

UCHWAŁA NR 21/2018

Powiatowej Rady Rynku Pracy w Rybniku

z dnia 12 czerwca 2018 r.

w sprawie wprowadzenia zmian do programu specjalnego pn.: „Wielki powrót rodziców na rynek pracy”.

Na podstawie art. 22 ust. 7 pkt 2 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1065, ze zmianami),

Powiatowa Rada Rynku Pracy w Rybniku

uchwala, co następuje:

§ 1

1. Pozytywnie opiniuje wprowadzone zmiany do programu specjalnego pn.: „Wielki powrót rodziców na rynek pracy” skierowanego do osób wychowujących dziecko do 6 roku życia, realizowanego przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku w latach od 2016 do 2018 przedstawione na posiedzeniu Powiatowej Rady Rynku Pracy w dniu 12 czerwca 2018 r. Zmiany stanowią załącznik nr 1 do niniejszej uchwały.
2. Przyjmuje tekst jednolity programu specjalnego pn.: „Wielki powrót rodziców na rynek pracy” w brzmieniu załącznika nr 2 do niniejszej uchwały.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

ZA POWIATOWĄ RADĘ RYNKU PRACY



Przewodniczący Piotr Masłowski

Załącznik:

- zmiany wprowadzone do programu specjalnego pn.: „Wielki powrót rodziców na rynek pracy”,
- tekst jednolity programu specjalnego pn.: „Wielki powrót rodziców na rynek pracy”.

Załącznik nr 1 do Uchwały nr 21/2018

z dnia 12 czerwca 2018 r.

**Zmiany do programu specjalnego pn. "Wielki powrót rodziców na rynek pracy"
skierowanego do osób wychowujących dzieci do 6 r. ż.**

1. Zamiana prac interwencyjnych dla jednej osoby na staż.

Dział ds. pośrednictwa pracy oraz koordynator programu specjalnego udzielali informacji pracodawcom na temat możliwości skorzystania z prac interwencyjnych. Pracodawcy zamierzali jednak skorzystać z formy wsparcia zatrudnienia w postaci stażu.

2. Nie wypłacono bonusów dla pracodawców wobec braku spełnienia warunków ich wypłaty dotyczących zatrudnienia osób bezrobotnych na okres min. 6 m-cy.

3. Zmiany w budżecie:

- zmiana z ogólnej kwoty 55.072,05 zł na 38.222,71 zł;
- zmiana wysokości środków na SEWZ: z 8.544,60 zł na 4.044,60 zł;
- szczegółowe zmiany:
 - 1) refundacja kosztów opieki nad dzieckiem – zmiana z 16.663,74 zł na 6.046,95 zł;
 - 2) zwrot kosztów przejazdów do pracy – zmiana z 3.960,00 zł na 387,33 zł;
 - 3) bonus dla pracodawców – zmiana z 4.500 zł na 0,00 zł;
 - 4) staż – zmiana z 7.681,56 zł na 15.405,88;
 - 5) prace interwencyjne – zmiana z 5.884,20 zł na 0,00 zł.

4. Inne zmiany:

Zmiana koordynatora programu specjalnego:
Barbara Górecka – Specjalista ds. Programów.

Załącznik:

- 1) Budżet programu specjalnego.



