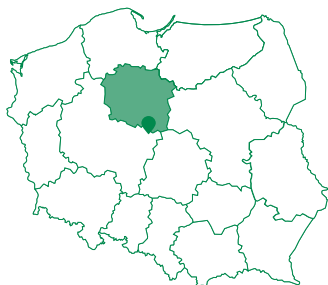
Zatrudnienie podjęto 20 osób (18 kobiet i 2 mężczyzn).

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt został zrealizowany w 87%. Zakładano udział 30 osób powracających na rynek pracy (20 kobiet i 10 mężczyzn), ale ostatecznie w projekcie uczestniczyło 26 (21 kobiet i 5 mężczyzn) oraz 25 pracodawców, którzy wyrazili gotowość stworzenia dla tej grupy miejsca pracy. Finalnie kompleksową ścieżkę z wykorzystaniem wszystkich elementów wsparcia zastosowano wobec 20 spośród 26 osób uczestniczących w projekcie, włącznie z przyznaniem 20 pracodawcom jednorazowej premii w wysokości 10 000 zł.

Podsumowanie

Testowane w ramach projektu formy pomocy oznaczały wsparcie finansowe pracodawcy w zatrudnieniu osób powracających na rynek pracy, połączone z jednorazową premią. Przyjęta konstrukcja finansowania instrumentów oddziaływała w dwóch aspektach, ekonomicznym i społecznym. W aspekcie ekonomicznym pozwoliła obniżyć pracodawcy początkowe koszty związane z wdrażaniem nowego pracownika, w społecznym zaś stworzyła osobom powracającym na rynek pracy warunki do adaptacji w nowym środowisku i integracji z rynkiem pracy. W efekcie zastosowanych instrumentów wsparcia 20 osób (18 kobiet i 2 mężczyzn) powróciło na rynek pracy i pozostało w zatrudnieniu po zakończeniu projektu.



RADZIEJÓW

 od 31 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem głównym projektu pilotażowego „Profesjonalny opiekun medyczny” Powiatu Radziejowskiego było zdobycie przez osoby bezrobotne/ poszukujące pracy nowego zawodu, umożliwiającego zapewnienie kadry dla zakładów sprawujących opiekę nad osobami starszymi, chorymi, z niepełnosprawnościami, a co za tym idzie, ograniczenie deficytu zawodów związanych z opieką osobistą w ochronie zdrowia. Cele szczegółowe to przerwanie bierności zawodowej oraz nabycie nowych umiejętności. Uczestnikami projektu mogły być zarówno osoby bezrobotne, jak i poszukujące pracy.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Radziejowski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Radziejowie we współpracy z Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Radziejowie, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Radziejowie, Miejsko-Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Piotrkowie Kujawskim, Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Radziejowie, Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Dobrem, Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Bytoniu, Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Osięcinach oraz Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Topólce.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 254 600 zł,
kwota wydatkowana – 223 048,60 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Zakładano, że wsparciem w ramach projektu pilotażowego zostanie objętych 10 osób. Ostatecznie uczestniczyło 9 kobiet z wykształceniem średnim, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoby bezrobotne. Mężczyźni nie wykazywali zainteresowania udziałem w projekcie.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

Projekt zakładał kilka testowych rozwiązań celem zachęcenia uczestników do udziału w projekcie, a w efekcie końcowym do samodzielnego poszukiwania i znalezienia zatrudnienia. Uczestniczki mogły samodzielnie wybrać szkołę, która realizowała **POLICEALNE STUDIUM W ZAWODZIE OPIEKUN MEDYCZNY**.

Po podpisaniu umowy Powiatowy Urząd Pracy w Radziejowie przyznał każdej osobie **DODATEK „500 ZŁ NA START”** na pokrycie niezbędnych kosztów związanych z rozpoczęciem nauki (np. dojazdy, wyżywienie). Następnie uczestnicy otrzymywali dodatek motywacyjno-szkoleniowy w kwocie 1000 zł za każdy miesiąc aktywnego uczestnictwa w zajęciach. Po zakończeniu kształcenia dla każdego uczestnika przewidziany był „bonus za samodzielność”, płatny jednorazowo w kwocie 1000 zł, za samodzielne znalezienie zatrudnienia w zawodzie opiekun medyczny w ciągu 3 miesięcy od zakończenia kształcenia, nie później jednak niż do 30 listopada 2023 r., na okres min. 30 dni, min. 1/2 etatu.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Wsparciem w ramach projektu pilotażowego zostało objętych 9 bezrobotnych kobiet i wszystkie ukończyły kształcenie oraz uzyskały kwalifikacje w zawodzie opiekun medyczny. Niestety tylko dwie kobiety po zakończeniu kształcenia podjęły pracę w zawodzie opiekun medyczny i – co za tym idzie – uzyskały „bonus za samodzielność”. Ponadto dwie uczestniczki podjęły zatrudnienie w trakcie trwania projektu. Jedna została zatrudniona jako opiekun osoby starszej, a druga podjęła zatrudnienie w ramach umowy-zlecenia.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

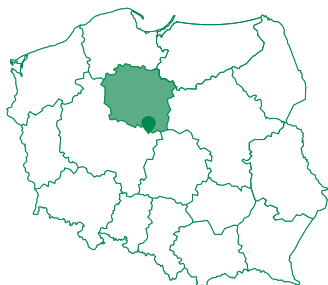
Zgodnie z założeniami projektu pilotażowego wsparciem miało być objętych 10 osób. Powiatowy Urząd Pracy w Radziejowie podjął wiele działań promocyjnych. W ramach prac przygotowawczych przeprowadzono rezeźnienie rynku wśród osób spełniających kryteria do udziału w projekcie. Mimo licznych działań nie udało się pozyskać zaplanowanej liczby uczestników, jednak cel główny projektu został osiągnięty. Żaden z uczestników projektu nie przerwał kształcenia, wszyscy ukończyli szkołę policealną, zdali egzamin zawodowy oraz zdobyli dyplom zawodowy, umożliwiający zatrudnienie w zakładach sprawujących opiekę nad osobami starszymi, chorymi i/lub z niepełnosprawnościami. Zostały jednocześnie osiągnięte zakładane cele szczegółowe.

Inne

Po zakończeniu kształcenia przez uczestniczki projektu pilotażowego Powiatowy Urząd Pracy w Radziejowie wystąpił do odpowiednich firm/jednostek z informacją o pozyskaniu nowych osób na rynku, które mogą podjąć pracę w zawodzie opiekun medyczny, oraz z zaproszeniem do współpracy.

Podsumowanie

Reasumując, projekt pilotażowy został zakończony pomyślnie. Dzięki jego realizacji rynek pracy pozyskał 9 osób z nowymi kwalifikacjami i możliwościami do wykonywania zawodu. Zawód opiekun medyczny jest w obecnych czasach niezwykle potrzebny. Powiat radziejowski działa w regionie wysokiego bezrobocia, które obecnie jest najwyższe w województwie kujawsko-pomorskim. Jest to teren typowo rolniczy, z niewielką liczbą przedsiębiorstw. Dlatego też znalezienie pracy nie jest łatwą sprawą. Opiekun medyczny jest zawodem rozwijającym się, a ze względu na starzenie się społeczeństwa zapotrzebowanie na tych specjalistów niewątpliwie będzie wzrastać.



RADZIEJÓW

 od 31 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Stabilny pracownik” Powiatu Radziejowskiego było zwiększenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych zamieszkujących na terenie powiatu, czyli: osób młodych do 30. roku życia z grupy NEET; kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej, związanej z wychowaniem dziecka, a także osób, które wracają na rynek pracy po przerwie związanej z opieką nad dziećmi lub osobami zależnymi czy seniorami.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Radziejowski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Radziejowie we współpracy z Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie w Radziejowie, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Radziejowie, Miejsko-Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Piotrkowie Kujawskim, Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Radziejowie, Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Dobrem, Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Bytoniu, Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Osiecinach, Gminnym Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Topólce.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 1 326 400 zł,
kwota wydatkowana – 460 693,43 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie pilotażowym „Stabilny pracownik” uczestniczyło 18 osób bezrobotnych zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Radziejowie (9 kobiet i 9 mężczyzn) spełniających przynajmniej jedno z wymaganych kryteriów. Jednocześnie ze wsparcia skorzystało 16 pracodawców, którzy łącznie zatrudnili 18 osób. Pod względem formy prawnej prowadzonej działalności było 13 mikroprzedsiębiorców oraz 3 podmioty ze statusem przedsiębiorca mały.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

CZĘŚCIOWA REFUNDACJA KOSZTÓW ZATRUDNIENIA skierowanych przez Powiatowy Urząd Pracy w Radziejowie bezrobotnych – przez 14 miesięcy w kwocie 1500 złotych plus ZUS od tej kwoty.

BON NA SZKOLENIE dla zatrudnionego w ramach projektu pilotażowego bezrobotnego – w kwocie 5000 zł, z możliwością wykorzystania go na podniesienie lub zdobycie przez nowego pracownika kwalifikacji zawodowych, niezbędnych do pracy na zajmowanym stanowisku lub stanowisku, na którym pracodawca jest gotowy zaproponować mu pracę.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

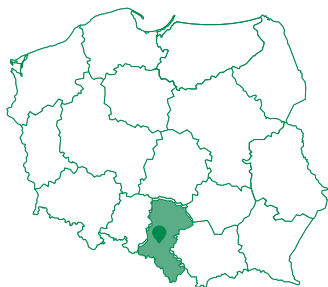
Z zaplanowanych do aktywizacji 40 osób bezrobotnych 18 uczestników projektu podjęło zatrudnienie, jednakże 6 osób (3 kobiety i 3 mężczyzn) przerwało je w ciągu 14 miesięcy, 12 uczestników (6 kobiet i 6 mężczyzn) pracowało przez 14 miesięcy, natomiast 9 osób (6 kobiet i 3 mężczyzn) na dzień wypełniania ankiety ewaluacyjnej nadal pracowało u tego samego pracodawcy i deklarowało, że nie planuje zmian.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Zrealizowany projekt pilotażowy osiągnął główny cel, jakim było zwiększenie aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych oraz wzmocnienie ich pozycji na rynku pracy poprzez zachęcenie pracodawców do zatrudnienia osób biernych zawodowo. Zgodnie z przyjętymi założeniami projektu pilotażowego, zaplanowano aktywizację 40 osób bezrobotnych, jednakże w trakcie realizacji udało się zaktywizować 18 osób bezrobotnych z terenu powiatu radziejowskiego. Różnica ta wynikała z niewielkiego zainteresowania pracodawców zatrudnianiem osób bezrobotnych z zakładanej grupy docelowej. Pomimo szeroko zakrojonej akcji promocyjnej udało się stworzyć jedynie 18 miejsc pracy i skierować do zatrudnienia 18 osób bezrobotnych. Powodem takich wyników był zarówno brak zainteresowania pracodawców zatrudnieniem osób objętych projektem, jak i niechęć osób bezrobotnych do podjęcia pracy.

Podsumowanie

Powiatowy Urząd Pracy w Radziejowie działa w regionie wysokiego bezrobocia, które niestety obecnie jest najwyższe w województwie kujawsko-pomorskim. Powiat radziejowski jest terenem typowo rolniczym, z niewielką liczbą przedsiębiorstw. Pracodawcy, którzy uczestniczyli w projekcie pilotażowym, dobrze odzwierciedlają ogół przedsiębiorstw z tego terenu, są to bowiem głównie mikroprzedsiębiorstwa i przedsiębiorstwa małe. Każda forma wsparcia, której rezultatem jest podjęcie trwałego zatrudnienia, jest dla naszego powiatu korzystnym rozwiązaniem. Uczestnicy projektu pilotażowego pozytywnie ocenili swój udział, podkreślając, że główne korzyści to zdobycie doświadczenia zawodowego, nowych umiejętności, a także możliwość uzyskania długotrwałego zatrudnienia.



RUDA ŚLĄSKA

 od 15 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem głównym projektu pilotażowego „BONus na rodzinę” Miasta Rudy Śląskiej było stworzenie kompleksowego systemu wsparcia osób wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki nad dzieckiem/dziećmi, w szczególności rodziców powracających lub wchodzących na rynek pracy, będących bezrobotnymi lub poszukującymi pracy i niepozostającymi jednocześnie w zatrudnieniu, zarejestrowanymi w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rudzie Śląskiej, umożliwiającym stabilny i bezpieczny powrót na rynek pracy.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Miasto Ruda Śląska, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Rudzie Śląskiej we współpracy ze Stowarzyszeniem Świętego Filipa Nereusza, prowadzącym m.in. Centrum Rozwoju Rodziny, oraz Rudzkim Kontem Pomocy.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 918 177,80 zł,
kwota wydatkowana – 587 386,86 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie uczestniczyło 10 zarejestrowanych bezrobotnych kobiet oraz 10 przedsiębiorców.

Nowe formy pomocy, przetestowane w projekcie pilotażowym

BON RODZICIELSKI NA ZATRUDNIENIE – obejmujący refundację dla pracodawcy części kosztów wynagrodzenia, zatrudnionego w ramach projektu uczestnika (wyłączonego z rynku pracy z powodu opieki nad dzieckiem/dziećmi), na podstawie umowy o pracę przez 12 miesięcy w kwocie do wysokości 3549,69 zł/miesiąc. Ponadto pracodawca zobowiązany był do zatrudnienia uczestnika projektu po ustaniu okresu refundacji na minimum 3 kolejne miesiące. 10 uczestniczek projektu otrzymało wsparcie w formie zatrudnienia w ramach bonu rodzicielskiego na zatrudnienie, w związku z tym 10 pracodawców uzyskało refundację części kosztów wynagrodzenia zatrudnionych kobiet.

PREMIA DLA PRACODAWCY – pracodawcy, którzy po 12-miesięcznym okresie zatrudnienia, w ramach bonu rodzicielskiego na zatrudnienie zatrudnili uczestnika na obowiązujące min. 3 miesiące, a następnie po wskazanych 15 miesiącach zatrudnili pracownika na kolejne 3 miesiące (czyli łącznie 18 miesięcy), na podstawie umowy o pracę, co najmniej w takim samym wymiarze czasu pracy, jaki obowiązywał w ramach zatrudnienia na podstawie bonu, otrzymali jednorazowe premie.

Premię stanowiła kwota, będąca uśrednioną wartością za przepracowane miesiące w ramach bonu rodzicielskiego na zatrudnienie, pomnożona przez 150%, aby motywować pracodawców do wynagradzania pracowników w kwocie wyższej pensji, niż stanowi minimalne wynagrodzenie. Maksymalna kwota, którą mógł uzyskać pracodawca, w ramach jednorazowej premii, wynosiła 6750 zł. 6 pracodawców uzyskało w projekcie jednorazową premię.

BON KOMUNIKACYJNY – finansujący koszty dojazdu do pracy uczestniczkom projektu za 12 miesięcy zatrudnienia w ramach bonu rodzicielskiego na zatrudnienie, za każdy miesiąc z góry, aby umożliwić i ułatwić sprawny dojazd zarówno do/z miejsca zatrudnienia, jak i organizację dojazdu związaną z zapewnieniem opieki nad dzieckiem. Kwota bonu uzależniona była od odległości miejsca przebywania do miejsca pracy/miejsca opieki nad dzieckiem. Jego maksymalna wysokość wynosiła 150 zł/miesiąc. 9 osób skorzystało z bonu komunikacyjnego.

BON OPIEKUŃCZY – 10 uczestniczek projektu mogło uzyskać wsparcie w formie refundacji kosztów opieki nad dzieckiem w wieku od 1. roku życia do momentu rozpoczęcia rocznego przygotowania przedszkolnego, mającego zapewnioną opiekę w przedszkolu/żłobku lub zatrudnioną „nianię”. W przypadku opieki nad dzieckiem, zapewnionej w ramach przedszkola/żłobka, maksymalna kwota refundacji wynosiła do 1000 zł/miesiąc na uczestniczkę projektu przez 12 miesięcy zatrudnienia w ramach bonu rodzicielskiego na zatrudnienie. Natomiast w przypadku opieki nad dzieckiem w formie zatrudnionej „niani” kwota refundacji była realizowana w wysokości 19,70 zł za przepracowaną przez nianię godzinę w okresie realizacji zatrudnienia w ramach bonu rodzicielskiego na zatrudnienie przez 12 miesięcy. Wszystkie uczestniczki projektu skorzystały z bonu opiekuńczego.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

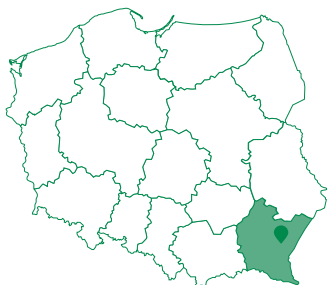
W trakcie realizacji projektu 10 uczestniczek znalazło zatrudnienie w ramach bonu rodzicielskiego na zatrudnienie. 2 z nich przerwały udział w realizacji zatrudnienia w ramach bonu, natomiast podejmowały kolejne zatrudnienie po zakończeniu udziału w projekcie. Z kolejnych 8 uczestniczek jedna realizowała zatrudnienie w ramach bonu przez 15 miesięcy, natomiast 7 kolejnych przez min. 18 miesięcy.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy został realizowany zgodnie z przyjętymi założeniami. 100% uczestniczek weszło na rynek pracy i nabyło doświadczenie zawodowe.

