

STRATEGIA
wdrażania projektu innowacyjnego testującego
pod nazwą PI Novum subsydium



Kielce, grudzień 2012

Projekt innowacyjny testujący

realizowany w partnerstwie
Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach
z Uniwersytetem Jana Kochanowskiego w Kielcach

Tytuł projektu: *PI Novum subsydium*

wdrażanego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki,
Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”,
Działanie 6.1 „Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej
w regionie”, współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego

Autorzy strategii:

Agnieszka Kalecińska, Renata Gorgis, dr Anna Dybała, Zbigniew Brzeziński, Kamila Skowron

Cel projektu:

Zwiększenie aktywizacji zawodowo-społecznej i ułatwienie powrotu/wejścia na rynek pracy 60 bezrobotnym kobietom wychowującym dziecko/ci do lat 6 poprzez zastosowanie przez MUP Kielce innowacyjnej formy wsparcia - subsydium 1/2 etatu w latach 2012-2015

Nazwa projektodawcy:

Beneficjent: Gmina miasto Kielce / Miejski Urząd Pracy w Kielcach, ul. Szymanowskiego 6, 25-361 Kielce, tel. (41) 340-60-44 lub 340-60-82, fax (41) 340-60-80 lub (41) 340-60-82

www.mup.kielce.pl/novum_subsydium

Partner: Uniwersytet Jana Kochanowskiego w Kielcach, ul. Żeromskiego 5, 25-369 Kielce, tel. (41) 340-60-82, fax (41) 340-60-80 lub (41) 340-60-82

Numer umowy:

UDA-POKL.06.01.01-26-012/11-00 z dnia 30.04.2012

Okres realizacji projektu:

01.05.2012 – 30.04.2015

Spis treści

I. Uzasadnienie	4
II. Cel wprowadzenia innowacji	7
III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego	9
IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	11
V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa	15
VI. Strategia upowszechniania	16
VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki	19
VIII. Kamienie milowe II etapu projektu	20
IX. Analiza ryzyka	20
X. Wykaz załączników do strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego	22



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



I. Uzasadnienie

Poniżej przedstawiany opis problemów, skala, przyczyny ich występowania został oparty na zapisach wniosku o dofinansowanie projektu innowacyjnego pod nazwą *PI Novum subsydium* (zwany dalej Projektem) i jest wzbogacony o wyniki i wnioski zdobyte podczas realizacji I etapu Projektu: badanie rynku – Raport projektu *Mama w pracy czy w domu 2012* (zwany dalej Raportem projektu), opinie z paneli dyskusyjnych z Interesariuszami (bezrobotne kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6, przedsiębiorcy), z Przedstawicielami (4 Powiatowe Urzędy Pracy z woj. św.: Kańskie, Skarżysko – Kamienna, Busko Zdrój i Kazimierza Wielka), z konsultacji z Decydentami (2 Posłów na sejm RP) i Ekspertami (Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania) – zwane dalej *Analizą projektową*.

Badania rynku opisane w *Raporcie projektu* zostały przeprowadzone w miesiącach lipiec - sierpień 2012 roku w mieście Kielce oraz w powiatach skarżyskim i buskim. Przesłanką takiego dobór była chęć uwzględnienia zróżnicowanego charakteru gospodarczego obszaru badań, od rolniczo-przemysłowego (buski), poprzez poprzemysłowy (skarżyski) na centralnym ośrodku (Kielce) kończąc. Próba badawcza to: 1000 niepracujących kobiet i mężczyzn wychowujących małe dzieci, w tym do lat 6 oraz 500 przedsiębiorców MSP oraz dużych wybranych w próbie losowej, z różnych działów gospodarki narodowej.

Metody badawcze to: analiza danych statystycznych Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Kielcach (WUP Kielce), Miejskiego Urzędu Pracy w Kielcach (MUP Kielce), Głównego Urzędu Statystycznego (GUS), bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety.

Aktywność zawodowa kobiet i ich udział w rynku pracy zdeterminowana jest wieloma czynnikami natury ekonomicznej, społecznej a także kulturowej. Decyzja o podjęciu pracy zawodowej bądź pozostawaniu poza rynkiem pracy stanowi wypadkową sytuacji materialnej, rodzinnej czy środowiskowej kobiety. Z tej perspektywy ważne jest wsparcie dla kobiet poprzez realizację polityki zatrudnienia i prorodzinnej, a także wsparcie ze strony najbliższych, w tym zwłaszcza męża/partnera oraz zmiany podejścia do zatrudnienia kobiet przez pracodawców¹.

Porównując jednakże podstawowe wskaźniki rynku pracy, jak współczynnik aktywności zawodowej, wskaźnik zatrudnienia czy stopa bezrobocia w podziale na płeć widać wyraźnie, iż kobiety znajdują się na słabszej pozycji na rynku pracy w porównaniu z mężczyznami, jak to wynika z *Raportu projektu*².

W Polsce współczynnik aktywności zawodowej kobiet w 2011 r. wyniósł 48,7% i był o 16 punktów procentowych (pp.) niższy od analogicznej wartości dla mężczyzn (64,7%). Podobnie w odniesieniu do wskaźnika zatrudnienia, który kształtował się na poziomie 43,4% dla kobiet a 58,9% dla mężczyzn (różnica ponad 15 pp. na niekorzyść kobiet). Jednocześnie kobiety częściej obciążone są ryzykiem bezrobocia. I tak np. w 2011 r. stopa bezrobocia wśród kobiet w wieku produkcyjnym wyniosła 11,1% i była o 2,1 pp. wyższa od analogicznej wartości dla mężczyzn. Kobiety także częściej niż mężczyźni są zagrożone bezrobociem długookresowym i tak w 2011 r. 37,6% zarejestrowanych bezrobotnych kobiet i 31,0% zarejestrowanych mężczyzn pozostawało bez pracy dłużej niż rok³.

Trudniejsza pozycja kobiet niż mężczyzn na rynku pracy wynika też z czynników warunkujących taką sytuację po stronie popytu na pracę zgłaszanego przez pracodawców. Mniejsze zainteresowanie kobietami, jako potencjalnymi pracownikami wynika z przekonania pracodawców o mniejszej mobilności przestrzennej i czasowej kobiet, m.in. związanej z opieką nad dziećmi⁴.

Słabsza pozycja kobiet na rynku pracy w dużej mierze warunkowana jest stereotypowym postrzeganiem roli kobiety w społeczeństwie i niemal całkowitym obciążeniem jej opieką i wychowaniem dzieci. Potwierdzają to dane świadczące o przeważającym udziale kobiet korzystających z prawa do urlopu wychowawczego ze względu na najmłodsze dziecko (38,4% kobiet wobec 1,2% mężczyzn)⁵ i wysoki wskaźnik bierności zawodowej kobiet. Badania wykazują, iż to właśnie kobiety w znacznie większym stopniu rezygnują z pracy ze względu na opiekę nad dzieckiem/mi i pracują w zawodach, które dają im mniejszą możliwość elastycznego wykonywania swoich

¹ Raport projektu innowacyjnego MUP i UJK pod nazwą „*PI Novum subsydium*” - *Mama w pracy czy w domu*, 2012

² j.w.

³ *Kobiety i mężczyźni na rynku pracy*, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, 2012, za: www.stat.gov.pl

⁴ Analiza projektowa - Wyniki i wnioski zdobyte podczas realizacji I etapu Projektu: badanie rynku – Raport projektu innowacyjnego pod nazwą „*PI Novum subsydium*” - *Mama w pracy czy w domu 2012*, opinie z paneli dyskusyjnych z Interesariuszami (bezrobotne kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6, przedsiębiorcy), z Przedstawicielami (4 Powiatowe Urzędy Pracy z woj. św.), z konsultacji z Decydentami (2 Posłów na sejm RP) i Ekspertami (Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania)

⁵ *Praca a obowiązki rodzinne w 2010*, Informacje i opracowania statystyczne, GUS, Warszawa 2012

obowiązków zawodowych⁶. Jak podaje A. Kurowska z badań Del Boca, Pasqua i Pronzato wynika, iż zbyt długi urlop macierzyński czy wychowawczy negatywnie wpływa na powrót kobiet na rynek pracy i osłabia ich pozycję na rynku pracy⁷. Większość kobiet rezygnujących z aktywności zawodowej, wcześniej pracowała. Przerwanie zatrudnienia na okres macierzyństwa, wychowania i opieki nad dzieckiem/mi przyczynia się do dezaktualizacji umiejętności zawodowych i kompetencji. W konsekwencji ich powrót na rynek pracy jest utrudniony, a z czasem, w szybko zmieniających się warunkach rynkowych, niemożliwy. Odsetek bezrobotnych kobiet, które nie podjęły zatrudnienia po urodzeniu dziecka w ogólnej liczbie bezrobotnych kobiet w 2010 w woj. św. wyniósł 20,7%, III kwartale 2011 20,8%, w Kielcach odp. 19,4% i 19,1%⁸. Zatem co 5 kobieta nie wraca na rynek pracy. Często są to kobiety bezpośrednio po ukończeniu edukacji, a więc niemające doświadczenia zawodowego⁹. A doświadczenie w największym stopniu przyczynia się do zatrudnienia. Obecna propozycja Rządu elastycznego podejścia do urlopu macierzyńskiego może pozytywnie wpłynąć na aktywizację zawodową kobiet po urodzeniu dziecka/ci¹⁰.

Z *Raportu projektowego* wynika też, że bezrobocie nie jest wyłącznie konsekwencją braku miejsc pracy, należy także zależeć od samych pracowników, w tym kobiet. Co czwarty pracodawca dostrzegł problem w zagospodarowaniu wakatów związanych z wygórowanymi oczekiwaniami płacowymi (21,8%) i pozapłacowymi (5,5%) potencjalnych pracobiorców. Tym samym, ponad co czwarta przyczyna pozostawania w zasobie bezrobocia determinowana jest przez samych pracobiorców. Taka sytuacja wymaga uświadamiania obu stronom sytuacji i wypracowania wspólnych kompromisów w celu osiągnięcia własnych interesów.

Największe trudności z godzeniem życia rodzinnego i zawodowego mają kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 (obecnie przed obowiązkiem szkolnym). Często mają one długą przerwę w aktywności na rynku pracy z tytułu urodzenia/wychowywania dziecka/ci. Dane statystyczne MUP wskazują, że w Kielcach bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 było 2260 w 2010 (576 mężczyzn wychowujących dziecko/ci do lat 6), co stanowi 19,8% (5,0% mężczyzn) liczby ogółem bezrobotnych zarejestrowanych w MUP, a listopadzie 2011 było 1292 w/w kobiet (275 mężczyzn), co stanowi odpowiednio 12,3% (2,6%). W 2012 było 1723 w/w kobiet (386 mężczyzn), co stanowi odpowiednio 15,11% (3,38%).

Zatrudnienie kobiet wychowujących małe dziecko/ci w pełnym wymiarze czasu pracy w mniejszym stopniu koliduje z godzeniem obowiązków, jeśli dziecko/ci są w wieku szkolnym. Sytuacja zmienia się w przypadku opiekowania się dzieckiem/mi w wieku żłobkowo-przedszkolnym, gdyż liczba takich placówek jest nadal niewystarczająca. W 2009 w kraju ok. 2% dzieci w wieku 0-2 lat oraz ok. 22% w wieku 3-5 lat uczęszczało do żłobków i przedszkoli¹¹. Zwiększenie liczby miejsc w w/w placówkach leży w gestii państwa w ramach polityki prorodzinnej i szerzej społecznej. W *Raporcie projektu* badane kobiety były skłonne do ponoszenia kosztów opieki nad dzieckiem w wysokości nieprzekraczającej 300 złotych miesięcznie, co jest sumą wystarczającą, jeśli chodzi o opiekę publiczną, ale zbyt małą w stosunku do kosztów komercyjnej opieki (np. opiekunka lub prywatne placówki opieki dziennej dzieci).