| Lp. | Formy aktywizacji zawodowej | | Liczba osób | Kwota i źródło finansowania | | | Koszty na 1 | | 2016 | 2017 | 2018 | | |
|-------------------------|-----------------------------|---|-------------|-----------------------------|----------|------------|----------------------------|------------------------|------|-------------------|----------|----------|---|
| | Instrumenty | SEWZ | | Ogółem | Limit FP | Rezerwa FP | uczestnika (kol. 6/ kol.5) | Harmonogram realizacji | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | | |
| Usługi | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Poradnictwo zawodowe | | | 11 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | | IX - XII 2016 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Pośrednictwo pracy | | | 7 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | | IX 2016 - VI 2018 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Szkolenie | | | 8 | 6285,5 | 6285,5 | 0 | 785,69 | | X-XI 2016 | 6285,5 | 0 | 0 |
| 4 | Stypendium szkoleniowe | | | 8 | 4650,1 | 4650,1 | 0 | 581,26 | | X 2016 - XI 2016 | 4650,1 | 0 | 0 |
| 5 | Składki od stypendium | | | 8 | 1318,78 | 1318,78 | 0 | 164,85 | | X 2016 - XI 2016 | 1318,78 | 0 | 0 |
| 6 | | Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem (szkolenie) | | 6 | 1702,14 | 1702,14 | 0 | 283,69 | | X-XI 2016 | 1702,14 | 0 | 0 |
| 7 | | Zwrot kosztów przejazdu na szkolenie | | 1 | 83,57 | 83,57 | 0 | 83,57 | | X-XI 2016 | 83,57 | 0 | 0 |
| Instrumenty rynku pracy | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | | Staż (2 os. x 6 m-cy) | | 2 | 15405,88 | 15405,88 | 0 | 7702,94 | | I - XII 2017 | 0 | 15405,88 | 0 |
| 9 | | Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem (3 os.) | | 3 | 4344,81 | 4344,81 | 0 | 1448,27 | | I 2017 - VI 2018 | 0 | 4344,81 | 0 |
| 10 | | Zwrot kosztów przejazdu do pracy (1 os. x 6 m-cy) | | 1 | 387,33 | 387,33 | 0 | 387,33 | | I 2017 - VI 2018 | 0 | 387,33 | 0 |
| SEWZ | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | | Coaching (7 os. x 6 h x 73,80 zł) | | 7 | 3099,6 | 3099,6 | 0 | 442,80 | | XI 2016 | 3099,6 | 0 | 0 |
| 12 | | Stylistka (1 spotkanie x 4 h x 175 zł) | | 7 | 700 | 700 | 0 | 100,00 | | XI 2016 | 700 | 0 | 0 |
| 13 | | Usługa fryzjerska (7os. x 35 zł) | | 7 | 245 | 245 | 0 | 35,00 | | XI 2016 | 245 | 0 | 0 |
| | Ogółem | | | 7 | 38222,71 | 38222,71 | - | | | x | | | |
| | | Usługi i instrumenty rynku pracy | | | 34178,11 | 34178,11 | | 89,42% | | | 18084,69 | 20138,02 | 0 |
| | | SEWZ | | | 4044,60 | 4044,60 | | 10,58 % | | | | | |

Program specjalny skierowany do osób wychowujących dzieci do 6 r.ż.

I. Tytuł programu specjalnego: *Wielki powrót rodziców na rynek pracy.*

II. Cel programu specjalnego:

Celem programu specjalnego jest aktywizacja zawodowa 8 osób bezrobotnych, które mają ograniczone możliwości w podjęciu zatrudnienia z uwagi na wychowywanie dziecka do 6 r.ż. oraz promowanie wśród pracodawców elastycznych form zatrudnienia, umożliwiających opiekunom godzenie życia zawodowego i rodzinnego.

III. Charakterystyka i liczba uczestników programu specjalnego.

Program skierowany jest do 8 osób zarejestrowanych w PUP Rybnik, z przyznanym III profilem pomocy, opiekujących się dzieckiem do 6 r.ż. Osoby te nie podejmują pracy ze względu na brak zapewnionej opieki nad dzieckiem oraz potrzebę zapoznania się z aktualnymi wymaganiami rynku pracy, które uległy zmianom w czasie, gdy pozostawały bez zatrudnienia (*Diagnoza barier i potrzeb kandydatów/kandydatek do Programu specjalnego* kwiecień 2016).

Na dzień 28 kwietnia 2016 r. w Powiatowym Urzędzie Pracy w Rybniku jest zarejestrowanych 519 osób (w tym 298 kobiet), którym przydzielono III profil pomocy ze względu na sprawowanie opieki nad dzieckiem i/lub osobą zależną (dane: Syriusz, 28.04.2016 r. – liczba osób, które wskazały w kwestionariuszu profilowania (pyt. 13) brak dyspozycyjności ze względu na opiekę nad dzieckiem i/lub osobą zależną jako główną przyczynę trudności w znalezieniu zatrudnienia). Osoby te posiadają zróżnicowane wykształcenie. Największy poziom bezrobocia jest odnotowywany wśród osób z wykształceniem niższym niż zawodowe – 44% zgłaszających brak dyspozycyjności z ww. względów, następnie – z wykształceniem zasadniczym zawodowym – 36%, a najniższe bezrobocie występuje wśród osób z wyższym wykształceniem – 7,7% zgłaszających brak dyspozycyjności z ww. względów.

