

Uchwała Nr
Rady Powiatu w Nowym Mieście Lubawskim
z dnia

w sprawie zatwierdzenia projektu pilotażowego pt. „Modułowe Wsparcie Dla Młodych” finansowanego ze środków rezerwy Funduszu Pracy na realizację projektów pilotażowych pod nazwą „Nowe spojrzenie – nowe możliwości”

Na podstawie art. 4 ust. 1 pkt 1 i 17 z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym (j.t. Dz. U. 2020 poz. 920 z późn.zm.), uchwały Nr XXXIII/226/05 Rady Powiatu w Nowym Mieście Lubawskim z dnia 8 lutego 2005 w sprawie podejmowania czynności zmierzających do pozyskiwania środków finansowych w ramach programów Unii Europejskiej oraz innych programów celowych Rada Powiatu w Nowym Mieście Lubawskim uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Zatwierdza się realizację projektu pilotażowego pod nazwą „Modułowe Wsparcie Dla Młodych” finansowanego ze środków rezerwy Funduszu Pracy na realizację projektów pilotażowych pod nazwą „Nowe spojrzenie – nowe możliwości”.

2. Okres realizacji będzie trwać od 01.09.2021 r. do 31.12.2022 r.

§ 2. Całkowita wartość projektu, o którym mowa w § 1 ust. 1 wyniesie 788 000,00 zł, wnioskowane dofinansowanie 784 000,00 zł, wkład własny 4 000,00 zł.

§ 3. Realizatorem projektu pilotażowego będzie Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Mieście Lubawskim.

§ 4. Wykonanie uchwały powierza się Zarządowi Powiatu w Nowym Mieście Lubawskim.

§ 5. Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Bez uwag formalno-prawnych
rada prawny
Karolina Wiedzielska

Uzasadnienie: Biorąc pod uwagę sytuację na lokalnym rynku pracy i istniejące obecnie możliwości dofinansowania projektów pilotażowych służących wsparciu osób pozostających bez zatrudnienia w regionie, Powiatowy Urząd Pracy złożył wniosek o środki rezerwy Funduszu Pracy na realizację projektów pilotażowych pod nazwą „Nowe spojrzenie – nowe możliwości”.

W przedmiotowej sprawie wymagana jest zgoda Rady Powiatu w Nowym Mieście Lubawskim w formie uchwały aprobującej.

Udzielenie zgody, przyczyni się do polepszenia sytuacji osób do 30 roku życia. Głównym celem projektu pilotażowego jest poprawa sytuacji młodych ludzi na rynku pracy, testowanie nowego modułowego narzędzia służącego zwiększeniu aktywności, doświadczenia i umiejętności oraz zbadanie ich efektywności. Opracowanie nowego schematu indywidualnego podejścia do bezrobotnych do 30 roku życia.

Przewiduje się wprowadzenie innowacyjnej metody pracy doradcy zawodowego z klientem przed podjęciem pracy jak i w trakcie jej świadczenia w czasie trwania dofinansowania, z wykorzystaniem w miarę możliwości środków komunikacji na odległość.

Modułowy instrument wsparcia zatrudnienia jak wyżej opisano zawiera w sobie połączenie trzech różnych instrumentów, których celem jest zaoferowanie młodemu człowiekowi dodatkowych możliwości uzyskania umiejętności (kształcenie ustawiczne), doświadczenia oraz szansy na podjęcie zatrudnienia, natomiast po stronie pracodawcy pozyskanie nowego pracownika wraz z dofinansowaniem zatrudnienia w trakcie nabywania przez niego doświadczenia zawodowego oraz dodatkowo dofinansowanie kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy.

Przewiduje się, że do programu pilotażowego przystąpi 20 osób bezrobotnych do 30 roku życia.