Podsumowanie

Bardzo istotne dla powrotu na rynek pracy dla rodziców małych dzieci było uzyskanie kompleksowego wsparcia, nakierowanego zarówno na stabilne zatrudnienie na umowę o pracę, możliwość zapewnienia opieki dla dzieci na czas przebywania w pracy oraz zapewnienie możliwości dojazdu do pracy i do miejsca opieki nad dzieckiem. Refundacja kosztów zatrudnienia dla pracodawców oraz możliwość uzyskania jednorazowej premii dodatkowo motywowała pracodawców do zatrudniania rodziców. Reasumując, 10 uczestniczek weszło na rynek pracy, a większość z nich, bo aż 9, po zakończeniu udziału w projekcie była lub jest nadal aktywna na rynku pracy.



RZESZÓW

 od 21 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Model superwizji w poradnictwie zawodowym” Województwa Podkarpackiego było przetestowanie modelu superwizji poradnictwa zawodowego, czyli sposobu wspierania doradców zawodowych w ich codziennej pracy z klientem w urzędach pracy. Superwizja pracy pracowników publicznych służb zatrudnienia ma za zadanie wsparcie ich w ustawicznym rozwoju zawodowym, służącym utrzymaniu wysokiego poziomu świadczonych usług, zachowaniu i wzmacnianiu kompetencji zawodowych, poszukiwaniu źródeł trudności w pracy i możliwości ich pokonywania.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Województwo Podkarpackie, a realizatorem Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Kielcach oraz 6 powiatowymi urzędami pracy, zrzeszonymi w ramach tzw. sześcianu podkarpacko-świętokrzyskiego, w Mielcu, Nisku, Sandomierzu, Stalowej Woli, Staszowie, Tarnobrzegu.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 1 048 570 zł,
kwota wydatkowana – 880 031,52 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W ramach projektu 16 doradców zawodowych objętych zostało szkoleniem superwizyjnym (zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy w Tarnobrzegu, Mielcu, Nisku, Stalowej Woli, Sandomierzu, Staszowie, a także w wojewódzkich urzędach pracy w Rzeszowie i Kielcach) oraz 140 doradców zawodowych będących odbiorcami superwizji – pracownikami 34 powiatowych urzędów pracy z województwa podkarpackiego i świętokrzyskiego.

Nowe formy pomocy, przetestowane w projekcie pilotażowym

W ramach projektu testowano **SUPERWIZJĘ**, czyli szczególny, wieloaspektowy ogląd pracy, służący rozwiązaniu trudności merytorycznych i emocjonalnych związanych z wykonywaniem pracy. To dwustronny proces pomagający poszerzać świadomość, rozwijać umiejętności, osiągać lepsze wyniki, działać poprzez rzetelną ocenę, omówienie problemów, ukierunkowaną praktykę i sprzężenie zwrotne (*feedback*). Warunkiem powodzenia tak zaplanowanego przedsięwzięcia jest zgoda uczestników superwizji na ujawnienie swoich doświadczeń w pracy z ludźmi i na ich analizę.

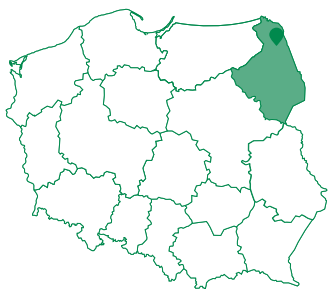
W ramach projektu najważniejszym działaniem była organizacja zaawansowanego szkolenia dla doradców zawodowych, którzy następnie jako wykwalifikowani superwizorzy przeprowadzali sesje superwizyjne w powiatowych urzędach pracy i wojewódzkich urzędach pracy na terenie województw objętych wsparciem.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami. Wszystkie zadania zostały zrealizowane w terminie lub przed czasem przewidzianym w pierwotnie zaplanowanym harmonogramie. Ponadto sesje superwizyjne zostały zrealizowane dla kilkakrotnie większej grupy docelowej, ze zdecydowanie większej od planowanej liczby powiatowych urzędów pracy (końcowo prawie wszystkich z terenów województwa podkarpackiego i świętokrzyskiego).

Podsumowanie

Obecnie nie ma rozwiązań systemowych dotyczących superwizji w publicznych służbach zatrudnienia. Projekt dotknął istotnego, jak i wymagającego obszaru, jakim są trudności, z którymi spotykają się w obecnych czasach doradcy zawodowi w ich codziennej pracy. Jest to niezwykle ważna kadra publicznych służb zatrudnienia. Odpowiedzią na zdiagnozowane problemy było przetestowanie w ramach projektu modelu superwizji.



SEJNY

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Projekt „Wsparcie procesu edukacyjnego osób w wieku 18–30 lat” Powiatu Sejneńskiego był rozwiązaniem innowacyjnym, mającym na celu testowanie nowych inicjatyw, które mogą znaleźć zastosowanie w przyszłych przepisach prawnych dotyczących rynku pracy i aktywizacji zawodowej. Jego ogólnym założeniem było wprowadzenie dualnego systemu kształcenia, który wyposaży osoby młode między 18. a 30. rokiem życia ze statusem uczących się w kwalifikacje zawodowe, kompetencje lub umiejętności niezbędne do skutecznego wejścia na rynek pracy. Celem ogólnym było przetestowanie innowacyjnych narzędzi służących wsparciu procesu edukacyjnego poprzez wprowadzenie szkoleń zawodowych, kursów i doradztwa zawodowego.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Sejneński, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Sejnach.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota otrzymana – 819 930 zł,
kwota wydatkowana – 732 853,43 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie udział wzięło łącznie 60 osób (23 kobiety i 37 mężczyzn). 56 uczestników uczyło się w systemie dziennym, 3 – w systemie zaocznym i 1 osoba – w systemie wieczorowym. Nie przewidziano w projekcie udziału przedsiębiorców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

PROGRAM WSPARCIA PROCESU EDUKACYJNEGO (PWPE) osób w wieku 18–30 lat – uwzględniający potrzeby uzyskania konkretnych kwalifikacji zawodowych, kompetencji i umiejętności niezbędnych do wejścia na rynek pracy. Na realizację programu składały się konsultacje z doradcą zawodowym i analitykiem rynku pracy w formie on-line lub tradycyjnej oraz szkolenie. PWPE, realizowany równolegle ze standardowym systemem nauczania, uzupełnia luki kompetencyjne, wiedzę i praktyczne umiejętności. Pierwszym etapem była konsultacja z doradcą zawodowym, drugim – konsultacja z analitykiem rynku pracy. Ostatnim, trzecim, etapem PWPE było szkolenie. Ta forma pomocy była realizowana na podstawie umowy zawartej z każdym uczestnikiem projektu (60 osób). Koszt dofinansowania szkolenia, przewidziany na jednego uczestnika, nie przekraczał 10 000 zł.

Program Wsparcia Procesu Edukacyjnego został stworzony z myślą o osobach młodych, uczących się w szkołach ponadpodstawowych, policealnych i wyższych zarejestrowanych w urzędzie pracy jako osoby bezrobotne lub poszukujące pracy, które widzą potrzebę uzupełnienia swoich umiejętności/kwalifikacji przed wejściem na rynek pracy. Dla których standardowy system edukacji nie stwarza warunków zdobycia tego rodzaju kompetencji.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Projekt pilotażowy sam w sobie nie zakładał efektywności zatrudnieniowej. Jego celem było wyposażenie osób młodych w kwalifikacje przygotowujące do wejścia na rynek pracy. W związku z tym, że aż 56 uczestników projektu w dniu rozpoczęcia udziału w projekcie deklarowało naukę w systemie dziennym, zatem podjęcie przez nich pracy bezpośrednio lub zaraz po zakończeniu udziału w projekcie wydawało się nierealne. Jednakże badając losy uczestników projektu, m.in. poprzez zweryfikowanie raportów w ramach usługi U1 w systemie SYRIUSZ, ustalono, że aż 33 osoby podjęły pracę lub innego typu zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu udziału w projekcie. Daje to efektywność zatrudnieniową na poziomie 55%.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

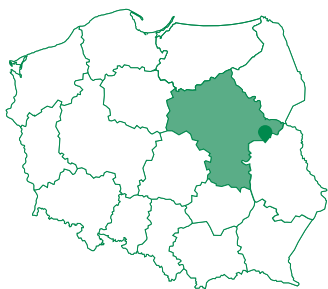
Projekt odpowiedział na wszystkie zakładane cele. W jego ramach zostały przetestowane narzędzia, które mogą być wykorzystywane przez pracowników urzędu. Należą do nich indywidualny plan kariery, przygotowywany z doradcą zawodowym, i opinia przygotowana przez analityka rynku pracy. Narzędzia te skutecznie pomogły uczestnikom wybrać kierunek szkolenia, uwzględniając zasoby i indywidualne potrzeby uczestnika, oraz najbardziej odpowiednią jednostkę szkolącą.

Inne

Projekt cieszył się bardzo dużym zainteresowaniem wśród osób młodych. Szkolenia, o które wnioskowali uczestnicy, były specjalistyczne i ukierunkowane na wąski zakres wiedzy i umiejętności. Uczestnicy nie czuli ograniczeń związanych z wyborem wsparcia w formie on-line lub realizacją szkolenia w formie zdalnej. Wybrane szkolenia umożliwiały wykonywanie pracy zdalnej, co zwiększało szanse uczestników na zatrudnienie w danym zawodzie.

Podsumowanie

Projekt pilotażowy był odpowiedzią na problemy braku kwalifikacji zawodowych osób młodych wchodzących na rynek pracy. Udział w projekcie umożliwił im dostosowanie kwalifikacji, umiejętności lub kompetencji zawodowych do aktualnych potrzeb rynku pracy. Jak się okazało, bardzo skutecznie. Pomimo, że projekt nie zakładał efektywności zatrudnieniowej, to wyniosła ona aż 55%. Część osób kontynuowało naukę w systemie dziennym, a więc jeszcze nie podjęło decyzji o zatrudnieniu. Podsumowując realizację projektu, warto zwrócić również uwagę na fakt, że w obecnym stanie prawnym nie ma możliwości bieżącego dostosowywania systemu kształcenia do potrzeb szybko zmieniającego się rynku pracy. Poza tym ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy nie przewiduje wsparcia osób zarejestrowanych jako poszukujące pracy, a uczące się w systemie dziennym.



SIEDLCE

 od 7 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem ogólnym projektu pilotażowego „Stabilna praca – silna rodzina” Miasta Siedlce była elastyczna, celowana i kompleksowa aktywizacja zawodowa oraz stworzenie warunków do zatrudnienia kobietom powracającym na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci, posiadającym status osoby bezrobotnej lub poszukującej pracy. Założono, że projekt wpłynie również na zmianę postaw bezrobotnych kobiet wobec powrotu na rynek pracy oraz spowoduje trwałą aktywizację zawodową grupy pilotażowej.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Miasto Siedlce, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Siedlcach.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 433 300 zł,
kwota wydatkowana – 380 321,93 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Grupa pilotażowa liczyła 15 kobiet. Każda z uczestniczek była zarejestrowana jako osoba bezrobotna. W projekcie nie uczestniczyły osoby poszukujące pracy, przedsiębiorcy ani mężczyźni.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

WSPARCIE CELOWANE – składało się z miesięcznego okresu przygotowawczego (uczestniczka projektu nadal była osobą bezrobotną i otrzymywała stypendium) oraz dziewięciomiesięcznego okresu zatrudnienia.

REFUNDACJA CZĘŚCI KOSZTÓW ZATRUDNIENIA – pracodawca przez 6 pierwszych miesięcy zatrudnienia uczestniczki otrzymywał refundację części kosztów wynagrodzenia w kwocie 70% najniższego wynagrodzenia miesięcznie (i składek na ubezpieczenia społeczne od refundowanego wynagrodzenia), obowiązującego w 2022 r., ale nie więcej niż 2485 zł.

DODATEK AKTYWIZACYJNY dla uczestniczki projektu – przez czas odbywania okresu przygotowawczego oraz refundacji wynagrodzenia uczestniczce przysługiwał dodatek adaptacyjny, wypłacany po każdym miesiącu (z dołu) w kwocie: po okresie przygotowawczym 700 zł, w okresie zatrudnienia – pierwszy miesiąc 600 zł, drugi – 500 zł, trzeci – 400 zł, czwarty – 300 zł, piąty – 200 zł, szósty – 100 zł (kwoty brutto).

SPOTKANIA z przedstawicielami Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i Państwowej Inspekcji Pracy oraz konsultacje ze specjalistą ds. wizerunku i psychologiem.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Projekt pilotażowy zakładał miesięczny okres przygotowawczy oraz dziewięciomiesięczny okres zatrudnienia. W efekcie podczas trwania projektu zatrudnienie znalazło 15 uczestniczek. Po ukończeniu projektu 12 z nich nadal pozostawało w zatrudnieniu (u tego samego bądź innego pracodawcy).

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Cel projektu został osiągnięty. Uczestniczki zdobyły zatrudnienie, którego poszukiwały, natomiast pracodawcy uzyskali dobrych pracowników. W dużej mierze przyczynił się do tego okres przygotowawczy, pozwalający na poznanie siebie nawzajem i ocenienie możliwości przyszłej współpracy. Podczas tworzenia projektu pilotażowego założono, że ukończy go co najmniej 12 z 15 uczestniczek. Rzeczywistość okazała się zadowalająca, ponieważ projekt ukończyło 14 kobiet. Kolejną kwestią była efektywność zatrudnieniowa zaplanowana na poziomie powyżej 65% (8 osób). To założenie również zostało osiągnięte, ponieważ efektywność zatrudnieniowa wyniosła 73% (11 osób).

Inne

W końcowej ankiecie ewaluacyjnej zapytano pracodawców, jak oceniają projekt pilotażowy, w którym mieli możliwość wziąć udział. Cytowane dalej opinie były zdecydowanie pozytywne i pokazały zadowolenie z wzięcia udziału w projekcie pilotażowym:

„Pracownik przez okres przygotowawczy zapoznał się z zakresem pracy, wdrożył po przerwie do pracy, zmobilizował się i zaangażował w wykonywane obowiązki”.

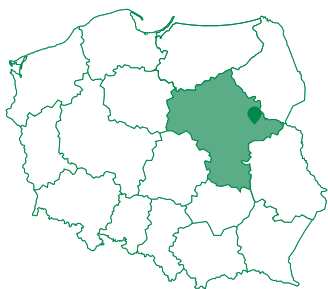
„Wysokość refundacji i dodatek adaptacyjny spowodował, że wynagrodzenie pracownika było wystarczające, a koszty pracodawcy nie były wygórowane”.

„Wszystkie założenia projektu były bardzo ważne. Jednakże możliwość sprawdzenia pracownika pod względem podejścia do zadań, pracowitości i stosunku do innych współpracowników, jak również do pracodawcy były dla mnie bardzo ważne”.

„Jestem bardzo zadowolona i wdzięczna za możliwość udziału w zorganizowanym przez Państwa projekcie. Dzięki wsparciu finansowemu i okresowi przygotowawczemu osoby przed zatrudnieniem, miałam możliwość zatrudnić miłą, pracowitą i oddaną osobę, co jest bardzo ważne w pracy z małymi dziećmi”.

Podsumowanie

Zrealizowany projekt pilotażowy dał możliwość kobietom matkom powrócić na rynek pracy. Zbudował ich pewność siebie, motywację do aktywizacji zawodowej i pokazał, że macierzyństwo nie jest przeszkodą w życiu zawodowym. Pomógł w uzyskaniu stabilności finansowej. Pracodawcy z kolei mieli możliwość przekonać się, że kobiety wychowujące dzieci są dobrymi pracownikami. Projekt wyeliminował ich obawy. Co ważne, zrealizowane przedsięwzięcie spełniło oczekiwania zarówno uczestniczek i pracodawców, jak też pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Siedlcach włączonych w realizację projektu.



SOKOŁÓW PODLASKI

od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Nowoczesna kobieta – kierunek praca” Powiatu Sokołowskiego była aktywizacja zawodowa bezrobotnych kobiet zamieszkujących na terenie powiatu sokołowskiego, w szczególności na terenach gmin zmarginalizowanych, czyli: Bielany, Ceranów, Jabłonna Lacka, Kosów Lacki, Repki, Sabnie, Sterdyń. Natomiast cel szczegółowy to zwiększenie możliwości zatrudnienia oraz jego utrzymania przez kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci, zamieszkujące na terenach zmarginalizowanych, w tym kobiety do 30. roku życia z grupy NEET.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Sokołowski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 334 160 zł,
kwota wydatkowana – 307 116,39 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 10 kobiet oraz 6 pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

SPOTKANIA MOTYWACYJNE Z DORADCĄ ZAWODOWYM – mające na celu wzmocnienie chęci aktywności zawodowej oraz zapobiegania stagnacji i trwałemu oddaleniu od rynku pracy.

BON NA OPIEKĘ – zapewnienie opieki nad dziećmi w celu pokrycia kosztów w wysokości 620 zł miesięcznie, przyznawanego przez 12 miesięcy.

BON KOMUNIKACYJNY – na pokrycie kosztów dojazdu komunikacją publiczną lub własnym środkiem transportu w wysokości 400 zł miesięcznie, przyznawanego przez 6 miesięcy.

REFUNDACJA CZĘŚCI KOSZTÓW ZATRUDNIENIA WRAZ ZE SKŁADKAMI NA UBEZPIECZENIA SPOŁECZNE – wsparcie pracodawców wyrażających chęć zatrudnienia bezrobotnych kobiet kwotą w wysokości 1770 zł miesięcznie, przyznawaną przez 6 miesięcy.

PREMIA UTRWALAJĄCA DALSZE ZATRUDNIENIE – dodatkowe wsparcie dla pracodawców kwotą w wysokości 1500 zł miesięcznie, przyznawaną przez 3 miesiące, oraz **PREMIA DLA MENTORA** opiekującego się nowo zatrudnioną osobą w wysokości 400 zł miesięcznie, przyznawana przez 3 miesiące.