Osoby zainteresowane udziałem w programie specjalnym i chętne do badania potrzeb i barier zostały wskazane przez doradcynie klienta PUP Rybnik, które kierowały się przede wszystkim swoją wiedzą i doświadczeniem w pracy z bezrobotnymi. Wskazano 60 osób, które w opinii doradczyń będą chciały wziąć udział w indywidualnym badaniu (60 kobiet, w tym: 4 kobiety

z wyższym wykształceniem). Ostatecznie, po konsultacjach telefonicznych, wywiady zostały przeprowadzone wśród 35 kobiet, z przydzielonym III profilem pomocy i wychowujących dziecko do 6 r.ż. Przeprowadzono badanie potrzeb i barier, dzięki któremu osoby bezrobotne mogły omówić i zasygnalizować własne specjalne potrzeby związane z powrotem na rynek pracy. Podczas rozmów wskazano potrzeby: wsparcia psychologicznego: 20%; dofinansowania do opieki nad dzieckiem: 57%; działań motywujących (coaching – 54% lub spotkanie z motywatorem – 63%); wsparcia wizerunkowego: 77%.

W ww. grupie osób znajdują się 2 kobiety z wykształceniem wyższym, pozostałe panie posiadają wykształcenie zawodowe, średnie lub gimnazjalne i poniżej. Osoby te w większości posiadają doświadczenie zawodowe (80%) i są ukierunkowane w określonym zawodzie (branże m.in.: handel, krawiectwo, fryzjerstwo, gastronomia). Jedną z najliczniejszych grup wśród badanych osób tworzą panie, które posiadają doświadczenie w branży handlowej jako sprzedawca (30%), w tym też w sprzedaży internetowej lub telefonicznej. W związku z tym, rozwój zawodowy pań będzie bazował na posiadanych umiejętnościach z zakresu obsługi klientów w kontakcie bezpośrednim i pośrednim. Planuje się wesprzeć respondentki w poszerzeniu umiejętności i wiedzy w postaci szkoleń opartych o zastane zasoby. Szkolenia pozwolą zapoznać się z aktualnymi wymaganiami pracodawców i poznać sposoby wykorzystywania nowych technologii w sprzedaży pośredniej. Zapewnią uczestnikom/uczestniczkom lepszy start w podejmowaniu zatrudnienia.

Osoby, które wypadły z rynku pracy na okres dłuższy niż 1 rok kwalifikują się do osób długotrwale bezrobotnych, które borykają się z wieloma różnymi problemami. Jednak większość z ankietowanych jest wysoko zmotywowana do powrotu i realizowania zadań społecznych, tj. uczestniczenia w życiu społeczności. Poza potrzebami finansowymi najczęściej wskazywały chęć rozwoju zawodowego i osobistego jako główny czynnik motywujący do powrotu do pracy.

Z uwagi na brak dyspozycyjności, wskazywany w kwestionariuszu profilowania, będący główną barierą w podjęciu zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, kandydatki do programu specjalnego oczekują wsparcia w poszukiwaniu pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, bądź ofert pracy zdalnej (telepracy), którą mogłyby pogodzić z obowiązkami rodzinnymi. W zastępstwie pełnej dyspozycyjności oferują ze swojej strony: terminowość i odpowiedzialne traktowanie swojej pracy.

IV. Kryteria doboru uczestników programu specjalnego w odniesieniu do przeprowadzonej diagnozy sytuacji zawodowej oraz barier utrudniających podjęcie zatrudnienia lub utrzymanie miejsca pracy, z uwzględnieniem analizy potrzeb lokalnego rynku pracy.

Wśród 60 osób bezrobotnych, wskazanych przez doradców klienta przeprowadzono 35 indywidualnych wywiadów, pozwalających określić oczekiwania i bariery związane z powrotem na rynek pracy. Wywiady zostały przeprowadzone w dniach od 18 kwietnia 2016 r. do 2 maja 2016 r. Kandydatki do programu specjalnego określiły swoje potrzeby w zakresie szkoleń certyfikowanych, szkoleń miękkich oraz inne specjalne warunki, które muszą zostać spełnione, aby mogły podjąć zatrudnienie.

