

Podsumowanie projektu pilotażowego „Nowoczesna Kobieta - Kierunek Praca”

Autor: Krzysztof Adamski Data publikacji: 01.03.2024

Projekt pilotażowy pod nazwą: „Nowoczesna kobieta – Kierunek praca” realizowany przez Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim w okresie 01.02.2022 r. – 31.12.2023 r.

Celem głównym projektu pilotażowego była aktywizacja zawodowa bezrobotnych kobiet zamieszkujących na terenie powiatu sokołowskiego, w szczególności na terenach gmin zmarginalizowanych tj. Bielany, Ceranów, Jabłonna Lacka, Kosów Lacki, Repki, Sabnie, Sterdyń.

Cele szczegółowe: 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 projektu - Powiat sokołowski. Realizator - Powiatowy Urząd Pracy w Sokołowie Podlaskim.

Termin realizacji projektu pilotażowego obejmował okres: 01.01.2022 – 31.12.2023.

Założenia projektu:

1. aktywizacja 10 bezrobotnych kobiet z powiatu sokołowskiego, które będą chciały wejść na rynek pracy i realizować się zawodowo poprzez podjęcie samozatrudnienia lub zatrudnienia. Zakładany rezultat - powrót na rynek pracy 80 % osób objętych projektem.
2. spotkania motywacyjne z doradcą zawodowym, mające na celu wzmocnienie chęci aktywności zawodowej oraz zapobiegania stagnacji i trwałemu oddaleniu od rynku pracy.
3. zapewnienie opieki nad dziećmi dla kobiet powracających na rynek pracy, poprzez przyznanie bonu na opiekę w celu pokrycia kosztów opieki nad dzieckiem.
4. przyznanie bonu komunikacyjnego na pokrycie kosztów dojazdu komunikacją publiczną lub własnym środkiem transportu.
5. wsparcie pracodawców wyrażających chęć zatrudniania bezrobotnych kobiet poprzez dofinansowanie zatrudnienia. Dodatkowe wsparcie dla pracodawców to przyznanie premii utrwalającej dalsze zatrudnienie oraz premii dla mentora opiekującego się nowozatrudnioną osobą.
6. przyznanie środków na podjęcie działalności gospodarczej oraz wsparcie finansowe w postaci bonu pomostowego, jak również pokrycie kosztów usługi księgowej.

W ramach pilotażu **przyznana kwota wyniosła 334 160,00 zł, a kwota wydatkowana wyniosła 307 116,39 zł.**

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 uaktywniającej, 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 zakłada dalsze zatrudnienie lub prowadzenie działalności po zakończeniu udziału w projekcie. Sprawdzając trwałość pozostawiania na rynku przez uczestniczki projektu poza jego trwaniem stwierdzono, że na dzień zakończenia projektu (31.12.2023) 9 kobiet pracuje nadal, w tym 4 prowadzą własną działalność gospodarczą, a 1 kobieta przebywa na urlopie macierzyńskim.

Nowe formy pomocy przetestowane w projekcie pilotażowym.

„Umowa uaktywniająca” polegała na refundacji pracodawcy lub przedsiębiorcy przez okres do 6 miesięcy część kosztów poniesionych na wynagrodzenia, nagrody oraz składki na ubezpieczenia społeczne za skierowanych bezrobotnych. Pracodawca zobowiązany był do utrzymania w zatrudnieniu skierowanego bezrobotnego w pełnym wymiarze czasu pracy przez okres objęty refundacją wynagrodzeń i składek na ubezpieczenia społeczne oraz przez okres 3 miesięcy po zakończeniu tej refundacji. Elementami umowy uaktywniającej była:

- **premia dla mentora/pracownika** wyznaczonego przez pracodawcę do opieki nad nowozatrudnioną osobą przez okres pierwszych 3 miesięcy;
- **premia dla pracodawcy** za utrwalenie zatrudnienia po wymaganym okresie tj. 9 miesięcy, za każdy następny miesiąc, maksymalnie przez 3 miesiące.

Wprowadzenie mentora zostało pozytywnie odebrane przez uczestników projektu. Dzięki temu łatwiejsze było wprowadzenie nowego pracownika w panujące schematy działania firmy, w jej standardy, bezpośrednio w miejscu pracy. Pracodawca zyskiwał pracownika dostosowanego do swoich potrzeb. Nowy pracownik czuł wsparcie ze strony doświadczonego pracownika, zapewniło to również bezpieczeństwo i szybszą integrację z innymi pracownikami. Gratyfikacja pieniężna dla mentora stanowiła pozytywny bodziec dla osoby opiekującej się nowym pracownikiem.