**Wniosek
o przyznanie środków rezerwy Funduszu Pracy na finansowanie
projektu pilotażowego**

do Ministra Rozwoju, Pracy i Technologii

Wnoszę o przyznanie środków rezerwy Funduszu Pracy na realizację projektu pilotażowego w wysokości 784 000,00 zł	
Projekt pilotażowy będzie realizowany przez:	Powiat Nowomiejski/Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Mieście Lubawskim
<i>Krótki opis projektu pilotażowego (należy zawrzeć syntetyczne informacje z przedkładanego projektu pilotażowego).</i>	
1	Nazwa projektu pilotażowego: Modułowe Wsparcie Dla Młodych
2	<p>Uzasadnienie potrzeby wdrożenia projektu pilotażowego:</p> <p>Powodów wysokiego bezrobocia osób młodych do 30 roku życia może być wiele, najczęściej wymieniane są dwa, tj. brak doświadczenia zawodowego i niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.</p> <p>Osoby młode doświadczają nie tylko problemów z wejściem na rynek pracy, ale także z utrzymaniem się na nim. Umowy na czas określony, jakie towarzyszą początkom kariery, niejednokrotnie pozostają jedynymi formami zatrudnienia, co oznacza, że młodzi ludzie coraz częściej pozbawiani są perspektywy stabilnego zatrudnienia, co przedkłada się na zwiększone problemy mentalne, emocjonalne i zdrowotne spowodowane stresem, finansowe np. ograniczona zdolność kredytowa oraz rodzinne np. odroczenie decyzji o posiadaniu dzieci. Terminowe umowy to jednak problem złożony szczególnie w dobie pandemii. Umowy terminowe z jednej strony ułatwiają przejście od edukacji do świata pracy, ale segmentacja rynku pracy na rynek: pracowników etatowych posiadających stabilne zatrudnienie i rynek pracowników tymczasowych, którzy żyją w niepewnej sytuacji, zagrożeni bezrobociem i słabymi perspektywami awansu zawodowego zwiększa ryzyko niepewnego startu w dorosłe życie. Zatem poszukiwanie nowych metod aktywizacji w postaci np. modułowych instrumentów wsparcia młodych jest konieczne. Nie można jednak zapomnieć, że choć najistotniejszym elementem wpływającym na szanse uzyskania zatrudnienia są kwalifikacje, doświadczenie i umiejętności, to także osobiste predyspozycje i zachowania osoby poszukującej pracy odgrywają istotną rolę w procesie nie tylko poszukiwania pracy, ale również jej uzyskania i utrzymania. Wspomnieć również trzeba o tym, że młode pokolenie pracowników dotkliwie ucierpiało na skutek pandemii COVID-19 – pracując często na podstawie umów cywilno-prawnych te osoby w pierwszej kolejności straciły pracę.</p>
3	<p>Założenia projektu pilotażowego:</p> <p>Cel główny pilotażu: Poprawa sytuacji młodych ludzi na rynku pracy.</p> <p>Cele szczegółowe: Testowanie nowego modułowego narzędzia służącego zwiększeniu aktywności, doświadczenia i umiejętności oraz zbadanie ich efektywności. Opracowanie nowego schematu indywidualnego podejścia do bezrobotnych do 30 roku życia.</p> <p>Przewiduje się wprowadzenie innowacyjnej metody pracy doradcy zawodowego z klientem przed podjęciem pracy jak i w trakcie jej świadczenia w czasie trwania dofinansowania, z wykorzystaniem w miarę możliwości środków komunikacji na odległość.</p> <p>Modułowy instrument wsparcia zatrudnienia jak wyżej opisano zawiera w sobie połączenie trzech różnych instrumentów, których celem jest zaoferowanie młodemu człowiekowi dodatkowych możliwości uzyskania umiejętności (kształcenie ustawiczne), doświadczenia oraz szansy na podjęcie zatrudnienia, natomiast po stronie pracodawcy pozyskanie nowego pracownika wraz z dofinansowaniem zatrudnienia w trakcie nabywania przez niego doświadczenia zawodowego oraz dodatkowo dofinansowanie kosztów doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy.</p> <p>Przewiduje się, że do programu pilotażowego przystąpi 20 osób bezrobotnych do 30 roku życia.</p> <p>Oczekuję się również, że:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. co najmniej 50% uczestników uzyska dodatkowe kwalifikacje zawodowe w trakcie trwania instrumentu, 2. co najmniej 70% uczestników ukończy instrument zgodnie z zaplanowaną ścieżką.

