



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



## **STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO**

### **TEMAT INNOWACYJNY:**

Rozwój i testowanie instrumentów wspierających godzenie życia zawodowego i rodzinnego oraz zwalczania dyskryminacji w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność

### **PROJEKTODAWCA:**

Stowarzyszenie Rozwoju Regionalnego „Partner”

### **TYTUŁ PROJEKTU:**

Model Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej

### **NR UMOWY:**

UDA-POKL.06.01.01-04-117/10-01

Projekt jest współfinansowany w przez Unię Europejską  
w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego,

Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013,  
Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Bydgoszcz, 2012 r.

## I. Uzasadnienie

Badania rynku pracy z uwzględnieniem zmiennej: miasto - wieś, niezależnie od zastosowanej metody, potwierdzają tezę o szczególnie niekorzystnej sytuacji ludności zamieszkującej obszary wiejskie na rynku pracy.

W latach dziewięćdziesiątych zjawisko bezrobocia dotknęło mieszkańców wsi głównie w wyniku:

- likwidacji PGR-ów, zatrudniających w Polsce około 700 tys. osób,
- redukcji zatrudnienia w przedsiębiorstwach państwowych, obejmującej w pierwszym rządzie ludność dwuzawodową, tzw. chłopo-robotników,
- likwidacji wielu nierentownych państwowych i spółdzielczych zakładów pracy na wsi, zajmujących się obsługą rolnictwa (np. spółdzielni kółek rolniczych, spółdzielni Samopomoc Chłopska, Państwowych Ośrodków Maszynowych).<sup>1</sup>

Aktywność zawodowa kobiet, w porównaniu z mężczyznami, jest ogólnie niższa. Jak wynika z badania „Analiza i ocena sytuacji kobiet wiejskich na rynku pracy” przeprowadzonego przez SGGW, sytuacja kobiet wiejskich na rynku pracy jest wciąż znacznie trudniejsza niż mężczyzn. *„Problem długotrwałego bezrobocia dotyczy głównie kobiet. Taki stan rzeczy może być spowodowany niechęcią pracodawców do zatrudniania kobiet, co wynika głównie z dwóch faktów. Po pierwsze, dla pracodawcy osoba pozostająca bez pracy przez kilka lat jest mniej pożądanym kandydatem do pracy, a więc szanse na znalezienie pracy zdecydowanie maleją wraz z wydłużaniem się okresu bezrobocia. Po drugie, bezskuteczne poszukiwanie pracy przez kilka lat wyzwala poczucie rezygnacji. Są to wystarczające powody i przyczyny większego udziału grupy kobiet pozostających długo bez pracy. Jest to rodzaj błędnego koła: im dłużej jest się osobą bezrobotną, tym mniejsze są szanse na znalezienie pracy. W takiej sytuacji częściej pozostają kobiety. Z okresem pozostawania bez pracy związane jest posiadanie przez osoby bezrobotne prawa do zasiłku lub jego brak. Kobiety zdecydowanie dłużej niż mężczyźni pozostają bezrobotnymi i – co za tym idzie – częściej bez prawa do zasiłku. Czynnikiem, które w znacznej mierze determinują tę sytuację, są opieka nad zależnymi członkami rodziny, ale także mniejsza wiara kobiet w swoje umiejętności i szanse na rynku pracy. Ponadto poszukują one pracy zdecydowanie bliżej miejsca zamieszkania i mimo że są skłonne do podjęcia pracy nawet za niższe wynagrodzenie niż mężczyźni, to pracy nie znajdują. Powody rodzinne były bezsprzecznie najważniejszą przyczyną rezygnacji z poszukiwania pracy przez bezrobotne kobiety.”*

W trakcie konsultacji i badań prowadzonych w czasie I etapu realizacji projektu partnerzy społeczni często podnosili kwestię widocznej w całym kraju tendencji rozdrobnienia i rozproszenia pomocy oraz słabej integracji działań, a także ich niespójność i brak projektów długoterminowych i kompleksowych. Wskazywali również na relatywnie niską efektywność podejmowanych interwencji i brak ich trwałości, głównie z powodu niedostatecznego wsparcia bezrobotnych przez rodzinę i środowiska lokalne. Jak wskazywali lokalni aktorzy rynku pracy, w niewielkim stopniu do aktywizacji lokalnej jest wykorzystywana infrastruktura powstała w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich.

---

<sup>1</sup> BEZROBOCIE NA WSI, Bożena Kłos, Informacja nr 591, *Biuro Studiów i Ekspertyz, Warszawa 1998*

Na etapie składania wniosku liczba osób bezrobotnych w powiecie inowrocławskim w dniu 30.07.2010 wynosiła 13033, w tym 7308 kobiet. Stopa bezrobocia wynosiła 19,8% i należała do najwyższych w województwie (średnia dla województwa wynosiła w tym okresie 15,2 %). Przy relatywnie wysokiej stopie bezrobocia, w strukturze populacji osób bezrobotnych dominowały kobiety, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych na terenie powiatu stanowił na koniec lipca 2010 r. 56,1%. Średnia w województwie wynosiła wówczas 57,4% (dane WUP Toruń). Obecnie, wg danych z 31.12.2011 r., sytuacja ta pogorszyła się w powiecie inowrocławskim i liczba osób bezrobotnych wynosi 14 168 osób, w tym 8258 kobiet, zaś na terenach wiejskich odpowiednio 4976, w tym 2893 kobiet. Stopa bezrobocia wynosiła 21,8% i należy do najwyższych w województwie (średnia dla województwa wynosiła w tym okresie 16,9%). Przy relatywnie wysokiej stopie bezrobocia, w strukturze populacji osób bezrobotnych dominują kobiety, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych na terenie powiatu stanowił na koniec grudnia 2011 r. 58,3%. Podobnie jest na terenach wiejskich, gdzie udział ten wynosił 58,1%. Analizując powyższe dane należy stwierdzić, że zarówno na terenie powiatu jak i regionu wrasta zarówno stopa bezrobocia, jak i udział kobiet wśród osób bezrobotnych.

Analizując przyczyny obecnej sytuacji należy stwierdzić, że do grupy bezrobotnych kobiet zamieszkujących obszary wiejskie najczęściej należą mało mobilne, społecznie wycofane kobiety w średnim i starszym wieku oraz młodzież pochodząca z rodzin biednych, często patologicznych, w których brak jest środków finansowych oraz motywacji do kształcenia dzieci. Skutkuje to tym, że młodzież z tych środowisk kończy edukację wcześniej i ma mniejsze szanse na rynku pracy (raport „Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy” 2007 Prof. dr hab. Julian Auleytner). Z uwagi na specyficzne cechy tej grupy dotarcie do niej przy dotychczas stosowanym podejściu jest bardzo utrudnione. Pracownicy instytucji socjalnych i urzędów pracy skupiają swoje działania na osobach wyraźniej artykułujących swoje potrzeby i oczekiwania, chętniej reagujących i odpowiadających na proponowane im formy wsparcia. Osoby takie są względnie mobilne i dzięki temu bardziej zdolne do przyjęcia udzielanej im pomocy, przez co docelowa grupa projektu (bezrobotne kobiety zamieszkałe na wsi) jest jeszcze bardziej marginalizowana.

Przeprowadzona analiza w zakresie problemowym dotyczącym sytuacji kobiet i mężczyzn na obszarze projektu wykazała, że grupa bezrobotnych kobiet zamieszkujących obszary wiejskie znajduje się w gorszym położeniu i jest dyskryminowana na rynku pracy, z tego względu proponowany projekt będzie miał charakter pozytywny.

Zidentyfikowanym podczas analizy kluczowym problemem jest to, że działania podejmowane przez PUP Inowrocław na rzecz bezrobotnych kobiet zamieszkałych na wsi, są mniej skuteczne w porównaniu do działań na rzecz kobiet mieszkających w mieście. Przyczynami tej sytuacji są:

- brak możliwości fizycznego dotarcia do kobiet ze wsi – usługi są świadczone przez PUP wyłącznie na miejscu w Inowrocławiu, a tylko sporadycznie organizowane są wyjazdy informacyjne do gmin w odpowiedzi na zapotrzebowanie zgłoszone przez GOPS,
- brak możliwości i narzędzi umożliwiających zindywidualizowane podejście pracowników PUP do pracy z bezrobotnymi kobietami zamieszkującymi obszary wiejskie,
- brak wypracowanego modelu postępowania przy aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet zamieszkujących na wsi,
- brak zapewnienia sformalizowanej opieki dla dzieci bezrobotnych kobiet wiejskich,
- częściowe ograniczenia czasowe bezrobotnych kobiet wiejskich związane z dużą ilością obowiązków domowych.

Skutkiem takiej sytuacji jest:

- relatywnie niski odsetek bezrobotnych kobiet zamieszkujących wieś korzystających z oferty PUP,
- mniejsza liczba bezrobotnych kobiet zamieszkujących na wsi podejmujących pracę (w porównaniu do kobiet zamieszkałych w mieście).

Powyższe tezy zostały potwierdzone badaniami typu desk research oraz badaniami jakościowymi przeprowadzonymi bezpośrednio wśród potencjalnych Odbiorców Modelu. Wśród głównych wyników badań opartych na danych wtórnych stwierdzono, że:

- Powiatowy Urząd Pracy w Inowrocławiu prowadzi bardzo szeroką aktywność na rzecz inkluzji społecznej i zawodowej, jednakże są to działania prowadzone na ogół samodzielnie – lub co najwyżej wspólnie z Ośrodkami Pomocy Społecznej i są realizowane głównie na terenie urzędu.
- Na terenie działania PUP Inowrocław istnieje liczna grupa 1300-1700 kobiet, stanowiących 50-60% całej populacji bezrobotnych kobiet, zamieszkujących na wsi, nie korzystających z żadnych instrumentów aktywnego przeciwdziałania bezrobociu, pomimo szerokiej oferty urzędu. Należy tutaj zwrócić uwagę, że wielkość tej grupy od trzech lat ulega stałemu zwiększeniu. W porównaniu z grupą bezrobotnych kobiet wywodzących się z terenów miejskich – bezrobotne kobiety wiejskie rzadziej korzystają z aktywnych instrumentów przeciwdziałania bezrobociu.
- Oficjalne statystyki pokazujące strukturę bezrobocia na poziomie powiatu w wybranych wskaźnikach nie wyszczególniają kobiet wiejskich jako osobnej zmiennej. Nie pozwala to na pełną ocenę struktury bezrobocia wśród kobiet zamieszkałych na wsi, a w szczególności – nie pozwala na ocenę, w jakim zakresie ta kategoria społeczna objęta jest i korzysta z różnych instrumentów przeciwdziałania bezrobociu. Postuluje się zatem rozszerzenie palety wskaźników, opisujących strukturę bezrobocia, o wyodrębnioną kategorię - kobiety wiejskie.

W trakcie etapu pierwszego przeprowadzono również badanie w formie wywiadu kwestionariuszowego na grupie 300 kobiet zamieszkałych na wsi, zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Inowrocławiu. Wylosowana próba badawcza opierała się na następującym operacie losowania:

- bezrobotne kobiety wiejskie (zamieszkanie we wsiach powiatu inowrocławskiego),
- niekorzystające z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu oferowanych przez PUP Inowrocław w okresie ostatnich 5 lat.