Premia utrwalająca zatrudnienie była pozytywnie oceniona przez pracodawców. Dawała większą pewność, że pracodawca zdecyduje się na dalsze zatrudnienie. Mając na uwadze, że projekt był skierowany do uczestniczek z dłuższą przerwą zawodową założyliśmy, że będą mogły mieć większą trudność z przystosowaniem się do pracy i przekonaniem pracodawców do siebie, że są wartościowymi pracownikami. Premia pozwalała na pokrycie prawie połowy kosztów zatrudnienia w okresie do 3 miesięcy. Część pracodawców chciałaby aby była dłuższa, ale nie dawałoby to gwarancji, że i po zakończonym dłuższym okresie udzielania premii uczestniczka byłaby zatrudniona. W związku z tym dłuższy okres w naszej ocenie nie byłby wskazany. Niewłaściwym jest powiązanie długości zatrudnienia od uzyskiwania premii.

W ramach zawartej umowy uaktywniającej skierowana bezrobotna miała prawo do: bonu na opiekę przez okres 12 miesięcy zatrudnienia i bonu komunikacyjnego przez okres pierwszych 6 miesięcy zatrudnienia.

Bon opiekuńczy – był pozytywnie odebrany przez uczestniczki, jako dodatkowy element wsparcia w ramach umowy uaktywniającej. Uczestniczki miały możliwość wyboru formy opieki dla swoich dzieci. Pozwoliło to klientkom na podjęcie decyzji o powrocie na rynek pracy. Ponieważ wsparcie było udzielone od pierwszego miesiąca to dawało bezpieczeństwo finansowe, a klientki mogły skupić się na pozyskiwaniu i odświeżaniu umiejętności zawodowych. Pozyskanie tych środków było uproszczone w swojej procedurze, co również wpływało na pozytywną opinię, o tym elemencie wsparcia. Pomysł na taką formę pomocy podyktowany był rzeczywistymi warunkami i możliwościami przyjęcia dziecka do placówki opiekuńczej. W powiecie sokołowskim istnieje deficyt usług opiekuńczych w postaci niewystarczającego dostępu do miejsc opieki na dzieckiem. Placówki opiekuńcze są obłożone dużą ilością dzieci, jest duża liczba chętnych, a w niektórych miejscowościach nie ma punktów opiekuńczych. Natomiast bon opiekuńczy pozwolił na opłatę za pobyt dziecka w placówce opiekuńczej bądź skorzystanie z pomocy osoby prywatnej.

Bon komunikacyjny był odpowiedzią na trudności z dojazdem i słabo skomunikowane peryferia powiatu. Pozwalał na zmniejszenie skutków wykluczenia komunikacyjnego. Pozostawiał uczestniczkom swobodę decydowania, w jaki sposób dojadą do miejsca pracy (czy komunikacją publiczną czy własnym środkiem transportu).

Dodatkowe elementy wspierające rozpoczęcie działalności gospodarczej pomogły w szybszej decyzji o

podjęciu własnej działalności gospodarczej.. Wpływały na poczucie bezpieczeństwa z powodu zabezpieczenia finansowego w pierwszych miesiącach prowadzenia firmy (**bon pomostowy**). To rozwiązanie sprawdziło się i zostało pozytywnie ocenione przez wszystkie uczestniczki. Zatem rekomendujemy przyznawanie bonu pomostowego dla osób, które chcą rozpocząć własną działalność gospodarczą.

Pokrycie kosztów usługi księgowej polegało na wyłonieniu biura księgowego, które obsługiwało uczestników projektu. Okazało się, że pomoc księgowa, jako usługa, która była finansowana dodatkowo, została pozytywnie zaopiniowana. Jednak w ocenie uczestniczek bardziej adekwatne byłoby, gdyby to one decydowały o wyborze biura księgowego i na nich spoczywała odpowiedzialność za wybór biura księgowego, z którym chcą współpracować.

Podsumowanie

Reasumując realizacja projektu pilotażowego przebiegła bez większych trudności. W ramach pilotażu staraliśmy się aby działania były elastyczne dopasowane do uczestniczek jak najmniej obciążone tzw. biurokracją. Zaproponowane działania spotkały się z aprobatą uczestników i pomogły im w szybszym podjęciu decyzji o powrocie na rynek pracy. Celnie trafiły w potrzeby uczestniczek. Elastyczne podejście w realizacji poszczególnych zadań zaproponowanych w projekcie spowodowało pozytywne nastawienie uczestniczek, możliwość współdecydowania o zastosowanym środku pomocy i jego rodzaju, co pozytywnie wpłynęło na poczucie własnej sprawczości. Zaproponowane w projekcie pilotażowym rozwiązania, w naszej opinii ułatwiłyby kobietom połączenie roli pracownika i rodzica, a pracodawców przekonało do tego, że można łączyć opiekę nad dzieckiem z pracą. Rozwiązania te mogłyby służyć jako skuteczne narzędzia we wspieraniu kobiet na rynku pracy. Projekt został zrealizowany zgodnie z przyjętymi założeniami a cele projektu zostały osiągnięte.