	<p>3. co najmniej 50% młodych otrzyma propozycję dalszego zatrudnienia od pracodawcy na co najmniej 3 miesiące po zakończeniu realizacji modułowego wsparcia zatrudnieniowego.</p> <p>Zakłada się że modułowy instrument wsparcia zatrudnienia trwać będzie 12 miesięcy, który będzie podzielony na dwa okresy 6 miesięczne.</p> <p>W pierwszym okresie 6 miesięcy zakłada się realizację dofinansowania ponoszonych przez pracodawcę kosztów wynagrodzenia - w wysokości 2500 zł. W 6 miesiącu zatrudnienia po dokonaniu analizy postępów w nabywaniu doświadczenia przez młodego pracownika oraz monitoringu realizacji IPD wykonanego przez doradcę zawodowego na wniosek uczestnika pilotażu, przyznany może zostać bonus szkoleniowy w wysokości do 5000 zł. Osoba korzystająca z bonusu szkoleniowego będzie mogła w porozumieniu z doradcą zawodowym oraz pracodawcą wyszukać szkolenie i zdecydować, w której instytucji szkoleniowej i w jakim terminie się ono odbędzie. Szkolenia w ramach bonusu należy ukończyć do końca okresu modułowego zatrudnienia. W drugim sześciomiesięcznym okresie realizacji modułowego instrumentu pracodawca w uzgodnieniu z urzędem pracy będzie miał do wyboru kontynuowanie dofinansowania wynagrodzenia lub wykorzystanie kwoty 15000 zł na wyposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy. Uzgodnienie powyższych warunków realizacji wsparcia nastąpi w szóstym miesiącu pierwszego okresu zatrudnienia. W przypadku wyboru formy wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy pracodawca będzie zobowiązany do dokonania stosownych zakupów oraz ich rozliczenia w terminie 2 miesięcy od otrzymania na ten cel środków.</p>						
4	<p>Harmonogram działań realizowanych w ramach projektu pilotażowego:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Promocja oraz ogłoszenie realizacji pilotażu: wrzesień 2021 r. – listopad 2021 r. 2. Rekrutacja uczestników do udziału w pilotażu oraz podpisywanie deklaracji uczestnictwa: wrzesień 2021 r. – grudzień 2021 r. 3. Doradztwo zawodowe wraz z opracowaniem indywidualnych planów działania: październik 2021 r. – grudzień 2021 r. 4. Nabór wniosków pracodawców oraz podpisywanie umów: październik 2021 r. – grudzień 2021 r. 5. Realizacja i rozliczanie modułowego wsparcia zatrudnieniowego: grudzień 2021 r. – listopad 2022 r. 6. Doradztwo zawodowe oraz coaching w trakcie zatrudnienia: grudzień 2021 r. – listopad 2022 r. 7. Realizacja bonów szkoleniowych w ramach modułowego wsparcia zatrudnieniowego: kwiecień 2022 r. – listopad 2022 r. 8. Monitorowanie realizacji pilotażu: październik 2021 r. – grudzień 2022 r. 9. Ewaluacja pilotażu: listopad 2022 r. – grudzień 2022 r. 10. Przygotowanie raportu z ewaluacji: grudzień 2022 r. 						
5	<p>Wnioskowana kwota środków rezerwy FP na projekt pilotażowy:</p> <table> <tr> <td>Rok 2021</td><td>95 400,00 zł</td></tr> <tr> <td>Rok 2022</td><td>688 600,00 zł</td></tr> <tr> <td>Ogółem:</td><td>784 000,00 zł</td></tr> </table>	Rok 2021	95 400,00 zł	Rok 2022	688 600,00 zł	Ogółem:	784 000,00 zł
Rok 2021	95 400,00 zł						
Rok 2022	688 600,00 zł						
Ogółem:	784 000,00 zł						
6	<p>Monitoring i ewaluacja projektu pilotażowego:</p> <p>Monitorowanie realizacji projektu pilotażowego skupiać się będzie w dwóch zasadniczych obszarach:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. monitorowaniu postępu realizacji prac, który będzie polegał na kontrolowaniu zakresu merytorycznego realizacji zaplanowanych działań i poszczególnych zadań wynikających z harmonogramu pilotażu; 2. monitorowaniu wydatkowania środków finansowych w ramach pilotażu, który obejmować będzie zarządzanie środkami, przyznanymi na realizację projektu, zgodnie z budżetem pilotażu, wskaźnika efektywności zatrudnieniowej finansowanych działań. <p>Wyznaczony pracownik opracuje założenia do badania ewaluacyjnego, przygotowuje narzędzia badawcze i przeprowadzi badanie wśród uczestników pilotażu oraz pracowników zaangażowanych w realizację pilotażu. W ramach badania wykorzystane będą dane generowane w formie raportów z poszczególnych stanowisk pracy. Ocenie poddane zostaną między innymi wskaźniki dotyczące efektywności zatrudnieniowej testowanego instrumentu. Efektem przeprowadzonych badań i analiz będzie raport z ewaluacji projektu, zawierający wnioski i rekomendacje, a także ocenę skutków wdrażanych narzędzi.</p>						
7	<p>Wnioski i rekomendacje:</p>						

