

Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego

Spis treści

1.	Uzasadnienie	2
1.1.	Wstęp.....	2
1.2.	Przyczyny i skala występowania problemów	2
1.2.1.	Obszar pierwszy – problemy matek/ojców z dziećmi	2
1.2.2.	Obszar drugi – otoczenie w jakim funkcjonują rodzice z dziećmi	4
1.2.3.	Obszar trzeci – brak efektywnej i skutecznej współpracy międzysektorowej na rzecz wsparcia życia zawodowego i prywatnego	6
1.3.	Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów	7
2.	Cel wprowadzenia innowacji	8
3.	Opis innowacji, w tym produktu finalnego	10
3.1.	Na czym polega innowacja.....	10
3.2.	Grupy docelowe - komu ma służyć innowacja	10
3.3.	Warunki działania innowacji	11
3.4.	Efekty zastosowania innowacji	11
3.5.	Elementy innowacji – opis produktu finalnego jako narzędzie innowacji	12
4.	Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	13
4.1.	Podejście do doboru grup użytkowników i odbiorców wraz z opisem przebiegu testowania	13
4.2.	Przebieg procesu etapu testowania.....	16
4.3.	Charakterystyka materiałów, które otrzymają uczestnicy	17
4.4.	Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania	18
5.	Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa	19
5.1.	W jaki sposób dokonana zostanie ocena wyników testowania?.....	19
5.1.1.	Ewaluacja wewnętrzna	20
5.1.2.	Ewaluacja zewnętrzna.....	20
6.	Strategia upowszechniania.....	20
6.1.	Cel działań upowszechniających	20
6.2.	Grupy, do których skierowane są działania	20
6.3.	Plan działań i charakterystyka	21
6.3.1.	Kampania informacyjna	21
6.3.2.	Kampania perswazyjna	21
6.3.3.	Kampania edukacyjna	22
6.3.4.	Działania podjęte na etapie przygotowawczym:	22
7.	Strategia włączania do głównego nurtu polityki	23
7.1.	Cel działań włączających do głównego nurtu polityki.....	23
7.2.	Grupy, do których skierowane są działania włączające do głównego nurtu polityki:.....	23
7.3.	Plan działań i charakterystyka	24
7.4.	Działania włączające podjęte na etapie przygotowawczym	24
8.	Kamienie milowe II etapu projektu.....	25
9.	Analiza ryzyka	25



1. Uzasadnienie

1.1. Wstęp

Podczas okresu przygotowawczego pogłębiono diagnozę przeprowadzoną na potrzeby przygotowania wniosku o dofinansowanie realizacji projektu. W wyniku przeprowadzonych badań (desk-research, badania ankietowe, analiza przypadków, wywiady, warsztaty, panele, fokusy) rozpoznano trzy obszary problemowe, które mają wpływ na niekorzystną sytuację rodziców na rynku pracy, a w efekcie prowadzą do niewykorzystania zasobów.

Pierwszy obszar problemowy dotyczy odbiorców projektu tj. matek/ojców z małymi dziećmi, którzy borykają się z problemem jakim jest nieumiejętność godzenia życia zawodowego i prywatnego. Narodziny dziecka są zmianą w życiu każdego rodzica, dla którego od tego dnia wyzwaniem jest godzenie sfery osobistego oraz społeczno-zawodowej. Wiele kobiet właśnie w tym okresie wypada z rynku pracy oraz zaniedbuje swój rozwój. W efekcie u wielu osób pojawia się zjawisko bezradności oraz w konsekwencji zależności od państwa.

Drugi ze zidentyfikowanych obszarów dotyczy otoczenia w jakim funkcjonują rodzice z dziećmi. Tworzenie warunków ułatwiających godzenie życia prywatnego i zawodowego odbywa się na poziomie wszystkich instytucji stanowiących otoczenie matki/ojca z dzieckiem tj. m.in. pracodawców, instytucji użyteczności publicznej, władz lokalnych. W wyniku przeprowadzonych badań stwierdzono istnienie dużego deficytu w zakresie tworzenia warunków ułatwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego. Utrudniony jest nie tylko kontakt z pracodawcą, który niechętnie zatrudnia rodziców (zwłaszcza matki) z małymi dziećmi, wielu rodziców ma również problem z załatwianiem najprostszych spraw życia codziennego takich jak zakupy, wizyta w urzędzie czy banku. Również ze względu na nieuwzględnianie potrzeb rodziców przy konstruowaniu programów kształcenia nie biorą oni często udziału w szkoleniach przez co zaniedbują swój rozwój zawodowy.

Trzecim obszarem problemowym jest brak efektywnych i skutecznych działań na rzecz wsparcia godzenia życia zawodowego i prywatnego. W ramach przeprowadzonych badań stwierdzono z jednej strony brak instytucji, które mogłyby służyć wsparciem w zakresie m.in. informowania pracujących rodziców z małymi dziećmi o istniejących możliwościach i rozwiązaniach (większość instytucji oferuje wsparcie w momencie, gdy w rodzinie pojawia się poważny problem). Z drugiej zaś strony zidentyfikowano brak wsparcia inicjatyw oddolnych oraz współpracy między instytucjami na rzecz godzenia życia zawodowego i prywatnego.

1.2. Przyczyny i skala występowania problemów

Poniżej opisano przyczyny zidentyfikowanych w trzech obszarach problemów oraz określono skalę ich występowania.