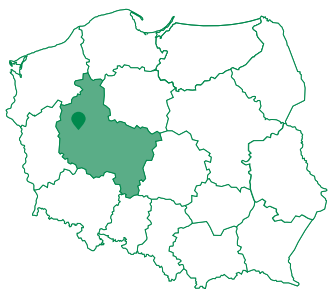
JEDNORAZOWE PRYZNANIE ŚRODKÓW NA PODJĘCIE DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ w wysokości 30 000 zł, wsparcie finansowe w postaci **BONU POMOSTOWEGO** w wysokości 700 zł miesięcznie, przyznawane przez 6 miesięcy oraz **POKRYCIE KOSZTÓW USŁUGI KSIĘGOWEJ** w wysokości 300 zł miesięcznie, przyznawane przez 6 miesięcy.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt zakładał wprowadzenie na rynek pracy 10 kobiet bezrobotnych, które po urodzeniu dziecka chciały powrócić do aktywności zawodowej. Założenia te zostały zrealizowane: 6 kobiet rozpoczęło pracę w ramach umowy o pracę, a 4 otrzymały środki na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Zakładany rezultat powrotu na rynek pracy co najmniej 80% osób objętych projektem został osiągnięty. Jednym z głównych założeń tego projektu był trwały powrót na rynek pracy, a więc taki, który przewiduje dalsze zatrudnienie lub prowadzenie działalności po zakończeniu udziału w projekcie. Sprawdzając trwałość pozostawania na rynku przez uczestniczki projektu po jego zakończeniu, stwierdzono, że 9 kobiet pracowało, w tym 4 prowadziły własną działalność gospodarczą, a 1 kobieta przebywa na urlopie macierzyńskim.

Podsumowanie

Realizacja projektu pilotażowego przebiegła bez większych trudności. W ramach pilotażu założono, że działania będą elastycznie dopasowane do uczestniczek i jak najmniej obciążone tzw. biurokracją. Zaproponowane w projekcie działania i możliwość współdecydowania o zastosowanym środku pomocy spotkały się z aprobatą uczestniczek, ułatwiły połączenie roli pracownika i rodzica, a co za tym idzie, pomogły w szybszym podjęciu decyzji o powrocie na rynek pracy. Pracodawcy zaś przekonali się, że możliwe jest bezkolizyjne połączenie przez osoby zatrudnione opieki nad dzieckiem z pracą.



SZAMOTUŁY

 od stycznia 2022 r. do grudnia 2023 r

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Mama pracuje” Powiatu Szamotulskiego było przywrócenie na rynek pracy 8 zarejestrowanych bezrobotnych kobiet po okresie bierności zawodowej związanej z urodzeniem dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym. Projekt zakładał zastosowanie zarówno rozwiązań znanych z ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, jak i innowacyjnych, autorskich, takich jak wprowadzone boni i premie dla pracodawców, a także osiągnięcie 75% wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, czyli kontynuację zatrudnienia po zakończeniu obowiązkowych okresów zatrudnienia, po okresie refundacji, przez 6 uczestniczek projektu.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Szamotulski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 448 100 zł,
kwota wydatkowana – 288 393,39 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 9 pracodawców i 8 kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

PRZEKAZANIE UCZESTNICZKOM PROJEKTU (po uprzednim przeszkoleniu z obsługi komputera) LAPTOPÓW I URZĄDZEŃ WIELOFUNKCYJNYCH, co zgodnie z założeniami projektu miało umożliwić wykonywanie pracy w sposób zdalny lub hybrydowy.

BONY ŻŁOBKOWE LUB PRZEDSZKOLNE – z powodu braku miejsc w placówkach, również licznym napływem dzieci z Ukrainy z powodu wojny, narzędzie to okazało się niewystarczające i zmodyfikowano je, wprowadzając **BON NA DOFINANSOWANIE ZATRUDNIENIA NIANI** przy jednoczesnym podpisaniu umowy uaktywniającej ZUS. Maksymalna kwota dofinansowania, o którą mogły ubiegać się uczestniczki, wynosiła 1500 zł, nie więcej jednak niż realnie poniesiony koszt, do 12 miesięcy od dnia przyjęcia dziecka do żłobka/przedszkola lub zatrudnienia niani. Z bonu żłobek/przedszkole/niania skorzystało łącznie 7 uczestniczek projektu.

BON „ŁĄCZE+” – kwota dofinansowania wynosiła do 100 zł/miesiąc przez maksymalnie 12 miesięcy. Dzięki uruchomieniu tego narzędzia dostęp do sieci uzyskała 1 osoba, która przed przystąpieniem do projektu nie miała internetu. Z „Łącza+” skorzystało 6 uczestniczek projektu w różnych kwotach.

PREMIA AKTYWIZACYJNA – w wysokości 4000 zł przy zatrudnieniu na pełen etat przez połowę okresu zatrudnienia, nie dłużej jednak niż 12 miesięcy. Przy umowie na 1/2 etatu kwota dofinansowania wynosiła 2000 zł.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

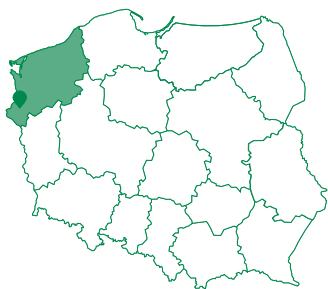
W trakcie trwania projektu pracę wykonywało 8 uczestniczek. Po zakończeniu obowiązkowych okresów zatrudnienia pracę kontynuowało 6 uczestniczek.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Założono osiągnięcie 75% wskaźnika efektywności zatrudnieniowej, co oznaczało, że 6 z 8 zatrudnionych kobiet będzie kontynuowało pracę po zakończeniu obowiązkowych okresów zatrudnienia, po okresie wypłaty premii, a więc cele zostały osiągnięte i zrealizowane.

Podsumowanie

Pomimo trudnego dla wszystkich czasu pandemii, w którym realizowano projekt, i trudnościach w znalezieniu rzetelnych pracodawców, którzy nie bali się powierzenia pracy zdalnej lub hybrydowej, a była to forma nieuregulowana w Kodeksie pracy, projekt udało się zrealizować. Większość, bo 7 z 9 pracodawców biorących udział w projekcie oraz 7 z 8 uczestniczek, stwierdziła, że istnieje potrzeba realizacji projektów dla kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka.



SZCZECIN

 od 1 lutego 2022 r. do 31 sierpnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Voucher zatrudnieniowy” Województwa Zachodniopomorskiego było wsparcie minimum 83 pracodawców z terenu województwa zachodniopomorskiego w procesie zatrudnienia pracowników mieszkających na terenach zagrożonych trwałą marginalizacją lub w miastach średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze w wybranych powiatach województwa zachodniopomorskiego. Voucher zatrudnieniowy był szansą na otrzymanie nowej pracy dla 166 osób bezrobotnych mieszkających na wymienionych obszarach.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Województwo Zachodniopomorskie, a realizatorem Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w partnerstwie z powiatowymi urzędami pracy w Białogardzie, Choszcznie, Drawsku Pomorskim, Gryfinie, Kamieniu Pomorskim, Łobzie, Myśliborzu, Stawnie, Stargardzie, Szczecinku, Świdwinie, Wałczu.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 5 492 000 zł,
kwota wydatkowana – 5 407 863,30 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Partnerzy zawarli 142 umowy ze 136 pracodawcami. Spośród pracodawców uczestniczących w projekcie zdecydowanie przeważały podmioty gospodarcze – 85% (jednoosobowa działalność gospodarcza – 64%, spółka z o.o. – 14%, spółka cywilna – 5%, spółka akcyjna – 1%, spółdzielnia socjalna – 1%). Pracodawcy reprezentujący inne formy prawne stanowili 15% uczestników projektu.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

VOUCHER ZATRUDNIENIOWY – przeznaczony na wybrane przez pracodawców wydatki, takie jak: szkolenia (m.in. zmiana kwalifikacji, dostosowanie kwalifikacji, coaching); wynagrodzenie pracownika wraz z jego pochodnymi, premie, dodatki, nagrody funkcjonujące u pracodawcy; mobilność zawodowa, możliwość finansowania zwrotu środków za dojazd do pracy, dofinansowanie kosztów noclegów w przypadku zmiany miejsca zamieszkania; doposażenie stanowiska pracy lub np. zakupienia środka trwałego do firmy, niezbędnego do praktycznego przygotowania stanowiska pracy dla nowo zatrudnianej osoby; sfinansowanie badań okresowych pracownika; finansowanie opieki nad dzieckiem/osobą zależną; zakup odzieży roboczej; inne związane z podjęciem i utrzymaniem zatrudnienia na stanowisku pracy przez skierowanego bezrobotnego. Wartość vouchera: 30 000 zł = 1 voucher zatrudnieniowy = 1 nowe stanowisko pracy lub 60 000 zł = 2 vouchery zatrudnieniowe = 2 nowe stanowiska pracy.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

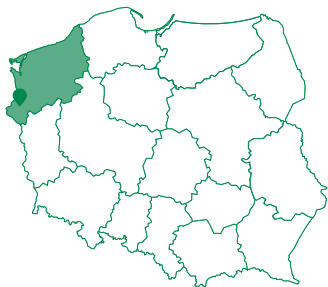
W ramach zawartych umów partnerzy rozdysponowali 165 voucherów ze 166 planowanych, a tym samym utworzono 165 miejsc pracy i zatrudniono 165 bezrobotnych.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Wdrożenie projektu przebiegło zgodnie z planem i bez zakłóceń. Przyjęto racjonalny harmonogram działań, co wpłynęło na dotrzymanie terminu realizacji. Zrealizowano wszystkie cele projektu, co potwierdzają osiągnięte wartości przyjętych mierników.

Podsumowanie

Zaproponowane wsparcie spotkało się z dużym zainteresowaniem pracodawców i w ich opinii powinno być kontynuowane, co potwierdzają sprawozdania z realizacji vouchera oraz przeprowadzona ewaluacja. Wprowadzenie rekomendowanych zmian i usprawnień powinno przyczynić się do podniesienia atrakcyjności tego instrumentu, który został również pozytywnie oceniony przez partnerów projektu – powiatowe urzędy pracy. Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie będzie kontynuował tego rodzaju wsparcie w ramach działań współfinansowanych z programu Fundusze Europejskie dla Pomorza Zachodniego 2021–2027, planując w 2024 roku nabór w trybie konkursowym dla powiatowych urzędów pracy na przygotowanie projektów skierowanych do pracodawców i oferujących voucher zatrudnieniowy. Realizacja wsparcia w zmodyfikowanej formie, uwzględniająca wnioski z realizacji pilotażu na szerszej grupie pracodawców i osób bezrobotnych, przyczyni się do aktywizacji zawodowej osób pozostających bez pracy i wesprze zachodniopomorskich pracodawców w procesie zatrudniania pracowników. Przyczynkiem do sukcesu projektu i jego pozytywnego odbioru w środowisku pracodawców na pewno była jego współrealizacja z powiatowymi urzędami pracy. To po ich stronie leżał jeden z kluczowych etapów, jakim była rekrutacja pracodawców i dopasowanie kandydatur osób bezrobotnych do oferowanych stanowisk pracy. Znajomość lokalnych uwarunkowań i rynku pracy przez pracowników urzędów była tutaj bardzo istotna.



SZCZECIN

 od 1 lutego 2022 r. do 30 listopada 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Aktywny Rodzic” Województwa Zachodniopomorskiego było doprowadzenie do zatrudnienia 136 osób bezrobotnych z dziewięciu powiatów województwa zachodniopomorskiego poprzez zrefundowanie kosztów opieki nad dzieckiem w wieku do 5 lat w przedszkolu, żłobku, klubie dziecięcym, u opiekuna dziennego lub niani.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Województwo Zachodniopomorskie, a realizatorem (liderem) Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie w partnerstwie z 9 powiatowymi urzędami pracy z terenu województwa, czyli: w Białogardzie, Gryficach, Kamieniu Pomorskim, Łobzie, Myśliborzu, Policach, Szczecinku, Świdwinie, Szczecinie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 2 384 768 zł,
kwota wydatkowana – 1 682 683,37 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W trakcie realizacji projektu podpisano łącznie 166 umów (162 uczestników stanowiły kobiety, a 4 – mężczyźni), z pierwotnie zakładanych 136.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

Zaproponowane w projekcie pilotażowym rozwiązanie było odpowiedzią na problem niskiej aktywizacji zawodowej osób sprawujących opiekę nad dzieckiem, w tym szczególnie kobiet. Funkcjonujące obecnie rozwiązania nie przynosiły w tym zakresie oczekiwanych rezultatów. Innowacyjność testowanego w pilotażu narzędzia polegała na **ZWIĘKSZENIU WYSOKOŚCI WYPŁACANYCH MIESIĘCZNYCH REFUNDACJI (MAKSYMALNIE 1200 ZŁ NA DZIECKO) ORAZ WYDŁUŻENIU OKRESU ICH WYPŁACANIA (MAKSYMALNIE 12 REFUNDACJI)**. Każdy uczestnik projektu miał możliwość sfinansowania miesiąca pobytu dziecka w placówce już przed podjęciem zatrudnienia, co sprzyjało większej koncentracji na poszukiwaniach pracy, korzystaniu z rozmów doradczych w urzędzie pracy, czy uczestniczeniu w szkoleniach. Dodatkowo, w przypadku utraty zatrudnienia z przyczyn niezależnych od pracownika, uczestnik projektu nie tracił prawa do refundacji, o ile w ciągu kolejnego miesiąca podjął nową pracę.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Powrót na rynek pracy uczestników projektu w trakcie realizacji pilotażu był głównym warunkiem refundacji kosztów opieki nad dzieckiem, stąd zatrudnienie znalazły 122 osoby (w formie umowy o pracę, umowy-zlecenia). Po zakończeniu udziału w projekcie 96 osób kontynuowało dotychczasowe zatrudnienie lub zmieniło miejsce pracy.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

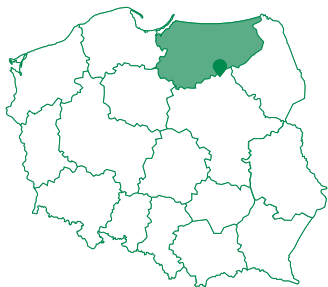
Założenia projektu pilotażowego przewidywały powrót do aktywności zawodowej w dowolnej, wybranej przez uczestnika formie, w tym poprzez rozpoczęcie działalności gospodarczej. Podczas realizacji wsparcia 12 osób rozpoczęło działalność gospodarczą, natomiast po zakończeniu udziału w pilotażu 13 osób wskazało na tę formę aktywności na rynku pracy (1 osoba zamieniła etat na własną działalność).

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Realizacja projektu pilotażowego przebiegła zgodnie z przyjętym harmonogramem i bez większych zakłóceń. W przeważającej części powiatów, na terenie których realizowano przedsięwzięcie, założony wskaźnik liczby osób, które podjęły i utrzymały zatrudnienie, został osiągnięty, a nawet przewyższony (w powiatach Miasto Szczecin, szczecineckim, polickim, myśliborskim, łobeskim, gryfickim). W pozostałych powiatach, z uwagi na lokalne bariery, czyli brak miejsc w publicznych placówkach opiekuńczych i przedszkolach, słabo rozwinięta infrastruktura placówek prywatnych, specyfika branż na lokalnym rynku pracy, dostępność transportowa z miejsca zamieszkania do większych ośrodków, nie udało się w pełni osiągnąć założeń. Jako pozytywny efekt projektu należy wskazać na zadowolający odsetek uczestników projektu wynoszący 81,34%, którzy podjęli zatrudnienie bądź działalność gospodarczą w trakcie udziału w projekcie i pozostali na rynku pracy po jego zakończeniu. Inne warte uwagi osiągnięcia projektu to zarówno zmiana motywacji uczestników, jak i wzrost poczucia ich własnej wartości.

Podsumowanie

Zaproponowane wsparcie spotkało się z dużym zainteresowaniem osób bezrobotnych, którym w przeważającej większości umożliwiło nie tylko powrót na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowaniem dziecka (134 osoby podjęły zatrudnienie lub własną działalność gospodarczą), ale i pozostanie aktywnym zawodowo po zakończeniu udziału w pilotażu (109 osób utrzymało zatrudnienie lub działalność gospodarczą). Również w opinii pracowników PUP współrealizujących projekt instrument w postaci refundacji kosztów opieki nad dzieckiem, na zasadach określonych w projekcie, sprzyjał zmianie nastawienia uczestników do wznowienia aktywności zawodowej. Dzięki współpracy z powiatowymi urzędami pracy, do których należała również rekrutacja uczestników, do udziału w projekcie zostały zakwalifikowane osoby najbardziej zmotywowane do zmian. Pomimo to wsparcie było trudniejsze do zrealizowania w powiatach o stosunkowo wysokiej stopie bezrobocia oraz wykazujących deficyty rozwojowe w obszarach infrastruktury, gospodarki oraz usług edukacyjno-opiekuńczych. Kontynuacja testowanego narzędzia w przyszłości wymagałaby pewnych modyfikacji, ale mogłaby być kolejną zachętą do aktywności na rynku pracy dla osób sprawujących opiekę nad dziećmi.