Badania wykazały również, że bezrobocie nie jest wyłącznie konsekwencją braku miejsc pracy, należy także zależeć od samych pracowników. Co czwarty pracodawca dostrzegł problem w zagospodarowaniu wakatów związanych z wygórowanymi oczekiwaniami płacowymi (21,8%) i pozapłacowymi (5,5%) potencjalnych pracobiorców, w tym kobiet z małymi dziećmi. Tym samym, ponad co czwarta przyczyna pozostawania w zasobie bezrobocia determinowana jest przez samych pracobiorców.

Z *Analizy projektowej* wynika, że kobiety z małym dzieckiem/mi niechętnie podejmują pracę ze względu na świadomość ograniczenia czasu zajęcia się potomstwem w zadowalającym w ich opinii czasie, często nie zdając sobie sprawy z konsekwencji swoich decyzji na ich przyszłą pozycję na rynku pracy. Posiadają one też nadmiernie optymistyczne przekonanie, iż w trakcie pozostawania poza rynkiem pracy związanej z opieką nad dzieckiem nie następuje istotne obniżenie ich kwalifikacji zawodowych, co w dobie dynamicznych zmian rynkowych jest przekonaniem błędnym¹².

Zidentyfikowane powyżej problemy kobiet prowadzą do zasadniczych społecznych i ekonomicznych konsekwencji w odniesieniu do nich samych, ale także dla rodziny i gospodarki, takich jak:

⁶ W/w Raport *Mama w pracy czy w domu*, 2012

⁷ A. Kurowska, *Bariery i uwarunkowania aktywności zawodowej młodych matek w Polsce*, Polityka Społeczna nr11-12, Warszawa 2010

⁸ Dane statystyczne WUP, MUP 2010, 2011

⁹ Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu MUP i UJK pod nazwą „Rynek pracy pod lupą” - *Rynek pracy - teoria i realia*, 2009-10

¹⁰ w/w Raport *Mama w pracy czy w domu*, 2012

¹¹ Dane GUS, raport *Żłobki w Polsce* 2009

¹² W/w *Analiza projektowa*

- izolacja środowiskowa kobiet z małymi dziećmi,
- pogłębianie i utrwalenie stereotypów dotyczących kobiet, co prowadzi do wykluczenia z aktywności zawodowej i społecznej,
- zagrożenie przekazywaniem negatywnych wzorów aktywności zawodowej i społecznej kolejnym pokoleniom – dzieciom,
- obniżenie poczucia własnej wartości i samooceny,
- przyjmowanie postawy pasywnej, która powoduje akceptację swojej sytuacji i upominanie się o opiekuńczą rolę państwa w postaci różnego rodzaju zasiłków, co powoduje wzrost wydatków publicznych na pomoc oraz przeciwdziałanie ewentualnemu ubóstwu kobiet.

Sposobem na zwiększenie udziału kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 w rynku pracy jest wyrównywanie ich szans na nim poprzez tworzenie warunków sprzyjających godzeniu życia zawodowego z rodzinnym. W Polsce brakuje skutecznych instrumentów/narzędzi skierowanych wyłącznie do w/w grupy osób biorąc pod uwagę jej specyfikę i wymagania.

Poprawa niekorzystnej sytuacji tej grupy kobiet na rynku pracy byłaby możliwa dzięki szerszemu wykorzystaniu elastycznych form zatrudnienia, ułatwiających łączenie pracy zawodowej z opieką nad dzieckiem/mi. Dotychczasowe doświadczenia wskazują na rzadkie stosowanie takich form w kraju i na lokalnym rynku pracy¹³ zaledwie, co 10 pracodawca zatrudnia w niepełnym wymiarze czasu pracy. Inne elastyczne formy zatrudnienia (np. praca w domu, telepraca) znajdują jeszcze mniejsze zastosowanie na rynku pracy obejmując zaledwie, co 20 zatrudnionego. W konsekwencji 85% Polaków pracuje na pełny etat i typowych zasadach organizacyjnych¹⁴. Z *Raportu projektu* wynika, że w woj. św. najczęstszą formą zatrudnienia było zatrudnienie na czas określony (30,56% badanych), drugą to umowa zlecenie (29,84%), a następnie w niepełnym wymiarze czasu pracy (11,34%). Biorąc pod uwagę wysoki poziom konkurencji, (co wymusza na pracodawcach redukcję kosztów, w tym pracy) powinno wzrastać zainteresowanie niestandardowymi formami zatrudnienia, gdyż gwarantują one większą elastyczność dla pracodawców i pracowników. Ponadto skracają czas pozostawania w zasobach bezrobocia¹⁵.

Jak wynika z *Analizy projektowej*, żeby skutecznie zaktywizować zawodowo bezrobotne kobiety wychowujące małe dzieci należy znaleźć rozwiązanie, które dawałoby szansę na godzenie tradycyjnej roli matki z funkcją pracownika, jako aktywnego uczestnika rynku pracy. Co prawda, praca na część etatu z wynagrodzeniem proporcjonalnym do wynagrodzenia pełnoetatowego, wskazywana jest dopiero na piątym miejscu (na 10 pozycji) pod względem preferencji dotyczących rozwiązań umożliwiających godzenie pracy zawodowej i obowiązków rodzicielskich (po elastycznym czasie pracy, wydłużeniu urlopu macierzyńskiego, lepszych możliwościach opieki dzieci do lat 7 poza domem i wyższych zasiłkach na dzieci)¹⁶, natomiast niewątpliwie utrzymuje kobiety w stanie aktywności zawodowej. Należy jednocześnie podkreślić wzrost zainteresowania takim rozwiązaniem instytucjonalnym. Dzięki temu wzrastają ich szanse zatrudnienia pełnoetatowego w przyszłości, wpływają także na obecną i przyszłą sytuację materialną oraz niezależność kobiet. Kobiety wspierane przez instytucjonalne rozwiązania rynku będą częściej decydowały się na posiadanie dzieci, bez obaw o uzyskanie czy utrzymanie zatrudnienia¹⁷.

Oferowane przez publiczne służby zatrudnienia instrumenty rynku pracy w celu aktywizacji bezrobotnych kobiet wychowujących małe dziecko/ci w ramach Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (*Ustawa*), jak wynika z *Analizy projektowej* i z doświadczenia pracowników MUP, nie w pełni zaspokajają oczekiwania takich kobiet, gdyż w większości obejmują pełny wymiar czasu pracy. Wg kobiet opieka nad dzieckiem wymaga elastycznego podejścia do zatrudnienia i dlatego mimo proponowanych im przez urząd form niechętnie podejmowały aktywizację, ze względu na ograniczenia czasu zajęcia się dzieckiem/mi wg nich w wystarczającym czasie.

Zgodnie z *Ustawą* urzędy mogą kierować bezrobotnych w wymiarze nieprzekraczającym połowy wymiaru czasu pracy na niektóre instrumenty, jednak zawężony jest w znacznym stopniu dostęp do nich.

¹³ *Wieloaspektowa diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy w Polsce 2007*, w/w *Raport Rynek pracy - teoria i realia*, 2010

¹⁴ art. rynek (...) 2010,2011

¹⁵ w/w *Raport Rynek pracy - teoria i realia*, 2010

¹⁶ *Diagnoza Społeczna 2011. Warunki i jakość życia Polaków*, Raport (red.) J. Czapiński, T. Panek, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011

¹⁷ w/w *Raport projektowy*

Z analizy instrumentów rynku pracy zawartych w *Ustawie* (załącznik do strategii) wynika, że wśród wymienionych form brak jest takiej, która odpowiadałaby na potrzeby i problemy kobiet wychowujących małe dziecko/ci i spełniałaby założenia innowacyjnej formy wsparcia, jaką jest subsydium 1/2 etatu.

Najbardziej zbliżoną formą do subsydium 1/2 etatu jest staż, podczas którego nie ma nawiązania stosunku pracy i może on trwać do 40 godzin tygodniowo. Forma ta jest jednak skierowana do ograniczonej liczby kobiet wychowujących dziecko do lat 6 ze względu na konieczność spełnienia dodatkowo co najmniej jednego pkt. z art. 49 lub art. 53 ust. 2 Ustawy.

Biorąc pod uwagę formę przygotowania zawodowego dorosłych mogą z niego korzystać osoby bezrobotne zarejestrowane w urzędzie pracy i z art. 43 ust. 1 pkt. 3-7 *Ustawy*, liczba godzin nie może przekraczać 8 godz. dziennie/40 godz. tygodniowo, jednak jest ograniczenie odnośnie podmiotów mogących skorzystać z tej formy.

Przy pozostałych formach, takich jak prace interwencyjne, roboty publiczne oraz wyposażenie lub doposażenie stanowiska pracy, występuje nawiązanie stosunku pracy, gdzie wymiar czasu pracy ściśle reguluje Kodeks Pracy.

Bezrobotna kobieta wychowująca dziecko do lat 6, która chciałaby skorzystać z prac interwencyjnych, dodatkowo do skierowania musi spełniać wymagania art. 49 *Ustawy* oraz art. 2 pkt. 18 lub 19 Rozporządzenia Komisji WE Nr 800/2008, natomiast do robót publicznych art. 49 w/w *Ustawy* lub być dłużnikiem alimentacyjnym.

Przy formie prac interwencyjnych oraz robót publicznych możliwa jest praca w wymiarze 1/2 etatu, ale tylko dla wybranych grup bezrobotnych, odpowiednio dla prac art. 51 ust. 2, w odniesieniu do art. 49 *Ustawy* i Rozp. Kom. WE 800/2008 art. 2 pkt. 18, 19, a dla robót art. 49 pkt. 1 i 2 oraz dłużnicy alimentacyjni.

W związku z tym istnieje w pełni uzasadniona potrzeba realizacji projektu *PI Novum subsydium*, należy prowadzić prace nad wdrożeniem rozwiązań akceptowanych przez obie strony rynku pracy – pracobiorców i pracodawców, w zakresie takiego kształtowania formy pracy, aby umożliwić kobietom jak najszybszy i bezpieczny powrót na rynek pracy po urodzeniu i/lub wychowywaniu dziecka, z uwzględnieniem godzenia opieki nad dzieckiem/mi do lat 6.

II. Cel wprowadzenia innowacji

Metody badawcze stosowane do kobiet i przedsiębiorców:

1. Bezpośrednie wywiady kwestionariuszowe z wykorzystaniem kwestionariusza ankiety. Taka metoda wywiadów to proces zbierania danych na podstawie przygotowanego kwestionariusza badania. Jest to badanie kwalifikowane, jako badanie ilościowe realizowane techniką PAPI. Taka forma pozyskiwania danych pozwoli na określenie występowania zjawisk wśród wybranych grup, w tym przypadku kobiet i pracodawców. Wywiad bezpośredni prowadzony będzie przez ankietera, w tym przypadku doradcę zawodowego.

2. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) jest to metoda jakościowa, polegająca na szczegółowej i wnikliwej rozmowie z respondentami – kobietami i przedsiębiorcami, której celem jest dotarcie do precyzyjnych informacji oraz poszerzenie wiedzy, związanej z oczekiwaniami wobec innowacyjnego instrumentu rynku pracy – *subsydium 1/2 etatu* i trudnościami w realizacji tej formy. W trakcie wywiadu indywidualnego podejmowane będą pytania mające na celu zrozumienia zjawisk, motywacji i postaw oraz zachowań zarówno kobiet, jak i pracodawców.

Dobór respondentów do badania ma charakter celowy - próba pełna, co oznacza, iż w badaniu wezmą udział wszystkie jednostki wchodzące w skład rekrutowanej grupy kobiet i przedsiębiorstw. W celu szerszego rozpoznania badanych zjawisk zostanie, zatem triangulacja metod badawczych, która łączy różne metody PAPI i IDI.

Wskaźniki pomiaru	Dane do weryfikacji, sposób dokonania pomiaru oraz częstotliwość pomiaru wskaźnika	Wartość docelowa
<p>Cel główny projektu: Zwiększenie aktywizacji zawodowo-społecznej i ułatwienie powrotu/wejścia na rynek pracy 60 bezrobotnym kobietom wychowującym dziecko/ci do lat 6 poprzez zastosowanie przez MUP Kielce innowacyjnej formy wsparcia - <i>subsydium 1/2 etatu</i> w latach 2012-2015.</p>		

Liczba bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6, które skorzystały z <i>subsydium 1/2 etatu</i>	Analiza dokumentacji: <i>Karta wsparcia uczestniczki projektu</i> , baza danych MUP – „Syriusz”, Pomiar: raz na m-c w 2013/2014; Analiza dokumentacji: <i>Zaświadczenie odbycia subsydium 1/2 etatu</i> ; Pomiar: po każdym wsparciu do 30 dni w 2013/2014;	60
Liczba bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6, które podejmą pracę po <i>subsydium 1/2 etatu</i>	Analiza dokumentacji: <i>Umowy o zorganizowanie subsydium 1/2 etatu</i> , baza danych MUP – „Syriusz”, <i>Karta wsparcia uczestniczki projektu</i> ; Pomiar: do 1 m-a i po 3 m-ach od zakończenia subsydium 1/2 etatu 2013/2014	25
Liczba bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6, które zakończyły udział w projekcie	Analiza dokumentów: <i>Karta wsparcia uczestniczki projektu</i> ; Pomiar: raz na m-c 2013/2014	60
Liczba Decydentów, którym przekazano produkt w celu podjęcia działań legislacyjnych	Analiza danych: lista lokalnych parlamentarzystów, którym przekazano produkt; Pomiar: kwiecień 2015	1
Cel szczegółowy: Integracja zawodowo-społeczna i ułatwienie powrotu/wejścia na rynek pracy 60 bezrobotnym zarejestrowanym w MUP Kielce kobietom wychowującym dziecko/ci do lat 6 w 2013-2014		
Liczba kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6, które skorzystały z <i>subsydium 1/2 etatu</i>	Analiza dokumentacji: <i>Karta wsparcia uczestniczki projektu</i> , baza danych MUP – „Syriusz”, Pomiar: raz na m-c w 2013/2014; Analiza dokumentacji: <i>Zaświadczenie odbycia subsydium 1/2 etatu</i> ; Pomiar: po każdym wsparciu do 30 dni w 2013/2014;	60
Liczba kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6, które nabyły doświadczenie zawodowe w ramach <i>subsydium 1/2 etatu</i>	Analiza dokumentacji: <i>Karta wsparcia uczestniczki projektu</i> , baza danych MUP – „Syriusz”; Pomiar: raz na m-c w 2013/2014; Analiza dokumentacji: <i>Zaświadczenie odbycia subsydium 1/2 etatu</i> ; <i>Zaświadczenie o nabyciu doświadczenia zawodowego podczas subsydium 1/2 etatu - czas odbywania subsydium 1/2 etatu min.6 m-cy</i> ; Pomiar: po każdym wsparciu do 30 dni w 2013/2014;	60
Cel szczegółowy: Zwiększenie szans godzenia życia zawodowego i rodzinnego 60 bezrobotnym zarejestrowanym w MUP Kielce kobietom wychowującym dziecko/ci do lat 6 w 2013- 2014		
Liczba kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6, które dostrzegły szansę godzenia życia zawodowego i rodzinnego poprzez <i>subsydium 1/2 etatu</i>	Analiza dokumentacji: <i>Karta wsparcia uczestniczki projektu</i> i analiza opinii obserwatorów testowania (pośrednika pracy, doradcy zawodowego i Specjalisty ds. subsydium); Pomiar: raz na m-c 2013/2014;	60
Liczba kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6, u których zwiększyła się motywacja i poprawiło się samopoczucie	Analiza danych zawartych w <i>Ankietach opinii i oceny testowania kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6</i> ; Pomiar: po 3 m-ch od rozpoczęcia <i>subsydium 1/2 etatu</i> i po jego zakończeniu w 2013/2014	60
Liczba kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6, które wyrobiły w sobie zdolności organizacyjne	oraz w <i>Ankietach początkowych i końcowych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6</i> ; Pomiar: przed i po zakończeniu wsparcia	60
Cel szczegółowy: Zmiana „na plus” stereotypowego postrzegania ról zawodowych i społecznych kobiet i mężczyzn u 60 przedsiębiorców z woj. świętokrzyskiego w 2013-2014		
Liczba pracodawców, którzy zmienią "na plus" postrzeganie ról zawodowych i społecznych	Analiza dokumentacji: <i>Opinie obserwatorów testowania</i> (pośrednika pracy, doradcy zawodowego i Specjalisty ds. subsydium); Pomiar: raz na m-c 2013/2014; Analiza danych zawartych w <i>Ankietach opinii i oceny testowania przedsiębiorców</i> ; Pomiar: po 3 m-ch od rozpoczęcia <i>subsydium 1/2 etatu</i> i po jego zakończeniu w 2013/2014	60
Cel szczegółowy: Wypracowanie elastycznej innowacyjnej formy wsparcia (narzędzia aktywizacji) zwiększającej szanse na aktywizację zawodowo-społeczna i ułatwiającej powrót/wejście na rynek pracy bezrobotnym zarejestrowanym w urzędach pracy kobietom wychowującym dziecko/ci do lat 6 umożliwiającą lepsze godzenie życia zawodowego z rodzinnym w 2012-2015		
Liczba opracowanych produktów finalnych	Analiza dokumentacji: protokół zakończenia opracowania produktu; Pomiar: wrzesień 2014	1

Liczba Decydentów, którym przekazemy opracowany produkt finalny do podjęcia procesu legislacyjnego	Analiza danych: lista lokalnych parlamentarzystów, którym przekazano produkt finalny; Pomiar: kwiecień 2015	1
--	--	---

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Zaproponowana w Projekcie innowacja na charakter popytowy, co oznacza, że zrodziła się w gospodarce i jest implementowana w zespół rozwiązań instytucjonalnych. Innowacyjność projektu przejawia się w dwóch wymiarach:

1. Innowacyjność w wymiarze podejścia do grupy

Z *Analizy projektowej* wynika potrzeba nowego podejścia do aktywizacji grupy defaworyzowanej przez rynek pracy - bezrobotnych kobiet wychowujących małe dziecko/ci (w wieku przed obowiązkiem szkolnym). Nowe podejście ułatwi im powrót lub wejście na rynek pracy i lepsze godzenie życia zawodowego i rodzinnego poprzez elastyczną formę aktywizacji zawodowej w postaci subsydiowanego zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy.

2. Innowacyjność w wymiarze formy wsparcia

Dotychczas proponowane przez PUP-y zgodnie z *Ustawą* instrumenty rynku pracy nie w pełni zaspokajają oczekiwania kobiet wychowujących małe dziecko/ci, nie biorą pod uwagę ich problemów, a co za tym idzie nie są w pełni skuteczne w ich aktywizacji zawodowej. Innowacyjny, nowatorski instrument rynku pracy, który mógłby znaleźć się w katalogu rozwiązań administracyjno-prawnych wykorzystywanym przez PUP-y to subsydiowana forma zatrudnienia na część etatu.

Zastosowanie nowego instrumentu rynku pracy zwiększającego aktywizację zawodową i społeczną bezrobotnych kobiet z małymi dziećmi nie obciąża kosztami pracy pracodawców. Instrument ten przyczynia się także do nabycia przez te kobiety doświadczenia zawodowego lub jego uzupełniania, a w przypadku kobiet posiadających kwalifikacje zawodowe do zmniejszenia ich erozji.

„Pół etatu” funkcjonuje na otwartym rynku pracy i jest zawarte w Kodeksie Pracy. Jak wynika z *Raportu projektu* ze względu na wysoki poziom konkurencji w gospodarce powinno wzrastać zainteresowanie niestandardowymi formami zatrudnienia, które gwarantują większą elastyczność dla pracodawców i pracowników oraz skracają czas pozostawania w zasobach bezrobocia. Są jednak mało wykorzystywane.

Po udanym procesie legislacyjnym, kiedy nowy innowacyjny instrument rynku pracy wejdzie do **Ustawy użytkowników produktu** będą:

1. Wszystkie PUP w Polsce – pracownicy rynku pracy PUP-ów: Specjaliści ds. subsydium.
2. Wszystkie zainteresowane podmioty gospodarcze w Polsce, które skorzystają z produktu poprzez przyjęcie na innowacyjną formę wsparcia bezrobotne kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 zarejestrowane w PUP-ach w Polsce.

Odbiorcy produktu:

Wszystkie zainteresowane bezrobotne kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 zarejestrowane w PUP-ach w Polsce.

Innowacyjny instrument rynku pracy będzie mógł być stosowany w celu aktywacji zawodowej dla innych grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy, np. osób niepełnosprawnych, osób opiekujących się osobą zależną, osoby 50+, ale wymaga to odrębnej analizy przypadku.

Właściwe funkcjonowanie innowacji uzależnione jest od spełnienia następujących warunków:

1. Wsparcie Decydentów w celu podjęcia procesu legislacyjnego, pozytywny proces legislacyjny i umieszczenie w Ustawie innowacyjnego instrumentu rynku pracy.
2. Opracowanie i zatwierdzenie odpowiednich rozporządzeń do Ustawy.
3. Dobrze przygotowana kadra PUP-ów do stosowania innowacyjnego instrumentu rynku pracy: pracownicy rynku pracy PUP-ów: specjaliści ds. subsydium.
4. Zainteresowanie i pozytywne nastawienie po stronie kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 i przedsiębiorców,
5. Stworzenie pozytywnego klimatu wokół aktywizacji zawodowej kobiet wychowujących małe dzieci i uświadomienie społeczeństwa o ich roli w rynku pracy.

Jak wynika z *Analizy projektowej* zakładana przez nas forma wsparcia, w porównaniu z formami dotychczas stosowanymi, będzie bardziej efektywna i trafna w celu zwiększenia aktywizacji zawodowo - społecznej i ułatwienia powrotu lub wejścia na rynek pracy bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6, co pozwoli na lepsze godzenie życia rodzinnego i zawodowego. *Subsydium 1/2 etatu* jest odpowiedzią na zdiagnozowane problemy w/w grupy kobiet.

Szacujemy, że wzrośnie aktywność zawodowa kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 o ok. 20%, a efektywność podejmowania pracy wzrośnie do poziomu ok. 44%. Nasze założenia opieramy na *Analizie projektowej* i analizie instrumentu rynku pracy najbardziej zbliżonego do *subsydium 1/2 etatu*, czyli stażu.