1.2.1. Obszar pierwszy – problemy matek/ojców z dziećmi

Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, iż główne przyczyny problemów matek/ojców z dziećmi to stereotypy, stygmatyzacja i wykluczenie prowadzące do zaniżenia samooceny. Zarówno w badaniach przeprowadzonych przez Fundację Aktywności Lokalnej (opisanych w raporcie „Pogłębiona diagnoza potrzeb rodziców (matek i ojców) w zakresie godzenia życia zawodowego i osobistego – raport”) jak i podczas konsultacji projektu często przywoływany był **stereotyp** matki jako „gorszego/niepewnego” pracownika. Ważnym elementem pogłębiającym i utrwalającym ten stereotyp są aktualne uregulowania prawne



wynikające m.in. z kodeksu pracy, tj. liczne przywileje, które dla wielu rodziców stają się również problemem. Dodatkowo nieznamość rozwiązań jakie oferują elastyczne formy zatrudnienia utrudnia matkom rozmowy z pracodawcami i stawia je w słabszej pozycji negocjacyjnej podczas rozmów kwalifikacyjnych. Kolejną przyczyną jest **stygmatyzacja** młodych mam/ojców widoczna w kilku aspektach: z jednej strony postrzeganie ich jako pracowników „problemowych” oraz traktowanie ojców z założenia jako „nieposiadających dzieci”, z drugiej zaś strony stygmatyzacja dokonywana przez rodzinę i otoczenie poprzez przypisanie matce roli opiekuńczej a ojcu roli żywiciela rodziny (co wiąże się bezpośrednio z tradycyjnym podziałem ról społecznych). Kolejną przyczyną jest **wykluczenie** matek/ojców dokonujące się na podstawie pełnionych przez nich ról. Matki obarczone z jednej strony stereotypami: „gorszego pracownika”, „matki idealnej”, „opiekunki rodziny”, z drugiej zaś strony stygmatyzowane jako mniej wartościowe niż mężczyźni ulegają często wykluczeniu, które w głównej mierze obejmuje życie zawodowe i rozwój osobisty. W przypadku ojców wykluczenie to dotyczy życia rodzinnego. Stereotyp „jedyne go żywiciela rodziny” i ojca jako „pracownika dyspozycyjnego”, którego problemy rodziny w zasadzie nie dotyczą sprawia, że ojcowie spotykają się z wykluczeniem i dyskryminacją w sferze osobistej np. u lekarza, w sądach rodzinnych, w pracy.

Skala występowania problemu¹:

- Beneficjentki działań Fundacji Aktywności Lokalnej w I. 2008-2011 – wg samooceny aktywności osobistej i zawodowej przed urodzeniem dziecka – średnia 7,83, po urodzeniu średnia 4,43 w skali 1-10 (średnia samoocena ponad 360 matek z Wlkp.);
- Według Badania Aktywności Ekonomicznej Ludności na koniec IV kwartału 2009 roku zobowiązania rodzinne przyczyniły się do zawieszenia kariery zawodowej kobiet aż w 57,2% przypadków, przy czym od kilku lat obserwuje się systematyczny wzrost statystyk;
- Strategia Lizbońska zakłada, że opieką żłobkową powinno być objętych ok. 33% dzieci w poszczególnych krajach UE, przy czym aktualnie tego typu opieką objętych jest jedynie 2% dzieci w Polsce, czyli ok. 30 tysięcy maluchów;
- Aż 75% respondentek było zdania, że brak owych wydzielonych miejsc bardzo lub trochę im przeszkadza. – Raport „Z macierzyństwem na co dzień”;
- G.Kmita, B. Rosińska, psychoterapeutka - 20% kobiet nie odczuwało żadnych przykrych objawów w związku z okresem poporodowym, 80% kobiet doznało po porodzie zespołu trudnych emocjonalnie przeżyć, które noszą nazwę "baby blues" albo "depresja dnia trzeciego”;
- W Polsce, według danych GUS z 2006 r. z prawa do urlopu wychowawczego skorzystało jedynie 2,5% mężczyzn;

¹ Źródła danych:

- *Pogłębiona diagnoza potrzeb rodziców (matek i ojców) w zakresie godzenia życia zawodowego i osobistego. Raport 2012* – J.Janicki, I. Janicka, N. Pilarska; FAL, 2012
- *Pojęcia (cele, instrumenty polityki, zakres) work life balance* – dr P. Michoń; UEP, 2012
- *Godzenie obowiązków rodzinnych i zawodowych – przegląd wybranych badań* – dr P. Michoń; UEP, 2012
- [Eurostat, GUS, www.bezrobocie.org.pl]
- WHO (2003)
- Raport Fundacji Św. Mikołaja (2007)
- A.Kwiatkowska, A.Nowakowska „Mężczyzna polski, psychospołeczne czynniki warunkujące pełnienie ról zawodowych i rodzinnych”(2006)
- gazetaprawna.pl
- GUS Departament Badań Demograficznych
- <http://tvp.info/informacje/ludzie/polowanie-na-zlobek/3734761>
- http://wyborcza.pl/1,76842,11200375,Polska_musi_miec_zlobki.html