	Modułowy instrument wsparcia to w głównej mierze kompleksowe podejście do aktywizacji połączone z ciągłą pracą doradcy zawodowego zarówno przed i w trakcie realizacji instrumentu wsparcia. Zaproponowany model wsparcia skierowany został do grupy osób do 30 roku życia, który koncentruje się w szczególności na uzupełnieniu deficytów w zakresie doświadczenia zawodowego i deficytów edukacyjnych oraz na umożliwieniu podjęcia w niektórych przypadkach pierwszego zatrudnienia. Działanie w formie modułowej daje możliwości dostosowywania konkretnego instrumentu połączonego z wielu innych do aktualnych potrzeb danej grupy w zależności od jej specyfiki, niekoniecznie do osób młodych do 30 roku życia ale np. długotrwale bezrobotnych lub osób w wieku powyżej 50 roku życia. Sama istota łączenia różnych instrumentów zasługuje na rozważenie oraz ewentualne zaimplementowanie w rozwiązaniach systemowych.
8	Inne istotne informacje dot. realizacji programu w tym: - udział innych instytucji rynku pracy oraz partnerów w realizacji projektu pilotażowego Projekt realizowany będzie bez udziału innych instytucji rynku pracy oraz partnerów.
9	Załączniki: 1. Projekt pilotażowy 2. Pełnomocnictwa

Poprawność nieznana

Dokument podpisany przez
Tomasz Rafalski, PUP
Data: 2021.06.04 14:40:23 CEST

DYREKTOR

Powiatowego Urzędu Pracy
w Nowym Mieście Lubawskim

Tomasz Rafalski

Wnioskodawca

/-/ podpisano kwalifikowanym podpisem elektronicznym

Imię, nazwisko, nr telefonu i e-mail osoby koordynującej projekt pilotażowy:

Marcin Sobczak, 56 472 42 80, marcin.sobczak@poczta.internetdsl.pl



POWIATOWY URZĄD PRACY
W NOWYM MIEŚCIE LUBAWSKIM

PROJEKT PROGRAMU PILOTAŻOWEGO
„NOWE SPOJRZENIE-NOWE MOŻLIWOŚCI”
REALIZOWANY W RAMACH REZERWY FUNDUSZU PRACY
PT. „MODUŁOWE WSPARCIE DLA MŁODYCH”

Maj 2021

1. Uzasadnienie potrzeb wdrożenia projektu pilotażowego

Trudnym momentem dla każdego młodego człowieka jest przechodzenie od edukacji do zatrudnienia. Wciąż zmieniająca się sytuacja ekonomiczna i gospodarcza sprawia, że trudno jest nadążyć za wymogami obecnego rynku pracy. Pomimo coraz wyższych kwalifikacji nabywanych przez młodzież oraz zmniejszania się ich liczby pod względem demograficznym są oni wciąż najbardziej zagrożoną grupą na rynku pracy. Wszelkie działania systemowe są konieczne, aby uchronić społeczeństwo przed „*straconą generacją*” – młodych, dobrze wykształconych, nieposiadających zatrudnienia. Inwestowanie w młode pokolenie jest kwestią priorytetową, to od niej zależy przyszłość cywilizacyjna, są oni motorem napędowym rozwoju gospodarczego.

Na koniec grudnia 2020 roku w Polsce w ewidencji urzędów pracy figurowało 271 158 osób do 30 roku życia, stanowili oni 25,9% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych. W województwie warmińsko-mazurskim struktura bezrobotnych do 30 roku życia kształtowała się na podobnym poziomie co w kraju, tj. 26,2%. Natomiast największy udział procentowy osób bezrobotnych poniżej 30 roku życia odnotowano w powiecie nowomiejskim 32,5%. Na koniec 2020 roku w analizowanej grupie 27,5% osób nie posiadało stażu, natomiast 33% posiadało staż pracy do jednego roku. Kolejnym niepokojącym zjawiskiem charakteryzującym młodych do 30 roku życia to długotrwałe bezrobocie. Prawie 28% bezrobotnych w analizowanej grupie pozostaje bez pracy ponad 12 miesięcy od momentu zarejestrowania się w urzędzie pracy, co szczególnie w przypadku osób dopiero wchodzących na rynek pracy jest zjawiskiem negatywnym. Demotywuje to do szukania zatrudnienia i powoduje szereg niekorzystnych zjawisk społecznych. Może prowadzić do marginalizacji społecznej i negatywnie wpływa na perspektywy zawodowe.

Powodów wysokiego bezrobocia osób młodych może być wiele, najczęściej wymieniane są dwa, tj. brak doświadczenia zawodowego i niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy.