W MUP zaktywizowano w tej formie 250 kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 (26 mężczyzn wychowujących dziecko/ci do lat 6) w 2010 (ogółem 1412os.), czyli w/w kobiety stanowiły 17,7% (1,8% w/w mężczyzn) ogółu skierowanych. Podjęło pracę po stażu 36,8% w/w kobiet (46,1% w/w mężczyzn). W 2011 zaktywizowano w tej formie 69 kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 (6 mężczyzn wychowujących dziecko/ci do lat 6) (ogółem 566os.), czyli w/w kobiety stanowiły 12,19% (1,06% w/w mężczyzn) ogółu skierowanych. Podjęło pracę po stażu 62,32% w/w kobiet (83,33% w/w mężczyzn). W 2012 zaktywizowano w tej formie 73 kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 (2 mężczyzn wychowujących dziecko/ci do lat 6) (ogółem 749os.), czyli w/w kobiety stanowiły 9,75% (0,27% w/w mężczyzn) ogółu skierowanych. Podjęło pracę po stażu 45,20% w/w kobiet (100% w/w mężczyzn).

Wg raportu MPiPS dot. efektywności form aktywizacji 2010 w kraju efektywność zatrudnieniowa po stażu wyniosła 48,4%, a w 2011 roku 52,6%.

Z *Raportu projektu* wynika, że 80,1% (odpowiedź tak i raczej tak) kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 i 91,8% przedsiębiorców uważa, że *subsydium 1/2 etatu* za dobrą i odpowiednią formę do aktywizacji zawodowej w/w kobiet.

Podjęcie aktywizacji zawodowej kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 może mieć pozytywny wpływ na otoczenie:

- zwiększy się udział mężczyzn w wykonywaniu obowiązków domowych,
- przełamanie stereotypów – poprawę wizerunku kobiety – matki wśród pracodawców, pokaże pracodawcom, że mogą one pozostać skutecznie zaktywizowane i stać się ich wydajnymi pracownikami,
- w/w kobiety będą dobrym przykładem dla innych kobiet wychowujących małe dzieci do podejmowania wysiłku w celu aktywizacji zawodowej i społecznej,
- może zmniejszyć koszty społeczne spowodowane ich bezrobociem (korzystanie z pomocy społecznej).

Wspieranie rozwoju rodziny, w tym wypadku matek, stanowi inwestycję wymagającą ponoszenia nakładów, które w krótkim czasie być może przekraczają korzyści, w dłuższej jednak perspektywie jest to inwestycja o wysokiej stopie zwrotu. Kosztem wprowadzenia innowacji jest realizacja niniejszego Projektu. Biorąc pod uwagę specyfikę innowacji uruchomienie procesu legislacyjnego i wprowadzenie innowacyjnego instrumentu rynku pracy do *Ustawy* nie generuje dodatkowych kosztów. PUP-y otrzymują środki finansowe na aktywizację bezrobotnych zg. z algorytmem i wprowadzając do *Ustawy* tę nową formę wsparcia należy wziąć pod uwagę jej finansowanie ze środków Funduszu Pracy (FP).

Koszt stosowania innowacyjnego instrumentu związany jest z wypłacaniem stypendium *subsydium 1/2 etatu*, jednak taki nakład w porównaniu kosztami stosowania mało skutecznych form wsparcia, obciążeniem osób pracujących kosztami utrzymania osób niepracujących niewątpliwie jest trudny do oszacowania.

Produktem finalnym jest innowacyjny instrument rynku pracy przeznaczony do aktywizacji zawodowej zarejestrowanych w MUP Kielce bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 – *subsydium 1/2 etatu*, opracowany w formie skryptu, na który składa się szczegółowy opis innowacyjnej formy wsparcia i procedur jej stosowania (Załącznik do strategii i Regulaminu realizacji projektu).

Wypracowany w ramach Projektu produkt finalny dzięki upowszechnianiu i włączaniu do polityki ma duże szanse wdrożenia do stosowania przez wszystkie PUP-y w Polsce po wprowadzeniu go do *Ustawy*, ale wiąże się to z uruchomieniem procesu legislacyjnego. W ostatnim zadaniu II etapu zostanie on przekazany lokalnemu parlamentarzystyście w celu podjęcia tego procesu.

Założenia formy wsparcia *subsydium 1/2 etatu* (oparte o zapisy wniosku o dofinansowanie projektu i uszczegółowione, zmodyfikowano jeden element i jeden dodano nowy w oparciu o *Analizę projektową*) przedstawiają się następująco:

- **Skierowany:** do bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 zarejestrowanych w MUP Kielce (po udanym procesie legislacyjnym dla w/w kobiet z wszystkich PUP w Polsce) – jest to związane z potrzebami i problemami w aktywizacji zawodowej i społecznej, czyli godzeniem życia zawodowego z rodzinnym tej grupy.
- **Max. czas trwania:** do 12 m-cy - jak wynika z *Analizy projektowej*¹⁸, kobiety oczekują dłuższego okresu wsparcia w zakresie subsydiowanej formy zatrudnienia nawet do 24 miesięcy, ale ze względów finansowych tak długie subsydiowanie jest nieracjonalne i nieuzasadnione.
- **Miesięczny okres próbny** – jest to czas na wzajemne dopasowanie zawodowe kobiety i przedsiębiorcy w celu ograniczenia liczby przerw form wsparcia – **nowy element, nieopisany wcześniej we wniosku**; rezygnacja w tym okresie kobiety z *subsydium 1/2 etatu* nie spowoduje wyrejestrowania z ewidencji bezrobotnych a zerwanie umowy przez przedsiębiorcę nie będzie miało skutków finansowych.
- **Max. tygodniowa liczba godzin odbywania *subsydium 1/2 etatu* u przedsiębiorcy:** 20 – praca poza domem z małą liczbą godzin pracy pozwoli na stopniową adaptację kobiety i jej otoczenia do nowej sytuacji, a w późniejszym czasie podjęcia zatrudnienia na cały etat.
- **Finansowanie:** ze środków projektu innowacyjnego pod nazwą *PI Novum subsydium – stypendium subsydium 1/2 etatu* – niewyrejestrowanie kobiety z ewidencji urzędu pracy pozwoli na utrzymywanie z nią stałego kontaktu i monitorowanie przebiegu wsparcia przez pracowników urzędu (doradcę zawodowego i pośrednika pracy), a także pozwoli na oddziaływanie na dalszą jej ścieżkę aktywizacji.
- **Stypendium *subsydium 1/2 etatu*:** kobietom w trakcie odbywania *subsydium 1/2 etatu* będzie przysługiwać stypendium, które wynosić będzie 110% zasiłku dla bezrobotnych - kwota stypendium oszacowana w oparciu o *Analizę projektową* i planowanej najniższej płacy krajowej w 2013 oraz o analizę kosztów wypłacanych świadczeń przez MUP Kielce na stypendium stażowe – **inna, mniejsza kwota stypendium w stosunku do założonej we wniosku projektowym.**

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Czas trwania etapu testowania – III 2013 – VI 2014.

1. W testowaniu wezmą udział:

Użytkownicy produktu:

1. MUP Kielce: Wydziału Instrumentów Rynku Pracy - Specjalista ds. subsydium (i 2 osoby do współpracy).
2. Zainteresowani przedsiębiorcy z miasta Kielc i woj. święt., którzy skorzystają z produktu poprzez przyjęcie na innowacyjną formę wsparcia kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 – ok. 60.
Kryteria doboru użytkowników:
 - MUP został wybrany do testowania ze względu na dostępność bazy bezrobotnych, w tym kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6.
 - Przedsiębiorstwa z Kielc zostały wybrane ze względu na obszar działania MUP Kielce oraz z woj. święt. w celu rozszerzenia grupy użytkowników testujących produkt, biorąc pod uwagę ich przynależność do różnych działów gospodarki narodowej i sektorów.Zakładając liczbę i strukturę użytkowników do testowania przyjęto, że taka wielkość grupy pozwoli nam na:
 - przetestowanie *subsydium 1/2 etatu* w różnych warunkach,
 - łatwiejsze zmierzenie rezultatów,

¹⁸ Analiza projektowa - Wyniki i wnioski zdobyte podczas realizacji I etapu Projektu: badanie rynku – Raport projektu innowacyjnego pod nazwą „*PI Novum subsydium*” - *Mama w pracy czy w domu* 2012, opinie z paneli dyskusyjnych z Interesariuszami (bezrobotne kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6, przedsiębiorcy), z Przedstawicielami (4 Powiatowe Urzędy Pracy z woj. św.), z konsultacji z Decydentami (2 Posłów na sejm RP) i Ekspertami (Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania)

- indywidualne podejście i obserwację każdego przedsiębiorcy, po to, aby dokładnie ocenić działanie testowanego produktu,
- zachowanie reprezentatywności grupy przedsiębiorców,
- zminimalizowanie ewentualnego ryzyka w kwestii dostępności przygotowanej kadry do realizacji zadań przy testowaniu *subsydlum 1/2 etatu*.

Odbiorcy produktu: Zainteresowane bezrobotne kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 zarejestrowane w MUP Kielce – ok. 60.

Kryteria doboru odbiorców:

Spośród bezrobotnych zostały wybrane kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 zarejestrowane w MUP Kielce ze względu na ich cechy i problemy na rynku pracy opisane w pkt. I. biorąc pod uwagę ich różne wykształcenie (wyższe, średnie i poniżej), czas pozostawania bez pracy, doświadczenie zawodowe (z i bez doświadczenia zawodowego), wiek kobiety i dziecka max. do 6 r.ż.. Pierwszeństwo będą kobiety z art.49 *Ustawy*.

Zakładając taką liczbę i zróżnicowaną strukturę odbiorców do testowania przyjęto, że taka wielkość grupy pozwoli na:

- wypracowanie skutecznej formy wsparcia,
- łatwiejsze do zmierzenia rezultatów,
- indywidualne podejście i obserwację każdej uczestniczki, po to, aby dokładnie ocenić działanie testowanego produktu,
- zachowanie reprezentatywności grupy.

Jak wynika z dotychczasowych kontaktów MUP Kielce z kobietami wychowującymi małe dzieci i przedsiębiorcami są oni zainteresowani udziałem w projekcie.

2. Przygotowanie do testowania i rekrutacja

Czas realizacji – III – V 2013.

Etap został opisany w oparciu o zapisy wniosku o dofinansowanie projektu oraz zmodyfikowany i uszczegółowiony. Składa się z następujących działań:

1. **Spotkanie przygotowujące do testowania produktu**, które odbędzie się w marcu 2013 roku przed rekrutacją do Projektu, w którym uczestniczyć będą: dyrektorzy i kierownicy MUP Kielce oraz Zespół Projektowy i inne osoby bezpośrednio zaangażowane w testowanie np. Wydział Instrumentów Rynku Pracy, Poradnictwa Zawodowego i Szkoleń oraz Pośrednictwa Pracy.
2. **Rekrutacja** do testowania będzie zgodna z opracowanym *Regulamin realizacji projektu* (załącznik do strategii).

Działania rekrutacyjne zaczniemy od działań informacyjno-promocyjnych na początku II etapu realizacji projektu. Na stronie internetowej projektu i stronie MUP Kielce ukaże się komunikat o naborze, zasady rekrutacji i inne opracowane do projektu dokumenty do pobrania (np. *Regulamin uczestnictwa w projekcie* (załącznik do Regulaminu realizacji projektu), *Wniosek o zawarcie umowy o zorganizowanie subsydlum 1/2 etatu* (załącznik do produktu)). O rekrutacji informować będziemy też w mediach i bezpośrednio w MUP oraz w Internecie.