Spośród przebadanych osób zostało wyłonionych 8 uczestniczek/uczestników programu specjalnego, które/którzy obligatoryjnie muszą spełniać warunki:

- a) osoba zarejestrowana w PUP w Rybniku,
- b) przydzielony III profil pomocy,
- c) opieka nad dzieckiem do 6 r.ż.

Dodatkowe punkty będą przyznawane za te elementy, które przyczynią się do osiągnięcia efektywności zatrudnieniowej:

| KRYTERIA DOBORU UCZESTNIKÓW | |
|---|-------|
| wysoka motywacja do rozwoju zawodowego (chęć uczestniczenia w szkoleniach/kursach, spotkaniach coachingowych i z motywatorem) | 5 pkt |
| wykształcenie wyższe | 5 pkt |
| zbieżność branży preferowanej przez uczestnika /uczestniczkę i pracodawców na lokalnym rynku pracy | 5 pkt |
| gotowość do udziału w projekcie od września 2016 r. | 5 pkt |

Umiejętności i kwalifikacje osób, które poddały się badaniu potrzeb i barier wobec rynku pracy zostaną zestawione z oczekiwaniami pracodawców na lokalnym rynku pracy. Kryteria bezpośrednio będą się odnosić do aktualnego *Barometru zawodów* dla powiatu rybnickiego i miasta Rybnik oraz aktualnego w okresie rekrutacji zestawienia ofert pracy.

Wskazane kryteria zwiększają szanse powodzenia na rynku pracy, choć nie są ich gwarantem. Przykład odstąpienia od reguły „im wyższe wykształcenie, tym mniejsze bezrobocie” stanowi fakt, że wśród osób z wykształceniem średnim ogólnokształcącym występuje mniejsze

bezrobocie niż wśród osób z wykształceniem wyższym (dane: Sprawozdanie PUP Rybnik za I kwartał 2016 r. do MPiPS).

Wszystkie wymienione kryteria służą zaplanowaniu racjonalnych rozwiązań dla trudnej sytuacji jaką jest godzenie ról zawodowych i rodzinnych.

V. Działania przewidziane w programie specjalnym, łączące usługi lub instrumenty rynku pracy z elementami specyficznymi wspierającymi zatrudnienie (SEWZ) oraz harmonogramem ich realizacji:

Wyżej opisana sytuacja grupy docelowej wymaga włączenia do programu Specyficznych Elementów Wspierających Zatrudnienie, dzięki którym PUP Rybnik umożliwia pokonywanie barier w podjęciu zatrudnienia. Niniejszy program specjalny koncentruje się wokół problemu dyspozycyjności osób wychowujących dzieci do 6 r.ż. i wspomaga podjęcie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. W związku z tym zaplanowano takie elementy jak: coaching wspierający rozwój osobisty i rozwój zawodowy, w godzinach do indywidualnego ustalenia, spotkanie ze stylistką wspierające poczucie pewności siebie, zapoznające z obowiązującym dress codem oraz specjalny bonus dla pracodawców, którzy zdecydują się zatrudnić wskazane osoby w elastycznych formach zatrudnienia (tj. niepełnym wymiarze czasu pracy) do przeznaczenia na dowolny cel w ramach działalności firmy.