SZCZYTNO

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Głównym celem projektu „Mobilność drogą do zatrudnienia młodych” Powiatu Szczycieńskiego była poprawa sytuacji na rynku pracy osób bezrobotnych do 30. roku życia, wykazujących niską aktywność zawodową z powodu braku możliwości dojazdu do pracy. Celami operacyjnymi było zaś: przetestowanie rozwiązania polegającego na wdrożeniu innowacyjnego instrumentu w postaci umowy pożyczki na zakup środka transportu do pracy dla 30 młodych osób bezrobotnych, które z powodu braku możliwości dojazdu nie mogły podjąć zatrudnienia; ocena, czy i w jakim stopniu, wsparcia uzyskane w ramach projektu wpłynęły na zwiększenie zatrudnienia tej grupy docelowej. W trakcie realizacji projektu rozszerzono grupę adresatów o osoby bezrobotne powyżej 30. roku życia. Wsparciem uzupełniającym była możliwość skierowania uczestnika na kurs prawa jazdy kat. B w ramach bonu szkoleniowego. Forma ta obejmowała tylko osoby do 30. roku życia.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Szczycieński, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Szczycie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 330 300 zł,
kwota wydatkowana – 162 648,08 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Do udziału w projekcie pilotażowym zakwalifikowano 32 osoby bezrobotne.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

UMOWA POŻYCZKI NA ZAKUP ŚRODKA TRANSPORTU DO PRACY DLA OSÓB BEZROBOTNYCH

– skorzystać ze wsparcia mogli tylko mieszkańcy gmin powiatu szczycieńskiego, z wyłączeniem miasta Szczycno, którzy zadeklarowali podjęcie zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy u pracodawcy w miejscowości oddalonej o co najmniej 7 km od miejsca swojego zamieszkania. Wysokość kwoty wsparcia była uzależniona od rodzaju pojazdu planowanego do zakupu, przy czym dla roweru wynosiła do 2000 zł, skutera do 4000 zł, a samochodu osobowego do 8000 zł. Projekt przewidywał możliwość odstąpienia od zwrotu otrzymanych środków po spełnieniu łącznie następujących warunków: podjęcie zatrudnienia przez uczestnika projektu w ciągu 3 miesięcy, licząc od dnia zawarcia umowy pożyczki; przepracowanie co najmniej 6 miesięcy w ciągu 8 miesięcy, licząc od dnia podjęcia pierwszego zatrudnienia w ramach projektu; posiadanie zakupionego środka transportu w ramach projektu, co najmniej do dnia złożenia wniosku o odstąpienie od żądania zwrotu wypłaconych środków. W przypadku wykorzystania środków niezgodnie z przeznaczeniem, nierozliczenia się z otrzymanej kwoty lub niedotrzymania innych punktów zawartej umowy, uczestnik był zobowiązany do zwrotu uzyskanej kwoty na zakup środka transportu do pracy wraz z odsetkami ustawowymi.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

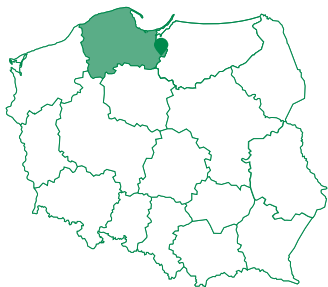
W efekcie realizacji pilotażu z pożyczki na zakup środka transportu do pracy – skorzystało 15 uczestników – głównie do 30. roku życia (12 osób). Wszyscy zdecydowali się na zakup samochodu osobowego. Warto zaznaczyć, że pożyczka zyskała szczególne zainteresowanie wśród kobiet, które stanowiły 80% wszystkich osób, które ją otrzymały. Kurs prawa jazdy kat. B, w ramach bonu szkoleniowego, odbyły 4 osoby, w tym 2 kobiety (50%). Każdy beneficjent, który skorzystał z testowanego wsparcia, podjął zatrudnienie, co stanowi łącznie 15 osób.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt zakładał osiągnięcie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej na poziomie nie niższym niż 80%. Ten kluczowy wskaźnik osiągnął wartość 86,7%, co oznacza, że 13 z 15 osób, które skorzystały z programu, podjęły zatrudnienie na okres co najmniej 30 dni na podstawie umowy o pracę, przy minimalnym miesięcznym wynagrodzeniu, w ciągu 3 miesięcy po zakończeniu uczestnictwa w projekcie. A zatem projekt został zrealizowany zgodnie z przyjętymi celami operacyjnymi, a testowane rozwiązanie przyczyniło się do poprawy sytuacji na rynku pracy młodych osób z problemem dojazdu do pracy.

Podsumowanie

Ogłoszenie pierwszego naboru uczestników do projektu pilotażowego przypadło na okres niepokoju związanych z wojną w Ukrainie, co nieuchronnie wpłynęło niekorzystnie na realizację przedsięwzięcia. Warto podkreślić, że znaczną większość uczestników projektu pilotażowego stanowiły młode kobiety. Jest to szczególnie ważne z uwagi na to, że są one na lokalnym rynku pracy często w gorszej sytuacji niż mężczyźni. Świadczy o tym ich wyższy odsetek wśród zarejestrowanych bezrobotnych, a także fakt, że częściej doświadczają długotrwałego bezrobocia. Realizacja pilotażu pokazała, że pożyczka na zakup środka transportu do pracy jest wsparciem, które może przyczynić się do wyrównania ich szans na rynku pracy. Podsumowując, włączenie pożyczki na zakup środka transportu do pracy do rozwiązań systemowych może uczynić ją instrumentem wspierającym priorytetowe grupy na rynku pracy – młodych bezrobotnych, a w szczególności kobiety.



SZTUM

 od 1 marca 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu „Projekt mama” Powiatu Sztumskiego było wzmocnienie potencjału drzemiącego w bezrobotnych kobietach oraz zwiększenie ich aktywności społeczno-zawodowej. Założeniem zaś wypróbowanie podejścia pracodawcy do elastycznego systemu pracy pracownika w niepełnym wymiarze czasu pracy. Projekt skierowany był do bezrobotnych mam do 30. roku życia.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Sztumski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Sztumie z siedzibą w Dzierzgoniu.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 160 360 zł,
kwota wydatkowana – 144 755,99 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie udział wzięło 19 bezrobotnych kobiet i 13 przedsiębiorców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

BON WIZERUNKOWY – forma pomocy dla bezrobotnych mam. Przyznawany w wysokości 500 zł, wykorzystywany przez uczestniczki na zakup odzieży, kosmetyków, pójście do fryzjera lub kosmetyczki.

BON DOJAZDOWY – forma pomocy dla bezrobotnych mam. Przyznawany w celu dojazdu na próbki pracy, w wysokości 600 zł, wypłacany w jednej transzy lub trzech transzach po 200 zł. Jego innowacyjność polegała na tym, że przyznawany był z góry i mógł być przez uczestniczki wydatkowany na dopłatę do kursu prawa jazdy, zakupu roweru, zakupu paliwa, biletów komunikacyjnych.

PRÓBKİ PRACY – forma pomocy dla bezrobotnych mam. Organizowane na 3 miesiące, w systemie pracy 30 godzin tygodniowo. Uczestniczki razem z pracodawcą ustalały dni oraz przedział czasowy odbywania próbek pracy według możliwości każdej ze stron. W tym czasie przysługiwało uposażenie w wysokości 60% minimalnego wynagrodzenia, obowiązującego w styczniu 2022 roku, oraz w każdym przepracowanym miesiącu przysługiwał 1 dzień opieki nad dzieckiem. Na czas odbywania próbki pracy skreślano uczestniczkę z rejestru bezrobotnych.

PREMIA ZATRUDNIENIOWA – forma pomocy dla pracodawcy. Przyznawana w wysokości 1500 zł za utrzymanie w zatrudnieniu bezrobotnej mamy po ukończeniu próbki pracy na 3 miesiące. Premia miała na celu zachęcić pracodawców do zatrudnienia uczestniczki.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Z 19 uczestniczek 14 podjęło pracę po zakończonych próbkach pracy. Na dzień sporządzenia sprawozdania 8 uczestniczek pozostawało w zatrudnieniu.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Prowadzenie działalności gospodarczej nie było celem projektu pilotażowego, jednak 2 uczestniczki prowadzą swoje firmy. Jedna z nich, po zakończonej ścieżce udziału w projekcie pilotażowym, skorzystała ze środków na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Realizacja projektu przebiegła według przyjętych założeń. Nie udało się w pełni osiągnąć celów projektów, gdyż zakładano udział w projekcie 20 bezrobotnych mam, udało się zrekrutować 19. Mimo powtarzanych naborów, kampanii promocyjnej i wielu prób rozmowy z bezrobotnymi mamami, udział w projekcie był dobrowolny. Przyczyną niezrekrutowania zaplanowanej liczby uczestniczek były również ograniczenia czasowe wypłaty premii zatrudnionej pracodawcom.

Na 20 zaplanowanych premii zatrudnieniowej wypłacono 14. Pozostałym 4 uczestniczkom nie udało się podjąć zatrudnienia mimo zachęcenia pracodawcy premią zatrudnieniową, 1 uczestniczka nie zdecydowała się podjąć zatrudnienia po próbkach pracy z uwagi na brak dalszej opieki nad dzieckiem i możliwości kontynuowania elastycznego systemu pracy przez pracodawcę.

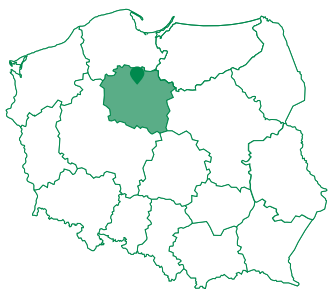
Natomiast „miękkie” cele projektu zostały osiągnięte. Młode mamy zwiększyły swoją aktywność społeczno-zawodową, co też wynika z przeprowadzonych ankiet w trakcie i po udziale w projekcie.

Inne

Realizując projekt pilotażowy, dostrzeżono pozytywne aspekty, jak m.in.: wzbogacenie oferty Urzędu i nawiązywanie kontaktu z pracodawcami; nowe formy współpracy z osobą bezrobotną – skupienie większej uwagi na prezentacji podczas rozmowy kwalifikacyjnej i możliwość weryfikacji stopnia przygotowania bezrobotnej kobiety do pracy; przetestowanie podejścia nakierowanego na współpracę „małymi krokami”; zaproszenie pracowników realizujących projekt jako prelegentów na VII Forum Pomorskiego Obserwatorium Rynku Pracy, którego tematyką była aktywizacja zawodowa kobiet. W ramach pilotażu przetestowano również wyłączenie uczestniczek z ewidencji bezrobotnych na czas odbywania próbek pracy. Ciekawe, że na dzień sporządzenia sprawozdania 2 uczestniczki powróciły do ewidencji bezrobotnych. Pozostałe panie, które nie podjęły zatrudnienia, nie rejestrowały się ponownie lub po rejestracji podjęły dalsze zatrudnienie albo skorzystały z innych form pomocy skutkujących aktywizację zawodową.

Podsumowanie

Z ankiet przeprowadzanych z uczestniczkami i pracodawcami wynika, że bardzo pozytywnie odebrano udział w projekcie i rekomendowano kontynuację projektu w przyszłości. Dla Powiatowego Urzędu Pracy w Sztumie z siedzibą w Dzierzgoniu był to pierwszy samodzielny projekt pilotażowy. To bardzo cenne doświadczenie, pomocne do wprowadzenia w codziennej pracy zarówno doradcy klienta, zespołu projektowego oraz całej placówki.



ŚWIECIE

 od 1 lutego 2022 r. do 28 lutego 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Głównym celem projektu pilotażowego „Aktywność – praca – rodzina” Powiatu Świeckiego była aktywizacja zawodowa kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci, poprzez poprawę i wzmocnienie ich zdolności do łączenia życia rodzinnego z aktywnością zawodową oraz zdobycie nowych umiejętności i doświadczenia zawodowego. Założono, że projekt wpłynie również na zmianę postaw bezrobotnych kobiet wobec powrotu na rynek pracy.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Świecki, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Świeciu we współpracy z Fundacją Aktywizacji i Integracji w Nowem.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 562 244 zł,
kwota wydatkowana – 438 963,68 zł



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 11 bezrobotnych kobiet i 5 pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

COACHING – uczestniczki projektu pilotażowego wzięły udział w 12-godzinnych spotkaniach coachingowych. Dzięki indywidualnej pracy z coachem określiły swoje umiejętności, zdolności i talenty oraz zidentyfikowały obszary wymagające wsparcia i dalszego rozwoju.

MENTORING – uczestniczki projektu pilotażowego zostały objęte opieką mentorki. Funkcję menterek pełniły kobiety, które skutecznie łączą życie rodzinne z pracą zawodową (kobiety, które po urodzeniu dziecka podjęły lub kontynuują zatrudnienie, a dodatkowo podejmują również inne formy aktywności, np. działalność społeczna). Celem mentoringu opartego na długoterminowej relacji z osobą o zdecydowanie większym bagażu doświadczeń i wiedzy było wsparcie uczestniczek projektu w podejmowaniu aktywności zawodowej oraz procesie godzenia życia rodzinnego z pracą zawodową.

PRAKTYKA ADAPTACYJNA – celem praktyki (stawka godzinowa 18 zł + składki, średnio 276 godzin praktyki na osobę) była stopniowa adaptacja uczestniczek do aktywności zawodowej. Praktyka trwała 3 miesiące. Czas pracy w tym okresie wynosił 2 godziny dziennie/10 godzin tygodniowo w pierwszym miesiącu praktyk, 4 godziny dziennie/20 godzin tygodniowo w kolejnym, 6 godzin dziennie/30 godzin tygodniowo w ostatnim miesiącu. Praktyki były realizowane na podstawie trójstronnych umów zawartych pomiędzy PUP, pracodawcą organizatorem i uczestniczką projektu.

REFUNDACJA KOSZTÓW WYNAGRODZENIA I SKŁADEK NA UBEZPIECZENIE SPOŁECZNE – po zakończeniu wstępnej adaptacji do aktywności zawodowej w formie praktyk zawodowych wszystkie uczestniczki projektu podjęły zatrudnienie na refundowanych stanowiskach pracy. Pracodawca przez 6 miesięcy otrzymywał comiesięczną refundację poniesionych kosztów na wynagrodzenia wraz ze składkami na ubezpieczenia społeczne zatrudnionej bezrobotnej (3516 zł miesięcznie) pod warunkiem, że stanowisko pracy utrzyma przez co najmniej 9 miesięcy.

BON NA OPIEKĘ – każda z uczestniczek projektu pilotażowego przez cały okres udziału w formach aktywizacji zawodowej (praktyka aktywizacyjna, zatrudnienie subsydiowane oraz zatrudnienie wynikające ze zobowiązania pracodawcy) otrzymała wsparcie finansowe na pokrycie kosztów opieki nad dzieckiem, czyli bon na opiekę (jego maksymalna wartość to 1500 zł miesięcznie).

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i osiągnął zakładane rezultaty zarówno co do liczby osób, które ukończą całą zaplanowaną ścieżkę aktywizacji, wskaźników efektywności zatrudnieniowej po opuszczeniu programu, jak i rezultatów „miękkich” związanych ze zmianą postaw wobec powrotu na rynek pracy po przerwie spowodowanej wychowywaniem dzieci oraz godzenia życia rodzinnego z aktywnością zawodową. Zrealizowano zarówno cel główny projektu, jak i cele szczegółowe określone dla części zadań przewidzianych do realizacji (coaching, mentoring, praktyka adaptacyjna).

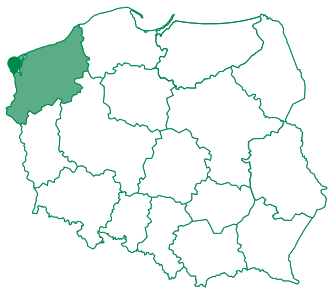
Pomiar efektywności zatrudnieniowej projektu, dokonany trzy miesiące po jego zakończeniu, wskazywał na trwałość zatrudnienia – 6 z 10 uczestniczek nadal było zatrudnionych u pracodawcy, u którego podjęto pracę w ramach projektu, natomiast 4 uczestniczki deklarowały, iż poszukują pracy. Według danych na 30 stycznia 2024 r. 6 uczestniczek nadal było zatrudnionych u pracodawcy, u którego podjęto pracę w ramach projektu, 1 uczestniczka zaczęła pracę u innego pracodawcy, 1 uczestniczka przebywała na urlopie macierzyńskim, 2 uczestniczki nigdzie nie były zatrudnione.

Podsumowanie

Podstawowym założeniem projektu było wypracowanie i wdrożenie kompleksowego programu aktywizacji zawodowej kobiet powracających na rynek pracy po przerwie związanej z urodzeniem i wychowywaniem dziecka, opartego na współpracy publicznych służb zatrudnienia z organizacjami pozarządowymi, przy współudziale ośrodków pomocy społecznej i lokalnych pracodawców.

Kluczowym elementem był podział zadań pomiędzy lidera a partnera projektu. Zadaniem lidera było finansowanie działań ułatwiających powrót na rynek pracy oraz wspierających zatrudnienie, natomiast partnera – niwelowanie w środowisku lokalnym barier wewnętrznych uczestniczek projektu. Zastosowanie coachingu i innowacyjnego rozwiązania w formie opieki mentorskiej przez cały czas realizacji projektu przyniosło rezultaty w postaci trwałej zmiany postaw uczestniczek projektu wobec możliwości godzenia życia rodzinnego z aktywnością zawodową.

Ścisła współpraca PUP z partnerską organizacją pozarządową w środowisku lokalnym pozwoliła ponadto zaangażować do współdziałania w ramach projektu pracodawców, którzy świadomi jego celów i założeń w znacznej mierze przyczynili się do ich realizacji. W ramach instrumentu refundacyjnego utworzono miejsca pracy o dużej trwałości i osiągnięto wysoką efektywność zatrudnieniową aktywizowanych bezrobotnych kobiet. 6 z 10 kobiet, które zakończyły udział w projekcie, kontynuowało zatrudnienie u pracodawcy, u którego podjęto pracę w ramach projektu. Jedna uczestniczka po zakończeniu projektu została zatrudniona przez innego pracodawcę.



