

Regulamin udzielania form wsparcia w Projekcie Pracuje(my)! edycja II



Spis treści

Regulamin udzielania form wsparcia w Projekcie Pracuje(my)! edycja II	1
Informacje o projekcie	3
Postanowienia ogólne	3
Zaangażowanie Beneficjenta ostatecznego.....	3
Pośrednictwo pracy	4
Wsparcie osoby z niepełnosprawnością po zatrudnieniu § 6.....	5
Postanowienia końcowe	6
Lista załączników.....	6

Informacje o projekcie

§ 1

1. Projekt jest realizowany przez Stowarzyszenie „Niepełnosprawni dla Środowiska EKON”, którego siedziba mieści się w Warszawie, Plac Jana Henryka Dąbrowskiego 5.
2. Projekt finansowany jest ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Kierunek Pomocy 1, Wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy. Typ projektu: Wejście osób niepełnosprawnych na rynek pracy poprzez wykorzystanie metody zatrudnienia wspomaganego. Zadanie 6, Organizowanie i prowadzenie zintegrowanych działań na rzecz włączenia osób niepełnosprawnych na rynek pracy, w szczególności przez a) doradztwo zawodowe b) przygotowanie i wdrożenie indywidualnego planu drogi życiowej i zawodowej c) prowadzenie specjalistycznego poradnictwa zawodowego i pośrednictwa pracy, mających na celu przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy i utrzymania w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych.
3. Projekt realizowany jest w okresie od 2024-01-01 do 2027-03-31.
4. Celem niniejszego Regulaminu jest określenie zasad, warunków i zakresu wsparcia udzielanego w ramach Projektu.

Postanowienia ogólne

§ 2

1. Użyte w Regulaminie sformułowania oznaczają:
 - a) „Projekt” – projekt pn. Pracuje(my)! edycja II finansowany jest ze środków Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych.
 - b) „Beneficjent Ostateczny” (BO) uczestnik/uczestniczka projektu, spełniający/spełniająca warunki uczestnictwa zawarte w §3 regulaminu rekrutacji uczestników/uczestniczek i uczestnictwa w projekcie pn. Pracuje(my)!
 - c) „Osoba z niepełnosprawnością (ON)” – w rozum. Ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych z dnia 27 sierpnia 1997r., legitymująca się umiarkowanym lub znacznym stopniem niepełnosprawności lub orzeczeniem równoważnym, jak orzeczenie wydane dla celów rentowych.
 - d) „IPD – Indywidualny Plan Działania” – tworzenie profilu zawodowego opracowywany dla każdej osoby z niepełnosprawnością, biorącej udział w projekcie w drodze konsultacji i spotkań z trenerem pracy.
 - e) Trener pracy – pracownik projektu udzielający wsparcia uczestnikom projektu na każdym etapie jego realizacji.
 - f) „Pośrednictwo pracy” – forma wsparcia mająca na celu przedstawianie pracodawcom pozytywnego wizerunku pracownika z niepełnosprawnością oraz wskazanie korzyści płynących z zatrudnienia niepełnosprawnego pracownika.

Zaangażowanie Beneficjenta ostatecznego

§ 3

1. Ta forma wsparcia obejmuje szeroki wachlarz działań prowadzących do podjęcia przez Beneficjenta samodzielnej decyzji opartej na uzyskanej wiedzy czy chce skorzystać z zatrudnienia wspomaganego podczas poszukiwania pracy oraz z oferty Projektu. Przewidziane są 4h wsparcia dla każdego uczestnika. Łączna liczba godzin wsparcia zaplanowanego dla 750 osób to 3000 godzin.
2. Działania w ramach zaangażowania BO obejmują:

- a) Rekrutację do w programie zatrudnienia wspomaganego.
 - b) Prezentację programu zatrudnienia wspomaganego – przedstawienie oferty.
 - c) Gromadzenie wstępnych informacji o kandydacie, w tym m.in. informacji n/t kwalifikacji formalnych, doświadczenia zawodowego, poziomu kompetencji społecznych, stanu zdrowia i możliwości fizycznych; rozpoznanie motywacji klienta, gotowości do dokonywania zmian w życiu, planów na przyszłość.
 - d) Wypracowanie i zawarcie kontraktu – ustalenie zasad współpracy w zakresie procesu aktywizacji.
3. Wsparcie udokumentowane jest sporządzeniem Indywidualnej Karty Wsparcia podpisanej przez osobę udzielającą wsparcia oraz BO.