| Lp. | Formy aktywizacji zawodowej | | Liczba osób | Kwota i źródło finansowania | | | Koszt na 1 uczestnika (kol. 6/ kol.5) | | Harmonogram realizacji | 2016 | 2017 | 2018 |
|-------------------------|-----------------------------|---|-------------|-----------------------------|----------|------------|---------------------------------------|----------------------------|------------------------|----------|----------|------|
| | Instrumenty | SEWZ | | Ogółem | Limit FP | Rezerwa FP | Ogółem | uczestnika (kol. 6/ kol.5) | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | | | |
| Usługi | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Poradnictwo zawodowe | | | 11 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | | 0 | 0 | 0 |
| 2 | Pośrednictwo pracy | | | 7 | 0 | 0 | 0 | 0,00 | | 0 | 0 | 0 |
| 3 | Szkolenie | | | 8 | 6285,5 | 6285,5 | 0 | 785,69 | | 6285,5 | 0 | 0 |
| 4 | Stypendium szkoleniowe | | | 8 | 4650,1 | 4650,1 | 0 | 581,26 | | 4650,1 | 0 | 0 |
| 5 | Składki od stypendium | | | 8 | 1318,78 | 1318,78 | 0 | 164,85 | | 1318,78 | 0 | 0 |
| 6 | | Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem (szkolenie) | | 6 | 1702,14 | 1702,14 | 0 | 283,69 | | 1702,14 | 0 | 0 |
| 7 | | Zwrot kosztów przejazdu na szkolenie | | 1 | 83,57 | 83,57 | 0 | 83,57 | | 83,57 | 0 | 0 |
| Instrumenty rynku pracy | | | | | | | | | | | | |
| 8 | | Staż (2 os. x 6 m-cy) | | 2 | 15405,88 | 15405,88 | 0 | 7702,94 | | 0 | 15405,88 | 0 |
| 9 | | Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem (3 os.) | | 3 | 4344,81 | 4344,81 | 0 | 1448,27 | | 0 | 4344,81 | 0 |
| 10 | | Zwrot kosztów przejazdu do pracy (1 os. x 6 m-cy) | | 1 | 387,33 | 387,33 | 0 | 387,33 | | 0 | 387,33 | 0 |
| SEWZ | | | | | | | | | | | | |
| 11 | | Coaching (7 os. x 6 h x 73,80 zł) | | 7 | 3099,6 | 3099,6 | 0 | 442,80 | | 3099,6 | 0 | 0 |
| 12 | | Styliska (1 spotkanie x 4h x 175 zł) | | 7 | 700 | 700 | 0 | 100,00 | | 700 | 0 | 0 |
| 13 | | Usługa fryzjerska (7os. x 35 zł) | | 7 | 245 | 245 | 0 | 35,00 | | 245 | 0 | 0 |
| | Ogółem | | | 7 | 38222,71 | 38222,71 | - | | x | | | |
| | | Usługi i instrumenty rynku pracy | | | 34178,11 | 89,42% | | | | 18084,69 | 20138,02 | 0 |
| | | | | | 4044,60 | 10,58% | | | | | | |

Program przewiduje:

Zadanie 1. Usługi rynku pracy

- a) Każda uczestniczka/uczestnik programu zostanie objęta/-y indywidualnym poradnictwem zawodowym (minimum 3 wizyty), umożliwiającym określenie kierunku rozwoju zawodowego i określenie odpowiednich szkoleń odpowiadających na potrzeby danej osoby, które będą skorelowane z potrzebami lokalnego rynku pracy. W trakcie Indywidualnej Porady Zawodowej (IPZ) zostanie założona Karta usług doradczych, w której zostaną wskazane: problemy zawodowe, poziom i kierunek wykształcenia, kompetencje zawodowe i predyspozycje, zainteresowania, uwarunkowania zdrowotne i społeczno-ekonomiczne. Doradca klienta wskaże sposoby rozwiązania problemu zawodowego i zaleci dalsze postępowanie. W trakcie IPZ zostanie określone, jakie szkolenia wspomogą daną osobę w poszukiwaniu zatrudnienia. W przypadku braku wykształcenia kierunkowego i doświadczenia zawodowego – doradca klienta zbada predyspozycje zawodowe i pomoże określić ścieżkę rozwoju zawodowego. Efektem poradnictwa zawodowego będzie Indywidualna Porada Zawodowa, która wspomaga proces aktywizacji osób bezrobotnych oraz podejmowania decyzji.
- b) Pośrednictwo pracy będzie usługą dostępną dla każdej/każdego uczestniczki/uczestnika na każdym etapie programu, szczególnie – po określeniu predyspozycji i uzyskaniu kwalifikacji po szkoleniu.
- c) Usługa szkoleniowa będzie dostępna dla wszystkich uczestników/uczestniczek programu w formie szkoleń grupowych. W drodze Indywidualnej Porady Zawodowej z doradcą klienta zostanie ustalone, które szkolenia podniosą kwalifikacje zawodowe osoby bezrobotnej i jednocześnie zwiększą szansę zatrudnienia oraz wspomogą poruszanie się po lokalnym rynku pracy. Już na etapie przeprowadzenia diagnozy okazało się, że 30% ankietowanych osób posiada doświadczenie w handlu, w tym 3 osoby w sprzedaży teleinformatycznej. Aż 34% ww. osób zadeklarowało chęć udziału w szkoleniach związanych z handlem, e-marketingiem i obsługą klienta. Warto zatem rozpocząć planowanie szkoleń od określenia indywidualnych zasobów posiadanych przez osoby uczestniczące w programie i stworzyć ofertę szkoleniową wykorzystującą posiadane doświadczenie zawodowe. W odniesieniu do najbardziej popularnego w badanej grupie zawodu, jakim jest zawód sprzedawcy zakłada się, że szkolenia będą uzupełniały posiadaną wiedzę i umiejętności o atrakcyjne dla rynku pracy dobre praktyki tj. umiejętności cyfrowe oraz marketingowe w sprzedaży bezpośredniej i pośredniej. Osoby uczestniczące w szkoleniach będą otrzymywały stypendium szkoleniowe w wysokości ustalonej w *Obowiązujących stawkach, kwotach i wskaźnikach* przez okres trwania szkolenia,