Do rekrutacji zostanie powołana w MUP Kielce Komisja Rekrutacyjna (Komisja), w składzie: Pośrednik pracy w projekcie, Doradca zawodowy w projekcie, Specjalista ds. subsydlum, Specjalista ds. upowszechniania i włączania i Asystent projektu, a jej pracę nadzorować będzie Kierownik CAZ MUP Kielce. Komisja wyłoni Użytkowników – przedsiębiorców i Odbiorców – kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 zgodnie z kryteriami rekrutacyjnymi.

W celu zapewnienia udziału przedsiębiorców i kobiet w testowaniu zostanie wykorzystane kilkuletnie doświadczenie MUP Kielce we współpracy z przedsiębiorcami z miasta Kielc i woj. święt. oraz baza danych „Syriusz” pracodawców i bezrobotnych MUP Kielce. Pośrednik pracy w projekcie będzie osobiście nawiązywał kontakt z przedsiębiorcami i przedstawiał im idee *subsydlum 1/2 etatu*. Bezrobotne kobiety będą informowane o możliwości skorzystania z *subsydlum 1/2 etatu* podczas wizyt w MUP u pośredników pracy i doradców zawodowych. W drodze rekrutacji do testowania zostanie wybranych ok. 60 przedsiębiorstw i ok. 60 bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6.

Chętni do udziału w projekcie przedsiębiorcy złożą w biurze obsługi klienta MUP Kielce we wskazanym terminie wypełniony *Wniosek o zawarcie umowy o zorganizowanie subsydlum 1/2 etatu*

(Wniosek) (załącznik do produktu) wraz z odpowiednimi załącznikami, w tym *Program subsydium 1/2 etatu* (załącznik do produktu), *Oferta subsydium 1/2 etatu* (załącznik do produktu), *Oświadczenie wnioskodawcy* (załącznik do produktu) i dokument stanowiący podstawę prawną działalności. Nabór potrwa do momentu złożenia min. 60, a max. 140 wniosków, nie później jednak niż w terminie naboru. Planujemy wznowienie naboru do projektu w momencie niezakwalifikowania wystarczającej liczby przedsiębiorców, u których 60 bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 odbędzie *subsydium 1/2 etatu*.

W celu oceny formalnej i merytorycznej decydującej o zakwalifikowaniu się do testowania przedsiębiorcy, który złoży wniosek zostanie założona *Karta oceny i kwalifikacji do testowania przedsiębiorcy* (KOKP) (załącznik do Regulaminu realizacji projektu) przez Specjalistę ds. subsydium i będzie ona wypełniana na każdym etapie rekrutacji.

Wniosek najpierw jest oceniany przez Specjalistę ds. subsydium pod względem formalnym, w tym kompletności dokumentów. Jeśli Wniosek zostanie oceniony pozytywnie trafia do oceny Pośrednika pracy w projekcie, który w KOKP wyda opinię o przedsiębiorcy na podstawie wywiadu przeprowadzonego z nim: ocena motywacji do korzystania z *subsydium 1/2 etatu* (1-10pkt) i analizy przebiegu dotychczasowej współpracy z MUP Kielce (1-10pkt).

Następnie Komisja zdecyduje o zakwalifikowaniu przedsiębiorcy do testowania biorąc pod uwagę opinię Pośrednika, kryteria doboru użytkowników – przedsiębiorców oraz wzajemne dopasowanie przedsiębiorcy i potencjalnej kandydatki (jeśli wniosek jest bez wskazania osoby).

Bezrobotne kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 zostaną zrekrutowane do udziału w testowaniu we wskazanym terminie rekrutacji podczas wizyt u doradców zawodowych i pośredników pracy, kiedy to będą zachęcane do udziału i skorzystania z *subsydium 1/2 etatu*. W przypadku braku chętnych będzie wykorzystana baza bezrobotnych MUP Kielce. Terminy spotkań potencjalnych kandydatek do testowania będą ustalane bezpośrednio z tymi kobietami tak, aby jak najmniej kolidowały z życiem rodzinnym.

Doradca zawodowy w projekcie dla każdej chętnej do udziału w testowaniu bezrobotnej kobiety wychowującej dziecko/ci do lat 6 założy *Kartę oceny i kwalifikacji do testowania kobiety wychowującej dziecko/ci do lat 6* (KOKK) (załącznik do Regulaminu realizacji projektu), która będzie wypełniana na każdym etapie rekrutacji. Nabór potrwa do momentu zebrania min. 60, a max. 140 chętnych kobiet, nie później jednak niż w terminie rekrutacji. Doradca zawodowy w projekcie w KOKP wyda opinię o kobiecie na podstawie wywiadu przeprowadzonego z kobietą oraz oceni jej motywację do korzystania z *subsydium 1/2 etatu* (1-10 pkt), podejmowanie pozytywnych zmian i ogólnego nastawienia do aktywizacji (1-10 pkt).

Następnie Komisja zakwalifikuje kobiety do testowania biorąc pod uwagę opinię Doradcy zawodowego w projekcie w KOKP, kryteria doboru odbiorców, wzajemne dopasowanie kandydatki i potencjalnego przedsiębiorcy (jeśli Wnioski przedsiębiorców są bez kandydatki) oraz przynależność jej do grup z art. 49 *Ustawy*.

Zostaną utworzone listy podstawowe zakwalifikowanych do testowania kobiet i osobno przedsiębiorców. Bezrobotne kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 i przedsiębiorcy spełniający w/w kryteria oprócz braku wzajemnego dopasowania kandydatki i przedsiębiorcy znajdą się na listach rezerwowej. Listy akceptuje Kierownik CAZ, nadzorujący pracę Komisji

W drodze rekrutacji do testowania zostanie wybranych ok. 60 przedsiębiorstw i ok. 60 bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6.

Planujemy wznowienie naboru do projektu w momencie niezakwalifikowania w pierwszym naborze odpowiedniej liczby odbiorców i/lub wystarczającej liczby użytkowników – przedsiębiorców, u których ci odbiorcy odbędą *subsydium 1/2 etatu*.

3. Przebieg testowania

Czas realizacji: III 2013 -VI 2014.

Etap został opisany w oparciu o zapisy wniosku o dofinansowanie projektu i uszczegółowiony oraz zmodyfikowany o dodanie 2 elementów w oparciu o *Analizę projektową* dokonaną w ramach Projektu.

Wybrani przedsiębiorcy i kobiety, którzy będą testować innowacyjny instrument rynku pracy – *subsydium 1/2 etatu*, zakwalifikowani do udziału w Projekcie zaakceptują *Regulamin uczestnictwa w projekcie* (załącznik do Regulaminu uczestnictwa w projekcie) i wypełnią odpowiednie dokumenty

udziału w projekcie, np. *Deklarację uczestnictwa w projekcie kobiety wychowującej dziecko/ci do lat 6 i przedsiębiorcy* (załączniki do Regulaminu uczestnictwa w projekcie), *Oświadczenie uczestniczki projektu* (załącznik do Regulaminu uczestnictwa w projekcie) i *Ankiety początkową* (załącznik do Regulaminu uczestnictwa w projekcie).

Kandydatka na *subsydium 1/2 etatu* zostanie skierowana do przedsiębiorcy na podstawie *Skierowania na subsydium 1/2 etatu* (Skierowanie) (załącznik do produktu), a z przedsiębiorcami zostaje zawarta *Umowa o zorganizowanie subsydium 1/2 etatu* (Umowa) (załącznik do produktu) z deklaracją gwarancji zatrudnienia na min. 1/2 etatu.

Testowanie instrumentu – *subsydium 1/2 etatu* przez daną uczestniczkę u danego przedsiębiorcy może trwać max. do 12 miesięcy z pierwszy miesiącem próbnym. W przypadku wzajemnego niedopasowania się obu stron może nastąpić zerwanie umowy przez pracodawcę lub rezygnacja przez kobietę, bez konsekwencji dla obu stron. Wtedy do przedsiębiorcy zostanie skierowana inna osoba (dla każdej skierowanej kobiety okres próbny 1 m-a jest liczony osobno). Taka sytuacja może mieć miejsce jeden raz. Po okresie próbnym, jeśli pracodawca zerwie umowę będzie zobowiązany zapłacić karę umowną w wysokości kwoty pobranego stypendium *subsydium 1/2 etatu* przez kobietę, a w przypadku przerwania *subsydium 1/2 etatu* przez kobietę (z winy bezrobotnej) będzie ona wyrejestrowywana z ewidencji bezrobotnych na 120 dni z dniem przerwania.

Podczas testowania kobiecie przysługuje stypendium *subsydium 1/2 etatu* wypłacane przez MUP Kielce ze środków Projektu. Do MUP muszą być raz w miesiącu dostarczone Listy obecności (załącznik do strategii) odbywania *subsydium 1/2 etatu*.

W trakcie testowania będzie podtrzymywany stały kontakt Doradcy zawodowego w projekcie z kobietami m.in. w celu podtrzymania motywacji do aktywizacji i przeciwdziałaniu ewentualnemu przerywaniu formy oraz przez Pośrednika pracy w projekcie z przedsiębiorcami m.in. w celu zapobiegania ewentualnym zerwaniom umów. Kobiety w związku z uczestnictwem w Projekcie (np. wizyty u Doradcy zawodowego w projekcie) mogą ubiegać się o zwrot kosztów przejazdów do MUP Kilece i z powrotem (Załącznik do Regulaminu uczestnictwa w projekcie).

Po odbyciu *subsydium 1/2 etatu* kobieta otrzyma *Zaświadczenie odbycia subsydium 1/2 etatu* (załącznik do produktu), a jeśli *subsydium 1/2 etatu* będzie trwać min. 6 m-cy to otrzyma dodatkowo *Zaświadczenie o nabyciu doświadczenia zawodowego podczas subsydium 1/2 etatu* (załącznik do produktu).

W celu analizy testowania każdej kobiecie zostanie założona *Karta wsparcia uczestniczki projektu* (załącznik do Regulaminu realizacji projektu) przez Specjalistę ds. subsydium, która będzie wypełniana od początku testowania i do 3 miesięcy po jego zakończeniu.

Uczestniczki projektu nie otrzymają żadnych materiałów ze względu na specyfikę wsparcia.

4. Monitoring

Czas realizacji: III 2013 -VI 2014.

Został opisany w oparciu o zapisy wniosku o dofinansowanie projektu i uszczegółowiony.

Monitoring ma charakter ciągły i prowadzony będzie od początku trwania testowania do jego zakończenia. Prowadzony będzie, jako proces systematycznego zbierania i analizowania danych ilościowych i jakościowych zawartych w poniższych dokumentach na temat testowanego produktu celem zapewnienia jego zgodności z założeniami. Obejmować będzie bieżącą ocenę skuteczności poszczególnych działań i sposobu ich realizacji oraz sprawdzenie czy wytyczone założenia zostały zrealizowane.