Diagnoza preferencji i predyspozycji zawodowych. Utworzenie Indywidualnego Planu Działania IPD

§ 4

1. Ta forma wsparcia ma na celu zebranie informacji nt. funkcjonowania Beneficjenta Ostatecznego od niego samego lub rodziny oraz zaplanowanie indywidualnej ścieżki zawodowej i sformułowanie Indywidualnego Planu Działania. Przewidzianych jest 16h wsparcia dla każdego uczestnika. Łączna liczba godzin wsparcia zaplanowanego dla 750 osób to 12000 godzin.
2. Wyżej wymieniona forma wsparcia obejmuje 2 kategorie działań:
 - a) Ocenę predyspozycji i kompetencji społeczno-zawodowych ON. Celem badania jest określenie ogólnych kompetencji miękkich w tym komunikacyjnych, cech osobowości i ogólnych zdolności uczenia się i nabywania umiejętności ON.
 - b) Wywiad z Trenerem pracy obejmujący:
 - dokonanie analizy posiadanych kwalifikacji zawodowych (wykształcenie, zawód, certyfikaty, szkolenia, uprawnienia).
 - zbadanie przebiegu dotychczasowego doświadczenia zawodowego.
 - ustalenie problemu zawodowego.
 - przeanalizowanie aktualnej sytuacji ON (samoocenę zdolności do wykonywania pracy zawodowej, plany zawodowe oraz dotyczące dalszego kształcenia),
 - zbadanie predyspozycji zawodowych ON, skłonności do pełnienia określonych ról w grupie, posiadanego poziomu umiejętności miękkich, predyspozycji do samozatrudnienia
 - zaplanowanie wspólnie z ON ścieżki rozwoju zawodowego, która obejmuje działania niezbędne do realizacji aby ON mogła z pełnym powodzeniem powrócić na rynek pracy. Taki plan zawiera: określenie konieczności (bądź braku potrzeby) przekwalifikowania/ podniesienia kwalifikacji/ nabycia uprawnień zawodowych, określa kierunek takiego szkolenia, definiuje rodzaj wsparcia potrzebnego przy wejściu na rynek pracy (np. wsparcie trenera pracy.)
3. Wsparcie udokumentowane jest sporządzeniem Indywidualnej Karty Wsparcia podpisanej przez osobę udzielającą wsparcia oraz BO oraz Indywidualnego Planu Działania.

Pośrednictwo pracy

§ 5

1. Celem tej formy wsparcia jest płynny przebieg działań mający na celu prawidłową realizację zatrudnienia Beneficjenta. Przewidzianych jest 20h wsparcia dla każdego uczestnika. Łączna liczba godzin wsparcia zaplanowanego dla 750 osób to 15000 godzin.