Osoby młode doświadczają nie tylko problemów z wejściem na rynek pracy, ale także z utrzymaniem się na nim. Umowy na czas określony, jakie towarzyszą początkom kariery, niejednokrotnie pozostają jedynymi formami zatrudnienia, co oznacza, że młodzi ludzie coraz częściej pozbawiani są perspektywy stabilnego zatrudnienia, co przedkłada się na zwiększone problemy mentalne, emocjonalne i zdrowotne spowodowane stresem, finansowe np. ograniczona zdolność kredytowa

oraz rodzinne np. odroczenie decyzji o posiadaniu dzieci. Terminowe umowy to jednak problem złożony szczególnie w dobie pandemii. Umowy terminowe z jednej strony ułatwiają przejście od edukacji do świata pracy, ale segmentacja rynku pracy na rynek: pracowników etatowych posiadających stabilne zatrudnienie i rynek pracowników tymczasowych, którzy żyją w niepewnej sytuacji, zagrożeni bezrobociem i słabymi perspektywami awansu zawodowego zwiększa ryzyko niepewnego startu w dorosłe życie. Zatem poszukiwanie nowych metod aktywizacji w postaci np. modułowych instrumentów wsparcia młodych jest konieczne. Nie można jednak zapomnieć, że choć najistotniejszym elementem wpływającym na szanse uzyskania zatrudnienia są kwalifikacje, doświadczenie i umiejętności, to także osobiste predyspozycje i zachowania osoby poszukującej pracy odgrywają istotną rolę w procesie nie tylko poszukiwania pracy, ale również jej uzyskania i utrzymania. Wspomnieć również trzeba o tym, że młode pokolenie pracowników dotkliwie ucierpiało na skutek pandemii COVID-19 – pracując często na podstawie umów cywilno-prawnych te osoby w pierwszej kolejności straciły pracę.

Na powyższe problemy młodych na rynku pracy należy również spojrzeć z perspektywy pracodawców, którzy preferują osoby doświadczone z ustabilizowaną sytuacją rodzinną. Odwołując się do doświadczeń we współpracy pracowników Urzędów Pracy z pracodawcami uwidacznia się problem niechęci do zatrudniania młodych niedoświadczonych z nieodpowiednimi kwalifikacjami bezrobotnych, którzy wymagają z ich strony przyuczenia do pracy na danym stanowisku, a to generuje koszty. W związku z powyższym planowane modułowe instrumenty powinny być skierowane do tej grupy uczestników rynku pracy, tak aby zmieniać to negatywne podejście pracodawców do osób młodych i niedoświadczonych.

2. Założenia projektu pilotażowego

Cel główny pilotażu:

- ➔ Poprawa sytuacji młodych ludzi na rynku pracy.

Cele szczegółowe:

- ➔ Testowanie nowego modułowego narzędzia służącego zwiększeniu aktywności, doświadczenia i umiejętności oraz zbadanie ich efektywności.
- ➔ Opracowanie nowego schematu indywidualnego podejścia do bezrobotnych do 30 roku życia.

Działania adresowane będą wyłącznie do osób, które nie przekroczyły 30 roku życia i są zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne.

W ramach pilotażu przewiduje się wprowadzenie nowego modułowego instrumentu wsparcia zatrudnienia w pakiet którego wejdzie dofinansowanie poniesionych przez pracodawcę kosztów wynagrodzenia, bon szkoleniowy oraz dofinansowanie kosztów wyposażenia i wyposażenie stanowiska pracy. Powiatowy Urząd Pracy podczas realizacji pilotażu będzie brał również pod uwagę aktualne zapotrzebowanie na zawody i specjalności na lokalnym rynku pracy.

Przewiduje się wprowadzenie innowacyjnej metody pracy doradcy zawodowego z klientem przed podjęciem pracy jak i w trakcie jej świadczenia w czasie trwania dofinansowania, z wykorzystaniem w miarę możliwości środków komunikacji na odległość. Doradcy zawodowi opracują indywidualne plany działania, które będą obejmować okres przed oraz w trakcie realizowania modułowego instrumentu wsparcia zatrudnienia oraz odpowiedzialni będą za monitorowanie postępów w realizacji IPD po stronie bezrobotnego z wykorzystaniem przede wszystkim komunikacji na odległość. Zapewniony również zostanie kontakt na linii pracodawca – doradca zawodowy, w celu analizy postępów w nabywaniu doświadczenia oraz poziomu motywacji nowego pracownika. Planuje się również wprowadzenie elementów coachingu w momencie zaistnienia różnych problemów np. niskiej samooceny lub motywacji do pracy.