Monitoring testowania prowadzony będzie na podstawie:

- *Formularza monitoringowego* (załącznik do Regulaminu realizacji projektu), w którym Koordynator projektu zamieszcza informacje o przebiegu testowania, jego stopniu realizacji, w tym osiągnięcia założonych wskaźników (raz na m-c); na podstawie gromadzonych informacji przekazywanych w formie raportów pisemnych przez członków ZP raz w m-u,
- *Kart wsparcia uczestniczek projektu* (załącznik do Regulaminu realizacji projektu) wypełnianych na bieżąco podczas testowania przez Specjalistę ds. subsydium, w której wpisywane będą informacje formalne dot. testowania, w tym realizacji zawartych umów *subsydium 1/2 etatu*, gwarancji zatrudnienia (do 3 m-cy po zakończeniu *subsydium 1/2 etatu*); załącznikami będą np.: *listy obecności* (załącznik do produktu), *listy wypłaty stypendium* i *Ankiety opinii i oceny testowania kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6* (załącznik do Regulaminu uczestnictwa w projekcie) i *Ankiety opinii i oceny testowania przedsiębiorców* (załącznik do

Regulaminu uczestnictwa w projekcie) wypełniane po 3 m-cach od rozpoczęcia *subsydium 1/2 etatu* i po jego zakończeniu, w których: kobiety m.in. odniosą się do możliwości pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego, a przedsiębiorcy m.in. do stereotypowego postrzegania ról zawodowych i społecznych kobiet i mężczyzn oraz kobiety i przedsiębiorcy m.in. do kształtu testowanego produktu, skuteczności, możliwości jego zastosowania (co będzie brane pod uwagę w procesie modyfikowania produktu) oraz opinii obserwatorów testowania (Pośrednika pracy w projekcie, Doradcy zawodowego w projekcie i Specjalisty ds. subsydium, w których zawarte będą informacje o przebiegu testowania, w tym stopień zadowolenia kobiet i przedsiębiorców ze wsparcia (raz w m-cu),

- *Ankiety początkowej* (załącznik do Regulaminu uczestnictwa w projekcie) wypełnianej przez kobiety wchodząc do projektu, w której określą oczekiwania odnośnie uczestnictwa w testowaniu. Do tych zagadnień odniosą się ponownie w *Ankiecie końcowej* (załącznik do Regulaminu uczestnictwa w projekcie) pod koniec testowania, co pozwoli wyciągnąć odpowiednie wnioski.

- *Formularza zgłaszania uwag* (załącznik do Regulaminu realizacji projektu) - umieszczony na stronie projektu w celu zbierania opinii zainteresowanych na temat produktu, przekazywany zwrótnie na skrzynkę projektową.

Zebrane dane posłużą m.in. do bieżącej analizy funkcjonowania produktu, opracowania ostatecznego jego kształtu i będą omawiane na comiesięcznych spotkaniach Zespołu projektowego i kwartalnych zebraniach Grupy Sterującej.

Osobą weryfikującą prawidłowość testów oraz decyzyjną w kwestii wprowadzenia korekt dotyczących zarządzania testowaniem (w tym prowadzenia i obiegu dokumentacji do testowania) i dotyczących testowania produktu (w tym zawarcia i realizacji umów *subsydium 1/2 etatu*) będzie Dyrektor MUP z upoważnienia Prezydenta Miasta Kielce. Dopuszczamy niewielkie korekty zakresu dokumentacji do etapu testowania.

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Weryfikacja skuteczności testowanej formy wsparcia – *subsydium 1/2 etatu* oraz ocena skuteczności (korzyści dla grup docelowych), efektywności, użyteczności oraz adekwatności poszczególnych składowych produktu efektów będzie prowadzona od początku testowania i po jego zakończeniu poprzez ewaluację wewnętrzną i zewnętrzną.

Ewaluacja wewnętrzna to rozbudowane działania monitoringowe, czyli gromadzenie wszystkich danych z fazy testowania, opinii osób testujących przedstawicieli obu grup docelowych (ok. 60 kobiet i ok. 60 przedsiębiorców), opinii obserwatorów (Doradcy zawodowego w projekcie, Pośrednika pracy w projekcie, Specjalisty ds. subsydium) i skutki stosowania produktu – opisane szerzej w pkt. IV.

Śledzone będą postępy testowania oraz analizowane gromadzone informacje na potrzeby zarządzania ryzykiem i ewentualnej zmiany produktu. Monitoring będzie wspomagał proces decyzyjny, umożliwiał zarządzanie informacją, ułatwiał znajdowanie rozwiązań w sytuacjach, kiedy zostaną zidentyfikowane zagrożenia. Monitoring będzie prowadzony też na potrzeby zarządzania jakością (stopień zaspokojenia potrzeb odbiorców i użytkowników) oraz spełnienia wymagań testowanego produktu innowacyjnego. Zagadnienia monitoringowe omawiane będą na spotkaniach Zespołu projektowego i zebraniach Grupy Sterującej, w celu podjęcia odpowiednich decyzji.

Ewaluacja zewnętrzna będzie miała na celu ocenę czy wypracowana w projekcie innowacja działa. Zostanie przeprowadzona w II kwartale 2014.

Zasadnicze efekty zastosowania innowacji, jakie powinny pojawić się po jej testowaniu, uzasadniające możliwości jej stosowania na szerszą skalę są opisane poniżej:

Efekty zastosowania innowacji	Sposób oceny wyników testowania
<p>- skuteczność w aktywizacji bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 poprzez <i>subsydium 1/2 etatu</i> w stosunku do aktywizacji formami z <i>Ustawy</i>, w tym kosztowo Efekt: 20% (zweryfikowane np. podstawie Analizy projektowej)</p>	<p>Ewaluacja zewnętrzna produktu oparta będzie o następujące narzędzia jakościowe i ilościowe: - analiza porównawcza z grupą kontrolną (osobami o podobnym profilu) aktywizowaną zawodowo, w</p>

<p>- czy <i>subsydium 1/2 etatu</i> jest atrakcyjną alternatywą dla grup docelowych Efekt: 85,95% (zweryfikowane np. podstawie <i>Analizy projektowej</i>)</p>	<p>tym samym czasie formami z <i>Ustawy</i>, np. staż, - analiza ankiet i indywidualne wywiady z testującymi <i>subsydium 1/2 etatu</i> użytkownikami – przedsiębiorcami i odbiorcami, - analiza dokumentów, - analiza badań monitoringowych, - obserwacje, - analiza opinii, - analiza sposobów zmian legislacyjnych i wywiady z osobami mogącymi mieć wpływ na proces legislacyjny.</p>
<p>- trwałość efektów <i>subsydium 1/2 etatu</i> - przedłużenie zatrudnienia przez pracodawcę po <i>subsydium 1/2 etatu</i> Efekt: 44% (zweryfikowane np. podstawie <i>Analizy projektowej</i> i w odniesieniu do stażu)</p>	
<p>- ocena skuteczności (korzyści dla grup docelowych), efektywności, użyteczności oraz adekwatności poszczególnych składowych produktu – <i>subsydium 1/2 etatu</i> i oddziaływanie/wpływ na aktywizację bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 Efekt: 20% (zweryfikowane np. podstawie <i>Analizy projektowej</i>)</p>	
<p>- ocena możliwości zastosowania <i>subsydium 1/2 etatu</i> przez urzędy pracy w Polsce Efekt: 100% (po udanym procesie legislacyjnym)</p>	

Ewaluacja zewnętrzna produktu zostanie zlecona, jako usługa zewnętrzna zg. z Prawem Zamówień Publicznych biorąc pod uwagę doświadczenie w przeprowadzeniu ewaluacji, w tym projektów innowacyjnych. Zadania ewaluatora: przygotowanie narzędzi pomiaru, przeprowadzenie pomiaru, analiza wyników, sporządzenie raportu zawierającego m.in. opis celów badania oraz jego przedmiotu i zakresu, pytania i kryteria badawcze, zastosowana metodologia, opis przebiegu badania i ograniczeń (problemów w toku jego realizacji), opis wyników badań, wnioski i rekomendacje odnośnie ostatecznego kształtu subsydium. Ewaluacja będzie miała charakter usprawniający i wskazujący kierunki ewentualnych zmian i modyfikacji produktu.

VI. Strategia upowszechniania

CEL

Zgodnie z Poradnikiem *Upowszechnianie i mainstreaming w projektach innowacyjnych PO KL* (dalej zwany: *Poradnikiem*) upowszechnianie zdefiniowane zostało jako *szerokie informowanie o produkcie wypracowanym w projekcie*.

GRUPY DOCELOWE

Zgodnie z ewokowanym *Poradnikiem* z naszym komunikatem traktującym o produkcie (informacja o produkcie oznacza w tym wypadku: opis produktu, charakterystyka grupy docelowej testowania, możliwość zastosowania innowacyjnego instrumentu rynku pracy w odniesieniu do innych grup, które pojawiły się w I etapie realizacji, informacja o metodach przezwycięzania ewentualnych problemów pojawiających się w trakcie realizacji) powinniśmy dotrzeć „szeroko”. Szeroko oczywiście nie oznacza, do każdego. Grupy docelowe działań przedstawiają się zatem w sposób następujący:

- Kobiety zarejestrowane jako osoby bezrobotne w Miejskim Urzędzie Pracy w Kielcach (biorące i niebiorące udziału w testowaniu produktu) wychowujące dziecko lub dzieci do lat 6.
- Kobiety nieaktywne zawodowo, wychowujące dziecko lub dzieci do lat 6 (grupę tę – traktując ją jako istotny element nacisku w procesie włączania do głównego nurtu polityki – dzielimy na trzy podgrupy: mieszkanki miasta Kielce, mieszkanki Regionu Świętokrzyskiego, wszystkie, spełniające kryteria projektu Polki)
- Pracodawcy (Region Świętokrzyski) i Związki Pracodawców oraz Instytucje wsparcia biznesu.
- Decydenci.
- Urzędy Pracy szczebla powiatowego (podział na dwie kategorie: PUP z terenu województwa świętokrzyskiego i z całej Polski).
- Instytucje rynku pracy i NGO zorientowane na szeroko rozumianą obsługę rynku pracy.

Uzasadnienie doboru grup docelowych:

- Kobiety zarejestrowane w MUP. W tym miejscu bezwzględnie należy dotrzeć z rzetelną informacją do wszystkich potencjalnie zainteresowanych osób (grupa zmienna pod względem ilości. Nie mniej niż 60). Stanowią one mogą istotną i wpływową grupę ambasaderek projektu w relacjach ze swoim najbliższym otoczeniem.
- Kobiety nieaktywne zawodowo – ważnym jest, aby ze szczególną informacją dotrzeć do tych osób, które są lub będą zainteresowane wejściem lub powrotem na rynek pracy. Może to pozwolić na zbudowanie liczącej się grupy lobbującej na rzecz powszechnej dostępności zaproponowanych przez nas rozwiązań. (grupa trudna do oszacowania pod względem liczby. Zależna od zastosowanych procedur przetargowych i zasięgu poszczególnych mediów).
- Pracodawcy – nawet najlepiej dopasowana do beneficjentów forma subsydiowanego zatrudnienia nie ma racji bytu bez zainteresowania korzystaniem z niej ze strony pracodawców. Aby zaś przebić się z tym co „nowe” powinniśmy dotrzeć z informacjami do tej grupy docelowej. Dotarcie bezpośrednie to jedno, drugie zaś to związki pracodawców takie jak BCC, czy Lewiatan oraz instytucje wsparcia biznesu jak Kielecki Park Technologiczny, czy Staropolska Izba Przemysłowo – Handlowa. (Minimum 60).
- Decydenci – bardzo szeroka grupa, o zmiennej strukturze (choćby ze względu na tryb wyborów demokratycznych w odniesieniu do czasu realizacji Projektu: koniec 2015 rok, najbliższe wybory samorządowe - 2014). Starostowie lub Prezydenci Miast na prawach powiatów odpowiadają, zgodnie z *Ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* za politykę rynku pracy na terenie swoich powiatów, w tym za działania PUP. Powinni zatem dysponować *widzą na temat testowanego produktu*. (Minimum 14).
- Urzędy Pracy – w ramach I Etapu realizacji udało się zainteresować produktem wszystkie PUP z terenu województwa świętokrzyskiego. Należy podtrzymywać to zainteresowanie oraz sięgać szerzej, tak by dotrzeć do wszystkich (co najmniej 14).
- Instytucje rynku pracy oraz NGO – podmioty aktywne na rynku pracy, w tym niepubliczne agencje pośrednictwa oraz Stowarzyszenia branżowe: np. Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej i podmioty aktywne na lokalnym rynku: np. Centrum wolontariatu, Stowarzyszenie Pro Civitas etc. Organizacje te świadczą kompleksową informację dla swoich Klientów. Wyposażenie ich w wiedzę może zatem poszerzyć zainteresowanie produktem i jego testowaniem (co najmniej 5).