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MAM DZIECKO
- PRACUJĘ**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- Istnieje także możliwość skorzystania z tzw. urlopu tacierzyńskiego, gdzie matka po upływie 14 tygodni przysługującego jej urlopu macierzyńskiego może pozostałe 6 tygodni (lub mniej, w zależności od okoliczności) przekazać ojcu dziecka. Z danych ZUS także wynika, iż niewielka liczba zainteresowanych korzysta z tego typu udogodnienia – 2447 przyznanych zasiłków w I kwartale 2010 na 111 tysięcy dzieci urodzonych w pierwszym kwartale 2009 r.;
- Według najnowszej długookresowej prognozy ludności Polski na lata 2008-2035 liczba ludności naszego kraju będzie systematycznie spadać, przy czym tempo tego spadku będzie coraz wyższe wraz z upływem czasu. Oznacza to, iż w 2035 r. liczba ludności Polski zmniejszy się o ok. 2,1 mln. Równocześnie w perspektywie najbliższych 28 lat prognozowane jest kurczenie się i starzenie zasobów pracy, zmniejszy się liczba osób w wieku produkcyjnym (o prawie 3,8 mln), będzie postępowało dynamiczne starzenie się struktury ludności w wieku produkcyjnym, a co za tym idzie niezbędne jest włączanie „nieaktywnych” zasobów ludzkich.
- W skali makro i dla długiego okresu obliczyć można, jak niekorzystna struktura demograficzna kraju wpłynie na ogólne finansowe obciążenie przyszłych pokoleń. Ostatnie prognozy Eurostatu sugerują, że przy utrzymaniu obecnych trendów w zatrudnieniu kobiet i poziomie dzietności w Polsce stosunek liczby pracujących do liczby nieaktywnych zawodowo będzie w 2060 r. najbardziej niekorzystny w porównaniu z wszystkimi innymi krajami UE.

1.2.2. Obszar drugi – otoczenie w jakim funkcjonują rodzice z dziećmi

Podczas przeprowadzonych badań zidentyfikowano cztery podstawowe przyczyny problemów w sferze otoczenia rodziców z dziećmi do lat 3 utrudniające tworzenie warunków godzenia życia zawodowego i prywatnego.

Pierwsza dotyczy nieznajomości oraz w konsekwencji nie stosowania rozwiązań i nie wykorzystywania możliwości, jakie dają elastyczne formy zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Unikanie rozwiązań flexicurity utrudnia pracodawcom i rodzicom kontynuowanie współpracy oraz pogłębia problem wypadania młodych mam z rynku pracy.

Widoczny u pracodawców jest też brak wiedzy na temat *family friendly employment* - (zatrudnienie przyjazne rodzinie) i jego wpływu na efektywność, motywację i zaangażowanie pracowników, które przekłada się na zysk i prestiż firmy.

Kolejną przyczyną związaną jest z wąskim rozumieniem potrzeb rodziców na poziomie systemowym. Funkcjonujące w otoczeniu rodzica instytucje takie jak m.in. OPS, PCPR, PUP kierują wsparcie do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Brakuje natomiast programów i rozwiązań systemowych, które mogłyby zapobiegać powstawaniu problemów i które pomagałyby rodzicom wzmocnić swoją pozycję na rynku pracy i wesprzeć w godzeniu życia zawodowego i prywatnego,

Trzecią zidentyfikowaną przyczyną jest niedostosowanie systemów obsługi klienta funkcjonujących w instytucjach użyteczności publicznej do klienta jakim jest rodzic z dzieckiem. Poza wieloma barierami infrastrukturalnymi (brak podjazdów, miejsc gdzie można przewinąć czy nakarmić dziecko) mowa tu również o niedostosowaniu miejsc obsługi klienta do potrzeb rodziców z dziećmi (brak kącek zabaw, długie kolejki, nieprzeszkoleni w tym zakresie pracownicy).

Czwartą przyczyną nieprzyjaznych warunków godzenia życia zawodowego i prywatnego jest niedostosowanie uczelni oraz niedostosowanie programów szkoleń (głównie w zakresie godzin ich trwania oraz miejsc ich organizacji) do potrzeb studiujących/uczących się rodziców

z małymi dziećmi. Rozwój osobisty rozumiany jako m.in. kształcenie ustawiczne oraz dostosowywanie kwalifikacji do zmieniających się potrzeb rynku pracy jest warunkiem niezbędnym dla sprawnego funkcjonowania rodzica na rynku pracy. Niestety rodzice bardzo często są rezygnują z podejmowania studiów/nauki czy szkoleń osłabiając swoją pozycję konkurencyjną na rynku pracy, m.in. ze względu na powyższe trudności.

Skala występowania problemu²:

- EFZ i EFOCZP – pracodawcy nie mają świadomości korzyści, jakie wiążą się ze stosowaniem EFZ i EFOCZP – stosowane są tylko najbardziej popularne formy tj. umowy terminowe (90% badanych), praca na wezwanie – 70%, praca na zastępstwo – 65%, umowy zlecenia – 90%, umowy o dzieło – 70%,
- 65% przedsiębiorców zainteresowanych było podnoszeniem wiedzy w ww. zakresie
- na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, iż brakuje instytucji, która mogłaby wsparciem rodziców na rynku pracy,
- na podstawie badań jakościowych (12 podmiotów) i ilościowych (136 podmiotów, w tym 21 gmin i powiatów, 76 ośrodków pomocy społecznej, 9 powiatowych centrów pomocy rodzinie, 20 organizacji pozarządowych i 7 powiatowych urzędów pracy) zidentyfikowano, iż niewiele instytucji posiada udogodnienia dla klienta jakim jest rodzic z dzieckiem,
- 1% respondentów w instytucjach ma przewijak w toalecie,
- respondenci 2% instytucji stwierdzili przejście szkolenia w zakresie obsługi matek i/lub ojców z dzieckiem,
- 86% instytucji nie organizowało lub nie współorganizowało w latach 2011-2012 spotkań dla matek i/lub ojców z dzieckiem,
- jedynie 33% respondentów w instytucjach wskazało, że są w pobliżu (na terenie powiatu) podmioty, które wspierają matki i/lub ojców z dzieckiem do lat 3 (instytucje publiczne, fundacje, stowarzyszenia, kluby, kościół, firmy lub jeszcze inne podmioty)
- symulacje zysków z inwestycji w żłobki oblicza się ze względu na zwiększony udział matek w rynku pracy. Szacuje się, że w perspektywie życia kobiety pięcioletnia przerwa w pracy związana z opieką nad dzieckiem skutkuje 40-proc. spadkiem dochodu i w efekcie spadkiem przychodów podatkowych państwa. Szacunki Gosty Esping-Andersena dla Danii wykazują, że dodatkowe podatki odprowadzone od pracowników, którym umożliwiono godzenie ról zawodowych i opiekuńczych dzięki dostępowi do bardzo wysokiej jakości opieki, znacznie przewyższają wydatki budżetowe na tę opiekę. W tym przypadku zwrot netto wyniósł 43 proc.!
- badanie wśród uczelni wyższych w woj. wielkopolskim – ankietę przeprowadzono w 13 szkołach wyższych, w tym: 3 państwowych wyższych szkołach zawodowych, 3 wyższych szkołach publicznych, 7 wyższych szkołach niepublicznych – wykazało, że w zakresie rozwiązań infrastrukturalnych żadna z nich nie jest przystosowana dla rodzica z małym dzieckiem – lepiej sprawa wygląda w kwestii możliwości organizowania indywidualnego toku nauczania czy możliwości wzięcia urlopu dziekańskiego.

² Źródła danych:

- „Badanie pilotażowe pracodawców z Wielkopolski w zakresie flexicurity” – dr B. Kalinowska-Sufinowicz; Uniw UEP, 2012
- „Matka/ojciec z dzieckiem z perspektywy OPS i PCPR (uzupełnienie badań przekrojowych)” – dr B. Kalinowska-Sufinowicz, dr M. Urbaniak; UEP, 2012
- *Pogłębiona diagnoza potrzeb rodziców (matek i ojców) w zakresie godzenia życia zawodowego i osobistego. Raport 2012* – J.Janicki, I.Janicka, N.Pilarska; FAL, 2012
- *Matka i/lub ojciec z dzieckiem w Wielkopolsce z perspektywy uczelni*, M. Bania, M. Rudecka, dr M. Urbaniak; UEP, 2012



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MAM DZIECKO
- PRACUJĘ**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1.2.3. Obszar trzeci – brak efektywnej i skutecznej współpracy międzysektorowej na rzecz wsparcia życia zawodowego i prywatnego

W art. 5 ust. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003r. (Dz. U. z 2003r. Nr 96 poz. 873 z późn. zm.) o pożytku publicznym i wolontariacie wymieniono zasady zgodnie, z którymi winna odbywać się współpraca administracji i organizacji pozarządowych. Wymienione zostały zasady: pomocniczości, jawności, uczciwej konkurencji, suwerenności stron, partnerstwa i efektywności. Dodatkowo ważnymi z punktu widzenia realizacji projektu są zasady empowerment i równości szans. W wyniku przeprowadzonych badań zanalizowano sposób i metody współpracy w oparciu o poszanowanie ww. zasad oraz zidentyfikowano następujące przyczyny występowania problemów w ww. obszarze.

Brak dialogu pomiędzy instytucjami funkcjonującymi w sektorze publicznym a osobami, organizacjami i podmiotami działającymi w sektorze prywatnym i społecznym wynikający m.in. z rozproszenia zakresu działań instytucji funkcjonujących w otoczeniu rodzica z dzieckiem. Jak się okazało problemem jest nie tylko brak dialogu, ale również uzyskanie informacji (która stanowi podstawę komunikacji pomiędzy urzędami a obywatelem).

Zidentyfikowano niewykorzystywanie zasobów lokalnych rozumiane jako niewykorzystywanie możliwości tkwiących w społeczności lokalnej i organizacjach pozarządowych.

Dodatkowo problemem jest brak inicjatyw oddolnych oraz często niewystarczające wsparcie dla ich powstawania oraz działania ze strony administracji. Globalizacja, anonimowość oraz niewykorzystanie kapitału społecznego nie sprzyjają powstawaniu inicjatyw oddolnych. Dodatkowo przepaść jaka istnieje między obywatelem a władzą lokalną zniechęca obywateli do podejmowania aktywnych działań, z kolei po stronie obywateli zaobserwować można postawy roszczeniowe, które z kolei często zniechęcają włodarzy do współpracy z mieszkańcami.