Modułowy instrument wsparcia zatrudnienia jak wyżej opisano zawiera w sobie połączenie trzech różnych instrumentów, których celem jest zaoferowanie młodemu człowiekowi dodatkowych możliwości uzyskania umiejętności (kształcenie ustawiczne), doświadczenia oraz szansy na podjęcie zatrudnienia, natomiast po stronie pracodawcy pozyskanie nowego pracownika wraz z dofinansowaniem zatrudnienia w trakcie nabywania przez niego doświadczenia zawodowego oraz dodatkowo dofinansowanie kosztów wyposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy. Całość natomiast będzie spięte ciągłą pracą doradców zawodowych oraz w razie potrzeby coacha.

Zakłada się że modułowy instrument wsparcia zatrudnienia trwać będzie 12 miesięcy, który będzie podzielony na dwa okresy 6 miesięczne.

1. W pierwszym okresie 6 miesięcy zakłada się realizację dofinansowania ponoszonych przez pracodawcę kosztów wynagrodzenia - w wysokości 2500 zł.
2. W 6 miesiącu zatrudnienia po dokonaniu analizy postępów w nabywaniu doświadczenia przez młodego pracownika oraz monitoringu realizacji IPD

wykonanego przez doradcę zawodowego na wniosek uczestnika pilotażu, przyznany może zostać bon szkoleniowy w wysokości do 5000 zł. Środki określone bonem mogą być przeznaczone wyłącznie na sfinansowanie podnoszenia kwalifikacji w formach pozaszkolnych – kursu/warsztatu szkoleniowego organizowanego przez instytucje szkoleniowe posiadające wpis do Rejestru Instytucji Szkoleniowych. Osoba korzystająca z bonu szkoleniowego będzie mogła w porozumieniu z doradcą zawodowym oraz pracodawcą wyszukać szkolenie i zdecydować, w której instytucji szkoleniowej i w jakim terminie się ono odbędzie. Możliwe jest skorzystanie z kilku szkoleń w ramach limitu środków określonych w bonie szkoleniowym. Bon nie upoważnia do otrzymania stypendium na czas szkolenia wybranego przez uczestnika. Szkolenia w ramach bonu należy ukończyć do końca okresu modułowego zatrudnienia. W sytuacji gdy koszt szkolenia jest wyższy niż wartość bonu szkoleniowego, urząd pracy będzie finansował koszt szkolenia do wysokości określonej w bonie, natomiast uczestnik pilotażu będzie zobowiązany do uregulowania pozostałej należności.

3. W drugim sześciomiesięcznym okresie realizacji modułowego instrumentu pracodawca w uzgodnieniu z urzędem pracy będzie miał do wyboru kontynuowanie dofinansowania wynagrodzenia lub wykorzystanie kwoty 15000 zł na doposażenie lub wyposażenie stanowiska pracy. Uzgodnienie powyższych warunków realizacji wsparcia nastąpi w szóstym miesiącu pierwszego okresu zatrudnienia. W przypadku wyboru formy doposażenia lub wyposażenia stanowiska pracy pracodawca będzie zobowiązany do dokonania stosownych zakupów oraz ich rozliczenia w terminie 2 miesięcy od otrzymania na ten cel środków.

Ze względu na możliwość realizacji pilotażu do dnia 31 grudnia 2022 r. oraz możliwości pojawienia się trudności w zrekrutowaniu odpowiedniej liczby kandydatów i pracodawców przewiduje się możliwość stosownego skrócenia realizacji instrumentu do 8 miesięcy.

Przewiduje się, że do programu pilotażowego przystąpi 20 osób bezrobotnych do 30 roku życia.

Oczekuje się również, że:

1. co najmniej 50% uczestników uzyska dodatkowe kwalifikacje zawodowe w trakcie trwania instrumentu,
2. co najmniej 70% uczestników ukończy instrument zgodnie z zaplanowaną ścieżką,

3. co najmniej 50% młodych otrzyma propozycję dalszego zatrudnienia od pracodawcy na co najmniej 3 miesiące po zakończeniu realizacji modułowego wsparcia zatrudnieniowego.

W celu realizacji opisywanego instrumentu Powiatowy Urząd Pracy podpisze z pracodawcami stosowne umowy określające zadania oraz obowiązki stron wraz z określeniem warunków zwrotu dofinansowań. Natomiast z bezrobotnym do 30 roku życia podpisane zostaną stosowne deklaracje uczestnictwa w pilotażu z określeniem zasad realizacji pomocy.