2. Ta forma wsparcia obejmuje następujące grupy działań:
 - a) Poszukiwanie miejsc pracy wspólnie z BO projektu, wybór obszaru dostępnego, sprecyzowanie branży, możliwości, zawodów deficytowych, nadwyżkowych, potencjału regionalnego w zakresie nowych pracowników, wybranie potencjalnych pracodawców i organizacja spotkań z nimi.
 - b) Spotkanie z pracodawcą (ustalenie warunków zatrudnienia, umowa). Spotkanie, w którym uczestniczy pracodawca, trener pracy oraz Beneficjent ostateczny mający rozpocząć pracę na danym stanowisku. Celem spotkania jest dokonanie wszelkich ustaleń dotyczących zatrudnienia na oferowanym stanowisku (wymiar czasu pracy, godziny pracy, obowiązki na danym stanowisku, wynagrodzenie, miejsce pracy i inne). Trener w odniesieniu do indywidualnych potrzeb ON wspiera ją w prowadzonych rozmowach, tłumaczy znaczenie poszczególnych zagadnień i zapisów w dokumentach, pomaga w formułowaniu i wyrażaniu przez nią potrzeb. Jeśli przygotowana zostaje na tym spotkaniu umowa o pracę, Beneficjent ostateczny i pracodawca podpisują ją.
 - c) Wsparcie w procedurze organizacji zatrudnienia. Wsparcie może dotyczyć wszelkich działań związanych z formalnościami przy organizacji i realizacji zatrudnienia, np. wykonanie badań koniecznych do podjęcia pracy, badań okresowych, badań do celów sanitarno-epidemiologicznych, negocjowanie warunków współpracy. Wsparcie to obejmuje w zależności od potrzeb: towarzyszenie przy dostarczaniu materiału do badań, towarzyszenie w przebiegu badań oraz w gabinecie lekarza medycyny pracy i innych specjalistów, towarzyszenie przy odbiorze wyników. Wsparcie dotyczy także towarzyszenia beneficjentowi w rozmowach z pracodawcą, wypełnianiu dokumentacji pracowniczej, itp.
3. W Wsparcie udokumentowane jest sporządzeniem Indywidualnej Karty Wsparcia podpisanej przez osobę udzielającą wsparcia oraz BO.

Wsparcie osoby z niepełnosprawnością po zatrudnieniu

§ 6

1. Celem tej formy wsparcia jest wyszkolenie Beneficjenta w prawidłowym wykonywaniu obowiązków w miejscu pracy. Zakłada się, że min. 50% uczestników (375 osób) podejmie zatrudnienie oraz utrzyma zatrudnienie przez 6 miesięcy (250 osób z grupy 375, które znajdą zatrudnienie). Przewidzianych jest 40h wsparcia dla uczestnika, który podjął zatrudnienie. Łączna liczba godzin wsparcia zaplanowanych dla 375 osób to 15000h.
2. Wsparcie w miejscu pracy obejmuje zarówno pozyskanie nowej posady, jak i utrzymanie jej przez określony czas. Oferowane BO wsparcie zależy od indywidualnych potrzeb pracownika. Trener pracy od początku wprowadza BO do zakładu pracy. Prowadzi intensywne szkolenie Beneficjenta na stanowisku pracy, które ma na celu dopasowanie metody i przedmiotu szkolenia do ściśle określonych potrzeb indywidualnych. Szkolenie to odbywa się do czasu całkowitego usamodzielnienia się BO. Z czasem wymiar wsparcia jest zmniejszany proporcjonalnie do nabywania umiejętności przez Beneficjenta. W późniejszym etapie prowadzony jest monitoring w miejscu pracy, spotkania lub kontakty telefoniczne z zatrudnionym Beneficjentem, których celem jest podsumowywanie okresów jego samodzielnej pracy na zajmowanym stanowisku. Beneficjent może w czasie spotkań zasygnalizować potrzebę wyjaśnienia dodatkowych zagadnień związanych z przebiegiem zatrudnienia, udzielenia mu dodatkowego wsparcia, wprowadzenia zmian. Trener rozpoznaje te potrzeby i wspólnie Beneficjentem poszukuje możliwości ich zaspokojenia.
3. Wsparcie udokumentowane jest sporządzeniem Indywidualnej Karty Wsparcia podpisanej przez osobę udzielającą wsparcia oraz BO.

Postanowienia końcowe

§ 7

1. Regulamin obowiązuje od dnia uchwalenia.
2. Regulamin dostępny jest w biurze Projektu.

Lista załączników

- Indywidualny Plan Działania IPD
- Indywidualna Karta Wsparcia – Zaangażowanie Beneficjenta Ostatecznego
- Indywidualna Karta Wsparcia - Diagnoza preferencji i predyspozycji zawodowych
- Indywidualna Karta Wsparcia – Pośrednictwo Pracy
- Indywidualna Karta Wsparcia – Wsparcie osoby z niepełnosprawnością po zatrudnieniu