Oznacza to, że grupa badawcza wylosowana została ze zbioru bezrobotnych kobiet, zamieszkałych na wsi w powiecie Inowrocław, które pozostając bezrobotne nie korzystały w badanym okresie (do 5 lat) z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. W zbiorze tym znalazły się więc kobiety, które były zarejestrowane w Urzędzie Pracy zarówno w okresie do 6 miesięcy jak i pow. 24 miesięcy. Struktura wylosowanej grupy badawczej pod względem okresu pozostawania bez pracy wyglądała następująco:

Osoby pozostające w ewidencji PUP:

do 6 miesięcy- 10%

6-12 miesięcy – 18%

12-24 miesiące – 16%

ponad 24 miesiące – 56%

Przeprowadzone w fazie diagnostycznej projektu badania pozwoliły na wyciągnięcie następujących wniosków:

- Doświadczenie zawodowe badanych kobiet jest niewielkie. Aż 33% badanych nigdy nie miało styczności z pracą zawodową. Nieco ponad 40% pracowała uprzednio na etacie – jednak większość najwyżej kilka lat.

- Aż 18% z badanej grupy ma doświadczenie z pracą wyłącznie poprzez „szarą strefę”. Niepokojąco duża grupa badanych bezrobotnych kobiet wiejskich to osoby bez stażu pracy, ze słabym przygotowaniem zawodowym, posiadające jednocześnie spore doświadczenie w pracy „na czarno”.

- Praca „na czarno” jest realną i powszechną alternatywą wobec legalnego zatrudnienia w badanej okolicy. Jest absolutnie wszechobecna, legitymizowana poprzez przyzwolenie lub co najmniej wyrozumiałość wobec tego zjawiska.

- Bezrobotne kobiety wiejskie, które brały udział w badaniach w ramach projektu, deklarują bardzo duże obciążenie obowiązkami domowymi. Tylko połowa może liczyć na wsparcie rodziny w tym względzie. W przypadku bezrobocia skumulowanego – gdy bez pracy jest badana kobieta oraz jej mąż / partner – tylko 50% tych partnerów wspiera kobietę w trudzie codziennego życia.

- Mimo to istnieje słaba korelacja pomiędzy obciążeniem obowiązkami domowymi a brakiem aktywności w korzystaniu z aktywnych instrumentów rynku pracy. Obciążenie obowiązkami domowymi nie zmniejsza aspiracji szkoleniowych tych kobiet ani nie zmniejsza woli znalezienia pracy.

- Posiadanie małych dzieci dla bezrobotnych kobiet wiejskich oznacza bardzo duże obciążenie obowiązkami domowymi oraz – co można wywnioskować z badań – w poważny sposób ogranicza wolę korzystania z różnorodnych form aktywnego wsparcia. Jak deklarowały same kobiety – jest to przede wszystkim związane z kosztami zapewnienia opieki nad dziećmi oraz / lub brakiem infrastruktury przedszkolnej.

- Posiadanie dzieci i obowiązki związane z ich wychowaniem, to dla ponad 1/3 kobiet podstawowy powód braku zatrudnienia.

- Skorelowana silnie z tym problemem jest fatalna sieć połączeń komunikacyjnych na tym terenie. Poza brakiem czasu związanym z wychowywaniem dzieci oraz niewielką liczbą ofert pracy to zasadnicza przyczyna nieposiadania zatrudnienia przez kobiety wiejskie oraz zasadnicza przyczyna braku ich udziału w różnorodnych formach aktywnego przeciwdziałania bezrobociu. Zapytane wprost – dlaczego nie korzystają z oferty aktywizacyjnej PUP w Inowrocławiu – aż 2/3 z nich wskazało właśnie na złe połączenia komunikacyjne oraz długi i kosztowny dojazd. Aż 54% badanych potrzebuje ponad 45 minut, aby dojechać do PUP. Im dłużej trwa dojazd do urzędu, tym zdecydowanie rzadziej kobiety decydują się na przyjazd do tej instytucji z własnej inicjatywy. W tym kontekście utworzenie MCAZ znacząco wpłynie na korzystanie z usług urzędu pracy poprzez likwidację podstawowej bariery w postaci oddalenia PUP od miejsca zamieszkania bezrobotnych kobiet.

-Zapytane wprost kobiety odżegnują się od jakiegokolwiek wpływu elementów tradycyjnej kultury wiejskiej, z patriachatem na czele, na fakt pozostawania przez nie osobami bezrobotnymi, czy też niechętnymi do korzystania z aktywnych form przeciwdziałania bezrobociu. Jednak zapytane o to, czy brak pracy wywołuje u nich frustrację – aż 4/5 z tych, u których bezrobocie nie powoduje żadnej frustracji, przywołuje schematy myślowe typowe właśnie dla wzorów tradycyjnej kultury wiejskiej.

Powyższe wnioski potwierdza raport „Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009”: *„Na słabszą pozycję kobiet wiejskich na rynku pracy wpływa niski rozwój infrastruktury społecznej na wsi, przejawiający się brakiem żłobków, przedszkoli, świetlic dla dzieci oraz placówek opieki dla osób starszych. Stawia to kobiety wiejskie przed trudnym wyborem: podjęcie pracy zarobkowej czy pozostanie w gospodarstwie domowym i*

*zajęcie się opieką nad osobami zależnymi. Wybór jest tym trudniejszy, że bardzo często potencjalne miejsce pracy znajduje się w odległości kilkunastu kilometrów od miejsca zamieszkania, a zatrudnienie wiąże się z kłopotliwym, czasochłonnym i kosztownym dojazdem”. Co ważne, jak podkreślają Autorzy raportu „Kobiety dla Polski. Polska dla kobiet. 20 lat transformacji 1989-2009”: „W środowisku wiejskim istnieje wyraźny podział ról pomiędzy kobiety i mężczyzn. Praca w rolnictwie jest przypisana mężczyźnie, a tym bardziej tak postrzegana, gdy poprawia się wyposażenie gospodarstw rolnych w maszyny. Zgodnie z funkcjonującym w środowisku stereotypem rolą kobiety jest prowadzenie domu, a jedynie w okresie wzmózonych prac – ewentualna pomoc w zajęciach rolniczych.”*

Brak formalnego zatrudnienia jest dla badanych kobiet problemem, a praca sama w sobie jest potrzebą. Aż 2/3 badanych uważa, że bycie bezrobotną wywołuje u nich samych lub w ich otoczeniu różnego rodzaju napięcia i konflikty. Nie sprawdziła się zatem hipoteza, że bycie bezrobotną na wsi to powszechna norma, otoczona przyzwoleniem i osobistym usprawiedliwieniem – dla ponad 60% badanych to stan frustrujący, a zatem społecznie „nienormalny”. Bezrobocie jest powszechnym doświadczeniem w otoczeniu badanych bezrobotnych kobiet. To zdecydowanie może mieć wpływ na postrzeganie własnego bezrobocia jako sytuacji dyskomfortowej, ale jednocześnie może stanowić bardzo silny hamulec dla podejmowania działań aktywizacyjnych. Nie potwierdziły się przypuszczenia, że faktyczny brak czasu oznacza, że kobieta nie ma go na szkolenia, czy staże. Badane kobiety zdecydowanie nie zgadzały się z takim stawianiem sprawy. Nie potwierdziło się również założenie, że kobiety wiejskie nie uczestniczą w aktywnych formach wsparcia, bo obawiają się reakcji swych mężów. Zupełnie nierealne jest zjawisko potencjalnej stygmatyzacji kobiet aktywnych. Tylko 1/4 kobiet stwierdza wprost, że praca zarobkowa to domena mężczyzny. Częściowo potwierdził się panujący wśród kobiet dość powszechnie pogląd, że istnieje spora obawa przed założeniem własnej firmy – ze względu na słabą samoocенę.

Kontakty z PUP są dla bezrobotnych kobiet utrudnione – jak już wspomniano przede wszystkim ze względu na trudny dojazd. Tylko 20% badanych wykazuje się inicjatywą kontaktowania się z urzędem poza wyznaczonym terminem. Są to przede wszystkim kobiety dobrze wykształcone. Inicjatywa ta spada drastycznie wraz z przedłużaniem się okresu pozostawania bez pracy. Aż 2/3 badanych chce częstszych kontaktów z PUP w Inowrocławiu. Jednak kontakty te, ich zdaniem, powinny mieć miejsce bądź w miejscowości zamieszkania, bądź innym dogodnym miejscu na terenie gminy.

Około 50-60% z grupy badanych kobiet wyraża skonkretyzowaną wolę brania udziału w szkoleniach i stażach zawodowych. Chęć skorzystania ze szkoleń i staży gwałtownie maleje po przekroczeniu okresu roku pozostawania na bezrobociu. Ok. 20% badanych kobiet rozważa możliwość założenia własnej firmy, jako strategii wychodzenia z bezrobocia. Jednak połowa z tej grupy de facto tylko deklaruje taką możliwość, nie mając własnej wizji tego rozwiązania, posiadając za to utopijne roszczenia względem PUP w zakresie wsparcia ich samozatrudnienia.

Istnieje spore zapotrzebowanie bezrobotnych kobiet wiejskich na szkolenia aktywizacyjne – aczkolwiek aż 2/3 z nich nigdy nie słyszała o organizowaniu tego rodzaju inicjatyw w swojej okolicy.

Wysoco ważnym dla badanych kobiet - szczególnie tych pochłoniętych obowiązkami domowymi oraz tych, dla których dojazd do PUP zabiera ponad 45-60 minut - byłoby, aby szkolenie takie odbyło się w ich miejscowości lub w pobliżu ich wsi.

Po spełnieniu wymogu „przybliżenia oferty PUP do miejsca zamieszkania” bezrobotnych kobiet wiejskich, najbardziej popularną formą aktywizacyjną okazać się może szkolenie oraz staż (49% dziś deklaruje, że wzięłoby w nim udział), a także pomoc przy aktywnym poszukiwaniu pracy (44%), przygotowanie zawodowe (41%) oraz poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa (38%).

W opinii potencjalnych Odbiorców Modelu idealna praca powinna cechować się dobrą płacą oraz być w miarę możliwości położona blisko domu.

Wśród konsekwencji zidentyfikowanych problemów możemy wymienić:

- pogłębiające się zjawisko długotrwałego bezrobocia połączone ze spadkiem aktywności i zainteresowania usługami PUP-u;
- nieprzekładanie się uzyskiwanego rozproszonego wsparcia na wzrost aktywności zawodowej bezrobotnych kobiet wiejskich;
- wytworzenie się norm społecznych akceptujących pracę w „szarej strefie”;
- „szara strefa” staje się konkurencją dla aktywizujących ofert PUP i legalnego zatrudnienia;
- brak możliwości i narzędzi do zidentyfikowania i zindywidualizowania wsparcia dla bezrobotnych kobiet wiejskich;
- krótkotrwałość efektów procesu aktywizacji społecznej i zawodowej bezrobotnych kobiet zamieszkałych na wsi;
- brak grup wsparcia dla kobiet z terenów wiejskich doświadczających wykluczenia.