3. Planowane działania w ramach projektu

Założono, że z programu skorzysta 20 osób bezrobotnych do 30 roku życia. Pilotaż zrealizowany zostanie bez udziału zewnętrznych podmiotów z wykorzystaniem kadry oraz zasobów dostępnych. W tym celu zaplanowano następujące zadania do realizacji:

1. Promocja poprzez ogłoszenie realizacji pilotażu wraz z zasadami udziału – zadanie realizowane będzie przez koordynatora pilotażu.
2. Rekrutacja przez pośredników pracy i doradców zawodowych uczestników pilotażu z docelowej grupy, z uwzględnieniem wykształcenia, doświadczenia zawodowego, dotychczasowej pracy zawodowej, motywacji oraz chęci do zmiany swojej sytuacji życiowej. Przygotowanie listy rezerwowej kandydatów w przypadku wycofania się z pilotażu.
3. Podpisywanie deklaracji uczestnictwa w pilotażu przez bezrobotnych do 30 roku życia oraz opracowanie Indywidualnych Planów Działania – zadanie realizowane przez wyznaczonych pośredników pracy oraz doradców zawodowych.
4. Nabór wniosków od pracodawców na utworzenie stanowiska pracy w ramach modułowego wsparcia zatrudnienia – wyznaczeni pośrednicy pracy.
5. Kierowanie do pracodawców uczestników pilotażu – pośrednicy pracy oraz doradcy zawodowi.
6. Podpisywanie oraz rozliczanie umów z pracodawcami w celu utworzenia modułowego zatrudnienia – wyznaczeni pośrednicy pracy.
7. Przyznawanie oraz rozliczenie na wniosek uczestnika bonów szkoleniowych
8. Współpraca wyznaczonych doradców zawodowych z uczestnikami pilotażu oraz pracodawcami w trackie zatrudnienia zgodnie z założeniami pilotażu wraz z wypracowaniem odpowiednich kanałów komunikacyjnych.

9. Coaching – zadanie realizowane będzie przez wyznaczonego doradcę zawodowego w celu niwelowania negatywnych sytuacji i problemów na etapie zatrudnienia.

10. Monitoring oraz ewaluacja pilotażu – wyznaczony pracownik PUP.

11. Rozliczanie oraz przekazywanie środków finansowych zgodnie z budżetem – wyznaczeni pracownicy działu księgowości.

4. Harmonogram działań realizowanych w ramach projektu

ROK		2021				2022											
MIESIĄC		IX	X	XI	XII	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
DZIAŁANIA																	
1	Promocja oraz ogłoszenie realizacji pilotażu																
2	Rekrutacja uczestników do udziału w pilotażu oraz podpisywanie deklaracji uczestnictwa																
3	Doradztwo zawodowe wraz z opracowaniem indywidualnych planów działania																
4	Nabór wniosków pracodawców oraz podpisywanie umów																
5	Realizacja i rozliczanie modułowego wsparcia zatrudnieniowego																
6	Doradztwo zawodowe oraz coaching w trakcie zatrudnienia																
7	Realizacja bonów szkoleniowych w ramach modułowego wsparcia zatrudnieniowego																
8	Monitorowanie realizacji pilotażu																
9	Ewaluacja pilotażu																
10	Przygotowanie raportu z ewaluacji.																

5. Budżet projektu

Budżet projektu pilotażowego (w zł)									
Kategoria wydatku		2021			2022			Ogółem	
		liczba	wartość jednostkowa	łącznie	liczba	wartość jednostkowa	łącznie	liczba	wartość jednostkowa
Koszty ogółem				97 400,00			690 600,00		788 000,00
w tym	środki własne			2 000,00			2 000,00		4 000,00
	środki rezerwy			95 400,00			688 600,00		784 000,00
Szczegółowy budżet (w zł)									
Koszty promocji pilotażu		-	-	2 000,00	-	-	2 000,00	-	4 000,00
Koszty modułowego Instrumentu wsparcia zatrudnienia		-	-	75 000,00	-	-	625 000,00	20	700 000,00
w tym	Bon szkoleniowy	0	0	0,00	20	5 000,00	100 000,00	20	100 000,00
	Dofinansowanie wynagrodzenia/doposażenie stanowiska	-	-	75 000,00	-	-	525 000,00	20	600 000,00
Koszty dodatkowego wynagrodzenia personelu pilotażu*		-	-	20 400,00	-	-	63 600,00	-	84 000,00

* w celu realizacji projektu pilotażowego planuje się udział 11 pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Nowym Mieście Lubawskim.

6. Monitoring i ewaluacja projektu

Monitorowanie pilotażu będzie prowadzone cyklicznie w celu sprawdzenia tempa i kierunków przebiegu pilotażu oraz zweryfikowania postępów prowadzonych działań. Monitorowanie pilotażu pozwoli, w razie potrzeby, na bieżącą modyfikację harmonogramu oraz budżetu tak, aby było możliwe dostosowanie realizacji projektu do zmieniających się warunków, bądź do aktualnej sytuacji na rynku pracy.