Plan działań:

Grupę docelową działań upowszechniających w Projekcie należy uznać za bardzo szeroką i mocno zróżnicowaną. Bazę wyjściową do poniższego zestawienia stanowią: założenia wstępne Projektu, Raport z badań „Mama w pracy czy w domu?” (zwany dalej: *Raportem*) oraz efekty paneli dyskusyjnych i konsultacji.

Na bazie paneli dyskusyjnych zrealizowanych w trakcie realizacji Etapu I, należy stwierdzić, że pierwszorzędne źródło informacji stanowią pracownicy MUP. Dlatego też istotne znaczenie ma silna komunikacja wewnętrzna (w tej dziedzinie MUP musi mówić jednym głosem). Użytkownicy paneli korzystali również ze stron WWW (MUP i Projektu) oraz bloga i fanpage prowadzonego na portalu Facebook.com. Zgodnie zaś z *Raportem* narzędziem popularnie wykorzystywanym przez respondentki badań do poszukiwania zatrudnienia jest Internet.

Oprócz zatem komunikacji bezpośredniej – szkolenie pracowników MUP przekazujących wiedzę Interesariuszom (kobietom zarejestrowanym w MUP, dzwoniącym lub kontaktującym się poprzez pocztę elektroniczną i pracodawcom) należy podjąć intensywną kampanię internetową – pozostałe zaś kanały komunikacji (radio, prasa, telewizja, spotkania bezpośrednie – panele i materiały prasowe) powinny przekierowywać na stronę WWW Projektu, jako na wiarygodne i wyczerpujące źródło informacji.

W tym, miejscu należy podkreślić, że liczba internautów w Polsce gwałtownie rośnie (w 2011 roku przybyło 750.000 użytkowników (<http://www.wirtualnemedi.pl/arttykul/przez-rok-przybylo-w-polsce-750-tys-internautow-jak-korzystaja-z-sieci>)). Co oznacza, że dostęp do sieci miało 55,3% Polaków (źródło: jw.) Zgodnie z badaniami Ministerstwa Edukacji Narodowej 83% gospodarstw domowych z dziećmi do 16 roku życia

posiada dostęp do Internetu (http://www.bip.men.gov.pl/images/stories/uzasadnienie_podreczniki.pdf). Dostęp do globalnej sieci powinien stromo wzrastać w 2013 roku w związku z wdrażaniem procesu cyfryzacji (<http://cyfryzacja.gov.pl/>).

Działanie	Termin / ilość	Uzasadnienie
Umieszczenie banerka przekierowującego na stronę Projektu na stronie www.projektpraca.pl oraz na stronie głównej MUP	Marzec 2013 – kwiecień 2015	Strona ta stanowi główny portal rekrutacyjny dla ofert z województwa święt. Został on stworzony przez Polskie Radio Kielce i MUP dlatego też mamy możliwość nieodpłatnego zamieszczenia na nim naszego przesłania.
Dalsze prowadzenie strony Projektu: www.mup.kielce.pl/novum_subsydium	Marzec 2013 – kwiecień 2015	Strona stanowi i ma stanowić rzetelne źródło informacji oraz zbiornik innych narzędzi internetowych.
Dalsze prowadzenie bloga projektu Pomowmykobietach.blogspot.com	Marzec 2013 – kwiecień 2015	Blog daje możliwość zamieszczania komunikatów mniej oficjalnych oraz podejmowania dyskusji na swobodnej stopie dotyczącej produktu, realizacji projektu oraz stereotypowych wyobrażeń na temat podziału ról kobiet i mężczyzn.
Dalsze prowadzenie fanpage Projektu Facebook.com/PomowmyOKobietach	Marzec 2013 – kwiecień 2015	Uzasadnienie – jak wyżej
Utworzenie kanału filmowego na YouTube	Grudzień 2014 – kwiecień 2015	Strona zawierająca wypowiedzi na temat produktu pań i pracodawców biorących udział w procesie testowania (minimum po 1 filmiku, czas trwania max. 2 minuty). Połączenie kanału ze stroną WWW Projektu.
Ogłoszenie radiowe	Marzec 2013 – kwiecień 2015. 2013 rok co najmniej raz na kwartał. 2014. Co najmniej raz na pół roku. 2015 Co najmniej dwa razy na kwartał	Radio o zasięgu regionalnym, pozwoli dotrzeć do mieszkank województwa, pracodawców z regionu oraz pracowników PUP i Decydentów.
Ogłoszenia prasowe	2013 – 2015. 2013 rok – co najmniej raz na pół roku. 2014. Co najmniej raz na kwartał. 2015 – co najmniej dwa razy w na kwartał	Prasa o zasięgu regionalnym – uzasadnienie jak wyżej.
Korespondencja e-mail – PUP, Decydenci, Związki pracodawców, MPiPS, Komisja sejmowa właściwa dla spraw pracy	Marzec 2013 – kwiecień 2015 2013 i 2014 rok – co najmniej raz na pół roku. 2015 – co najmniej raz na kwartał	Podtrzymywanie zainteresowania projektem. Informacje o wynikach testowania.
Konsultacje – spotkania bezpośrednie z przedstawicielami PUP i Związków Pracodawców oraz instytucji wsparcia biznesu	Kwiecień 2014 – kwiecień 2015 – co najmniej 5 spotkań	Informacja o produkcie i wynikach testowania.
Kampanie Media Relations	Marzec 2013 – kwiecień 2015 Marzec 2013 roku do sierpień 2014 roku – informacja prasowa przynajmniej raz na pół roku. Sierpień 2014 – kwiecień 2015 – informacja prasowa co najmniej raz na dwa miesiące	Informowanie mediów o produkcie i postępach w procesie testowania w drodze wysyłki informacji prasowych do regionalnych i ogólnopolskich redakcji (w tym do periodyków branżowych, takich jak: „Doradca Zawodowy” i magazynów Lifestylowych oraz poradnikowych).

Tak zakrojone działania – z jednej strony nie pociągną znacznych kosztów, z drugiej zaś strony powinny gwarantować skuteczne dotarcie do wszystkich części grupy docelowej.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Mainstreaming – zgodnie z *Poradnikiem* to *doprowadzenie do szerszego stosowania*. Oznacza to podjęcie próby znowelizowania *Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* poprzez wprowadzenie do niej nowego, innowacyjnego instrumentu rynku pracy.

Znowelizowanie *Ustawy* możliwe jest w drodze złożenia do łaski marszałkowskiej projektu poselskiego, senackiego, komisyjnego, rządowego, prezydenckiego, lub obywatelskiego (Konstytucja RP Art. 118; por. <http://www.sejm.gov.pl/prawo/konst/polski/kon1.htm>). Ten ostatni przypadek ze względu na konieczność zebrania 100.000 podpisów należy uznać za nierealistyczny.

W związku z powyższym **grupa docelowa** przedstawia się w sposób następujący:

1. Parlamentarzyści: z okręgu świętokrzyskiego (16 posłów i 3 senatorów).
2. Posłowie z Komisji sejmowych właściwych dla spraw pracy i innowacji oraz komisji senackiej właściwej dla spraw pracy (57 posłów i 14 senatorów)
3. Minister Pracy i Polityki Społecznej oraz Przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (Dyrektor Departamentu Rynku Pracy, Naczelnicy Wydziałów – co najmniej 2).
4. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania.
5. Liderzy opinii (naukowcy – teoretycy rynku pracy) – przynajmniej 5.
6. Dziennikarze zajmujący się problematyką rynku pracy – przynajmniej 5.
7. Publiczne Służby Zatrudnienia (WUP w Polsce i PUP w Regionie Świętokrzyskim – łącznie 29)
8. NGO (Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych Rzeczypospolitej Polskiej)

Przedstawiciele wymienionych powyżej podpunktów 1 do 4 są przedmiotem działań prowadzonych w ramach mainstreamingu wertykalnego. Podmioty i osoby wyróżnione w podpunktach od 5 do 8 to przedmiot działań realizowanych w ramach mainstreamingu horyzontalnego.

W trakcie I Etapu realizacji Projektu podjęte zostały działania zmierzające do włączenia produktu do głównego nurtu polityki. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania dr Agnieszka Kozłowska – Rajewicz objęła patronat nad Projektem. W trakcie konferencji projektowej „*Mama w domu czy w pracy?*” (w Kielcach 29 listopada 2012 roku), po prezentacji wersji wstępnej produktu, Pani Pełnomocnik zadeklarowała osobiste zaangażowanie w przygotowanie projektu nowelizacji *Ustawy o promocji zatrudnienia etc.* Taką samą deklarację złożyła w trakcie wspomnianej konferencji Pani Poseł Marzena Okła – Drewnowicz z sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. W trakcie konsultacji, w dniu 10 grudnia 2013 aktywne działania na tym polu zadeklarował również Poseł Lucjan Pietrzczyk. Życzliwe zainteresowanie oraz wsparcie projektem zadeklarowali również, w ramach odbytych konsultacji Radni Rady Miasta Kielce z Klubów Polskiego Stronnictwa Ludowego oraz Platformy Obywatelskiej.

Z grona naukowców zajmujących się rynkiem pracy wiedzę na temat produktu posiadają już członkowie Zespołu Badawczego z Uniwersytetu Jana Kochanowskiego w Kielcach.

II Etap realizacji Projektu to czas skutecznego dotarcia z informacjami do przedstawicieli grupy docelowej zarówno w ramach mainstreamingu horyzontalnego jak i wertykalnego; zyskanie grona ambasadorów produktu oraz zbudowanie lobby. Planujemy przeprowadzenie następujących działań:

1. Pełnomocnik Rządu ds. Równego Traktowania – podtrzymywanie stałego kontaktu korespondencyjnego z Biurem Pełnomocnik (poczta tradycyjna i e-mail) marzec 2013 – kwiecień 2015 (2013 – co najmniej raz na półrocze, 2014 – 2015 – co najmniej raz na kwartał).
2. Parlamentarzyści z Regionu Świętokrzyskiego – spotkania bezpośrednie w Biurach Poselskich (marzec 2013 – kwiecień 2015 rok). Przynajmniej jedno spotkanie z każdym z Parlamentarzystów. Informowanie o produkcie.
3. Posłowie z poza województwa świętokrzyskiego z komisji właściwych dla spraw pracy i polityki społecznej oraz innowacji; senatorowie z komisji właściwej dla spraw pracy (korespondencja tradycyjna i e-mail: marzec 2013 – kwiecień 2015. 2013 i 2014 rok – co najmniej raz na półrocze, 2015 – raz na kwartał).
4. Minister Pracy i Polityki Społecznej oraz Przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Minister pracy – korespondencja tradycyjna. Marzec 2013 – kwiecień 2015. 2013 i 2014 rok – co najmniej raz na półrocze, 2015 – co najmniej raz na kwartał. Nawiązanie stałych kontaktów z Departamentem Rynku Pracy (korespondencja e-mail, korespondencja tradycyjna marzec 2013 – kwiecień 2014 co

najmniej raz na półrocze. 2015 co najmniej raz na kwartał, spotkania bezpośrednio z przedstawicielem MPiPS – przynajmniej jedno w trakcie trwania II Etapu).