ŚWINOUJŚCIE

 od 31 stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Czas na nowe kwalifikacje” Gminy-Miasta Świnoujścia było uzyskanie kwalifikacji poprzez udział w programie szkoleniowym osób zatrudnionych w strukturach przedsiębiorstwa Żegluga Świnoujska. Z powodu planowanego otwarcia w roku 2023 r. tunelu łączącego wyspę Uznam i Wolin, Żegluga Świnoujska podjęła decyzję o redukcji zatrudnienia. Redukcja stanowisk i etatów dotyczyła głównie pracowników zajmujących się obsługą promów, czyli: cumowników, mechaników, motorzystów i kapitanów. Projekt „Czas na nowe kwalifikacje” miał na celu zniwelowanie skutków restrukturyzacji i zwolnień grupowych poprzez udział w szkoleniu „Prawo jazdy kat. D i kwalifikacji zawodowej” dla pracowników Żeglugi Świnoujskiej. Komunikacja Autobusowa w Świnoujściu Sp. z o.o. zaplanowała po otwarciu tunelu nowe trasy autobusowe łączące prawo- i lewobrzeżną część miasta oraz uruchomienie dodatkowych linii autobusowych, co wiązało się z zapotrzebowaniem na pracowników na stanowisku kierowca autobusu.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu była Gmina-Miasto Świnoujście, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Świnoujściu we współpracy z Żegluga Świnoujską i Komunikacją Autobusową Sp. z o.o.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 220 880 zł,
kwota wydatkowana – 215 774,57 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Zgodnie z zapisami projektu zostało zaplanowane uzyskanie kwalifikacji zawodowych (prawo jazdy i kwalifikacja zawodowa) uprawniających do wykonywania zawodu kierowcy z kat. D przez 20 osób zamieszkujących na terenie Świnoujścia. Z uwagi na poziom inflacji oraz rosnące ceny paliw w 2022 r. liczba uczestników projektów uległa zmniejszeniu. Łącznie w projekcie wzięto udział 14 mężczyzn zatrudnionych w Żegludzie Świnoujskiej, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Świnoujściu jako poszukujący pracy.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

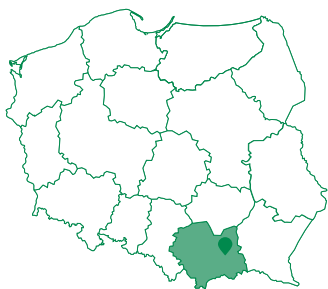
W ramach pilotażu testowano nową formę wsparcia, jaką było przyznanie uczestnikom projektu, będącym zatrudnionymi w przedsiębiorstwie Żegluga Świnoujska, zagrożonych zwolnieniami w wyniku restrukturyzacji przedsiębiorstwa, dofinansowania kursu prawa jazdy kategorii D w kwocie 10 000 zł, dzięki czemu uczestnik projektu po ukończeniu kursu miałby możliwość podjęcia zatrudnienia m.in. w Komunikacji Autobusowej Sp. z o.o. w Świnoujściu. Dodatkowo wszystkie osoby uczestniczące w projekcie zostały objęte doradztwem zawodowym.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Spośród 14 uczestników projektu 5 osób zostało zwolnionych z pracy. Osoby te, po uzyskaniu kwalifikacji zawodowych w 2023 r., znalazły dalsze zatrudnienie: 4 osoby z 5 pracują w branży transportowej (w tym 3 osoby w Komunikacji Autobusowej Sp. z o.o.). Założeniem projektu było osiągnięcie na poziomie 60% grupy osób uczestniczących w projekcie podjęcia przez nich zatrudnienia po zakończeniu stosunku pracy w Żegludze Świnoujskiej. Cel projektu został osiągnięty.

Podsumowanie

W programie brały udział osoby chętne do przekwalifikowania zawodowego, poszerzenia kompetencji i zdobycia nowych umiejętności. Cel projektu, którym było zapobieżenie długotrwałej przerwie w zatrudnieniu pracowników zwolnionych z przedsiębiorstwa Żegluga Świnoujska, został osiągnięty. Osoby uczestniczące w projekcie zdobyły nowe umiejętności i kwalifikacje. Projekt pozwolił na podjęcie nowej pracy w zupełnie innym zawodzie i otworzył nowe możliwości dla zwolnionych osób. Osoby, które w dalszym ciągu są zatrudnione w Żegludze Świnoujskiej, w przypadku zwolnień mogą podjąć nową aktywność zawodową i wykorzystać swoją wiedzę i umiejętności.



TARNÓW

 od 1 marca 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Głównym celem projektu pilotażowego „Pracuj zdalnie – projekt pilotażowy” Miasta Tarnowa było wypracowanie nowych metod pomocy w poprawie sytuacji na rynku pracy, zwłaszcza na terenach zagrożonych trwałą marginalizacją lub w miastach średnich tracących funkcje społeczno-gospodarcze.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Miasto Tarnów, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 1 784 100 zł,
kwota wydatkowana – 544 418,34 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 12 pracodawców oraz 15 osób bezrobotnych (12 kobiet i 3 mężczyzn).

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

REFUNDACJA CZĘŚCI KOSZTÓW WYNAGRODZENIA PRACOWNIKA, ZATRUDNIONEGO W FORMIE PRACY ZDALNEJ PRZEZ 12 MIESIĘCY – wysokość refundacji była uzależniona od wysokości proponowanego wynagrodzenia dla pracownika i mieściła się w trzech stawkach: 2400 zł, 2500 zł i 2700 zł miesięcznie, jednak nie więcej niż 90% minimalnego wynagrodzenia za pracę. Zakładano zatrudnienie nowych pracowników przez co najmniej 18 miesięcy (w tym 12 miesięcy okresu refundacji). Instrument wsparcia był również skierowany do osób bezrobotnych/ poszukujących pracy niepozostających w zatrudnieniu, zarejestrowanych w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Tarnowie, ze szczególnym uwzględnieniem kobiet powracających na rynek pracy po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanym z wychowywaniem dzieci.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

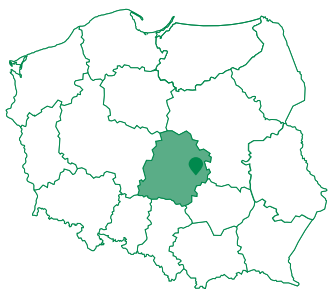
W projekcie uczestniczyło łącznie 15 osób bezrobotnych i 12 pracodawców. Okres 12 miesięcy refundacji wynagrodzenia pracownika pracującego zdalnie zakończyło 14 uczestników (pracownicy) oraz 12 uczestników (pracodawcy MŚP). Ponadto wszyscy uczestnicy pracujący zdalnie kontynuowali zatrudnienie przez kolejne 6 miesięcy.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy był realizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i postawionymi celami. Powiatowy Urząd Pracy w Tarnowie pomimo wieloletniego doświadczenia w realizacji różnych projektów i posiadania wykwalifikowanej kadry miał trudności w zrekrutowaniu zaplanowanej liczby uczestników projektu po stronie pracodawców MŚP. Pomimo działań informacyjno-promocyjnych nie osiągnięto zakładanego wskaźnika udziału pracodawców (30 uczestników), co bezpośrednio przełożyło się na mniejszą liczbę zrekrutowanych osób bezrobotnych do uczestnictwa w projekcie. Znacznie większe zainteresowanie przejawiali bezrobotni lub poszukujący pracy. Pomimo zrekrutowania do projektu mniejszej niż zakładano liczby uczestników zostały zrealizowane wszystkie etapy, a uczestnicy zakończyli udział w projekcie, zgodnie z zaplanowaną dla nich ścieżką uczestnictwa.

Podsumowanie

Pandemia przyspieszyła nieuchronny proces transformacji modelu zatrudnienia. Testowany model wsparcia + wpisuje się w przyszłość nowoczesnego rynku pracy, który będzie wyznaczała elastyczność zatrudnienia (praca zdalna, model hybrydowy). Polscy pracodawcy początkowo z rezerwą i wątpliwościami odnosili się do specyfiki pracy zdalnej, jednak pandemia COVID-19 niejako przyspieszyła testowanie alternatywnych form współpracy. Obecnie część z nich przyznaje, że skuteczność ich pracowników w pracy zdalnej wzrosła. Firmy coraz częściej doceniają pracowników, mają mniejszą potrzebę kontroli ich pracy, dzięki czemu rośnie kultura zaufania w organizacji. Zastosowane rozwiązanie pozytywnie wpływa na wzmocnienie pozycji terenów oraz miast w systemie osadniczym i społeczno-gospodarczym. Proponuje się wprowadzenie nowego instrumentu rynku pracy, wspierającego model zatrudniania w formie zdalnej, skierowanego do pracodawców oraz osób zamieszkujących tereny zagrożone trwałą marginalizacją lub miasta średnie tracące funkcje społeczno-gospodarcze. Umożliwiłoby to refundowanie pracodawcy przez 12 miesięcy części kosztów poniesionych na wynagrodzenia bezrobotnych lub poszukujących pracy z jednoczesnym obowiązkiem zatrudniania skierowanych osób w pełnym wymiarze czasu przez okres, za który dokonywana jest refundacja, oraz 6 miesięcy po jej zakończeniu.



TOMASZÓW MAZOWIECKI

 od stycznia 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem ogólnym projektu „Ja, pracująca mama” Powiatu Tomaszowskiego było zapewnienie uczestnikom warunków do godzenia życia zawodowego z rodzinnym. Projekt skierowany był do 15 osób zarejestrowanych jako bezrobotne po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim, rodzicielskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanej z wychowywaniem dzieci, które nie powróciły na rynek pracy, lub poszukujące pracy, które chcą zdobyć nowe kwalifikacje oraz/lub doświadczenie zawodowe, by utrzymać zatrudnienie lub zmienić je na bardziej atrakcyjne. Uczestnikami projektu byli również pracodawcy, u których zorganizowano praktyki. Założono m.in. skierowanie na praktyki 10 osób, zatrudnienie 3 osób po zakończeniu lub w trakcie praktyk, ukończenie przez 5 osób szkoleń lub studiów podyplomowych.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Tomaszowski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Tomaszowie Mazowieckim.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 402 850 zł,
kwota wydatkowana – 270 868,97 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie uczestniczyło 15 kobiet, w tym 14 kobiet bezrobotnych, 1 poszukująca pracy oraz 15 przedsiębiorców/pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

PRAKTYKI – trwające od 3 do 6 miesięcy, obejmowały 80 godzin w miesiącu, z wynagrodzeniem dla uczestnika w wysokości minimalnej stawki godzinowej (zgodnie z rozporządzeniem w sprawie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz wysokości minimalnej stawki godzinowej w danym roku) za każdą godzinę praktyk, wypłacane przez realizatora projektu. Praktyki realizowano na podstawie umowy zawartej z pracodawcą, który otrzymywał **PREMIĘ** w wysokości 500 zł za każdy miesiąc praktyk uczestnika, wypłacaną jednorazowo w terminie określonym w umowie. Dodatkowo pracodawca, który po okresie praktyk zatrudnił uczestnika w wymiarze co najmniej 1/4 etatu, otrzymał **BONUS W WYSOKOŚCI 600 ZŁ** za każdy miesiąc zatrudnienia, wypłacany maksymalnie do 3 miesięcy.

VOUCHER SZKOLENIOWY – w wysokości do 5000 zł na finansowanie kosztów szkoleń, studiów podyplomowych, badań lekarskich, zakwaterowania w formie ryczałtu, dojazdu w formie ryczałtu, ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków powstałych w związku ze szkoleniem oraz w drodze do miejsca szkolenia i z powrotem (stypendium za czas szkolenia nie przysługiwało).

BON PRACUJĄCEJ MAMY – gwarancja otrzymania środków do wysokości 800 zł miesięcznie na opłacenie kosztów pobytu dziecka (każdego) w żłobku, klubie dziecięcym, przedszkolu lub wynagrodzenia opiekuna/ /niani. Wsparcie realizowano na podstawie umowy cywilnej zawartej z uczestniczką.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Po zakończeniu udziału w projekcie 11 osób podjęło zatrudnienie.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Po zakończeniu projektu 1 osoba rozpoczęła własną działalność gospodarczą.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

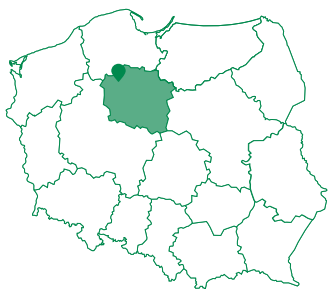
Realizacja założonych w projekcie zadań przyczyniła się do osiągnięcia wyznaczonych celów.

Inne

Z badań ewaluacyjnych prowadzonych na koniec projektu wynika, że uczestniczki pozytywnie zaopiniowały w nim swój udział, który ułatwił im powrót na rynek pracy. Dobór instrumentów pokrył się z obszarami, które uczestniczki chciały rozwijać. 93% respondentek stwierdziło, że projekt pozwolił im na powrót na rynek pracy po przerwie związanej ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem, a 100% przyznało, że projekt przyczynił się do rozwoju ich kwalifikacji oraz zmniejszył luki kompetencyjne, jakie miały przed przystąpieniem do projektu.

Podsumowanie

Projekt pilotażowy stworzył możliwość testowania autorskich pomysłów na formy pomocy w powrocie lub zaistnieniu na rynku pracy osób, w tym przypadku kobiet po przerwie związanej z rodzicielstwem. Dla uczestniczek była to jedyna dostępna oferta, która w pakiecie zawierała zarówno możliwość uzupełnienia bądź nabycia nowych kwalifikacji czy umiejętności, jak też praktyki w elastycznych godzinach pracy i finansowanie kosztów opieki nad dzieckiem.



TUCHOLA

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Praca adaptacyjna (PA)” Powiatu Tucholskiego było zwiększenie zatrudnienia osób wyłączonej z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi/ osobami zależnymi, w szczególności powracających lub wchodzących na rynek pracy, po urodzeniu dziecka, urlopie macierzyńskim lub wychowawczym, okresie bierności zawodowej związanej z wychowaniem dzieci.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Tucholski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Tucholi.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 169 534,60 zł,
kwota wydatkowana – 155 257,93 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 10 bezrobotnych kobiet.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

PRACA ADAPTACYJNA (PA) – to forma aktywizacji bezrobotnych polegająca na wykonywaniu czynności w miejscu pracy bez nawiązania stosunku pracy. Trwała 6 miesięcy, w wymiarze 4 godzin dziennie, w dowolnej, wcześniej ustalonej z pracodawcą porze. Osoba bezrobotna wykonywała prace zlecone przez organizatora, zgodne ze wskazanym stanowiskiem. Przez okres wykonywania PA uczestniczki otrzymywały stypendium w wysokości 1240,80 zł brutto, zachowując je w okresie udokumentowanej niezdolności do pracy, związanej z chorobą lub opieką nad dzieckiem/ osobą zależną. Jako wsparcie towarzyszące uczestnicy PA otrzymali dodatkowo ryczałt z przeznaczeniem na pokrycie kosztów dojazdu do miejsca wykonywania PA w wysokości do 200 zł/miesiąc oraz ryczałt z przeznaczeniem na pokrycie kosztów opieki nad dzieckiem/ osobą zależną w wysokości 300 zł/miesiąc. Osoby, które podjęły i utrzymały zatrudnienie po zakończeniu PA przez minimum 3 miesiące, w wymiarze czasu pracy, odpowiadającym co najmniej 1/2 etatu, otrzymały premię w wysokości 1000 zł.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Po zakończeniu projektu pracę podjęło 7 kobiet.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

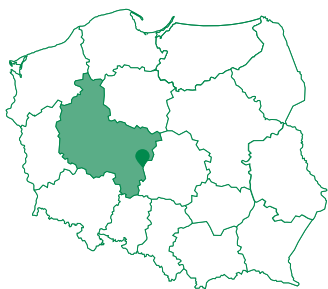
Projekt został zrealizowany zgodnie z założeniami i postawionymi celami.

Inne

Wszystkie uczestniczki skorzystały z ryczałtu z przeznaczeniem na pokrycie kosztów opieki nad dzieckiem/osobą zależną, natomiast z ryczałtu na dojazdy skorzystały 4 uczestniczki.

Podsumowanie

Uczestniczki projektu szczególnie wysoko oceniły swój udział ze względu na wymiar czasu pracy. 4 godziny dziennie umożliwiły im godzenie pracy i opieki nad dzieckiem. Również po zakończeniu projektu kobiety zdecydowały się na podjęcie pracy w wymiarze 1/2 etatu. Podobnie pracodawcy bardzo pozytywnie ocenili realizowaną formę wsparcia, wskazując na zaangażowanie skierowanych kobiet i chęć godzenia pracy z opieką nad dziećmi.