Monitorowanie realizacji projektu pilotażowego skupiać się będzie w dwóch zasadniczych obszarach:

- monitorowaniu postępu realizacji prac, który będzie polegał na kontrolowaniu zakresu merytorycznego realizacji zaplanowanych działań i poszczególnych zadań wynikających z harmonogramu pilotażu;
- monitorowaniu wydatkowania środków finansowych w ramach pilotażu, który obejmować będzie zarządzanie środkami, przyznanymi na realizację projektu, zgodnie z budżetem pilotażu, wskaźnika efektywności zatrudnieniowej finansowanych działań.

Za realizację pilotażu odpowiedzialny będzie Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy. Powiatowy Urząd Pracy zobowiązany będzie do sporządzenia raportów obejmujących wszystkie zdarzenia. Raporty o uczestnikach projektu generowane będą w celu wykonania ewaluacji projektu. Planuje się również zebranie opinii spośród uczestników oraz pracodawców dotyczących realizowanego pilotażu.

Wyznaczony pracownik opracuje założenia do badania ewaluacyjnego, przygotuje narzędzia badawcze i przeprowadzi badanie wśród uczestników pilotażu oraz pracowników zaangażowanych w realizację pilotażu. W ramach badania wykorzystane będą dane generowane w formie raportów z poszczególnych stanowisk pracy.

Ocenie poddane zostaną między innymi wskaźniki dotyczące efektywności zatrudnieniowej testowanego instrumentu.

Efektem przeprowadzonych badań i analiz będzie raport z ewaluacji projektu, zawierający wnioski i rekomendacje, a także ocenę skutków wdrażanych narzędzi.

7. Wnioski i rekomendacje

Na podstawie ciągłego monitoringu oraz kontroli realizowanych zadań PUP w Nowym Mieście Lubawskim będzie miał możliwość szybkiego reagowania na nieprawidłowości i zagrożenia, które mogą pojawić się podczas realizacji

programu. W takich przypadkach zostaną podjęte odpowiednie działania w celu zapewnienia pozytywnej realizacji programu i osiągnięcia zakładanych efektów na wskazanym poziomie. Na wypadek zagrożeń związanych z wykonaniem zaplanowanych założeń oraz zadań urząd planuje: rozszerzenie akcji promocyjno-informacyjnej z wykorzystaniem dostępnych płatnych i darmowych kanałów promocji, przeprowadzeniem dodatkowej rekrutacji uczestników programu, wsparcie coacha. Każde z w/w działań zostanie poprzedzone analizą aktualnego stanu lokalnego rynku pracy.

Całość działań nadzoruje i koordynuje koordynator, który monitoruje postęp osiągania wskaźników oraz realizację założeń budżetowych.

Modułowy instrument wsparcia to w głównej mierze kompleksowe podejście do aktywizacji połączone z ciągłą pracą doradcy zawodowego zarówno przed i w trakcie realizacji instrumentu wsparcia. Zaproponowany model wsparcia skierowany został do grupy osób do 30 roku życia, który koncentruje się w szczególności na uzupełnieniu deficytów w zakresie doświadczenia zawodowego i deficytów edukacyjnych oraz na umożliwieniu podjęcia w niektórych przypadkach pierwszego zatrudnienia. Działanie w formie modułowej daje możliwości dostosowywania konkretnego instrumentu połączonego z wielu innych do aktualnych potrzeb danej grupy w zależności od jej specyfiki, niekoniecznie do osób młodych do 30 roku życia ale np. długotrwale bezrobotnych lub osób w wieku powyżej 50 roku życia. Sama istota łączenia różnych instrumentów zasługuje na rozważenie oraz ewentualne zaimplementowanie w rozwiązaniach systemowych.

Dokonana będzie w ramach ewaluacji ocena funkcjonalności i efektywności zaproponowanych nowych rozwiązań w zakresie modułowego wsparcia, w szczególności wypracowane zostaną zasady szczegółowe i rozwiązania konieczne dla systemowego wdrożenia tego rozwiązania na polskim rynku pracy.

DYREKTOR
Poprawność nieznana Powiatowego Urzędu Pracy
w Nowym Mieście Lubawskim
Dokument podpisany przez
Tomasz Rafalski PUP
Data: 2021.06.01 14:39:58 CEST

Tomasz Rafalski

Nowe Miasto Lubawskie, dnia 31.05.2021 r.