Skala występowania problemu³:

- Badania „Plany i priorytety gminy 2011-2014” pokazują, że gminy nie przywiązują specjalnej wagi do współpracy ze społecznościami lokalnymi i wspólnotami innych państw: tylko 43 na 718 z badanych uznały ten obszar za priorytetowy na najbliższe 4 lata,
- na podstawie badań przeprowadzonych wśród instytucji w Wlkp. oraz zidentyfikowanych obszarów działania poszczególnych instytucji stwierdzono rozproszenie działań poszczególnych instytucji (ściśle określone ustawowo zadania, niewielka otwartość na współpracę i podejmowanie wspólnych działań),
- na wniosek o dostęp do informacji publicznej odpowiedziało zaledwie 69,7% samorządów,
- w 20% NGO zidentyfikowano aktywność wspierającą kobietę - matkę na rynku pracy (wg szczegółowego wykazu działań),

³ Źródła danych:

- *Współpraca międzysektorowa w Wielkopolsce – rola samorządu*, oprac. I.Janicka; FAL, 2012
- „Plany i priorytety gminy 2011-2014”, Pracownia Badań i Innowacji Społecznych „STOCZNIA”
- *Rodzina i polityka prorodzinna*, prof. J.Orczyk, dr M.Urbaniak; UEP, 2012
- *Matka i/lub ojciec z dzieckiem w Wielkopolsce – badania przekrojowe wśród instytucji* – dr M.Urbaniak; UEP, 2012
- *Matka / ojciec z dzieckiem z perspektywy OPS i PCPR (uzupełnienie badań przekrojowych)* – dr B.Kalinowska-Sufinowicz, dr M.Urbaniak; UEP, 2012
- *Matka / ojciec z dzieckiem z perspektywy organizacji pozarządowej (desk-research i badanie własne w Wielkopolsce)* – M. Sajkiewicz; UEP, 2012



- podczas badania organizacji pozarządowych stwierdzono, iż potencjał organizacji nie jest wykorzystywany,
- w opracowanej do badania bazie NGO z 134 podmiotami zajmującymi się tematyką rodziny 72 podmioty nie posiadały adresu e-mail, 81 podmiotów nie ma strony internetowej, 11 podmiotów nie posiada ani telefonu stacjonarnego/komórkowego, ani adresu e-mail czy strony internetowej (badanie dot. w dużej mierze kół gosp. wiejskich) utrudniając tym samym zarówno rodzicom jak i administracji nawiązanie współpracy,
- niespełna 50% respondentów z NGO wskazało inne organizacje pozarządowe jako partnerów współpracy, tylko ok. 30% - lokalne firmy.

1.3. Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów

Analizując rodzaje oraz przyczyny występowania zidentyfikowanych problemów zauważono, iż konsekwencje ich występowania w każdym z trzech obszarów odczuwalne są zarówno na poziomie jednostki, pracodawców, społeczności lokalnej jak również na poziomie państwa.

Problemy zidentyfikowane w obszarze pierwszym przynoszą konsekwencje w postaci:

- a) na poziomie jednostki – wycofywania się z życia społeczno-zawodowego, depresja, niezaradność, zaniżonej samooceny, zagrożenia wykluczeniem społecznym,
- b) na poziomie pracodawcy – niechęć do zatrudniania rodziców zwłaszcza matek – stosowanie strategii unikania, pogłębianiem stereotypów,
- c) na poziomie społeczności lokalnej – frustracja, problemy społeczne, brak zaufania do siebie nawzajem, pogłębianie się nierówności społecznych.

Obszar drugi:

- a) na poziomie jednostki – kłopoty z załatwianiem codziennych spraw (zakupy, wizyty u lekarza w urzędzie, banku), frustracja,
- b) na poziomie pracodawcy – wysokie koszty dla pracodawców związane rekrutacją, szkoleniem i wdrożeniem nowego pracownika oraz absencją w pracy, niższa efektywność, motywacja i lojalność, odpływ wartościowych pracowników,
- c) na poziomie społeczności lokalnej – pogłębianie się nierówności, frustracja, brak zaufania, izolacja.

Obszar trzeci:

- a) na poziomie jednostki – anonimowość, brak poczucia sprawstwa i wspólnoty,
- b) na poziomie pracodawcy – brak wzajemnego zaufania pracodawców i pracowników do siebie nawzajem oraz do instytucji,
- c) na poziomie społeczności lokalnej – brak zaufania społeczeństwa do władz, realizacja działań niedostosowanych do potrzeb mieszkańców, nieefektywność wydatkowania środków, narastająca frustracja, niski kapitał społeczny, podatny grunt dla demagogii i populizmu.

Problemy, o których mowa bez względu na obszar ich występowania mają jednakowo niekorzystne konsekwencje na poziomie regionu - spadek konkurencyjności Wielkopolski poprzez niewykorzystanie zasobów jakim jest potencjał rodziców oraz na poziomie państwa – a mianowicie obciążenie budżetu państwa (wysokie koszty związane z wydatkami na pomoc społeczną i aktywizację osób bezrobotnych), problemy demograficzne (niska dzietność, starzenie się społeczeństwa).



2. Cel wprowadzenia innowacji

Cel innowacji

Celem wprowadzenia innowacji jest wzrost konkurencyjności Wielkopolski poprzez wzmocnienie adaptacyjności matek i ojców na rynku pracy w wyniku analizy, testowania i wdrożenia w latach 2012-2014 modelu współpracy międzysektorowej wspierającego godzenie życia zawodowego i prywatnego opartego o ideę flexicurity.