TUREK

 od 1 lutego 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Głównym celem projektu pilotażowego „Stabilna praca – silna rodzina. Adaptacja zawodowa” Powiatu Tureckiego było umożliwienie młodym bezrobotnym do 30. roku życia zdobycie doświadczenia na stanowisku pracy ściśle związanym z posiadanym wykształceniem. W ramach działań pilotażowych zostały wdrożone nowe narzędzia wsparcia dla osób bezrobotnych i pracodawców. Celem realizacji projektu pilotażowego było nie tylko utrzymanie zatrudnienia po zakończeniu adaptacji zawodowej przez jak najdłuższy czas, ale również zapewnienie, że jak najwięcej uczestników osiągnie wyznaczone cele, zaangażuje się w życie społeczne i kulturę organizacyjną, co w konsekwencji przyczyni się do osiągnięcia przez nich pożądanego poziomu wydajności oraz motywacji do dalszego rozwoju zawodowego.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Turecki, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Turku we współpracy z Turecką Izbą Gospodarczą.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 589 061,60 zł,
kwota wydatkowana – 518 672,86 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Uczestnicy projektu to 14 osób bezrobotnych do 30. roku życia, w tym: 9 kobiet i 5 mężczyzn, oraz 10 pracodawców i 6 mentorów wskazanych przez pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

ADAPTACJA ZAWODOWA – ważną rolę w procesie zdobywania doświadczenia zawodowego przez uczestnika projektu odgrywał mentor, którego zadaniem było wprowadzenie bezrobotnego w środowisko pracy, przekazanie swojej wiedzy i doświadczenia. Pracodawca zainteresowany uruchomieniem adaptacji zawodowej powinien posiadać stanowisko pracy wyposażone w niezbędne narzędzia pracy i komponenty, tak aby uczestnik adaptacji mógł realizować program oraz zdobywać doświadczenie w realnym, dobrze wyposażonym środowisku pracy. Adaptacja zawodowa trwała 6 miesięcy. W tym czasie uczestnik otrzymywał dodatek adaptacyjny w wysokości odpowiadającej minimalnemu wynagrodzeniu za pracę, co stanowiło dodatkową zachętę do pozostawania w projekcie. Mentora wskazywał we wniosku pracodawca i mogła to być osoba zatrudniona u pracodawcy z co najmniej 5-letnim stażem pracy w zawodzie, zbieżnym z realizowaną adaptacją zawodową, bądź pracodawca, który potwierdził co najmniej 5-letni staż pracy/ prowadzenie działalności gospodarczej, zbieżnym z realizowaną adaptacją zawodową. Pracodawca otrzymywał dofinansowanie do wynagrodzenia mentora w wysokości 30% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

COACHING – realizowany przez Turecką Izbę Gospodarczą. W ramach sesji każdy z uczestników wraz z coachem opracował plan działania, który zawierał opis poszczególnych etapów procesu.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Spośród 14 osób bezrobotnych uczestniczących w realizacji projektu na dzień 31 grudnia 2023 r. 12 osób nie figurowało w rejestrze osób bezrobotnych, w tym: 5 uczestników pozostawało w zatrudnieniu u pracodawcy po zakończeniu projektu pilotażowego; 6 uczestników podjęto zatrudnienie u innego pracodawcy; 1 uczestnik podjął działalność gospodarczą po zakończeniu projektu pilotażowego.

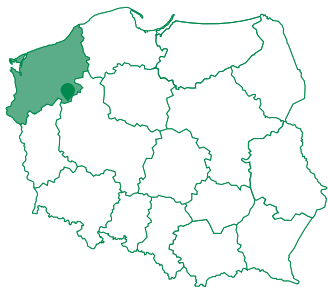
Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami. Zostały również osiągnięte założone cele, czyli: kompleksowo opracowany i przetestowany, z wynikiem pozytywnym, nowy instrument wsparcia – adaptacja zawodowa; zastosowanie coachingu jako narzędzia wsparcia dla klientów indywidualnych w powiatowych urzędach pracy.

Podsumowanie

W projekcie pilotażowym zaproponowano nowy instrument wsparcia dla osób bezrobotnych poniżej 30. roku życia, który w przyszłości może zostać włączony do obowiązujących przepisów prawnych. Jego koncepcja była zgodna z ideą promocji zatrudnienia, zawartą w przepisach, a dodatkowo rozszerzała katalog wsparcia skierowanego do młodzieży bezrobotnej, będącej szczególnie istotną grupą docelową w kontekście niżu demograficznego.

Efekty projektu wskazują również na potrzebę stosowania szerszego katalogu metod pracy z klientami, nakierowanych na motywowanie i aktywowanie potencjału zawodowego. Zastosowany w projekcie pilotażowo coaching można zarekomendować do realizacji w powiatowych urzędach pracy.



WAŁCZ

 od 1 kwietnia 2022 r. do 30 listopada 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu „Kierunek praca” Powiatu Wałeckiego było zwiększenie zdolności do zatrudnienia wśród osób bezrobotnych i poszukujących pracy, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Wałczu, mieszkających na terenach zagrożonych trwałą marginalizacją w Wałczu i tracących funkcje społeczno-gospodarcze, oraz wsparcie pracodawców w tworzeniu dla nich nowych, stabilnych miejsc pracy poprzez wdrożenie nowego instrumentu – staż adaptacyjny. Cel ten miał zostać osiągnięty poprzez realizację celów szczegółowych odnoszących się do zwiększenia dostępności i efektywności zindywidualizowanych usług i instrumentów rynku pracy, zwiększenia aktywności zawodowej osób wyłączonych z rynku pracy, nabycia nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych, wypracowania nowego modelu aktywizacji zawodowej bezrobotnych i poszukujących pracy we współpracy z pracodawcami oraz zwiększenia potencjału kadrowego wałeckich pracodawców dzięki realizacji stażu adaptacyjnego.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Wałecki, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Wałczu.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 615 400 zł,
kwota wydatkowana – 388 377,07 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 15 osób bezrobotnych, w tym 9 mężczyzn i 6 kobiet, oraz 13 pracodawców/przedsiębiorców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

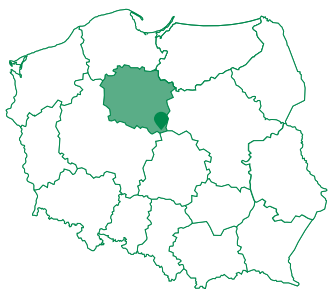
Rozwiązaniem testowanym w projekcie był **STAŻ ADAPTACYJNY**, powiązany z obowiązkiem zatrudnienia po jego zakończeniu. Staże adaptacyjne były realizowane przez 6 miesięcy. Stażyści otrzymywali stypendium stażowe w wysokości 150% kwoty zasiłku dla bezrobotnych oraz wsparcie w postaci refundacji kosztów przejazdu z miejsca zamieszkania do miejsca aktywizacji i zwrotu kosztów opieki nad dzieckiem do kwoty 1000 zł. Organizatorom staży były refundowane do kwoty 700 zł miesięcznie koszty dodatków lub premii dla opiekunów staży, przyznane w związku z wykonywaniem dodatkowych obowiązków. Każda osoba zatrudniona po stażu otrzymywała dodatek adaptacyjny w wysokości 400 zł, płatny co drugi miesiąc. Zgodnie ze swoim przeznaczeniem został on wykorzystany na zakup rzeczy lub usług, które ułatwiły uczestnikowi projektu adaptację w nowym miejscu pracy czy dojazd do niego. Pracodawca, który zatrudnił stażystę po odbyciu stażu na 6 miesięcy, otrzymywał premię w wysokości 11 000 zł, oraz gdy stażysta kontynuował zatrudnienie przez dalsze co najmniej 3 miesiące, otrzymywał premię w kwocie 3000 zł. W projekcie zaplanowano również, że uczestnicy stażu adaptacyjnego zostaną objęci szkoleniami zawodowymi.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Na podstawie efektów działań projektowych należy stwierdzić, iż założenia i cele projektu zostały osiągnięte. Pomimo że niektóre wskaźniki projektowe nie zostały w pełni zrealizowane (nie zrealizowano działania dotyczącego podniesienia kwalifikacji zawodowych uczestników stażu adaptacyjnego w efekcie udziału w szkoleniu zawodowym, ponieważ żaden z pracodawców nie wystąpił o organizację szkolenia w ramach stażu adaptacyjnego), w przypadku osób, które skorzystały z całej ścieżki aktywizacji, rezultaty projektu odpowiadają jego założeniom. W efekcie udziału w projekcie 9 osób zostało zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy, na co najmniej 6 miesięcy. Przez kolejne 3 miesiące pracę kontynuowało 8 osób. Ponadto 1 osoba przerwała pierwszy etap stażu adaptacyjnego, ponieważ podjęła zawodową służbę wojskową. Kolejny uczestnik projektu, który po stażu nie został zatrudniony przez organizatora z przyczyn ekonomicznych, podjął pracę z własnej inicjatywy na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu na 3 miesiące. Łącznie 11 osób uzyskało zatrudnienie.

Podsumowanie

Uwzględniając rezultaty projektu w przypadku osób bezrobotnych, które w pełni zrealizowały zaplanowaną dla nich ścieżkę aktywizacji zawodowej, należy stwierdzić, iż cele projektu zostały osiągnięte. Osoby te zwiększyły swoją aktywność zawodową, skorzystały z szerszego katalogu form pomocy, niedostępnych w aktualnie obowiązującym porządku prawnym, a w konsekwencji podjęły stabilne zatrudnienie na okres dłuższy niż wymagany w projekcie. Dzięki realizacji projektu zwiększył się również potencjał kadrowy wąskich pracodawców, którzy w efekcie wdrożenia nowego modelu aktywizacji zawodowej zyskali pracowników posiadających umiejętności dostosowane do tworzonych przez nich stanowisk pracy. Ponadto zwiększyła się dostępność do zindywidualizowanych usług i instrumentów rynku pracy, adekwatnych do aktualnych potrzeb uczestników rynku pracy.



WŁOCŁAWEK

 od 1 lutego 2022 r. do 30 kwietnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Założeniem projektu pilotażowego „Pakt dla rodziny – program aktywizacji kompleksowej i trwałej” Powiatu Włocławskiego była poprawa jakości życia polskiej rodziny poprzez wprowadzenie lub powrót na rynek pracy długotrwale bezrobotnych rodziców wyłączonych z niego z uwagi na opiekę nad dzieckiem. Celem głównym było udzielenie kompleksowego wsparcia we wprowadzeniu lub powrocie na rynek pracy długotrwale bezrobotnych rodziców. Projekt przewidywał również, że jego realizacja będzie stanowiła podstawę do nawiązania trwałej systemowej współpracy pomiędzy liderem a partnerami projektu.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Włocławski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku we współpracy z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Rodzinie we Włocławku oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy w Toruniu – Oddział we Włocławku – Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 870 814 zł,
kwota wydatkowana – 381 278,79 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie wzięło udział 20 osób bezrobotnych (19 kobiet i 1 mężczyzna).

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

Uczestnikom projektu zaoferowano następujące rozwiązania: opracowanie wstępnej diagnozy potrzeb klienta oraz indywidualnej strategii aktywizacji zawodowej; indywidualne oraz grupowe poradnictwo zawodowe i zajęcia z psychologiem; wsparcie pracownika socjalnego oraz specjalistów w zakresie wizażu, dietetyki oraz gospodarowania budżetem domowym; adaptację do pracy, czyli wykonywanie czynności na stanowisku pracy, bez nawiązywania stosunku pracy; zatrudnienie elastyczne, czyli zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w elastycznym wymiarze czasu; wsparcie indywidualnego opiekuna (doradcy zawodowego) przez cały okres uczestnictwa w projekcie oraz mentora ze strony pracodawcy.

Uczestnikom projektu przysługiwały również niestandardowe formy finansowe: ryczałt za dojazdy na cały etap warsztatowo-adaptacyjny; refundacja kosztów przejazdu na cały etap zatrudnienia elastycznego; voucher na opiekę nad dzieckiem; refundacja zakupu odzieży roboczej; stypendium za uczestnictwo w zajęciach warsztatowych oraz zatrudnieniowe dla uczestników adaptacji do pracy; wynagrodzenie za zatrudnienie elastyczne.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

Spośród 20 osób, które rozpoczęły udział w projekcie, 11 osób go ukończyło, natomiast 9 przerwało. Wśród tych, które przerwały udział w projekcie, 3 osoby podjęły efektywne zatrudnienie. Wszystkie osoby, które zakończyły udział w projekcie, po zakończeniu etapu zatrudnienia elastycznego, kontynuowały zatrudnienie.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

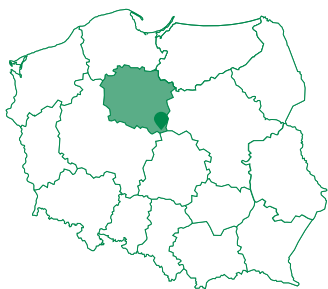
Intencją projektu było stworzenie modelu ścieżki pracy z osobami bezrobotnymi, opartej na łączeniu aktywizacji zawodowej z działaniami rozwijającymi integrację społeczną. Założono, że wypracowane w trakcie realizacji rozwiązania będą uniwersalne, możliwe do wdrożenia do systemu prawnego i skuteczne wobec różnych grup bezrobotnych. Podstawowym filarem projektu była współpraca pomiędzy Powiatowym Urzędem Pracy, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej oraz Wojewódzkim Urzędem Pracy - Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej, która pozwoliła na poprawę jakości świadczonych usług i wpłynęła na ich większą skuteczność, co potwierdzili uczestnicy projektu.

Ważnym rozwiązaniem było wdrożenie wysoko ocenianej przez uczestników adaptacji do pracy oraz zatrudnienia elastycznego. Formy te pozwoliły na płynne przejście ze stanu bierności do aktywności zawodowej, co jest niezmiernie ważne przy aktywizacji osób będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Na etapach zatrudnieniowych wprowadzono opiekę mentora, czyli opiekuna ze strony pracodawcy. Rolą mentora było sprawowanie nadzoru nad uczestnikiem projektu oraz udzielanie mu pomocy merytorycznej przy wykonywaniu czynności i zadań. Wzmocnieniem opieki ze strony mentora było wyznaczenie dla każdego z uczestników indywidualnego opiekuna na cały okres trwania wsparcia. Wypracowane w projekcie rozwiązania znalazły uznanie i wysoką ocenę uczestników, co jest niewątpliwie sukcesem projektu.

Pomimo wysokiego odsetka osób rezygnujących z udziału projekt należy ocenić pozytywnie. Plusami projektu była możliwość aktywizacji bezrobotnych rodziców bez względu na wiek dziecka i pozostających bez pracy przez długi czas z różnych powodów. Projekt okazał się znakomitą okazją do wymiany doświadczeń, oceny swoich możliwości, uzyskania wsparcia od grupy i od specjalistów. Konkretnym i ważnym rezultatem projektu był jego wpływ na funkcjonowanie uczestników w środowisku domowym, o czym informowani byli opiekunowie indywidualni. Okazało się, że skrócony czas wstępnej pracy pozwolił uczestnikom na łatwiejsze wdrożenie się w rytm czasu pracy oraz uporządkowanie spraw rodzinnych i osobistych. Ponadto wsparcie mentora po stronie pracodawcy oraz doradców zawodowych po stronie PUP ułatwiało pozyskiwanie przez uczestników potrzebnych informacji. Niewątpliwym atutem projektu była kompleksowość działań skierowanych do każdego uczestnika. Choć zaplanowano dużą liczbę godzin wsparcia, to uczestnicy w rozmowach indywidualnych przyznali, że czas minął szybko, a zaproponowana pomoc była im potrzebna. Oczywiście uczestnicy mieli różne doświadczenia i potrzeby, a pomoc musiała być dostosowana do oczekiwań całej grupy, a zatem nie wszystkie zajęcia były dla wszystkich jednakowo potrzebne. Ostatecznie ocena poszczególnych etapów projektu była pozytywna.

Podsumowanie

Projekt został oceniony pozytywnie zarówno przez osoby bezrobotne, jak i pracodawców zaangażowanych w jego realizację. Ceniono zarówno nowe formy wsparcia zaproponowane w projekcie, jak i zindywidualizowane podejście do każdego uczestnika. Uczestnicy wyrażali chęć ponownego uczestnictwa w podobnych inicjatywach.



WŁOCŁAWEK

 od 1 kwietnia 2022 r. do 30 września 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu „Praca Mamy się opłaca” Powiatu Włocławskiego było udzielenie innowacyjnego wsparcia bezrobotnym kobietom opiekującym się dziećmi do 6. roku życia w powrocie na rynek pracy. Celem szczegółowym zaś było objęcie wsparciem 15 kobiet z Włocławka i powiatu włocławskiego, sprawujących opiekę nad dzieckiem/dziećmi do 6. roku życia, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy we Włocławku, niestandardowym i kompleksowym wsparciem, które miało przyczynić się do ich powrotu na rynek pracy. Projekt zakładał, że 80% kobiet ukończy udział w projekcie.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego był Powiat Włocławski, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy we Włocławku.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 803 336 zł,
kwota wydatkowana – 582 445,62 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie udział wzięło 16 bezrobotnych kobiet z Włocławka i powiatu włocławskiego, sprawujących opiekę nad dzieckiem lub dziećmi do 6. roku życia.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

Uczestniczkom projektu zaoferowano: gruntowne wsparcie doradców zawodowych i pośredników pracy; **PREMIĘ AKTYWIZACYJNĄ W KWOCIE 500 ZŁ** dla każdej kobiety za podjęcie pracy na 12 miesięcy; **VOUCHER W WYSOKOŚCI DO 800 ZŁ** przeznaczony na sfinansowanie opieki nad dzieckiem lub dziećmi do 6. roku życia w żłobku, punkcie żłobkowym, przedszkolu, klubie przedszkolnym na 12 miesięcy; **RYCZAŁT ZA DOJAZDY DO PRACY**, wypłacany w pierwszym miesiącu zatrudnienia w wysokości 100 zł lub 300 zł, w zależności od miejsca podjęcia zatrudnienia oraz zwrot kosztów dojazdu w następnych miesiącach; **ZATRUDNIENIE ELASTYCZNE** w wymiarze 1/2 etatu lub większym. Natomiast pracodawcy uczestniczący w projekcie mieli refundowane wynagrodzenie zatrudnionych kobiet przez 8 miesięcy, przy zatrudnieniu na 12 miesięcy, w kwocie do 3000 zł brutto wraz ze składkami pracodawcy.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

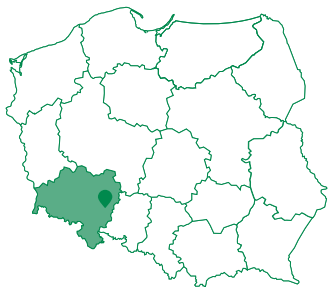
Udział w projekcie, zgodnie z zaplanowaną ścieżką projektową, zakończyło 12 osób (75%), a przerwały 4 osoby. Spośród osób, które zakończyły udział, zgodnie ze ścieżką, 7 uczestniczek znalazło zatrudnienie po zakończeniu uczestnictwa w projekcie, a 5 wróciło do rejestru bezrobotnych. Spośród osób przerywających udział 2 osoby podjęły pracę, a 2 pozostawały bez zatrudnienia.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Zaproponowane rozwiązania spotkały się z dużym zainteresowaniem i uznaniem wśród klientek Powiatowego Urzędu Pracy we Włocławku, co jest niewątpliwie sukcesem projektu. Konkretnie zachęty finansowe oraz opcja elastycznego zatrudnienia zwiększyły motywację bezrobotnych do aktywności zawodowej i były bodźcem do wyjścia z domu. Z kolei model wsparcia pracodawcy zatrudniającego uczestniczki projektu spotkał się z dużym zainteresowaniem ze strony pracodawców. Pracodawcy w rozmowach z pośrednikami pracy podkreślali, iż wsparcie finansowe było głównym czynnikiem, który zachęcił ich do czynnego uczestnictwa w projekcie. Dzięki temu pracodawcy zyskali nie tylko pracownika na co najmniej 12 miesięcy, ale także w trakcie całego zatrudnienia zaoszczędzili kwotę w wysokości około 28 000 zł.