5. Teoretycy rynku pracy – naukowcy zajmujący się problematyką rynku pracy: korespondencja tradycyjna marzec 2013 kwiecień 2015 - przynajmniej raz, każdego roku.
6. Dziennikarze zajmujący się problematyką rynku pracy: działania media relations. Wysyłanie informacji prasowych (marzec – kwiecień 2013 oraz grudzień 2014 - luty 2015).

Tak zaplanowane działania z jednej strony pozwolą na oszczędne gospodarowanie budżetem, z drugiej zaś na skuteczne dotarcie z informacją i rozbudowywanie lobby parlamentarnego wspierającego Projekt.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

Kamienie milowe	Termin
1. Odbycie przygotowania do testowania kadry MUP – min.1 spotkanie (ok. 12 osób)	III 2013
2. Zrekrutowanie grup: - użytkowników - ok. 1 Specjalisty ds. subsydium i 2 osób do współpracy oraz ok. 60 przedsiębiorców, - odbiorców - ok. 60 bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6	III – V 2013
3. Przetestowanie produktu na - ok. 60 przedsiębiorcach i ok. 60 bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6	IV 2013 – VI 2014
4. Przeprowadzenie monitoringu przebiegu testowania - ok. 60 przedsiębiorców i ok. 60 bezrobotnych kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6	III 2013 – VI 2014
5. Zewaluowanie zewnętrzne produktu – 1 Raport z ewaluacji	V – VI 2014
6. Przeprowadzenie analizy efektywności produktu, w tym zebranie opinii na temat produktu - min. 3 opinie	V – VII 2014
7. Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego w formie skryptu – 1 skrypt	VIII – IX 2014
8. Złożenie produktu finalnego do walidacji – 1 projekt zmiany <i>Ustawy</i>	IX 2014
9. Przeprowadzenie działań upowszechniających i włączających do głównego nurtu – min. 9 ogłoszeń w mediach, przekazanie min. 1 Decydentowi produktu do podjęcia procesu legislacyjnego, zorganizowanie i przeprowadzenie konferencji	XII 2014 – IV 2015
10. Zakończenie projektu	IV 2015

IX. Analiza ryzyka

W ramach projektu przeprowadzono analizę ryzyka pozwalającą na dokonanie oceny zagrożeń, które mogą się pojawić na etapie testowania i upowszechniania innowacji. Analiza polega na zidentyfikowaniu potencjalnych zagrożeń, określeniu prawdopodobieństwa ich wystąpienia i sposób jego zminimalizowania, jak pokazuje poniższa tabela.

Zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń	Prawdopodobieństwa wystąpienia potencjalnych zagrożeń (1)	Wpływu ryzyka na realizację projektu (2)	Zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń (1) x (2)	Sposób ograniczenia najważniejszych zagrożeń
Testowanie				
Małe zainteresowanie udziałem w projekcie kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 i przedsiębiorców, co ma wpływ na trudności przy rekrutacji do testowania oraz niska motywacja i rezygnacja odbiorców z testowania	2	3	6	- promocja projektu, - wzbudzanie zainteresowania klientek udziałem w projekcie podczas wizyt w MUP przez pośredników pracy i doradców zawodowych, - korzystanie z bazy klientek MUP, - wzbudzanie zainteresowania przedsiębiorców udziałem w projekcie podczas bezpośrednich ich kontaktów z pośrednikami pracy.

Trudności przy wzajemnym dopasowaniu kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 i przedsiębiorców do testowania produktu	2	3	6	- zainteresowanie udziałem w projekcie i zrekrutowanie początkowo większej liczby kobiet i przedsiębiorców niż zakładana liczba testujących, - lista rezerwowa, - nabór uzupełniający, - zakładanie 1-go m-ca okresu próbnego na <i>subsydlum 1/2 etatu</i> .
Niewystarczająca kwota stypendium <i>subsydlum 1/2 etatu</i> zachęcająca kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 do aktywności zawodowej	2	2	4	- informowanie i przekonywanie kobiet o innych niż tylko materialnych korzyściach płynących z aktywizacji zawodowej poprzez <i>subsydlum 1/2 etatu</i> ,
Zbyt krótki okres aktywizacji zawodowej kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 (przerwania wsparcia lub/i niepodjęcie zatrudnienia po <i>subsydlum 1/2 etatu</i>) nie utrwali pozytywnych zmian w życiu kobiet, które nie zdążą wyrobić w sobie zdolności organizacyjnych	1	2	2	- wymaganie gwarancji zatrudnienia po <i>subsydlum 1/2 etatu</i> ,
Utrata motywacji do korzystania z <i>subsydlum 1/2 etatu</i> przez kobiety wychowujące dziecko/ci do lat 6 (przerwania wsparcia)	2	2	4	- motywowanie i utrzymywanie stałego kontaktu z kobietami wychowujących dziecko/ci do lat 6 przez Doradcę zawodowego w projekcie i z przedsiębiorcami przez Pośrednika pracy w projekcie, - informowanie i przekonywanie kobiet o korzyściach płynących z aktywizacji zawodowej poprzez <i>subsydlum 1/2 etatu</i> , - okres próbny dopasowania się wzajemnego kobiety i przedsiębiorcy, - informowanie o sankcji wyrejestrowania kobiety z ewidencji osób bezrobotnych po upływie okresu próbnego,
Ryzyko zerwania umowy o zorganizowanie <i>subsydlum 1/2 etatu</i> przez przedsiębiorcę	2	2	4	- okres próbny dopasowania się wzajemnego kobiety i przedsiębiorcy, - zapisy o sankcji zwrotu kosztów <i>subsydlum 1/2 etatu</i> po upływie okresu próbnego,
Zbyt krótki czas na zmianę zdania dotyczącą pełnienia ról społecznych i zawodowych kobiet i mężczyzn u przedsiębiorców	1	2	2	- wymaganie gwarancji zatrudnienia po <i>subsydlum 1/2 etatu</i> , - działania upowszechniające,
Upowszechnianie i włączenie				
Małe zainteresowanie Decydentów, mogących mieć wpływ na proces legislacyjny produktu finalnego projektu	2	2	4	- utrzymywanie kontaktu z więcej niż 1 Decydem, - stały kontakt z Decydentami bezpośredni, tel. i e-mailowy, - działania upowszechniające,
Niskie zaangażowanie kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 i przedsiębiorców w opracowanie produktu finalnego (nieobecność, rezygnacja z paneli dyskusyjnych, bierność w dyskusjach)	2	2	4	- utrzymywanie kontaktu z większą liczbą kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6 i przedsiębiorcami bezpośredniego, tel. i e-mailowego,

W celu zmniejszenia ryzyka niepowodzenia realizacji projektu, w tym testowania jest powołana Grupa Sterująca nadzorująca realizację zadań projektowych. Koordynator projektu będzie prowadzi monitoring projektu, w tym też będzie monitorował testowanie oraz upowszechnianie i włączanie do polityki innowacji w oparciu o gromadzone informacje o przebiegu realizacji projektu, w tym testowania zgodnie umową, wnioskiem, harmonogramem zadań, budżetem, w tym osiągnięcia założonych wskaźników; z przebiegu realizacji projektu, w tym opracowywane są i będą kwartalne sprawozdania omawiana na Grupie Sterującej; testowanie

będzie dodatkowo monitorowane na podstawie informacji przekazywanych w formie raportów pisemnych przez członków Zespołu projektowego raz w m-u.

W realizację projektu zaangażowani są pracownicy/ci MUP o wysokich kwalifikacjach merytorycznych i posiadający doświadczenie w zbliżonych obszarach realizowanych powierzonych im w projekcie zadań.

X. Załączniki do strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego:

1. Załącznik nr 1 – Wstępna wersja produktu finalnego w wraz z załącznikami:

1. Załącznik nr 1 – Wniosek o zawarcie umowy o zorganizowanie *subsydium ½ etatu*.
2. Załącznik nr 2 – Program *subsydium ½ etatu*.
3. Załącznik nr 3 – Oferta *subsydium ½ etat*.
4. Załącznik nr 4 – Oświadczenie Wnioskodawcy.
5. Załącznik nr 5 – Skierowanie na *subsydium ½ etatu*.
6. Załącznik nr 6 – Lista obecności na *subsydium ½ etatu*.
7. Załącznik nr 7 – Umowa o zorganizowanie *subsydium ½ etatu*.
8. Załącznik nr 8 – Zaświadczenie odbycia *subsydium ½ etat*.
9. Załącznik nr 9 – Zaświadczenie o nabyciu doświadczenia zawodowego podczas *subsydium ½ etatu*.

2. Załącznik nr 2 – Regulamin realizacji projektu wraz z załącznikami:

1. Załącznik nr 1 - Regulamin uczestnictwa w projekcie wraz z załącznikami:
 1. Załącznik nr 1 – Deklaracja uczestnictwa w projekcie kobiety wychowującej dziecko/ci do lat 6.
 2. Załącznik nr 2 – Deklaracja uczestnictwa w projekcie przedsiębiorcy.
 3. Załącznik nr 3 – Oświadczenie uczestniczki projektu.
 4. Załącznik nr 4 – Ankieta początkowa.
 5. Załącznik nr 5 – Ankieta końcowa.
 6. Załącznik nr 6 – Ankieta opinii i oceny testowania kobiet wychowujących dziecko/ci do lat 6.
 7. Załącznik nr 7 – Ankieta opinii i oceny testowania przedsiębiorców.
 8. Załącznik nr 8 – Akceptacja Regulaminu uczestnictwa w projekcie.
 9. Załącznik nr 9 – Wniosek o zwrot kosztów przejazdu.
2. Załącznik nr 2 – Karta oceny i kwalifikacji do testowania kobiety wychowującej dziecko/ci do lat 6.
3. Załącznik nr 3 – Karta oceny i kwalifikacji do testowania przedsiębiorcy.
4. Załącznik nr 4 – Karta wsparcia uczestniczki projektu.
5. Załącznik nr 5 – Formularz monitoringowy.
6. Załącznik nr 6 – Formularz zgłaszania uwag.

3. Załącznik nr 3 – Porównanie instrumentów rynku pracy zawartych w *Ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*.

4. Załącznik nr 4 – Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu innowacyjnego realizowanego przez Miejski Urząd Pracy w Kielcach w partnerstwie z Uniwersytetem Jana Kochanowskiego w Kielcach pod nazwą „PI Novum subsydium” - „Mama w pracy czy w domu” 2012.

Partner:

Uniwersytetu Jana Kochanowskiego
w Kielcach

Lider:

Gmina Miasto Kielce / Miejski Urząd Pracy
w Kielcach

.....
podpis

.....
podpis

.....
podpis

Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby/-ów składającej/-ych strategię. W przypadku projektów realizowanych w partnerstwie (nie dotyczy partnerstwa ponadnarodowego) podpisy pod strategią składają przedstawiciele wszystkich instytucji partnerskich.