W trakcie realizacji etapu pierwszego projektu przeprowadzono również badania fokusowe wśród przedsiębiorców i wśród pracowników urzędu pracy – przyszłych użytkowników modelu. Obie grupy jasno wskazywały na konieczność zmiany pracy z bezrobotnymi kobietami wiejskimi a także poparły ideę stworzenia MCAZ. Dla obu grup to innowacyjne rozwiązanie zarówno może zwiększyć efektywność podejmowanych działań jak i zwiększyć współpracę pomiędzy lokalnymi partnerami w zakresie udzielanego wsparcia.

## **II. Cel wprowadzenia innowacji**

Celem ogólnym projektu jest zwiększenie skuteczności działań podejmowanych na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych kobiet zamieszkałych w gminach wiejskich lub na obszarze wiejskim gminy miejsko-wiejskiej powiatu inowrocławskiego, prowadzących do poprawy ich zatrudnialności. Miarą sukcesu będzie wzrost udziału odbiorców projektu w korzystaniu z usług i instrumentów rynku pracy oraz wzrost ich zatrudnialności.

### Cele szczegółowe:

1. Pogłębienie wiedzy na temat przyczyn i skutków sytuacji społeczno-zawodowej kobiet zamieszkujących w gminach wiejskich i na obszarze wiejskim gminy miejsko-wiejskiej pow. inowrocławskiego.
2. Dostosowanie usług i instrumentów stosowanych przez służby zatrudnienia do specyfiki grupy odbiorców projektu.
3. Poprawa skuteczności świadczenia usług na rzecz grupy odbiorców projektu przez służby zatrudnienia.
4. Zwiększenie motywacji i kompetencji pracowników PUP Inowrocław do podejmowania skutecznych działań i stosowania specjalnego podejścia do aktywizacji zawodowej na rzecz odbiorców projektu.

5. Zwiększenie mobilności pracowników PUP Inowrocław w docieraniu z ofertą usług do ośrodków wiejskich, także do miejscowości niebędących siedzibami gmin.
6. Poprawa efektywności korzystania z usług i instrumentów rynku pracy przez odbiorców projektu.
7. Wzrost/nabycie kompetencji społecznych i zawodowych oraz umiejętności poruszania się po rynku pracy odbiorców projektu podczas fazy testowania.
8. Poprawa zatrudnialności uczestniczek projektu po zakończeniu udziału w fazie testowania.

Celem wprowadzenia innowacji jest zwiększenie efektywności usług i działań podejmowanych na rzecz integracji zawodowej kobiet z terenów wiejskich. Rozwiązanie to ma przyczynić się do przybliżenia miejsca świadczenia usług do odbiorcy, uzyskania, opartego na partnerstwie, efektu synergii pomiędzy usługami powiatowego urzędu pracy a usługami świadczonymi przez inne podmioty. Poza pracą z indywidualnym klientem włącza się do jego aktywizacji elementy pracy środowiskowej (zarówno w trakcie opracowywania diagnozy, jak i realizacji planu działania).

Pożądany stan docelowy, jaki zamierza się osiągnąć, to wdrożenie wyposażonego w odpowiednie narzędzia modelu, który:

- wykorzystuje lokalne zasoby techniczne (świetlice wiejskie) i personalne (lokalni liderzy);
- zapewnia świadczenie usług blisko Odbiorcy Modelu, dodatkowo z animacyjnym wsparciem wykorzystującym e-technologie;
- prezentuje podejście oparte na pracy partnerskiej z uczestniczkami projektu (analiza sytuacji Odbiorcy Modelu, opracowanie i realizacja grupowego i indywidualnego planu działania);
- posiada przypisaną odpowiedzialność za proces oraz efektywność pracy z Odbiorcą Modelu;
- posiada wypracowany schemat aktywizacji lokalnej bezrobotnych kobiet zamieszkałych na wsi w połączeniu z procesem podnoszenia ich samooceny oraz zmiany postrzegania przez lokalną społeczność;
- zapewnia zbudowanie z bezrobotnych kobiet – Odbiorców Modelu, lokalnych grup wsparcia, które pozwalają utrzymać zatrudnialność w momentach braku pracy;
- jest modelem uczącym się – uczy się w trakcie pracy oraz po zakończeniu pracy z odbiorcą (grupą odbiorców);
- zapewnia prowadzenie autoewaluacji, pozwalającej na wprowadzanie korekt i usprawnień zwiększających efektywność Modelu.

#### **Weryfikacja osiągnięcia celów innowacji**

<b>Wskaźnik stosowany do weryfikacji osiągnięcia celu</b>	<b>Źródła weryfikacji wskaźnika</b>	<b>Wartość wskaźnika świadcząca o osiągnięciu celu</b>
Liczba zawiązanych partnerstw	Lista podpisanych listów intencyjnych	4
Liczba opracowanych IPD	Lista podpisanych IPD	48



Liczba opracowanych GPD	Lista opracowanych GPD	4
Liczba inicjatyw lokalnych zrealizowanych przez uczestników projektu	Sprawozdania Opiekunów Odbiorców Modelu	8
Liczba przeprowadzonych autoewaluacji	Ankiety i podsumowania ankiet	1
Nabycie nowych umiejętności przez pracowników (Użytkowników Modelu) PUP Inowrocław podczas szkolenia w fazie testowania.	Obserwacje, kwestionariusze oraz wywiady bezpośrednie z uczestnikami, opinie ekspertów.	100% (12 osób)
Liczba osób, która zakończyła udział w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką wsparcia.	Dokumentacja projektu, listy obecności.	50 osób (w tym 38 odbiorców projektu i 12 Użytkowników Modelu).
Wzrost zatrudnialności wśród grupy odbiorców	Umowa o pracę lub umowa cywilno – prawna przedłożona przez beneficjentkę	Wskaźnik zatrudnialności – 15 kobiet spośród 48 uczestniczek fazy testowania podejmie zatrudnienie
Wzrost/nabycie nowych umiejętności i kwalifikacji przez odbiorców projektu w wyniku zastosowania zmodyfikowanych instrumentów.	-Obserwacje oraz wywiady bezpośrednie z uczestniczkami podczas fazy testowania - Wydanie zaświadczeń o zakończeniu udziału w danej aktywnej formie wsparcia.	Co najmniej 80% odbiorców projektu podniesie poziom/nabędzie nowe umiejętności podczas usług świadczonych przez Użytkowników projektu Co najmniej 80% odbiorców projektu objętych daną aktywną formą wsparcia (np. szkolenia zawodowe, staże, praktyki, kursy prawa jazdy, kursy ICT itp.) podniesie swoje umiejętności i kwalifikacje zawodowe.

### III. Opis innowacji

Proponowane w projekcie podejście polega na prowadzeniu działań z zakresu aktywizacji zawodowej na rzecz bezrobotnych kobiet zamieszkałych na wsi w ramach Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej (MCAZ), które działać ma w ramach struktury Centrum Aktywizacji Zawodowej (CAZ) w Powiatowym Urzędzie Pracy. Innowacja opierać będzie się na mobilności przygotowanych zespołów pracowników PUP oraz multiplikacji usług i instrumentów rynku pracy do grupy odbiorców projektu, która do tej pory w ogóle lub w niewielkim zakresie z nich korzystała. Podejście to różni się od obecnie stosowanej praktyki możliwością dotarcia zespołu pracowników urzędu pracy do miejsc zamieszkania Odbiorców Modelu i organizowaniu tam usług z zakresu aktywizacji zawodowej, wykorzystując w tym celu świetlice wiejskie wybudowane/wyremontowane i wyposażone w ostatnich latach ze środków PROW. Do tej pory działania PUP w Inowrocławiu, podobnie jak i pozostałych publicznych służb zatrudnienia, realizowane były głównie na miejscu, w budynku Urzędu.

Ważnym wskazaniem do takiego innowacyjnego podejścia są doświadczenia z udziału pracowników PUP w spotkaniach organizowanych przez lokalne samorządy, podczas których świadczone usługi informacyjne o prowadzonych przez Urząd działaniach i przyjmowano postulaty i uwagi osób bezrobotnych dotyczące usprawnienia kontaktów.

Model MCAZ nastawiony jest na rozwiązanie powszechnie znanego problemu, nie dającego się jednak usunąć przez stosowanie dotychczasowych metod i narzędzi. Z uwagi na złożoność sytuacji kobiet na wsi, nie wypracowano dotąd skutecznych instrumentów pozwalających na rozwiązanie problemów ich niskiej aktywności zawodowej. Próby społeczno-gospodarczego ożywienia wsi mogą okazać się nieskuteczne bez udziału w tym procesie pasywnych dotąd ich mieszkank.

Obserwowane w ostatnich latach działania zmierzające do społecznej aktywizacji obszarów wiejskich, takie jak Program Odnowy Wsi, tworzenie Lokalnych Grup Działania czy samoistne reaktywowanie Kół Gospodyń Wiejskich pokazują, że działając w swoim środowisku, przy niewielkim wsparciu zewnętrznym, mieszkańcy wsi są w stanie podjąć wysiłek modernizacji swojego otoczenia. Wykorzystanie tych doświadczeń do aktywizacji zawodowej mieszkank wsi pozwoli na kontynuowanie tych procesów w nowym wymiarze. Nowatorskie działanie urzędu pracy polegające na tym, że to nie osoba bezrobotna musi udać się do urzędu, ale „urząd” przyjeżdża na miejsce i świadczy szereg usług (również w ramach partnerstwa wspólnie z innymi partnerami) dostosowanych do potrzeb konkretnej grupy i konkretnych osób, co pozwoli na usunięcie większości barier hamujących skuteczną aktywizację zawodową mieszkank wsi.

Proponowana innowacja, polegająca na wdrożeniu Modelu Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej (MMCAZ), będzie efektywnym rozwiązaniem, chociaż wymaga ono większych niż dotychczasowe nakładów (zakup samochodu i wyposażenie w materiały dydaktyczno-merytoryczne, zwiększone koszty operacyjne, a także konieczność podniesienia kompetencji i kwalifikacji pracowników PUP). Poniesione nakłady z pewnością przyniosą wymierne korzyści i będą niższe niż koszty społeczne z tytułu zaniedbań grupy bezrobotnych kobiet wiejskich.