proporcjonalnie do liczby godzin szkoleniowych. Kurs przewiduje się przeprowadzić w wymiarze 100h, maksymalnie 25h tygodniowo, co ma znaczenie dla osób wychowujących dzieci do 6 r.ż. i brak dyspozycyjności w pełnym wymiarze godzin pracy.

Zadanie 2. Instrumenty rynku pracy

- a) Refundacja kosztów opieki nad dzieckiem do 7 r.ż – osoby, które otrzymają skierowanie na szkolenie, staż lub do pracy na minimum ½ etatu mogą ubiegać się o refundację kosztów opieki nad dzieckiem (w formie przedszkola/niani/klubu dziecięcego na podstawie udokumentowanych kosztów opieki np. faktura, rachunek). Refundacja kosztów jest możliwa do 50% ustalonego zasiłku dla bezrobotnych przez okres do 6 m-cy. Warunkiem otrzymania refundacji jest skierowanie na staż lub szkolenie (udokumentowane odbywanie szkolenia) oraz podjęcie zatrudnienia przez uczestniczkę programu samodzielnie lub w wyniku skierowania do pracy.
- b) Staż – staż przewidziano dla dwóch uczestniczek programu na okres 6 miesięcy, dalsze zatrudnienie przewidziano również na okres 6 miesięcy. Na czas stażu zapewniono refundację kosztów opieki nad dzieckiem i kosztów przejazdów na staż, dzięki czemu uczestniczki będą w stanie pogodzić pracę i opiekę nad dzieckiem. Po zakończeniu stażu możliwe będzie podjęcie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.
- c) Zwrot kosztów dojazdu na szkolenia, staż lub do pracy – o refundację kosztów dojazdu będą mogły się ubiegać osoby bezrobotne, które udokumentują opłacenie przejazdów na staż, szkolenie finansowane z PUP Rybnik lub do pracy, do której zostały skierowane przez PUP Rybnik w kwocie nie większej niż 110 zł¹. Z uwagi na charakter programu specjalnego dopuszcza się refundację kosztów przejazdu w obrębie miejscowości, w której dana osoba zamieszkuje i szkoli się/odbywa staż/pracuje.

Zadanie 3. Specyficzne Elementy Wspierające Zatrudnienie (SEWZ):

- a) Coaching – wsparcie uczestników/uczestniczek poprzez indywidualne sesje ukierunkowane na tworzenie sytuacji edukacyjnej, w której nabywa się nowe umiejętności komunikacyjne. Spotkania coachingowe mają na celu podnoszenie i utrzymywanie poziomu motywacji do podejmowania aktywności zawodowej, wspierają procesy decyzyjne i pomagają rozpoznać i zaplanować etapy rozwoju zawodowego. Coach bazuje na wiedzy i doświadczeniu

¹ Według Zarządzenia nr 63/2016 Dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy w Rybniku z dnia 30 marca 2016 r.

rozmówcy/rozmówczynie i wspiera odkrywanie własnych umiejętności i talentów. Spotkania coachingowe prowadzą do świadomego wprowadzania zmian i podnoszenia poczucia własnej wartości na rynku pracy. Osoby bezrobotne uczestniczące w programie będą miały możliwość skorzystania z 6 h indywidualnych sesji coachingowych.