Cele szczegółowe:

1. Wypracowanie rozwiązań ułatwiających powrót kobiet na rynek pracy po urlopie macierzyńskim i/lub wychowawczym.
2. Wzmacnianie lokalnej współpracy i partnerstwa instytucji rynku pracy oraz dialogu społecznego poprzez stworzenie sieci współpracy i wspierania inicjatyw związanych z godzeniem życia zawodowego i prywatnego.
3. Podniesienie samooceny i motywacji min. 144 matek/ojców oraz wyposażenie w umiejętności niezbędne do funkcjonowania na rynku pracy.
4. Podwyższenie wiedzy i świadomości min. 450 przedstawicieli podmiotów rynku pracy i dialogu społecznego, grupy odbiorców oraz pracodawców na temat flexicurity, w tym work-life balance.
5. Wykorzystanie dobrych praktyk oraz metod w zakresie work-life balance w oparciu o współpracę ponadnarodową.

Efekt/stan docelowy	Wskaźnik realizacji celu	Wartość docelowa	Wymiar innowacyjności	Sposób weryfikacji realizacji wskaźnika oraz źródło pozyskania danych
Powstanie 6 lokalnych sieci współpracy i wspierania inicjatyw związanych z godzeniem życia zawodowego i prywatnego wzmocniających lokalną współpracę i partnerstwo instytucji rynku pracy oraz dialogu społecznego Wykorzystanie dobrych praktyk oraz rozwiązań w zakresie WLB w oparciu o współpracę ponadnarodową	Liczba partnerstw (sieci współpracy) zawiązanych na szczeblu lokalnym i regionalnym	6	problem	- listy intencyjne podpisane przez partnerów/interesariuszy, - umowy partnerskie zawarte na szczeblu lokalnym i regionalnym Źródło: - dokumentacja projektowa - raporty z monitoringu
	Liczba zaktualizowanych, zmienionych lokalnych i regionalnych dokumentów strategicznych i planów lokalnych (przyjętych przez użytkowników) uwzględniających rozwiązania wypracowane w ramach projektu	8	problem	- uchwały/zarządzenia wprowadzające lub zmieniające zapisy w dokumentach strategicznych i innych planów lokalnych, w tym programach współpracy z organizacjami pozarządowymi, strategiach gmin i powiatów - protokoły z sesji rad gmin, rad powiatów, - pobrane dokumenty strategiczne, plany w wersji elektronicznej lub wydrukowanej Źródło: - dokumentacja projektowa - raporty z monitoringu - dane z samorządów, w tym z BIP
	Uwzględnienie w aktualizacji Strategii Rozwoju Województwa Wielkopolskiego do 2020 roku rozwiązań wypracowanych w ramach projektu.	1	problem	- uchwała Zarządu lub Sejmiku Woj. Wielkopolskiego - protokoły z posiedzeń Zarządu Woj. Wlkp., Sejmiku i komisji Źródło: - Strona UMWW, w tym BIP - raporty z monitoringu - raporty z konsultacji dokumentu



Efekt/stan docelowy	Wskaźnik realizacji celu	Wartość docelowa	Wymiar innowacyjności	Sposób weryfikacji realizacji wskaźnika oraz źródło pozyskania danych
	Liczba systemów komunikacji usprawniających współpracę międzysektorową	1	forma wsparcia	- protokół z przekazania do użytku systemu komunikacji, - raport z wejść do systemu komunikacji Źródło: - dokumentacja projektowa - raporty z monitoringu
	Liczba badań i analiz opracowanych i upowszechnionych w ramach projektu	20	grupa docelowa / problem / forma wsparcia	- badania, ekspertyzy i analiz opublikowane na stronie WWW projektu, - raporty z pobrań ze strony WWW projektu, - publikacje drukowane i rozdystrybuowane podczas wydarzeń projektowych i rozesłane pocztą. Źródło: - dokumentacja projektowa, - strona WWW (wykaz statystyczny), - wykaz podmiotów, którym rozesłano pocztą raporty z badań, analizy, ekspertyzy, - listy potwierdzeń odbioru .
Wypracowanie i przetestowanie min. 8 rozwiązań ułatwiających powrót kobiet na rynek pracy po urlopie macierzyńskim/i lub wychowawczym	Liczba wypracowanych standardów, procedur i narzędzi	8	forma wsparcia	- standardy, procedury i narzędzia zamieszczone na stronie WWW projektu, - raporty z pobrań ze strony WWW projektu, - raporty, broszury, opracowania w wersji drukowanej, - protokoły i notatki ze spotkań „testujących”, warsztatów międzysektorowych oraz konsultacji produktu finalnego, - opinie nt. standardów, procedur i narzędzi otrzymane od odbiorców i użytkowników. Źródło: - dokumentacja projektowa, - raporty z monitoringu.
Podwyższenie wiedzy i świadomości min. 450 przedstawicieli podmiotów rynku pracy i dialogu społecznego, grupy odbiorców oraz pracodawców na temat WLB w tym flexicurity	Liczba osób biorących udział w warsztatach, spotkaniach, seminariach, konferencjach	450	grupa docelowa	- listy obecności z warsztatów, spotkań, seminariów, konferencji, - ankiety ewaluacyjne uczestników, trenerów i doradców, cotrenerów/animatorów WLB, - protokoły i notatki ze spotkań „testujących” oraz konsultacji produktu finalnego. Źródło: - dokumentacja projektowa, - raporty z monitoringu i z ewaluacji wewn.
Podniesienie samooceny i motywacji min. 144 matek/ojców oraz wyposażenie w umiejętności niezbędne do funkcjonowania na rynku pracy	Liczba pracujących osób dorosłych, które zakończyły udział w projekcie	144 (kobiet - 120, mężczyzn - 24)	grupa docelowa	- listy obecności (szkolenia, doradztwo), - ankiety ewaluacyjne wśród gr. odbiorców, - ewaluacja wśród trenerów, doradców i cotrenerów/animatorów WLB, - certyfikaty. Źródło: - dokumentacja projektowa, - raporty z monitoringu i z ewaluacji wewn., - karty usług doradczych, - indywidualne ścieżki rozwoju z uwzgl. WLB.