Podsumowanie

Podsumowując, można stwierdzić, że zastosowane w projekcie rozwiązania są możliwe do włączenia do systemu prawnego zarówno w formie całego projektu, jak i pojedynczych działań, np. premii aktywizacyjnych, refundacji wynagrodzenia zatrudnionego bezrobotnego wraz ze składkami czy ryczałtu na dojazd do pracy. Duże zainteresowanie projektem oraz zadowolenie z udziału w nim, zarówno uczestniczek, jak i pracodawców, udowodniło, że finansowy wymiar wsparcia jest jednym z najważniejszych czynników decydujących o uczestnictwie w inicjatywach publicznych służb zatrudnienia. Jeśli chodzi o implementację do obowiązującego systemu prawnego, to przyjęte rozwiązania można wykorzystać przy realizacji innych programów i projektów. Podkreślić należy, że model przedstawiony w projekcie można dowolnie rozbudowywać, np. o szkolenia uczestników stosowne do potrzeb pracodawców lub zajęcia z umiejętności „miękkich”, w zależności od potrzeby grupy docelowej lub partnerów projektu. Uczestnicy i pracodawcy wyrażali zainteresowanie udziałem w podobnych projektach w przyszłości.



WROCŁAW

 od 10 lutego 2022 r. do 30 listopada 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem ogólnym projektu pilotażowego „Aktywna kobieta” Miasta Wrocławia była poprawa sytuacji kobiet wyłączonej, nieaktywnej zawodowo z powodu opieki nad dziećmi/ osobami zależnymi oraz seniorami, w szczególności kobiet powracających lub wchodzących na rynek pracy, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy we Wrocławiu, z miasta Wrocławia oraz powiatu wrocławskiego, poprzez wypracowanie i przetestowanie nowego, kompleksowego narzędzia, którego realizacja umożliwi skuteczny powrót na rynek pracy. Działaniami projektu pilotażowego były: informacja i promocja (w tym w mediach społecznościowych), przeprowadzenie cyklu 11 spotkań z pracodawcami z powiatu wrocławskiego i miasta Wrocławia, opracowanie i wdrożenie vouchera aktywizacyjnego, przygotowanie i przeprowadzenie szkoleń rapid e-learningu dla pracodawców, zatrudnienie przez pracodawców z branży usługowej 20 kobiet w formie telepracy, opracowanie raportu ewaluacyjnego.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Miasto Wrocław, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu we współpracy z partnerami Dolnośląską Izbą Gospodarczą oraz instytucją szkoleniową Human Partner Sp. z o.o.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 690 975 zł,
kwota wydatkowana – 462 936,98 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Projekt zakładał zatrudnienie 20 kobiet przez pracodawców z branży usługowej w formie telepracy. Uczestnikami projektu było również 68 lokalnych przedsiębiorców, którzy wzięli udział w szkoleniach w formule rapid e-learningu.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

VOUCHER AKTYWIZACYJNY – umożliwiał zatrudnienie uczestniczek w formie telepracy poprzez wdrożenie specjalnego pakietu umożliwiającego sfinansowanie pracodawcy szkolenia dla bezrobotnej, niezbędnej do pracy na oferowanym przez niego stanowisku pracy, dofinansowania kosztów zatrudnienia u danego pracodawcy przez maksymalnie 6 miesięcy x 1200 zł, sfinansowanie zakupu niezbędnego sprzętu do pracy zdalnej (np. laptop, komputer stacjonarny, skaner, drukarka), pokrycie opłat za np. internet, licencje, wyposażenie stanowiska pracy. Innowacyjność vouchera polegała na jego elastyczności, dzięki której pracodawca mógł w ciągu 6 miesięcy wydatkować środki zgodnie z bieżącymi potrzebami, po każdorazowym uzgodnieniu z Urzędem.

SZKOLENIE W FORMULE RAPID E-LEARNINGU DLA PRACODAWCÓW – opracowanie szkoleń w modelu tzw. rapid e-learningu – krótkich form edukacyjnych w standardzie SCORM. Rapid e-learning opierał się na elastycznych modułach szkoleniowych przeprowadzanych przy użyciu specjalistycznych narzędzi technologicznych, takich jak Adobe Captivate czy ArticulateStoryline. Przykładowe szkolenia: „Nowoczesna rekrutacja i selekcja pracowników”, „Jak przeprowadzić proces wdrożenia nowego pracownika za pomocą narzędzi cyfrowych?”, „Zarządzanie zespołem rozproszonym”, „Prawo pracy w nowej rzeczywistości”, „Zasady ponoszenia kosztów związanych z wykonywaniem pracy zdalnej”.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

W ramach zawartych umów utworzono 9 nowych stanowisk pracy w formie telepracy dla skierowanych uczestniczek projektu, z tego 3 stanowiska obsługi klienta, 2 księgowo oraz po jednym stanowisku specjalisty ds. administracyjnych, programisty, metodyka nauczania języków obcych i asystenta prawnego. Zatrudniono 7 kobiet bezrobotnych z wykształceniem wyższym, jedną ze średnim oraz jedną z wykształceniem podstawowym.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami, a cele projektu zostały osiągnięte, choć nie wszystkie wskaźniki zostały w pełni zrealizowane. Spośród 20 kobiet, które miały zostać objęte wsparciem, zatrudniono 9 w firmach usługowych sektora MŚP. Wszystkie bezrobotne, skierowane na nowo utworzone miejsca pracy, zatrudniono na pełne 12 miesięcy.

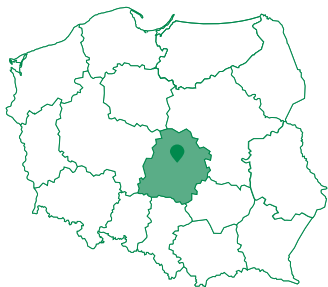
Ze szkoleń w formule rapid e-learningu skorzystało 68 pracodawców z Wrocławia i powiatu wrocławskiego, przewyższając założony cel wynoszący co najmniej 50 przedsiębiorców. Dodatkowo, opracowano i wdrożono 10 różnych sesji szkoleń online w modelu rapid e-learningu. Wszystkim przedsiębiorcom, uczestnikom projektu, również niezatrudniającym kobiet, zaproponowano dostęp do 10 sesji różnych szkoleń online w modelu rapid e-learningu, jednak niewielu z nich było zainteresowanych skorzystaniem z tej możliwości lub skorzystało z niej częściowo.

Inne

Wartością dodaną projektu było udzielenie dodatkowego wsparcia lokalnym przedsiębiorcom, głównie z sektora MŚP, którzy nie zakwalifikowali się do udziału, jednak mogli skorzystać z alternatywnych form wsparcia, oferowanych firmom przez Urząd, czyli usług i instrumentów rynku pracy realizowanych na podstawie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Rekomendacje

Realizacja projektu pilotażowego wykazała, że należałoby zwiększyć promocję pracy zdalnej /telepracy oraz szkoleń z tym związanych; rozszerzyć pracę zdalną o osoby uprawnione, czyli mężczyzn ojców (równouprawnienie); dopuścić model hybrydowy czasu pracy; prowadzić zintensyfikowane szkolenia z zakresu pracy zdalnej, by znacznie zwiększyć świadomość korzyści dla pracodawców i eliminować lęk przed tego typu zatrudnieniem.



ZGIERZ

 od lutego 2022 r. do grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Stabilna praca – silna rodzina” Powiatu Zgierskiego było zapewnienie elastycznych form zatrudnienia i opieki nad dzieckiem dzięki wdrożeniu ryczałtowego bonu na opiekę nad dzieckiem i związanych z nim rozwiązań hybrydowych oraz kompleksowe wsparcie osób wyłączonych z rynku pracy z powodu opieki nad dziećmi, w połączeniu ze wsparciem dla zatrudniających ich pracodawców. Zadaniem projektu było wspieranie zarówno osób bezrobotnych, jak i pracodawców zatrudniających pracowników. Realizacja projektu zakładała również podniesienie samooceny osoby bezrobotnej poprzez kreowanie wizerunku; podniesienie kompetencji „miękkich” uczestników projektu poprzez warsztaty w zakresie treningu rozwoju interpersonalnego oraz funkcjonowania w przestrzeni publicznej; zapewnienie, przez wykwalifikowaną kadrę, aktywnej opieki nad dziećmi w trakcie prowadzonych zajęć oraz realizację 3-miesięcznego przygotowania zawodowego w formie stażu u potencjalnego pracodawcy.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu był Powiat Zgierski, a realizatorem i liderem Powiatowy Urząd Pracy w Zgierzu we współpracy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Łodzi, Izbą Przedsiębiorców i Pracodawców Centralnej Polski, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Zgierzu, Zgierskim Zespołem Szkół Ponadpodstawowych oraz Przedszkolem Niepublicznym „Mały Domek” Patrycja Kociemska.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 336 552 zł,
kwota wydatkowana – 280 283,06 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Udział w projekcie wzięło 9 z przewidzianych 10 kobiet bezrobotnych, pozostających w ewidencji Powiatowego Urzędu Pracy w Zgierzu, oraz 7 pracodawców z terenu powiatu zgierskiego, reprezentujących różne branże.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

BON NA OPIEKĘ NAD DZIECKIEM – na 12 miesięcy aktywności zawodowej uczestniczki projektu w wysokości 9000 zł.

9-MIESIĘCZNE, HYBRYDOWE ZATRUDNIENIE – praca zdalna, elastyczne godziny pracy, niepełny wymiar czasu pracy po zakończeniu stażu w formie prac interwencyjnych.

REFUNDACJA KOSZTÓW MINIMALNEGO WYNAGRODZENIA ZA ZATRUDNIONE UCZESTNICZKI

– udzielana pracodawcy przez 6 miesięcy.

Uczestnicy, którym udało się znaleźć zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

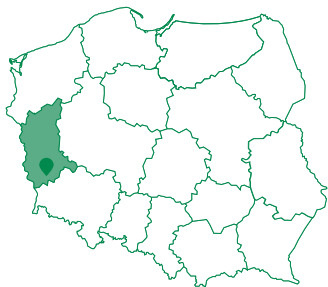
7 kobiet ukończyło cały proces aktywizacyjny, w tym 3 kobiety nadal pozostawały w zatrudnieniu.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Udało się nam się zrealizować założenia i osiągnąć cele projektu.

Posumowanie

Przystępując do realizacji projektu pilotażowego, brano przede wszystkim pod uwagę fakt, iż w ewidencji osób bezrobotnych Powiatowego Urzędu Pracy w Zgierzu w 2021 roku aż 12% stanowiły kobiety, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka. Część z nich zgłaszała problemy związane z brakiem możliwości zapewnienia w przedszkolach opieki nad dzieckiem w sposób elastyczny, np. z opłatą tylko za godziny w wybranych dniach. Doradcy klienta sygnalizowali obniżoną samoocenę osób biernych zawodowo. Ankiety przeprowadzone przez Powiatowy Urząd Pracy w Zgierzu w ramach przygotowania do projektu, potwierdziły już wcześniej zgłaszane oczekiwania tej grupy bezrobotnych i diagnozowane przez nią przeszkody w powrocie na rynek pracy, natomiast rozmowy przedstawicieli Urzędu Pracy z przedstawicielami Izby Przedsiębiorców i Pracodawców Centralnej Polski naświetliły ich aktualne problemy, w tym oczekiwania już zatrudnionych kobiet, pragnących spędzać więcej czasu z dzieckiem. Aktywizacja zawodowa zarówno od strony potencjalnych pracodawców, jak też samych kobiet, była bardzo dużym wyzwaniem dla lokalnego rynku pracy. Funkcjonujące wśród części pracodawców stereotypy dotyczące zatrudniania osób z ograniczoną, z różnych względów, dyspozycyjnością do podjęcia zatrudnienia, w pełnym wymiarze czasu pracy, przy jednoczesnym obowiązku sprawowania opieki nad dzieckiem, stanowiły przeszkody w zatrudnieniu tej grupy osób. Konieczność opieki nad dzieckiem, w tym chorym, stanowiła dla pracodawcy ryzyko niewykonania zaplanowanych i koniecznych do realizacji zadań. Również po stronie kobiet, wyłączonych zawodowo z powodu konieczności sprawowania opieki na dzieckiem, istniały uzasadnione obawy łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych, co skutkowało zdecydowanie obniżoną samooceną i wręcz brakiem chęci powrotu na rynek pracy. Utrzymująca się przez dłuższy czas sytuacja bierności zawodowej powodowała pogłębienie stanu wycofania z funkcjonowania w przestrzeni publicznej. Rozwiązaniem było wsparcie elastycznych form opieki nad dzieckiem, które nie wykluczałyby opieki samej matki lub wsparcia tej opieki podczas świadczenia przez nią pracy zdalnej i zapewniałyby pełne zaangażowanie opiekunów, w okresie świadczenia pracy w siedzibie pracodawcy. Projekt umożliwił zaimplementowanie elastycznych form zatrudnienia i przekonanie zarówno matek, jak i pracodawców, do przyjęcia zaproponowanych rozwiązań. Niebagatelne znaczenie miało również nawiązanie i/lub umocnienie współpracy z instytucjami partnerstwa lokalnego. Zapewnienie stabilności zawodowej przełożyło się na poprawę sytuacji materialnej rodziny i jej wzmocnienie.



ZIELONA GÓRA

 od 1 lipca 2022 r. do 31 grudnia 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Głównym celem projektu pilotażowego „Akcja firma” Województwa Lubuskiego było wypracowanie modelu świadczenia usług doradztwa biznesowego i animacji w środowisku rodzinnym i lokalnym. Natomiast cele szczegółowe to: kompleksowe wsparcie osób bezrobotnych planujących rozpocząć działalność gospodarczą poprzez realizację usług doradztwa biznesowego oraz działania animacyjne w ich środowisku rodzinnym i lokalnym; przygotowanie i przetestowanie narzędzi pozwalających na udzielanie doradztwa biznesowego osobom planującym rozpocząć działalność gospodarczą oraz działań animacyjnych polegających na wykorzystaniu zasobów ich środowiska rodzinnego i lokalnego; przygotowanie (w okresie realizacji projektu) 25 uczestników projektu do podjęcia własnej działalności gospodarczej z uwzględnieniem szans i ograniczeń ich środowisk rodzinnych i lokalnych.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu było Województwo Lubuskie, a realizatorem Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 532 448 zł,
kwota wydatkowana – 415 343,79 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

Ogólna liczba uczestników projektu – 76 osób zarejestrowanych jako bezrobotne w powiatowym urzędzie pracy, w tym: 45 kobiet i 31 mężczyzn.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

W ramach projektu pilotażowego przetestowano możliwość świadczenia przez Centra Informacji i Planowania Kariery Zawodowej profesjonalnego doradztwa biznesowego oraz animacji w środowisku rodzinnym i lokalnym dla osób planujących uruchomienie jednoosobowej działalności gospodarczej i chcących pozyskać na ten cel środki zewnętrzne.

Uczestnicy, którzy rozpoczęli działalność gospodarczą w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

20 uczestników projektu rozpoczęło działalność gospodarczą.

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami. Wszystkie wskazane we wniosku wskaźniki zostały osiągnięte.

Inne

Na skutek realizacji projektu podjęto następujące inicjatywy:

SZKOLENIA „ABC PRZEDSIĘBIORCZOŚCI” – skierowane do osób, które myślą o uruchomieniu jednoosobowej działalności gospodarczej. Przedmiotowe szkolenia umożliwiają osobom zainteresowanym zdobycie wiedzy z zakresu procesu rejestracji działalności, wszelkich aspektów formalnoprawnych, jak również źródeł finansowania własnego biznesu.

SZKOLENIE „DZIAŁALNOŚĆ NIEREJESTROWA” – skierowane do osób, które myślą o prowadzeniu działalności gospodarczej, ale nie są pewne swojego pomysłu biznesowego i chciałyby przetestować rynek. Szkolenie to ma wyposażać w niezbędną wiedzę i w konsekwencji pozwolić na świadome podjęcie decyzji o uruchomieniu działalności gospodarczej.