MCAZ działa w oparciu o:

- wykorzystanie zasobów lokalowych w świetlicach wiejskich, jako miejsca spotkań i aktywizacji bezrobotnych kobiet wiejskich, będących najbliższymi miejscami ich zamieszkania i utworzenie w nich Centrów Lokalnych;
- grupę mobilnych pracowników PUP dojeżdżających w pobliże miejsc zamieszkania odbiorców projektu;
- wykorzystanie nowoczesnych narzędzi komunikacji pomiędzy pracownikami PUP a odbiorcami projektu (pod warunkiem dostępu do nich w Lokalnym Centrum);  
W przypadku braku dostępności nowoczesnych narzędzi wykorzystywane będą tradycyjne narzędzia jak telefon, spotkanie osobiste. Pracownicy PUP wspólnie z osobami posiadającymi większą wiedzę z zakresu obsługi nowoczesnych narzędzi będą starali się wyrównać poziom umiejętności obsługi nowoczesnych narzędzi komunikacyjnych.
- budowanie lokalnych grup wsparcia podnoszących motywację do aktywności społecznej i zawodowej;
- włączanie uczestniczek projektu do działań na rzecz społeczności lokalnych;
- budowanie partnerstwa lokalnego integrującego zasoby aktywizacyjne, a także działającego na rzecz aktywizacji uczestniczek projektu;
- podnoszenie mobilności komunikacyjnej uczestniczek projektu poprzez usuwanie zarówno barier technicznych, jak i mentalnych.

W ramach MCAZ dostępne będą usługi i instrumenty podnoszące motywację i aktywność bezrobotnych kobiet za, na wsi w obszarze podejmowania zatrudnienia. Przede wszystkim będą one mogły w pobliżu swojego miejsca zamieszkania:

- skorzystać ze wsparcia psychologa;
- brać udział w warsztatach aktywizujących (ewentualnie w klubach pracy) prowadzonych przez lidera klubu pracy; (tematyka warsztatów zostanie poszerzona o elementy edukacji w zakresie ekonomii i przedsiębiorczości, zwłaszcza w zakresie fiskalizmu państwa)
- korzystać z doradztwa grupowego i indywidualnego (w zakresie predyspozycji zawodowych, przygotowania IPD, przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej, przygotowania dokumentów aplikacyjnych), świadczonego przez doradcę zawodowego lub lidera klubu pracy;
- spotykać się ze specjalistą do spraw rozwoju zawodowego w celu ustalenia kierunków rozwoju zawodowego, możliwości udziału w szkoleniach, uzyskania uprawnień;
- zapoznawać się z ofertami przedstawianymi przez pośrednika pracy;
- korzystać z literatury, prasy i wydawnictw będących w dyspozycji CAZ.

Pozostałe usługi i instrumenty dotyczące między innymi refundowanego zatrudnienia, prac interwencyjnych, robót publicznych, prac społecznie użytecznych, staży, przygotowania zawodowego dorosłych, szkoleń oraz wszelkich refundacji (np. dodatku mobilnościowego, aktywizującego) będą dostępne w CAZ umiejscowionym przy Powiatowym Urzędzie Pracy. Jest to związane z kwestiami:

- formalnymi (np. dostęp do systemu Syriusz, wydawania decyzji itp.);

- organizacyjnymi (dostępność do bieżącej informacji dotyczącej ilości wydanych skierowań na szkolenia czy prace interwencyjne itp.);
- psychologicznymi (zapewnienie kontaktu beneficjentek z Powiatowym Urzędem Pracy ma docelowo podnosić ich motywację i mobilność).

W skład prezentowanej innowacji wchodzi:

- **opisany Model Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej** wraz z procedurami postępowania realizujący działania w Centrach Lokalnych – model ten jako pierwszy zapewnia wsparcie dla bezrobotnych kobiet z terenów wiejskich. Model ten zakłada przybliżenie świadczenia usług do Odbiorcy Modelu, realizowanego wspólnie z partnerami, oraz holistyczne podejście do wsparcia i aktywizacji Odbiorców Modelu. Łączy także wsparcie indywidualne z budowaniem trwałej grupy lokalnej, zapewniającej podniesienie samooceny i wsparcie grupowe. Model zakłada wykorzystanie infrastruktury powstałej w ramach PROW do aktywizacji społecznej i zawodowej;
- **opisany zakres kwalifikacji, kompetencji i zadań Opiekuna Odbiorcy Modelu/Koordynatora MCAZ i pozostałych Użytkowników Modelu** – zmodyfikowany opis zakresu kwalifikacji wynikający z niezbędnych kompetencji do realizacji MCAZ przez pracowników CAZ;
- **dotatkowe usługi i narzędzia wykorzystywane w pracy z Odbiorcą Modelu** – na zestaw dodatkowych narzędzi usług składają się sesja z psychologiem, narzędzia do wypracowania diagnozy Odbiorcy Modelu oraz Indywidualnego i Grupowego Planu Działania;
- **zmodyfikowane podejście przy realizacji standardowych usług i instrumentów wykorzystywanych w CAZ** – podejście nastawione jest na efektywne wsparcie bezrobotnych kobiet z terenów wiejskich uwzględniające ich zindywidualizowane potrzeby;
- **system pracy oparty o partnerstwo lokalne** – zgodnie z założeniem, na każdym etapie działania Modelu (promocja, rekrutacja OM, diagnoza, realizacja wsparcia, uzyskiwanie zatrudnienia) w sposób holistyczny i synergiczny włączeni są partnerzy lokalni. Dzięki takiemu podejściu istnieje możliwość zapewnienia efektywnego i trwałego wsparcia przy minimalizacji nakładów na nie;
- **szkolenia dla Użytkowników Modelu** – obejmuje szkolenie podnoszące kompetencje i kwalifikacje Użytkowników Modelu w zakresie wdrożenia i stosowania Modelu oraz szkolenie motywacyjne mające na celu ułatwienie przeprowadzenia zmiany związanej z wdrożeniem MCAZ.

Potencjalni Użytkownicy Modelu w przyszłości:

- powiatowe urzędy pracy i ich pracownicy;
- lokalne partnerstwa na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej kobiet z terenów wiejskich.

Po modyfikacjach Model MCAZ może być zastosowany:

- do innej grupy odbiorców zamieszkujących obszar wiejski np. młodzież, osoby starsze;
- do innej grupy odbiorców, niezależnie od obszaru, np. w mieście wykorzystując zasoby rad osiedli.

Aby innowacja mogła być wdrożona, niezbędne jest:

- zapewnienie zaplecza w postaci świetlic wiejskich (Centra Lokalne), w których odbywa się praca, oraz samochodu z wyposażeniem w celu zapewnienia mobilności pracowników urzędu pracy;
- wyszkolenie i zbudowanie zespołu pracowników (Użytkowników Modelu);
- pozyskanie partnerów do wdrażania działań na terenach wiejskich;
- włączenie MCAZ do istniejących struktur CAZ w Powiatowym Urzędzie Pracy.

Zastosowanie innowacji, jaką jest MCAZ, może przynieść następujące efekty:

- zwiększenie efektywności i trwałości podejmowanych przez urzędy pracy działań opartych na współpracy ze środowiskiem lokalnym;
- przybliżenie świadczenia usług do miejsc zamieszkania Odbiorców Modelu;
- zwiększenie platformy dostępnych usług dla bezrobotnych kobiet zam. na wsi, kompleksowości i efektywności ich świadczenia;
- stworzenie grup wsparcia zapewniających trwałość osiągniętych efektów.

Czas wdrożenia Modelu, obejmujący zmiany procedur w urzędzie, przygotowanie pracowników, uzgodnienie dotyczące lokalnych centrów oraz zbudowanie lokalnych partnerstw, będzie zajmować około dwóch miesięcy.

Szacowany koszt wdrożenia Modelu będzie obejmować: szkolenia pracowników, zakup lub użytkowanie (jeśli urząd posiada) środka transportu, środki na organizację partnerstw. Dla jednego PUP, w zależności od tego, czy istnieje potrzeba zakupu środka transportu czy też nie, koszt ten będzie kształtował się w przedziale od 30 000 do 90 000 zł.

W przypadku gdy dany PUP nie dysponuje środkiem transportu, bądź nie ma możliwości sfinansowania zakupu ze źródeł zewnętrznych istnieje alternatywa wykorzystywania prywatnego samochodu pracownika dla potrzeb mobilnego centrum i ponoszenie kosztów związanych z użytkowaniem prywatnego samochodu dla celów służbowych.

W trakcie wdrażania MCAZ jako Centra Lokalne zostaną wykorzystane wiejskie świetlice, zbudowane i wyposażone w ramach PROW, a także mechanizm synergicznego łączenia wsparcia oferowanego przez różnego rodzaju instytucje i organizacje pomocowe i aktywizacyjne.

Wartość dodana innowacji:

- wypracowanie sposobu świadczenia usług rynku pracy przez PUP charakteryzującego się nowym podejściem w kwestii logistyki i metodyki pracy służb zatrudnienia;
- transfer wiedzy skierowany do projektodawcy i partnera ze strony środowisk naukowo-badawczych zaangażowanych w projekcie przy pracach diagnostyczno-ewaluacyjnych.

Obecnie takie jak proponowane w projekcie narzędzie nie jest możliwe do stosowania w Urzędzie Pracy ze względu na:

- brak procedur wraz z narzędziami do wdrożenia Modelu MCAZ;
- brak systemu szkoleń wdrożeniowych i motywujących dla pracowników publicznych służb zatrudnienia w odniesieniu do użytkowników modelu MCAZ;
- brak modelowego podejścia do współpracy lokalnej z partnerami;
- brak narzędzi do autoewaluacji podejmowanych działań.

#### IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Podczas testowania produktu finalnego zostaną zastosowane wszystkie narzędzia wypracowane w ramach I etapu projektu. Produkt finalny będzie testowany w czterech Centrach Lokalnych wybranych ze względu na natężenie problemów społecznych, posiadaną infrastrukturę techniczną, jak i zaangażowanie lokalnych partnerów.

##### Testowanie opracowanego modelu MCAZ

Wnioskodawca przeprowadzi testowanie w następujących etapach:

1. Wdrożenie struktury MCAZ w Powiatowym Urzędzie Pracy;
2. Przygotowanie techniczne do wdrażania MCAZ (dokonanie zakupu samochodu i technicznego wyposażenia, dokonanie wyboru 4 świetlic wiejskich (Centrów Lokalnych) oraz podpisanie umów użyczenia z urzędami gmin);
3. Przeprowadzenie modułowego szkolenia dla pracowników PUP (Użytkowników Modelu) obsługujących MCAZ;
4. Nawiązanie współpracy z lokalnymi partnerami społecznymi;
5. Rekrutacja odbiorców projektu;
6. Bezpośrednie wsparcie dla bezrobotnych kobiet zam. na wsi (Odbiorców projektu).

##### 1. Wdrożenie struktury MCAZ w Powiatowym Urzędzie Pracy

MCAZ będzie elementem struktury CAZ Powiatowego Urzędu Pracy w Inowrocławiu i wykorzystywać będzie w pełni jego zasoby. Dotyczy to zarówno zasobów ludzkich (doradców zawodowych, liderów klubu pracy, specjalistów do spraw rozwoju, pośredników pracy), będących jednocześnie Użytkownikami Modelu, zasobów materialnych (materiałów niezbędnych do prowadzenia zajęć, testów i materiałów zawodoznawczych, literatury, prasy itp.) oraz zasobów technicznych (dostępu do baz danych prowadzonych przez Powiatowy Urząd Pracy, sprzętu komputerowego i multimedialnego itp.).

Działaniami MCAZ kierować będzie Koordynator MCAZ Natomiast na poziomie Lokalnego Centrum za pracę z odbiorcą bezpośrednio odpowiadać będzie Opiekun Odbiorców Modelu.