- b) Wsparcie wizerunkowe – to spotkanie z profesjonalną stylistką, która będzie udzielała konsultacji dotyczących dress-codu pracowniczego. W ramach spotkania grupowego zostaną omówione elementy autoprezentacji związane z ubraniem, makijażem i ogólnie pojętej mowy ciała. Wsparcie wizerunkowe to przede wszystkim budowanie pewności siebie w sytuacjach stresogennych i integracja uczestniczek/uczestników mierzących się z podobnymi problemami.
- c) Usługa fryzjerska – to wsparcie ściśle powiązane ze wsparciem wizerunkowym, umożliwiającym osobom uczestniczącym w programie dokonanie metamorfozy, odkrycie atutów i zaczerpnięcie porad fachowca.

Uzasadnienie potrzeby zastosowania działań łączących usługi lub instrumenty rynku pracy z elementami specyficznymi wspierającymi zatrudnienie (SEWZ) i przewidywanych skutków dla zatrudnienia lub utrzymania miejsc pracy:

Wprowadzenie do programu Specyficznych Elementów Wspierających Zatrudnienie (SEWZ) jest konieczne ze względu na wyjątkowe oddalenie osób bezrobotnych od rynku pracy. SEWZ mają na celu obniżenie poziomu stresu uczestników/uczestniczek związanego z powrotem na rynek pracy po długiej przerwie spowodowanej wychowywaniem dzieci oraz zachęcenie pracodawców do wprowadzenia w swoich firmach elastycznych form zatrudnienia, dzięki którym pozyskają wartościowych pracowników, którzy w dłuższej perspektywie planują podjęcie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Specyficzne Elementy Wspierania Zatrudnienia tworzą pomost pomiędzy osobami bezrobotnymi a pracodawcami i zapewniają obopólne korzyści.

Coaching i wsparcie wizerunkowe stanowią nieodłączną część przygotowania do wykonywania pracy zarobkowej. Łączą się bezpośrednio z usługą poradnictwa zawodowego i stwarzają mocne podwaliny pod nowy start na rynku pracy.

Bonus dla pracodawców jest z kolei formą zachęcenia pracodawców do wdrażania elastycznych form zatrudnienia. Obniża poziom wątpliwości związanych z problematyczną dyspozycyjnością osób zatrudnionych na ½ etatu oraz pozwala dostosować nowe stanowisko pracy.

VI. Informacja o podmiotach współpracujących przy realizacji programu specjalnego: (Wykaz podmiotów współpracujących oraz określenie ich zadań. Wykaz podmiotów

współpracujących przy realizacji programu specjalnego przedstawiony w niniejszym punkcie musi znajdować odzwierciedlenie w dołączonych do programu porozumieniach).

Brak

VII. Okres realizacji programu specjalnego: 1.09.2016 r.-30.06.2018 r.

VIII. Budżet programu specjalnego:

a. **ogólna kwota programu specjalnego** 38.222,71 zł

w tym:

- 1) środki Funduszu Pracy przyznane w ramach algorytmu (limit 10%) 38.222,71 zł
- 2) środki rezerwy Funduszu Pracy (kwota wnioskowana): -
- 3) inne środki: -

b. **środki na SEWZ** 4.044,60 zł

w tym:

- 1) kwota SEWZ w przeliczeniu na 1 uczestnika 505,57 zł/os
- 2) udział kwoty środków na SEWZ do ogólnej kwoty programu 10,58%

IX. Wnioskowana kwota środków rezerwy FP: -

X. Efektywność realizowanych działań

| Efektywność | Wskaźnik efektywności | |
|--|--------------------------|----------------------------------|
| | kosztowa (w zł/osobę) | zatrudnieniowa (w procentach) |
| 1. Wartość wskaźnika efektywności programów specjalnych zakończonych w 2014 r. finansowanych ze środków rezerwy* | 0 | 0 |
| 2. Wskaźnik efektywności przewidziany do uzyskania w ramach niniejszego wniosku** | 9.555,68 zł | 50% |

*należy podać wartości wskaźnika efektywności zatrudnieniowej i kosztowej programów specjalnych uzyskane przez urząd w roku 2014 wg sprawozdania przekazanego do WUP.