Komentarz: w trakcie konsultacji⁴ produktu finalnego użytkownicy podkreślili, że większym efektem dla tworzenia warunków godzenia życia zawodowego i osobistego dla realizacji celu innowacji będzie uwzględnienie w obecnych dokumentach strategicznych na poziomie regionalnym, powiatowym i gminnym rozwiązań wypracowanych w ramach projektu aniżeli tworzenie nowego dokumentu (tj. strategii subregionalnej) – powyższą opinię podzieliła Grupa Sterująca Projektem.

⁴ Raport z konsultacji z grupą docelową założeń projektu i wstępnej wersji produktu finalnego uwzględniający aspekty "empowerment" (listopad 2011 - czerwiec 2012) – W.Jaros, I.Janicka, J.Janicki; FAL, 2012



3. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

3.1. Na czym polega innowacja

Innowacja polega na rozwiązywaniu problemów związanych z adaptacją matek/ojców na rynku pracy z wykorzystaniem zasobów lokalnych oraz potencjału tkwiącego w skutecznej i efektywnej współpracy. Wypracowane w ramach projektu rozwiązania tj. standardy, procedury i narzędzia składają się na model współpracy międzysektorowej wspierający (poprzez tworzenie odpowiednich warunków) godzenie życia zawodowego i prywatnego opartego o ideę flexicurity. Model współpracy międzysektorowej obejmuje:

- a) metodykę pracy z matką/ojcem z dzieckiem,
- b) model wsparcia tj. tworzenie warunków dla godzenia życia zawodowego i prywatnego matki/ojca z dzieckiem z uwzględnieniem idei flexicurity.

Innowacyjność podejmowanych działań jest widoczna w 3 wymiarach:

1) **wymiar dot. grupy docelowej (wiodący)**

- a) projekt uwzględnia ojców, którzy dotychczas byli pomijani w temacie WLB – na tle istniejących praktyk jest to nowość,
- b) przyjęcie perspektywy podmiotów z sektora publicznego, prywatnego i pozarządowego (innowacja w wymiarze użytkowników) – zasady flexicurity zostaną wypracowane i zweryfikowane przez przedstawicieli wielu użytkowników,
- c) zasada empowerment – praca z grupą odbiorców-pracowników, a nie tylko pracodawców jak to realizowane jest najczęściej w obecnej praktyce;

2) **wymiar dot. formy wsparcia**

- a) wykorzystanie dobrych praktyk m.in. doświadczenia zespołu merytorycznego i partnera zagranicznego,
- b) podejście do rozwiązywania problemu, polegające na dokładnej analizie sytuacji w regionie, a następnie wypracowanie z grupą odbiorców i użytkownikami standardów umożliwiających WLB w oparciu o flexicurity.

3) **wymiar dot. problemu**

Przeprowadzenie pogłębionej diagnozy i badań na temat sytuacji rodziców (matek/ojców) na rynku pracy, w tym nowe nierozpoznane do tej pory problemy ojców, rodziców z chorym/hospitalizowanym dzieckiem, metodyki WLB.

3.2. Grupy docelowe - komu ma służyć innowacja

Odbiorcy:

rodzice, zwłaszcza matki wychowujące przynajmniej 1 dziecko do lat 3, w szczególności przebywający na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym z uwzględnieniem kobiet w ciąży (min. 144 bezpośrednich odbiorców, w tym 24 ojców).

Użytkownicy:

Grupa użytkowników obejmie kilka tysięcy osób, będą to przedstawiciele instytucji zainteresowanych skutecznym rozwiązywaniem problemów matek/ojców na rynku pracy. Są to m.in. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, powiatowe urzędy pracy, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu, powiatowe centra pomocy rodzinie, gminne ośrodki pomocy społecznej, agencje zatrudnienia (prywatne, społeczne), organizacje pozarządowe, przedsiębiorcy, media, związki zawodowe, organizacje pracodawców, jednostki samorządu terytorialnego w Wlkp., grupy nieformalne i przedstawiciele rodziców (społeczności lokalnej).



Propozycja innowacyjnego produktu finalnego, jakim jest model współpracy międzysektorowej na rzecz wsparcia godzenia życia zawodowego i prywatnego została pozytywnie przyjęta zarówno przez przyszłych odbiorców, jak i użytkowników projektu. Na przełomie maja i czerwca 2012 roku zorganizowano 10 spotkań/seminariów, w których udział wzięło ponad 100 osób, przedstawiciele rodziców oraz wszystkich trzech sektorów zainteresowanych zagadnieniami podejmowanymi przez realizatorów projektu. Bardzo dobrze oceniono zarówno podejmowaną tematykę, jak również przydatność proponowanych przez projektodawcę standardów, procedur i narzędzi⁵.