W fazie testowania zaangażowanych zostanie łącznie 12 pracowników PUP (doradców zawodowych, liderów klubu pracy, specjalistów do spraw rozwoju, pośredników pracy) do obsługi czterech Centrów Lokalnych.

##### 2. Przygotowanie techniczne do wdrażania MCAZ

Zbudowanie zaplecza technicznego MCAZ

Konstruując założenia techniczne MCAZ przyjęto, że Powiatowy Urząd Pracy zostanie wyposażony w samochód, będący do dyspozycji pracowników MCAZ. Samochód ten stanie się jednocześnie **Mobilnym Stanowiskiem Pracy**, wyposażonym w niezbędne oprzyrządowanie – komputer z dostępem do Internetu, rzutnik audiowizualny, tablicę flip-chart oraz materiały dydaktyczno-merytoryczne.

W terenie usługi MCAZ będą świadczone w **Centrach Lokalnych**. Centra Lokalne to świetlice wiejskie rozumiane jako miejsca świadczenia usług przez mobilne zespoły pracowników PUP, miejsca spotkań grup kobiecych i miejsca spotkań z partnerami wsparcia.

- W wariantcie minimalnym w świetlicy powinna być sala spotkań oraz zaplecze sanitarne, a zimą pomieszczenia muszą być ogrzewane.
- W wariantcie rekomendowanym świetlice powinny być wyposażone dodatkowo w komputery i podłączenie do Internetu, wyposażenie audiowizualne oraz zaplecze kuchenne.

### **3. Przeprowadzenie modułowego szkolenia dla pracowników PUP (Użytkowników Modelu) obsługujących MCAZ**

Kluczowym elementem powodzenia we wdrażaniu MCAZ jest odpowiednia kadra, tzn. dobrze przygotowani merytorycznie, zaangażowani i kompetentni pracownicy PUP realizujący projekt. Na początku testowania zostanie przeprowadzone modułowe szkolenie dla grupy specjalistów obsługujących MCAZ.

Do udziału w fazie testowania wybrani zostaną ci pracownicy PUP Inowrocław, którzy docelowo będą posługiwać się produktem finalnym. Projektodawca we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy wskazał pracowników PUP (wybranych spośród kluczowych pracowników), którzy zostaną zaangażowani w prace projektu tj.: 2 liderów klubów pracy, 3 doradców zawodowych, 5 pośredników pracy oraz 2 specjalistów ds. rozwoju zawodowego – tj. łącznie 12 osób.

Ze względów praktycznych szkolenie Użytkowników Modelu zostało podzielone na dwie sesje szkoleniowe:

- Sesja I – 24-godzinne szkolenie z metodyki pracy z grupą Odbiorców MCAZ.
- Sesja II – 18-godzinne szkolenie motywujące;

Każda z sesji prowadzona jest przez osoby o odpowiednich kwalifikacjach.

Celem I sesji jest: nabycie wiedzy i umiejętności w zakresie pracy zgodnej z Modelem Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej. Sesja skupia się na szczegółowej prezentacji idei modelu, oraz na praktycznym jego wdrażaniu

Celem II sesji jest: wzmocnienie kompetencji „miękkich” w budowania relacji z OM oraz radzenie sobie ze zmianą związaną z zakresem zadań zawodowych. Zajęcia przede wszystkim mają uświadomić pracownikom własne obawy związane ze zmianą formuły pracy, ale jednocześnie wskazywać możliwości rozwoju, które ta zmian za sobą niesie.

### **4. Nawiązanie współpracy z lokalnymi partnerami społecznymi**

W Modelu Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej istotną część stanowi obszar współpracy z instytucjami samorządowymi i partnerami społecznymi. Ponieważ te instytucje i organizacje nie są oficjalnymi partnerami w projekcie, są wskazywani jako Partnerzy Społeczni.

Do grupy partnerów społecznych można między innymi zaliczyć:

- Publiczne służby zatrudnienia z innych terenów, czyli powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy;
- Pozostałe instytucje rynku pracy, np. instytucje szkoleniowe, Ochotnicze Hufce Pracy, agencje pośrednictwa pracy i doradztwa zawodowego;
- Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej;
- Ośrodki Pomocy Społecznej;
- samorządy lokalne i ich instytucje np. szkoły, ośrodki kultury itp.;
- powiaty i ich instytucje np. Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, poradnie psychologiczno-pedagogiczne, szkoły średnie itp.;
- pracodawców;
- związki, stowarzyszenia, Lokalne Grupy Działania i inne organizacje pozarządowe;
- sołectwa;
- grupy inicjatywne;
- kościoły i organizacje kościelne.

Współpraca z Partnerami Społecznymi na etapie testowania będzie przebiegać w oparciu o deklarację współpracy w formie listu intencyjnego, która ma charakter społeczny, programowy i dobrowolny. Będzie ona funkcjonować w oparciu o powołanie Rady Społecznej, obejmującej przedstawicieli Partnerów Społecznych z terenu funkcjonowania Centrów Lokalnych, wspierających realizację Modelu. Działanie Rady Społecznej pozwoli na wymianę doświadczeń, informacji i łączenie zasobów wzmacniających efektywność modelu (również poprzez jego korekty) oraz proces aktywizacji Odbiorców Modelu.

Współpraca z partnerami lokalnymi będzie nawiązywana poprzez:

- prezentację projektu, w tym celów i korzyści z jego realizacji w trakcie posiedzeń rady gmin na terenie których funkcjonować będą Lokalne Centra oraz na wewnętrznych spotkaniach innych instytucji wspierających osoby z terenów wiejskich;
- umieszczenie informacji o realizowanym projekcie na stronach internetowych PUP, w Info Kiosku oraz w lokalnej prasie samorządowej;
- osobiste kontakty użytkowników projektu z kluczowymi partnerami lokalnymi.

## **5. Rekrutacja odbiorców projektu**

Na etapie testowania zostanie zrekrutowana grupa 48 bezrobotnych kobiet zam. na wsi, które wezmą udział w zajęciach MCAZ w 4 Centrach Lokalnych na terenie powiatu inowrocławskiego. Zarówno wielkość grupy Odbiorców Modelu, jak i różnorodność środowiska lokalnego, w którym udzielane będzie wsparcie, pozwoli na zobjektywizowanie oceny etapu testowania.

### **Kryteria formalne**

Kryteria formalne dotyczące kwalifikacji Odbiorców Modelu dotyczą przede wszystkim ich sytuacji zawodowej. Zgodnie z założeniami modelu do projektu kwalifikują się kobiety:

- zarejestrowane w powiatowym urzędzie pracy jako osoby bezrobotne;
- zamieszkujące teren wiejski;
- kobiety, które nie brały udziału w ciągu ostatnich 12 miesięcy w podobnych projektach oferujących zbliżone instrumenty aktywizacyjne, realizowanych przez PUP, OPS lub PCPR

Zaleca się aby co najmniej 70% zrekrutowanej grupy docelowej stanowiły osoby długotrwale bezrobotne.

Dodatkowymi kryteriami formalnymi mogą być:

- deklaracja gotowości (możliwość) dojazdu do najbliższego Centrum Lokalnego;
- pobieranie zasiłku z ośrodka pomocy społecznej;
- korzystanie z innych źródeł pomocy;
- inne, np. okres pozostawania bez pracy, wiek, poziom wykształcenia.

Kryteria stawiane Odbiorcom Modelu mogą zostać dostosowane do sytuacji i potrzeb pojawiających się na terenie gminy, z której pochodzą kobiety. Jest to o tyle uzasadnione, że zebranie grupy o podobnych priorytetach i motywacji pozwala na dobranie odpowiednich metod pracy odpowiadających bezpośrednio jej potrzebom.

## **I Etap rekrutacji**

### **Działania promocyjne w celu rekrutacji**

Pierwszym działaniem jest uruchomienie przez Opiekuna Odbiorców Modelu akcji promocyjno-informacyjnej skierowanej do bezrobotnych kobiet z terenów wiejskich (zgodnie z założeniami modelu). W przypadku projektów realizowanych bezpośrednio w miejscu



zamieszkania Odbiorców Modelu, najefektywniejsze są kanały bezpośredniego dotarcia, tj. rozwieszanie plakatów i wykładanie ulotek w sklepach, u sołtysów, w urzędach pocztowych, w kościołach, w siedzibach Kół Gospodyń Wiejskich i OSP oraz w lokalnych instytucjach (GOPS, PUP, Urząd Gminy).

### **Zgłoszenie Odbiorcy Modelu**

Model przyjął otwartą formułę rekrutacji. Tak więc odbiorczyni modelu może:

- zgłosić się sama;
- być rekomendowana przez partnerów społecznych;
- może zostać zakwalifikowana w wyniku spotkania z przedstawicielem Powiatowego Urzędu Pracy (np. przekierowana z CAZ do wsparcia udzielanego przez MCAZ).

Zgłoszenie będzie złożone na odpowiednim formularzu bezpośrednio w Powiatowym Urzędzie Pracy lub u wskazanego w ogłoszeniu o rekrutacji partnera społecznego np. u sołtysa czy w Urzędzie Gminy.

### **Rejestr zgłoszeń**

Rejestr zgłoszeń z podziałem na poszczególne Centra Lokalne będzie prowadzony przez wskazanego pracownika PUP. Umożliwi to bieżący monitoring ilości zgłoszeń do poszczególnych Centrów i ewentualne wzmocnienie akcji rekrutacyjnej w przypadku braku zainteresowania udziałem w projekcie.

## **II Etap rekrutacji**

### **Wywiad - Karta Usług Doradczych- część A-D**

Wywiad jest przeprowadzany z tymi odbiorcami modelu, którzy spełnili kryteria formalne określone szczegółowo przez partnerów oraz zadeklarowali gotowość zmiany swojej sytuacji życiowej przez przystąpienie do modelu.

W pierwszej kolejności UM wypełniają druk Kart Usług Doradczych w części A-D.

Wywiad obejmuje takie elementy jak:

- Dane osobowe i stan edukacji lub przygotowania zawodowego;
- Sytuacja socjalna i źródła pozyskiwania świadczeń socjalnych;
- Uwagi Opiekuna Odbiorcy Modelu.

### **Opiniowanie Odbiorcy Modelu przez Radę Społeczną do uczestnictwa w działaniach MCAZ**

Na wniosek Opiekuna, po zakończeniu przez niego przygotowywania opinii o uczestniczkach (Odbiorcach Modelu), zwoływane jest spotkanie Rady Społecznej. Opiekun OM prezentuje Radzie krótkie informacje dotyczące kobiet, które się zgłosiły lub zostały zgłoszone do udziału w MCAZ. Prezentacja może mieć formę ustną. Opinia Rady Społecznej pozwala na podjęcie ostatecznej decyzji, która z kobiet zostanie zakwalifikowana do pracy nad zmianą swojej sytuacji życiowej.