SZKOLENIE „BIZNESPLAN – MAPA DROGOWA” – skierowane do osób planujących pozyskać środki na uruchomienie działalności gospodarczej. Szkolenie zawiera szczegółowe wskazówki pozwalające na profesjonalne przygotowanie biznesplanu/wniosku o udzielenie wsparcia, które równocześnie pozwalają dokonać szczegółowej analizy planowanego przedsięwzięcia.

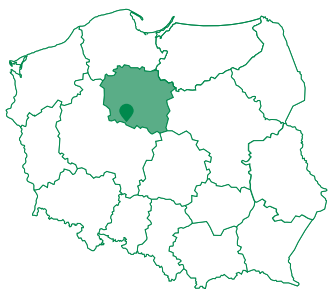
PUNKT KONSULTACYJNY „PRZEDSIĘBIORCZA JA” – powstał na skutek diagnozy przeprowadzonej w trakcie projektu, w ramach której dostrzeżono potrzebę utworzenia przestrzeni przeznaczonej dla kobiet powracających na rynek pracy po długotrwałym bezrobociu lub urlopach macierzyńskich i myślą o uruchomieniu jednoosobowej działalności gospodarczej, ale potrzebują szerszych konsultacji, w tym również wsparcia psychologicznego.

SZKOLENIE „MAMA WRACA NA RYNEK PRACY” – skierowane do kobiet powracających na rynek pracy po urlopach macierzyńskich. Zawiera szeroki komponent przedsiębiorczy, którego celem jest przedstawienie możliwości w zakresie wykorzystania swoich umiejętności i podjęcia samozatrudnienia.

DODATKOWE PUNKTY PRZY OCENIE WNIOSKU – wprowadzono dodatkową punktację dla uczestników projektu, zwiększającą ich szanse na otrzymanie dofinansowania z uwagi na zauważalną wyższą jakość biznesplanów przygotowanych w ramach projektu oraz wysoki poziom przygotowania i wiedzy do prowadzenia działalności gospodarczej zdobytej podczas szkoleń realizowanych przez Wojewódzki Urząd Pracy w Zielonej Górze. Wszystkie inicjatywy są szeroko promowane i cieszą się bardzo dużym zainteresowaniem.

Podsumowanie

Podjęte w ramach projektu działania umożliwiły przeprowadzenie rzetelnego badania na temat potrzeby wdrożenia doradztwa biznesowego i animacji w środowisku rodzinnym i lokalnym w centrach informacji i planowania kariery zawodowej.



ŻNIN

 od 1 marca 2022 r. do 30 września 2023 r.

Nazwa oraz krótki opis celów i założeń projektu pilotażowego

Celem projektu pilotażowego „Starter – pomoc dla młodych” Powiatu Żnińskiego było udzielenie wsparcia 25 osobom z powiatu żnińskiego w wieku do 30. roku życia, w tym bezrobotnym i poszukującym pracy, oraz wprowadzenie ich na rynek pracy. Przetestowanie nowego narzędzia aktywizacji zawodowej miało służyć zwiększeniu samodzielności i mobilności osób młodych celem poprawy sytuacji gospodarczej na lokalnym rynku pracy, w tym wskaźnika efektywności zatrudnieniowej. Dodatkowo wskazano następujące cele – zwiększenie dostępności usług i nowych narzędzi pracy na rynku pracy oraz wypracowanie innowacyjnej metody współpracy z osobami bezrobotnymi i biernymi zawodowo.



Wykonawca i realizator projektu pilotażowego

Wykonawcą projektu pilotażowego był Powiat Żniński, a realizatorem Powiatowy Urząd Pracy w Żninie.



Środki przyznane i środki wykorzystane do realizacji projektu pilotażowego

Kwota przyznana – 333 360 zł,
kwota wydatkowana – 328 546,47 zł.



Liczba uczestników projektu pilotażowego

W projekcie udział wzięło 26 osób bezrobotnych. W ramach realizowanych form współpracowano z 21 pracodawcami. W Minitargach Pracy wzięło udział 108 osób bezrobotnych oraz 27 pracodawców.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym

PRAKTYKA ZAWODOWA odbywała się na podstawie umowy cywilnoprawnej, zawartej między Powiatowym Urzędem Pracy w Żninie a pracodawcą na 1 miesiąc, po zakończeniu której nastąpiło zatrudnienie osoby zgodnie ze złożoną wcześniej deklaracją. Zatrudnienie na podstawie umowy o pracę lub umowy-zlecenia, zgodnie z założeniem, obejmować miało co najmniej 6 miesięcy. W ramach praktyki zawodowej uczestnik otrzymał świadczenie z tytułu wykonywania praktyki w wysokości 80% minimalnego wynagrodzenia, obowiązującego w 2022 r. (2408 zł brutto). Kosztem zadania były również składki ZUS od tego wynagrodzenia, opłacane przez Powiatowy Urząd Pracy w Żninie. Uczestnik pilotażu odbywał praktykę na podstawie wydanego skierowania. Przez okres odbywania praktyki był nadal zarejestrowany jako osoba bezrobotna lub poszukująca pracy. Przed skierowaniem na praktykę zawodową uczestnicy przeszli badania lekarskie dot. możliwości wykonywania pracy na danym stanowisku. Badania wykonano na koszt pracodawcy.

PREMIA DLA OPIEKUNA w wysokości 1000 zł (charakter dotacyjny dla pracodawcy) – wypłacana na wniosek pracodawcy w związku z przygotowaniem osoby bezrobotnej do wykonywania pracy na stanowisku pracy (premia wypłacana jednorazowo za cały miesiąc praktyki po jej zakończeniu). Premia była udzielana zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

STARTER – dofinansowanie dla pracodawcy, które pozwoliło uczestnikom pilotażu zdobyć doświadczenie zawodowe i zaistnieć na rynku pracy. Zgodnie z założeniami projektu zatrudnienie stanowić miało kontynuację praktyki zawodowej, rozpoczętej u danego pracodawcy. Na podstawie umowy zawartej z pracodawcą Powiatowy Urząd Pracy w Żninie skierował uczestników projektu do pracy i sfinansował koszty wynagrodzenia w wysokości minimalnego wynagrodzenia (bez składek ZUS stanowiących koszt pracodawcy), obowiązującego w dniu podpisania umowy (w 2022 r. to kwota 3010 zł). Dofinansowanie wypłacane było przez pierwsze 3 miesiące – na wniosek pracodawcy, które mu zapewniało środki na wynagrodzenie dla skierowanego uczestnika pilotażu. Pracodawca zobowiązany był do rozliczenia przyznanego dofinansowania i udokumentowania poniesionych wydatków lub zwrotu niewykorzystanego dofinansowania w ciągu 60 dni od dnia otrzymania pomocy. Pracodawca zobowiązany był, stosownie do zawartej umowy, do utrzymania w zatrudnieniu co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy lub na podstawie umowy-zlecenia uczestnika przez kolejne 3 miesiące. Dofinansowanie było udzielane zgodnie z warunkami dopuszczalności pomocy *de minimis*.

Uczestnicy, którzy podjęli zatrudnienie w trakcie lub po zakończeniu realizacji projektu pilotażowego

20 osób przepracowało 3 miesiące po zakończeniu startera na podstawie umowy o pracę lub umowy-zlecenia, co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy. 13 osób przepracowało u pracodawcy kolejne 30 dni. Pomiar efektywności zatrudnieniowej projektu wskazuje na trwałość zatrudnienia (9 spośród 25 uczestników projektu pozostawało w zatrudnieniu u pracodawcy, u którego podjęło pracę w ramach projektu – stan na 11 grudnia 2023 r.).

Czy projekt pilotażowy został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami i czy jego cele zostały osiągnięte?

Zrealizowano cel główny projektu dotyczący aktywizacji zawodowej oraz dodatkowe założenia – zwiększenie dostępności usług i nowych narzędzi pracy skierowanych do osób młodych, co pozwoliło im m.in. na zdobycie nowych umiejętności i wpłynęło na rozwój społeczno-zawodowy.

Podsumowanie

W ramach projektu pilotażowego realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Żninie osiągnięto zakładane rezultaty, zarówno w zakresie wskaźników dotyczących liczby osób, które ukończą zaplanowaną ścieżkę aktywizacji, jak i wskaźników efektywności zatrudnieniowej oraz rezultatów dotyczących zwiększenia aktywności zawodowej, samodzielności i mobilności osób młodych, co przyczyniło się również do poprawy sytuacji gospodarczej na lokalnym rynku pracy.

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

- MYŚLISZ O DZIAŁALNOŚCI GOSPODARCZEJ?
- CHCESZ PODJĄC TAJNIK DZIAŁALNOŚCI NIEBIEZPIECZNEJ?
- CHCESZ ODKRYĆ ZNANY ZAWODOWY?
- ZASTANAWIASZ SIĘ NAJLEPIEJ WYKONAWCZĄ PRACĘ W PRACOWNI?
- SZUKASZ PRACY, ALE NIEMOŻEŚ ZNAJDNĄC?
- POTRZEBUJESZ WSPARCIA PSYCHOLOGA?

PRZEDEK DOŁĄCZAJ SIĘ DO NASZEGO Ośrodka Informacji Flakowianka Karant i Zarządzania Wzrostu Usług Pracy w Zielonej Górze

tel. 68 456 79 10 | biuro@owup.zgora.pl | www.owup.zgora.pl

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA

Wszystko co musisz wiedzieć

Wczytaj kod QR i pobierz broszurę

MAJĄC PYTANIA SKONTAKTUJ NASZĄ BIURO

tel. 68 456 77 04, 68 456 77 10
www.wup.gov.pl/owup/lidzbarski
Wyspałkiego 15, 65-000 Zielona Góra

Powiat lidzbarski

„Stabilny pracownik”

realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Lidzbarku

Projekt finansowany przez Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej ze środków rezerwy Funduszu Pracy „Stabilna praca - silna rodzina”

Kontakt: tel. 89 224 98 18, e-mail: sekretariat@up.lidzbarski.pl

PROJEKT PILOTAŻOWY mama W PRACY

UMOWA O PRACĘ

PORADNICTWO ZAWODOWE

POŚREDNICTWO PRACY

WSPARCIE FINANSOWE

BONUS DLA PRACOWNICZYNI

BONUS ZA AKTYWNOŚĆ

BONUS ZA AKTYWNOŚĆ

WIECEJ INFORMACJI: www.ostroda.praca.gov.pl

Może dziś jest odpowiedni czas!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

Przedsiębiorco / Pracodawco

ZŁÓŻ WNIOSK O DOPIATKO WYNAGRODZENIA PRACOWNICZKI

ZATRUDNIJ

na 75 etatu → OTRZYMAJESZ DO 6000 ZŁ

na 90 etatu → OTRZYMAJESZ DO 9000 ZŁ

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

STABILNA PRACA - SILNA RODZINA

PROJEKT PILOTAŻOWY WSPIERAMY ZATRUDNIAMY

JEST STAŻ! BĘDZIE KASA!

BONUS 300 PLN

BONUS 500 PLN

BONUS 700 PLN

BONUS 900 PLN

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

WŁASNA FIRMA

REALIZACJA I SATYSFAKCA

Możesz zyskać:

- Dotacja: 30 000 zł
- Człk przedsiębiorcy: 7 200 zł
- Bonus rekrutacyjny: 5 000 zł
- Refundacja składek społecznej

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

Projekt pilotażowy

„Stabilna praca - silna rodzina”

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

„Stabilna praca - silna rodzina”

W powiecie siedleckim i mieście Siedlce

Termin rekrutacji: od 07.01.2022

MAMO czas na pracę!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

Kobiety gotowe na zmiany

Projekt pilotażowy dla kobiet powracających na rynek pracy po urlopie rodzicielskim

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

Chciałabyś zrealizować lub podnieść swoje kwalifikacje zawodowe?

10.000 zł na wybrane przez Ciebie szkolenie

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

WSPIERAMY ZATRUDNIAMY

PROJEKT PILOTAŻOWY STABILNA PRACA - SILNA RODZINA

CEL PROJEKTU:

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

WSPIERAMY ZATRUDNIAMY

Projekt pilotażowy w ramach konkursu „Stabilna praca - silna rodzina”

SZCZEGÓLNE WYKORZYSTANIE

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

WSPIERAMY ZATRUDNIAMY

PROJEKT PILOTAŻOWY STABILNA PRACA - SILNA RODZINA

DLA PRACOWNICZYNI

Bonus dla opiekunki staży 3 miesiące!

Refundacja kosztów wynagrodzenia pracowniczki!

Refundacja składek ZUS przez 3 miesiące!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

PROJEKT PILOTAŻOWY

1489 PLN

BONUS 300 PLN

BONUS 500 PLN

BONUS 700 PLN

BONUS 1000 PLN

JEST STAŻ! BĘDZIE KASA!

DLA OSÓB DŁUGOTERMINOWO BEZROBOTNYCH

BONUS NA START! 500 PLN

DOFINANSOWANIE DO KOSZTÓW PRZEJAZDU!

STYPENDIUM!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

JEST STAŻ! BĘDZIE KASA!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

Spotkanie informacyjne

na temat projektu pilotażowego ELASTYCZNA PRACA FILAREM NOWOCZESNEJ RODZINY

TERMIN: 12.04.2022 r.

CZAS: 10.00-11.00

MIEJSCE: POWIATOWY URZĄD PRACY Plac Powstańców Włp. 1 65-300 Międzyzdrze

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

JEST STAŻ! BĘDZIE KASA!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

welcome ON BOARD!

Zapytaj o szczegóły w Powiatowym Urzędzie Pracy w Aleksandrowie Kujawskim

54 282 46 76 we.15

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

JEST STAŻ! BĘDZIE KASA!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

PROJEKT PILOTAŻOWY

3 MIESIĄCE 500 PLN

JEST STAŻ! BĘDZIE KASA!

DLA PRACOWNICZYNI

BONUS DLA OPIEKUNKI STAŻY 3000 PLN

REFUNDACJA KOSZTÓW WYNAGRODZENIA PRACOWNICZYNI PRZEZ 3 MIESIĄCE!

REFUNDACJA SKŁADEK ZUS PRZEZ 3 MIESIĄCE!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

JEST STAŻ! BĘDZIE KASA!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

„Praca się optaca”

MAMO, TATO!

Chcesz wrócić do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem? Zapraszamy Cię do skorzystania z NOWYCH, INNOWACYJNYCH form wsparcia:

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

JEST STAŻ! BĘDZIE KASA!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

PROJEKT PILOTAŻOWY MAM WYBÓR - KURS NA PRZYSZŁOŚĆ

W ramach projektu pilotażowego MOJA PRACA - MOJA SIŁA

Korzyści dla pracodawcy:

- Zwiększenie efektywności
- Zwiększenie lojalności
- Zwiększenie zaangażowania
- Zwiększenie produktywności

91% zadowolonych pracodawców

7500zł

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

MŁODZI PLUS

Projekt pilotażowy „Stabilna praca - silna rodzina”

MODUŁ I

Wsparcie pracodawcy

Wsparcie pracowniczki

Wsparcie rodziny

MODUŁ II

Wsparcie pracowniczki

Wsparcie rodziny

Wsparcie pracodawcy

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

MAMA NA START!

JESTES MAMA DO 30 ROKU ŻYCIA? SZUKASZ PRACY W NIEPEŁNYM WYMIARZE?

Złóż formularz zgłoszeniowy, a my przyznamy Ci:

- bonifikatę w wysokości 500 zł
- 3-miesięczną próbkę pracy w wymiarze 30 godzin tygodniowo
- stypendium w wysokości 1400 zł miesięcznie
- bonifikatę w wysokości 600 zł

Zadzwoń do swojego doradcy klienta i zapytaj o szczegóły tel. 55 276-22-50

POWIATOWY URZĄD PRACY W SZTUMIE

32 381 58 91

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

JEST STAŻ! BĘDZIE KASA!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

BIZNESPLAN? ZRÓB GO SAM!

INSTRUKCJA KROK PO KROKU TŁ. Wczytaj kod QR

1. Rekrutacja do projektu

2. Indywidualne porady zawodowe

3. Warsztaty psychologiczne

4. Warsztaty psychologiczne

5. Co jeszcze dla Ciebie mamy zaplanowane?

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

„Praca się optaca”

MAMO, TATO!

Chcesz wrócić do pracy po przerwie związanej z opieką nad dzieckiem? Zapraszamy Cię do skorzystania z NOWYCH, INNOWACYJNYCH form wsparcia:

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

JEST STAŻ! BĘDZIE KASA!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

Spotkanie informacyjne

na temat projektu pilotażowego ELASTYCZNA PRACA FILAREM NOWOCZESNEJ RODZINY

TERMIN: 12.04.2022 r.

CZAS: 10.00-11.00

MIEJSCE: POWIATOWY URZĄD PRACY Plac Powstańców Włp. 1 65-300 Międzyzdrze

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

PROJEKT PILOTAŻOWY

1489 PLN

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W ZIELONEJ GÓRZE

działalność zamiejscowa

ul. Wyspałkiego 15, 65-036 Zielona Góra

tel. 68 456 77 04 | www.wup.zgora.pl

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

Grupa wsparcia akcesjonistów

Bonifikatowa - 500 PLN

Szablony i staże

Podręcznik do pracy

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

PROJEKT PILOTAŻOWY

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

JEST STAŻ! BĘDZIE KASA!

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY

PROJEKT PILOTAŻOWY

WSPARCIE DLA STARCIE PRZEDSIĘBIORCZA JAKI PUNKT KONTAKTNY



Ministerstwo Rodziny,
Pracy i Polityki Społecznej