** Efektywność kosztowa - iloraz kwoty środków FP przeznaczonych na realizację programu oraz liczby uczestników programu, którzy po zakończeniu udziału w programach uzyskają w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub podejmą działalność gospodarczą,

Efektywność zatrudnieniowa - iloraz liczby uczestników programu, którzy po zakończeniu udziału w programach uzyskają w okresie do 3 miesięcy zatrudnienie, inną pracę zarobkową lub podejmą działalność gospodarczą oraz liczby uczestników programu, którzy zakończą udział w programie finansowanym ze środków Funduszu Pracy z udziałem rezerwy,

Przyjmuje się, że osoba podjęła pracę, jeśli w okresie do 3 miesięcy od czasu zakończenia udziału w danej formie wsparcia nie wróciła do ewidencji lub jeśli w okresie do 3 miesięcy od czasu

zakończenia udziału w danej formie wsparcia została wyłączona z ewidencji z powodu podjęcia pracy. Gdy w ramach programu zastosowano formę aktywizacji, dla której określono w ustawie obowiązkowy okres zatrudnienia, jako zakończenie udziału w tej formie należy traktować datę zakończenia obowiązkowego okresu zatrudnienia.

Jako podjęcie pracy należy rozumieć podjęcie zatrudnienia (zgodnie z art. 2 ust 1 pkt. 43 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), innej pracy zarobkowej (art. 2 ust 1 pkt. 11 ustawy) oraz prowadzenie działalności gospodarczej na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców KRS lub CEIDG.

XI. Opis prowadzenia kontroli programu specjalnego i zakres monitorowania jego realizacji.

Należy opisać sposób prowadzenia kontroli programu specjalnego – czy będzie on okresowy, czy np. zadaniowy (tj. po osiągnięciu kluczowych punktów realizacji programu specjalnego) oraz zakres monitorowania:

Monitoring programu będzie prowadzony na bieżąco poprzez sprawdzanie dokumentacji merytorycznej programu, stały kontakt z pracownikami Urzędu odpowiedzialnymi za przeprowadzenie poszczególnych zadań, w tym: poradnictwa zawodowego, pośrednictwa pracy, instrumentów rynku pracy i szkoleń.

Za kontrolowanie stanu osiąganych wskaźników będzie odpowiedzialny specjalista ds. programów.

XII. Propozycje działań w przypadku wystąpienia zagrożeń realizacji programu specjalnego:

Zagrożenia, które mogą wystąpić w trakcie realizacji programu i sposoby interwencji:

| Zagrożenia | Interwencja |
|---|--|
| Przerwany udział w programie | Specjalista ds. programów tworzy listę rankingową osób zainteresowanych udziałem w programie, promuje wydarzenie na stronie internetowej pup-rybnik.pl , tak aby zainteresowanie programem było na tyle duże, aby osoby same zgłaszały się na listę rezerwową. Działaniem profilaktycznym jest prowadzenie rekrutacji w taki sposób, aby dotrzeć do osób najbardziej zmotywowanych do powrotu na rynek pracy. |
| Małe zainteresowanie pracodawców zatrudnianiem na ½ etatu | Promowanie wśród pracodawców sposobów wsparcia pracodawców, zapraszanie pracodawców na spotkania, podczas których będą wykorzystywane narzędzia telekonferencji. Pośrednicy pracy wzmogą indywidualne kontakty |

| | |
|-------------------------------|---|
| | bezpośrednie i telefoniczne z pracodawcami. |
| Brak odpowiednich ofert stażu | Promowanie wśród pracodawców wsparcia w formie stażu. Pośrednicy pracy wzmogą indywidualne kontakty bezpośrednie i telefoniczne z pracodawcami. |

15.05.2018r.
 data, podpis i pieczęć
 DYREKTOR
 Powiatowego Urzędu Pracy
 w Rybniku
 mgr Anna Michalczyk

XIII. Imię, nazwisko, stanowisko i nr telefonu osoby, która sporządziła i koordynuje program specjalny:

Barbara Górecka – Specjalista ds. programów, tel. 32 42 26 095 wew. 231.