### **Pogłębiona diagnoza Odbiorców Modelu (Załącznik 2 do Karty Usług Doradczych- część B)**

Po zakwalifikowaniu Odbiorców Modelu przeprowadzana jest druga część wywiadu. Obejmuje ona takie elementy jak:

- Opinia partnerów lokalnych o Odbiorcy Modelu;
- Stosunek Odbiorcy Modelu do instytucji rynku pracy i pomocy społecznej oraz tych instytucji do Odbiorcy Modelu;
- Określenie zasobów Odbiorcy Modelu (mocne strony);

- Przedstawienie ograniczeń tkwiących w Odbiorcy Modelu (zagrożenia);
- Identyfikacja zasobów środowiska lokalnego;
- Określenie barier tkwiących w środowisku lokalnym;
- Swobodne uwagi i spostrzeżenia;
- Wnioski i rekomendacje.

## **6. Bezpośrednie wsparcie dla bezrobotnych kobiet zam. na wsi (Odbiorców projektu)**

Działania kierowane do odbiorców projektu w ramach MCAZ mieszczą się w katalogu instrumentów i usług zamieszczonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Odbiorcy realizujący ścieżkę aktywizacji w Centrum Lokalnym będą korzystali przede wszystkim z:

- warsztatów aktywizujących (ewentualnie klubu pracy);
- poradnictwa indywidualnego i grupowego realizowanego przez doradcę zawodowego;
- przygotowywania Indywidualnych Planów Działań;
- pomocy lidera klubu pracy, specjalisty do spraw rozwoju zawodowego;
- pośrednictwa pracy;
- usług specjalisty do spraw rozwoju w przypadku podnoszenia kwalifikacji.

W ramach realizowanego modelu, usługi i działania MCAZ zostały uzupełnione o innowacyjne instrumenty nie występujące standardowo w działaniach PUP, a wpisane w opracowany model:

- sesje z psychologiem;
- Grupowy Plan Działania;
- animacja lokalna – realizacja inicjatyw lokalnych.

W zakresie dokumentacji potwierdzającej pracę z Odbiorcą Modelu, Użytkownicy Modelu będą posługiwać się zarówno dotychczasową dokumentacją (np. Kartą Usług Doradczych), jak również dokumentacją uzupełniającą stworzoną na potrzeby realizacji modelu. Opiekun Odbiorcy Modelu będzie miał bezpośredni kontakt z Odbiorcami Modelu minimum co dwa tygodnie. Częstotliwość i zakres spotkań wynikających z wdrażania innych usług ustalana jest indywidualnie, w zależności od potrzeb, przez Opiekuna Odbiorcy Modelu.

## **Usługi świadczone w Mobilnym Centrum Aktywizacji Zawodowej**

### **Sesje z psychologiem**

Podczas testowania zaplanowano przeprowadzenie sesji z psychologiem dla każdej uczestniczki projektu (łącznie dla 48 osób).

Diagnoza i sesja psychologiczna odbędzie się, zanim pracownik PUP zacznie przygotowywać IPD. Spotkania mają przede wszystkim pozwolić uczestniczce na:

- diagnozę i uświadomienie własnej sytuacji życiowej i zawodowej;
- urealnienie wyobrażenia o swojej osobie;
- odkrycie potencjału życiowego i zawodowego, który często przez lata bierności zawodowej wygasł.

Psycholog przed rozpoczęciem pracy z OM zapozna się ze specyfiką lokalnego środowiska: jego wielkością, aktywnością, a czasem również historią np. związaną z funkcjonowaniem w przeszłości na danym obszarze Państwowych Gospodarstw Rolnych. Kontekst środowiskowy w znacznym stopniu ułatwi przygotowanie właściwych narzędzi motywacyjnych podnoszących gotowość do nowych wyzwań związanych z udziałem w MCAZ. Pozwoli

również na weryfikację przyczyn niskich lub wygórowanych aspiracji zawodowych np. w kontekście dziedzicznego bezrobocia.

### **Realizacja warsztatów aktywizujących**

Program pracy z OM, szczególnie podczas realizacji warsztatów, nie odbiega od programu realizowanego w CAZ. Będzie on uwzględniał specyfikę:

- aktywności w małych społecznościach lokalnych;
- lokalnie występujących miejsc pracy, np. ich sezonowość;
- grupy, w związku z faktem, że OM pochodzą z jednej społeczności lokalnej, a większość osób może znać się od wielu lat;
- konieczności silnej integracji grupy i przygotowania jej do wspólnych działań.

Przed liderem klubu pracy staje dodatkowy cel warsztatów, niewystępujący przy realizacji standardowej usługi: mają one z Odbiorców Modelu zbudować grupę, która w późniejszym okresie będzie realizować Grupowy Plan Działania. Warsztaty tylko rozpoczynają ten proces. Lider klubu pracy będzie w tym obszarze bardzo ściśle współpracować z Opiekunem OM, przekazując mu zarówno spostrzeżenia dotyczące potencjału grupy, jak również jej ograniczeń i gotowości do działania.

Warsztaty zostaną zrealizowane w każdym z 4 Lokalnych Centrów.

### **Praca z doradcą zawodowym**

Praca z doradcą zawodowym w Lokalnym Centrum obejmuje:

- doradztwo indywidualne i grupowe;
- przygotowywanie Indywidualnych Planów Działania.

Praca doradcy koncentruje się na obszarze zatrudniania, jednak ze względu na modyfikację celów pracy w MCAZ ważny jest obszar zdolności i zainteresowań związany z możliwością wykorzystania go do podjęcia aktywności społecznej. Aktywność społeczna ma przede wszystkim podtrzymywać zatrudnialność Odbiorcy Modelu w okresie braku aktywności zawodowej. Ważne jest, by doradca zawodowy wspólnie z opiekunem OM ustalił potencjał rozwojowy gminy, na terenie której realizowane są usługi MCAZ. Pozwoli to na szukanie „okienek okazji” wykorzystujących zainteresowania, umiejętności i zdolności Odbiorców Modelu, np. powiązanie sklepu z żywnością ekologiczną z umiejętnością przygotowywania produktów ekologicznych lub o tradycyjnym charakterze.

Podczas przygotowywania Indywidualnych Planów Działania, doradca zawodowy wykorzystuje wcześniej pozyskane informacje zawarte w Karcie Usług Doradczych.

W trakcie testowania MCAZ wnioskodawca przewidział również pulę aktywnych form wsparcia dla Odbiorców Modelu tak by Opiekun OM wraz z innymi pracownikami mógł elastycznie podejść do tworzenia i realizacji IPD.

W fazie testowania opracowanych zostanie 48 IPD.

### **Przygotowanie Grupowego Planu Działania dla grupy Odbiorców Modelu**

Grupowy Plan Działania jest elementem, który nie występuje w pracy CAZ. Został wprowadzony do modelu jako element dodatkowej motywacji bezrobotnych kobiet przez uczestnictwo w życiu grupy. Zebranie i analiza przez doradcę zawodowego i lidera klubu pracy potencjału OM pozwoli na wspólne z Opiekunem OM przygotowanie Grupowego Planu Działania. Postawienie przed grupą wspólnego celu ma przede wszystkim wzmocnić integrację, a co za tym idzie uruchomić mechanizm wzajemnego wsparcia ułatwiający powrót na rynek pracy. Wyznaczane cele muszą być realistyczne i dostosowane do możliwości realizacyjnych grupy. Mają odpowiadać na potrzeby społeczności lokalnej, a jednocześnie realizowane zadania powinny być na tyle ważne, by osoby je realizujące czuły się docenione.

Wszyscy członkowie grupy otrzymają kopię GPD. W fazie testowania wypracowane zostaną 4 GPD.

### **Realizacja usług świadczonych przez specjalistę do spraw rozwoju zawodowego oraz pośrednika pracy w Centrum Lokalnym.**

Spotkanie ze specjalistą do spraw rozwoju uzgadniane jest przez Opiekuna Odbiorców Modelu na etapie przygotowywania IPD oraz podczas jego realizacji. Potrzebne jest szczególnie Odbiorcom Modelu nie posiadającym kwalifikacji odpowiadających lokalnemu rynkowi pracy lub zmuszonych do zmiany zawodu, np. ze względów zdrowotnych. W pracy specjalisty do spraw rozwoju zawodowego w MCAZ szczególnie istotna jest współpraca z Opiekunem OM i pośrednikiem pracy, gdyż znają oni potencjał zatrudnieniowy miejscowości objętych działaniami MCAZ.

Rola pośrednika pracy jest znacznie szersza i polega na rozszerzeniu współpracy z lokalnymi pracodawcami i partnerami społecznymi. Promocja usług profesjonalnej pomocy w doborze pracownika, często poprzez odpowiednie szkolenie z uwzględnieniem specyficznych potrzeb pracodawcy, dla wielu firm może być szansą na rozszerzenie dotychczasowej działalności. Rozpoczęcie pracy pośrednika pracy w MCAZ zacznie się od rozpoznania lokalnego rynku pracy, zwiększa szanse kobiet na podjęcie pracy z uwzględnieniem możliwości dojazdu oraz świeżo zdobytych kompetencji. Dodatkowym atutem pośrednika realizującego zadanie w MCAZ jest dobra znajomość mocnych stron osób, dla których stara się pozyskać ofertę pracy.

### **Autoewaluacja –moduł uczenia się modelu**

Ocena procesu pracy z Odbiorcą Modelu realizowana będzie jako ewaluacja ex-post po zakończonej pracy. Za proces bezpośredniej autoewaluacji odpowiadać będzie Opiekun Odbiorcy Modelu. Wyniki autoewaluacji zostaną omówione najpierw z Koordynatorem MCAZ, a następnie w zespole odpowiadającym za pracę MCAZ (celem przekazania i omówienia wyników, ewentualnie wprowadzenia korekt w Modelu).

W ramach procesu ewaluacji zostaną przeprowadzone następujące analizy:

1. kompletności zebranej dokumentacji pracy z Odbiorcą Modelu;
2. analiza ścieżki indywidualnej pracy z Odbiorcą Modelu, uzyskanych efektów oraz zgodności z założonym planem i przyczyn ewentualnych odstępstw;
3. analiza ścieżki pracy grupowej z odbiorcą modelu, uzyskanych efektów oraz zgodności z założonym planem i przyczyn ewentualnych odstępstw;
4. współpracy z lokalnymi partnerami;
5. analiza efektywności podejmowanych działań oraz efektywności pracy z odbiorcą modelu.

Zadanie testowania będzie cały czas monitorowane. Zaplanowano dokonanie procesu oceny testowania poprzez prace ewaluatora działań z wykorzystaniem formularzy do notowania uwag, ankiet do badania opinii i ocen.

### **Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego**

Prace nad ostateczną wersją produktu finalnego rozpoczną się od serii trzech spotkań warsztatowych zespołu pracującego nad produktem, w tym partnerów projektu, z udziałem przedstawicieli grup docelowych zaangażowanych w prace projektowe. W wyniku spotkań wypracowana zostanie decyzja o tym, jakie zmiany należy wprowadzić.

Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego polegać będzie na:

- wprowadzeniu rekomendowanych zmian i szczegółowym dopracowaniu wszelkich materiałów składających się na produkt finalny;
- opracowaniu „Instrukcji stosowania produktu”;
- dokonaniu recenzji produktu finalnego pod kątem jego spójności, zgodności z założonymi celami, a także spełnienia rekomendacji wynikających z testowania i ewaluacji;
- zredagowaniu wersji końcowej oraz przygotowaniu jej oprawy graficznej.

## V. Sposób sprawdzenia czy innowacja działa

Efekty innowacji, jakie powinny być osiągnięte, by uznać ją za wystarczająco dobrą do zastosowania na szerszą skalę:

Efekty w odniesieniu do Odbiorców Modelu:

- uzyskanie zatrudnialności przez minimum 30% Odbiorców Modelu (weryfikacja na podstawie oświadczeń pracodawców o zatrudnieniu beneficjentki projektu w terminie w okresie 2 miesiące po zakończeniu udziału w fazie testowania);
- zwiększenie efektywności korzystania z usług i instrumentów rynku pracy przez beneficjentki projektu na poziomie 30%. (weryfikacja: dane Rejestr Powiatowego Urzędu Pracy)
- zwiększenie udziału w aktywnościach lokalnej społeczności – organizacja minimum 4 wydarzeń lokalnych (analiza Desk Research GPD, analiza jakościowa).

Efekty w odniesieniu do Użytkowników Modelu:

- nawiązanie współpracy z lokalnymi partnerami - 4 porozumienia, w każdym minimum 4 członków (analiza Desk Research GPD, analiza jakościowa);
- podniesienie kompetencji pracowników PUP zaangażowanych w realizację usług MCAZ (analiza Desk Research, analiza jakościowa);

W trakcie fazy testowania produktu będzie prowadzona:

- ewaluacja zewnętrzna dotycząca wdrażania produktu finalnego, która posłuży ustaleniu czy zostały osiągnięte zamierzone cele, w tym czy poprawiła się sytuacja bezrobotnych kobiet. Posłuży ona też usprawnieniu działania produktu. Wynik ewaluacji przedstawi obiektywną odpowiedź na pytanie, czy wypracowany produkt jest lepszy, skuteczniejszy i bardziej efektywny niż stosowane dotychczas podejście. W wyniku tego działania powstanie raport ewaluatora zewnętrznego;
- ewaluacja wewnętrzna projektu realizowana przez cały okres projektu i mająca na celu weryfikację efektów podejmowanych w projekcie działań i poprawie ich jakości. Polegać będzie m. in. na: zebraniu opinii trenerów prowadzących warsztaty dla Użytkowników i dla Odbiorców projektu na temat doboru uczestników, racjonalności harmonogramu, doboru treści, celowości zastosowanych ćwiczeń, oraz na zebraniu opinii uczestników (Odbiorców i Użytkowników) na temat przebiegu warsztatów, stosowanych treści i ćwiczeń;
- działalność monitoringowa projektu – działalność ta będzie prowadzona przez personel zarządzający projektem i będzie służyć weryfikacji realizacji zadań projektu, wypełnieniu założeń budżetowych i harmonogramowych. Personel zarządzający, ewaluator wewnętrzny wspólnie z partnerem projektu decydować będą o wprowadzeniu korekt do procesu testowania. Realizatorzy projektu dopuszczają korekty o charakterze organizacyjnym i funkcjonalnym w szczególności w zakresie stosowanych narzędzi.

Ewaluacja projektu będzie prowadzona podczas fazy testowania, po jej zakończeniu oraz w fazie upowszechniania. Za ewaluację wewnętrzną odpowiadać będzie ewaluator wewnętrzny.

Ewaluacja wewnętrzna zostanie zakontraktowana w momencie rozpoczęcia testowania produktu. Od tego momentu ewaluator kolejno:

- opracuje raport metodologiczny obejmujący:
  - procedurę i szczegółowy harmonogram ewaluacji;
  - narzędzia do ewaluacji (dyspozycje do wywiadów);
- przeprowadzi analizę desk research oraz wywiady indywidualne i grupowe – po zakończeniu testowania produktu;
- opracuje wstępną wersję raportu;
- opracuje końcową wersję raportu wraz z rekomendacjami i zaleceniami.

Ewaluacja zewnętrzna produktu w fazie testowania będzie zlecona na zewnątrz i obejmie:

- analizę desk reserch dokumentów wypracowanych przez Użytkowników w trakcie testowania MCAZ, ankiet ewaluacyjnych po szkoleniu dla Użytkowników Modelu, innych dokumentów wytworzonych w trakcie testowania MCAZ oraz wypracowanych przez ewaluatora wewnętrznego;
- przeprowadzenie 20 standaryzowanych wywiadów indywidualnych z Odbiorcami Modelu (po 5 z każdego Centrum Lokalnego);
- przeprowadzenie 6 wywiadów indywidualnych z Użytkownikami MCAZ;
- przeprowadzenie 1 standaryzowanego wywiadu grupowego z Odbiorcami (12 osób) MCAZ;
- przeprowadzenie 1 standaryzowanego wywiadu grupowego z Użytkownikami Modelu (8 osób);
- przeprowadzenie 1 standaryzowanego wywiadu z partnerami społecznymi (OPS, PCPR, JST, Lokalni Liderzy etc.).

**Zadania ewaluatora:** ewaluacja procesu wdrażania MCAZ, a także efektywności i użyteczności opracowanego modelu. Ewaluator przeprowadzi analizę desk research, opracuje narzędzia i przeprowadzi wywiady indywidualne i grupowe oraz opracuje raport wraz z zaleceniami i konkretnymi propozycjami zmian w wypracowanym modelu i kwestionariuszach.

**Wybór ewaluatora:** głównymi kryteriami wyboru ewaluatora będą jego doświadczenie zawodowe – ewaluacja minimum 2 projektów społecznych, dobra znajomość zagadnień rynku pracy i integracji społecznej.

## **VI. Strategia upowszechniania produktu innowacyjnego**

Celem działań upowszechniających jest wypromowanie MCAZ na terenie województwa kujawsko-pomorskiego jako skutecznej metody pracy z grupami marginalizowanymi. Poprzez działania na rzecz wdrożenia MCAZ w innych, zainteresowanych urzędach pracy wzmocnione zostaną ich działania aktywizacyjne. Głównymi grupami odbiorców poniższych działań upowszechniających są:

- Pracownicy Urzędów Pracy – jako kluczowi Użytkownicy wypracowanego i przetestowanego Modelu;

- Pracownicy służb integracji społecznej - GOPS i PCPR - jako kluczowi i niezbędni do wdrożenia Modelu Partnerzy (zarówno ze względu na posiadaną wiedzę, jak i narzędzia oraz środki, którymi dysponują);
- Pracownicy jednostek samorządu terytorialnego – jako kluczowi dysponenti zasobów będących w posiadaniu agend służb społecznych i zatrudnienia (mogą wspierać wdrażanie w tych instytucjach innowacji), a także operatorzy świetlic wiejskich (mogą je udostępnić dla wdrożenia Modelu);
- Pracodawcy – mogą uczestniczyć w procesie aktywizacji zawodowej Odbiorców Modelu oraz zatrudniać osoby, które zostały objęte wsparciem Modelu. Współpraca ze strony pracodawców jest kluczowa dla osiągnięcia wysokiej efektywności Modelu;
- Inne bezrobotne kobiety na wsi oraz ich otoczenie, które nie brały udziału w projekcie;
- Pozostali partnerzy (organizacje pozarządowe, rady sołeckie, parafie, etc.) – niezbędni dla zbudowania partnerstwa lokalnego oraz wsparcia Urzędu Pracy w procesie wdrażania i pracy Modelu.

Wdrożenie strategii upowszechniania polegać będzie na:

- Upowszechnianie Modelu MCAZ odbywać się będzie w środowiskach lokalnych podczas realizacji zadań projektowych na wszystkich etapach testowania a także podczas spotkań partnerstwa lokalnego, oraz spotkań lokalnych partnerów np. kół gospodyń wiejskich, lokalnych grup działania, rad parafialnych etc. Adresatami działań upowszechniających będą partnerzy społeczni zaangażowani w proces rekrutacji Odbiorców Modelu oraz budowania sieci współpracy na rzecz wsparcia odbiorców projektu a także bezrobotne kobiety z terenów wiejskich nie biorące udziału w projekcie. Upowszechnianie to odbywać się będzie przede wszystkim poprzez realizację inicjatyw lokalnych opracowanych w ramach wdrażanych GPD. Informacje o działaniach podejmowanych w ramach projektu upowszechniane będą z wykorzystaniem prasy samorządowej oraz strony internetowej projektu.
- Wydaniu **publikacji prezentującej Model MCAZ** wraz z instrukcją stosowania, schematem i programem działania – nakład 1000 egz. Odbiorcami będą wszystkie Urzędy Pracy w woj. kujawsko-pomorskim oraz pracownicy GOPS i PCPR, a także inni partnerzy uznani za kluczowych na poziomie testowania produktu. Publikacja będzie zawierała również komentarze z przeprowadzonych badań ewaluacyjnych, zarówno rekomendujące wdrożenie Modelu, podkreślające jego walory, jak i te będące uwagami natury wdrożeniowej wynikające z doświadczeń zdobytych na poziomie testowania produktu. Publikacja zostanie rozkolportowana wśród uczestników konferencji i warsztatów wdrożeniowych;
- Opracowaniu **strony internetowej** zawierającej wszystkie produkty opracowane w ramach projektu, a także doświadczenia z testowania modelu. Strona ta będzie utrzymywana przez Stowarzyszenie PARTNER również po zakończeniu projektu, co umożliwi wszystkim zainteresowanym dostęp do materiałów dotyczących Modelu;
- **Zorganizowaniu 19 konferencji upowszechniających**, pod patronatem WUP w Toruniu, na terenie województwa kujawsko-pomorskiego, w celu szerokiego poinformowania o produkcie. W każdym powiecie zostanie zorganizowana jedna konferencja. Każda konferencja będzie prezentowała:
  - MCAZ jako modelowy, innowacyjny produkt wypracowany w ramach projektu;
  - Wyniki testowania produktu wraz z wnioskami z ewaluacji;
  - Korzyści z wdrożenia projektu dla Odbiorców, Użytkowników i partnerów;
  - Możliwości wdrożenia Modelu w oparciu o zasoby terenu, na którym odbywa się konferencja.

Uczestnikami konferencji będą pracownicy PUP, GOPS, PCPR, Urzędów Gmin, przedstawiciele Odbiorców Modelu, pracodawcy, a także inni kluczowi aktorzy rynku pracy wskazani na etapie testowania Modelu. W spotkaniach weźmie udział ogółem 600 osób, w tym co najmniej 120 pracowników Powiatowych Urzędów Pracy z regionu (4-7 osób z każdego Urzędu Pracy w zależności od liczby pracowników). Podczas konferencji zostanie rozdystrybuowana publikacja MCAZ.

- Przeprowadzeniu **5 warsztatów praktycznego stosowania Modelu** dla przedstawicieli instytucji szczególnie zainteresowanych ideą wdrożenia MCAZ. Warsztaty te będą przeprowadzane w powiatach, na terenie których Urzędy Pracy wyrażą zainteresowanie wdrożeniem modelu. Warsztaty takie odbędą się w 5 powiatach, w sumie weźmie w nich udział 60 osób (średnio 12 osób w warsztacie). W trakcie warsztatów szczegółowo zostanie omówiona idea Modelu MCAZ, procedury jego wdrażania. Omówiona zostanie tematyka szkoleń, które są niezbędne do wdrożenia modelu. W trakcie warsztatów zostanie również przedstawiona idea znaczenia aktywności społecznej w tworzeniu aktywności zawodowej.

Taki układ działań, jaki wskazano powyżej, wybrano ze względu na ich skuteczność wynikającą z bezpośredniego kontaktu z Użytkownikami i Odbiorcami Modelu. Zapewnia on zarówno upowszechnienie Modelu w regionie, jak i możliwość wsparcia jego wdrożenia wśród zainteresowanych Urzędów Pracy i społeczności lokalnych.

W pierwszej kolejności opracowana zostanie publikacja prezentująca MCAZ i strona internetowa. Następnie zostaną przeprowadzone konferencje w powiatach, a w oparciu o deklaracje uczestników konferencji o chęci wdrożenia MCAZ, zostaną przeprowadzone warsztaty wdrożeniowe.

<b>Termin</b>	<b>Działania</b>
<b>II kwartał 2012 – I kwartał 2014</b>	Prowadzenie działań upowszechniających w środowiskach lokalnych podczas realizacji zadań projektowych na wszystkich etapach testowania tj. podczas posiedzeń rady społecznej, spotkań lokalnych partnerów np. kół gospodyń wiejskich, lokalnych grup działania, rad parafialnych, spotkaniach z osobami bezrobotnymi organizowanymi przez powiatowy urząd pracy czy też ośrodki pomocy społecznej etc.
<b>III-IV kwartał 2013</b>	Wydanie publikacji prezentującej Model MCAZ
<b>IV kwartał 2013</b>	Opracowanie strony WWW
<b>IV kwartał 2013</b>	Realizacja 19 konferencji upowszechniających i dystrybucja publikacji MCAZ
<b>IV kwartał 2013</b>	Prowadzenie akcji promocyjnej i nabór na warsztaty wdrożeniowe
<b>IV kwartał 2013 – I kwartał 2014</b>	Realizacja warsztatów wdrożeniowych



## **VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki**

Cel włączania do głównego nurtu polityki to zapewnienie możliwości stworzenia niezbędnej infrastruktury i uzupełnienie usług oraz narzędzi (np. o sesje z psychologiem, grupowe plany działań) w Urzędach Pracy w ramach środków funduszu pracy, a także włączenie możliwości fakultatywnego stosowania MCAZ w ramach funkcjonujących standardów usług rynku pracy.

Cele i obszary włączania do głównego nurtu polityki zostały uzupełnione i doprecyzowane w stosunku do założeń zapisanych we wniosku o dofinansowanie. Uzupełnienie to okazało się niezbędne i zostało wypracowane na etapie diagnozy oraz konsultacji z Odbiorcami i Użytkownikami i wypracowywania modelu założeń szczegółowych MCAZ.

Przyczyny zmian:

- konieczność zapewnienia niezbędnego wyposażenia dla MCAZ;
- konieczność włączenia MCAZ do procedur rynku pracy;
- konieczność monitorowania zmian zachodzących na rynku pracy w zakresie sytuacji kobiet na terenach wiejskich;
- chęć zapewnienia komplementarności i synergii działań podejmowanych w ramach realizacji innych polityk, w szczególności dotyczących rozwoju obszarów wiejskich.

Działania włączające zostaną skierowane:

- w obszarze integracji zawodowej i społecznej – do Sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny oraz przedstawicieli MPiPS. Zarówno Komisja jak i przedstawiciele departamentów MPiPS mają wpływ na wypracowanie przepisów prawnych i uregulowań wdrażających ustawę w zakresie działalności publicznych służb zatrudnienia, a także służb społecznych (ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie).
- w obszarze rozwoju wsi – do Sejmowej Komisji Rolnictwa i Rozwoju Wsi oraz MRiRW. Komisja Sejmowa i MRiRW mają wpływ na proponowanie nowych rozwiązań w zakresie wdrażania polityk rozwoju obszarów wiejskich w nowym okresie programowania.

Plan działań i charakterystyka:

- przygotowanie działań włączających:

Wnioskodawca uzgodni z przewodniczącymi Komisji terminarz przedstawiania MCAZ na posiedzeniach komisji. Spotkania zostaną zrealizowane po zakończeniu testowania projektu – w momencie wydania publikacji prezentującej Model MCAZ. Wnioskodawca już wcześniej nawiąże kontakt z przedstawicielami obu Komisji oraz Ministerstw celem zorganizowania spotkania na terenie wdrażania projektu. Podczas spotkania zostanie zaprezentowane funkcjonowanie Modelu, w tym partnerskie podejście i wykorzystanie świetlic etc. oraz propozycje zmian w zakresie wskaźników monitorujących sytuację na rynku pracy.

- realizacja działań włączających:

Wnioskodawca na spotkaniach Komisji Sejmowych zaprezentuje Model MCAZ, korzyści z niego wynikające, propozycje zmian w zakresie wskaźników monitorujących sytuację na rynku pracy oraz niezbędne zmiany w organizacji pracy PUP, potrzebne do efektywnego wdrożenia MCAZ. Wnioskodawca na spotkaniach Komisji rozkolportuje publikację prezentującą Model MCAZ. Na spotkania Komisji zostaną również zaproszeni przedstawiciele MPiPS i MRiRW.

W sumie odbędzie się po jednym spotkaniu w każdej z Komisji Sejmowych oraz w zależności od potrzeb spotkania z przedstawicielami Ministerstw.

Wnioskodawca, oprócz spotkań w Komisjach, będzie włączał do polityki Model poprzez uczestnictwo w spotkaniach i działaniach sieci tematycznych.

### VIII. „Kamienie Milowe” II etapu projektu

Termin	Działania
III kwartał 2012	Wdrożenie struktury MCAZ w Powiatowym Urzędzie Pracy;
III kwartał 2012	Szkolenie pracowników urzędu pracy – Użytkowników Modelu – testujących Model
III-IV kwartał 2012	Nawiązanie współpracy z lokalnymi partnerami
<b>III-IV kwartał 2012</b>	<b>Nabór uczestniczek („Kamień Milowy”)</b>
IV kwartał 2012 - I kwartał 2013	Wypracowanie IPD i GPD
I kwartał 2013 - II kwartał 2013	Realizacja IPD i GPD
<b>II kwartał 2013</b>	<b>Zakończenie pracy z odbiorcą modelu – uzyskanie zatrudnialności – („Kamień Milowy”)</b>
II kwartał 2013	Ewaluacja modelu
II kwartał 2013	Zakończenie ewaluacji zewnętrznej fazy testowania
III-IV kwartał 2013	Opracowanie Publikacji upowszechniającej
IV kwartał 2013 - I kwartał 2014	Zakończenie etapu działań upowszechniających i włączających

Powyżej przedstawiono kluczowe działania prowadzące do osiągnięcia założonych celów i zaznaczono „Kamienie Milowe” II etapu projektu.

### IX. Analiza ryzyka

W trakcie realizacji projektu na każdym etapie mogą wystąpić zdarzenia wpływające na realizację projektu. W tabeli zostały wykazane przez wnioskodawcę ryzyka. Zagrożenia zostały oszacowane w skali od 1-3, gdzie 1 oznacza niskie prawdopodobieństwo wystąpienia, a 3 - wysokie. Podobnie została określona możliwość wpływu na projekt ww. zagrożeń – również w skali od 1-3, gdzie 1 to bardzo mały wpływ, a 3 - bardzo duży wpływ. Zidentyfikowane ryzyka stanowią wypadkową prawdopodobieństwa wystąpienia i wpływu na projekt. W ten sposób zidentyfikowano istotne zagrożenia – czyli takie, które uzyskały minimum 4 punkty. Poniższa tabela obejmuje zarówno zagrożenia zidentyfikowane na etapie składania projektu, jak i na etapie diagnozy i konkretyzacji MCAZ.

## Charakterystyka potencjalnych zagrożeń projektu

Potencjalne zagrożenie	Działania ograniczające ryzyko	Prawdopodobieństwo wystąpienia*	Wpływ ryzyka na realizację**	Stopień zagrożenia dla projektu***
Wycofanie się odbiorcy z udziału w fazie testowania.	Zostanie sporządzona lista rezerwowa	2	3	6
Świetlice, w których mają być świadczone usługi będą zajęte na inne działania.	Opiekun OM będzie każdorazowo z operatorem świetlicy ustalał harmonogram zajęć.	1	2	2
Okres prac polowych, który może zakłócić harmonogram świadczenia usług w fazie testowania.	Dostosowanie harmonogramu do okresów szczególnego natężenia prac polowych.	2	2	4
Niechęć lokalnych partnerów do uczestnictwa w konferencjach upowszechniających.	Wykorzystanie autorytetu Urzędów Pracy i współpraca z nimi przy zapraszaniu lokalnych partnerów	1	2	2
Niechęć pracowników PUP do uczestnictwa w warsztatach wdrożeniowych w fazie upowszechniania	Prowadzenie działań aktywizujących i motywacyjnych przez kierownictwo urzędu wśród pracowników objętych szkoleniami.	2	2	4
Trudności we wdrożeniu zmian w Powiatowym Urzędzie Pracy w Inowrocławiu	Szkolenia dla pracowników zostały będą zawierały elementy motywacyjne i będą przygotowywać do akceptacji zmiany.	1	2	2
Niechęć/małe zaangażowanie partnerów lokalnych w testowanie MCAZ	Na etapie przygotowania modelu pozyskano partnerów społecznych – głównie jst i ngo, które wspomogą realizatora projektu swoim autorytetem w zakresie pozyskiwania i utrzymania partnerów	2	2	4

Brak stabilności w finansowaniu publicznych służb zatrudnienia	Racjonalizacja kosztów funkcjonowania struktur PUP	2	3	6
--	--	---	---	---

\* skala od 1 do 3, gdzie 1 oznacza niskie prawdopodobieństwo - 3 – wysokie

\*\* skala od 1 do 3, gdzie 1 bardzo mały wpływ - 3 bardzo duży wpływ

\*\*\* iloczyn prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka i wpływu ryzyka

### **Załączniki:**

#### Produkt finalny:

- Schemat funkcjonowania Modelu Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej.
- Koncepcja funkcjonowania Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej.
- Podręcznik trenera. Szkolenie z metodyki pracy.
- Podręcznik uczestnika. Szkolenie z metodyki pracy.
- Podręcznik trenera. Szkolenie z zakresu motywacji do pracy z grupą odbiorców projektu MCAZ.
- Podręcznik uczestnika. Szkolenie z zakresu motywacji do pracy z grupą odbiorców projektu MCAZ.
- Podręcznik pn. „Program Pracy Mobilnego Centrum Aktywizacji Zawodowej”.

### **Podpisy osób składających strategię**