3.3. Warunki działania innowacji

Otwartość i dobra wola zainteresowanych środowisk z uwzględnieniem każdego z trzech sektorów społeczno-gospodarczych⁶, tj.:

- 1) administracji publicznej,
- 2) biznesu,
- 3) społeczności lokalnej (organizacji pozarządowych, grup nieformalnych, przedstawiciele rodziców).

Koszty. Większość procedur i narzędzi dopracowana została w taki sposób, aby w miarę możliwości możliwe było wykorzystanie dostępnych lokalnych zasobów. Rekomendacje mają podpowiedzieć interesariuszom, jakie są optymalne rozwiązania lub jakie są minimalne (podstawowe) wymagania.

Czas. Szacowany czas na wdrożenie innowacji w danym środowisku szacuje się od 4 do 8 m-cy od zainicjowania potrzeby spotkania przez jedną ze stron, organizację spotkania do zawiązania współpracy i wypracowania formuły wymiany doświadczeń.

Produkt finalny w związku z powyższym ma duże szanse na wdrożenie do powszechnej praktyki. Organizatorzy wskazują, że nie są wymagane specjalne kwalifikacje i warunki techniczne, a dzisiejsze uregulowania prawne nie stanowią przeszkody do wdrożenia modelu. Produkt może być stosowany wobec innych odbiorców, np. osób sprawujących opiekę nad osobą zależną (niepełnosprawnymi, starszymi) i na terenie całego kraju.

3.4. Efekty zastosowania innowacji

Wprowadzenie innowacji pozwoli na stworzenie w danej społeczności warunków sprzyjających godzeniu życia zawodowego i prywatnego. Wdrożenie modelu współpracy międzysektorowej pozwoli na pobudzenie inicjatywy oddolnej oraz przejęcie inicjatywy w zakresie podejmowania działań na rzecz zmian przez społeczność lokalną/rodziców, co przyczyni się do budowy społeczeństwa obywatelskiego. Dodatkowo dzięki zaangażowaniu we współpracę wszystkich trzech sektorów możliwe będzie takie zorganizowanie systemu wsparcia rodzica z małym dzieckiem, aby pojawiające się problemy mogły być rozwiązywane u samych źródeł.

Wypracowanie metodyki pracy z matką/ojcem pozwoli na skuteczną i efektywną pracę z rodzicami, tak aby potrafili oni odnaleźć swoją ścieżkę zawodową oraz organizować efektywnie własne życie prywatne i zawodowe. Prowadzenie zajęć zgodnie z proponowaną metodyką pozwoli na wykształcenie w uczestnikach przekonania na temat własnych

⁵ Raport z konsultacji z grupą docelową założeń projektu i wstępnej wersji produktu finalnego uwzględniający aspekty "empowerment" (listopad 2011 - czerwiec 2012) – W.Jaros, I.Janicka, J.Janicki; FAL, 2012

⁶ Komentarz:

Wdrożenie wybranych procedur i narzędzi jest dobrowolne i zależy tylko od woli, potrzeb oraz możliwości zainteresowanych stron.



możliwości oraz poczucia sprawstwa, a w efekcie doprowadzi do podejmowania przez nich inicjatyw na rzecz poprawy własnej sytuacji. Dodatkowo, jak wykazują duńskie badania wdrożenie rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego wpływa na poprawę satysfakcji pracowników i zaangażowania w życie firmy/organizacji, poprawę ich zdrowia i ogólnego samopoczucia oraz zmniejszenie poziomu stresu⁷.

Zastosowanie procedur i narzędzi proponowanych przez realizatorów projektu (przy wykorzystaniu proponowanych standardów) pozwoli na wprowadzenie przez instytucje otoczenia rodziców rozwiązań, które niskim kosztem pozwolą na wspieranie godzenia życia zawodowego i prywatnego, a także doprowadzą do zmiany postrzegania klienta jakim jest rodzic z dzieckiem.

Dodatkowo dzięki kampanii informacyjnej na temat flexicurity oraz dostarczeniu pracodawcom i pracownikom konkretnych narzędzi ułatwiających wprowadzanie rozwiązań z zakresu elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy wprowadzenie innowacji może znacznie poprawić relacje między pracodawcami a pracownikami i przyczynić się do przychylniejszego spojrzenia pracodawców na matkę/ojca jako pracownika. Jak pokazują doświadczenia i badania duńskiego partnera projektu CBAF z Kokkedal w Danii korzystanie z rozwiązań ułatwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego w tym korzystanie z elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy wpływa na poprawę wyniku finansowego firmy. *Istnieje związek przyczynowo-skutkowy wskazujący na lepsze wyniki finansowe wynikające z zaangażowania organizacji w programy na rzecz elastycznych rozwiązań w pracy, ulepszeń technologicznych z nimi związanych, usprawnionego zarządzania pracownikami z nich korzystającymi*⁸. Dodatkowi korzyściami są redukcja kosztów związanych ze zwolnieniami chorobowymi, zatrudnianiem i przyuczaniem nowych pracowników.

Wdrożenie innowacji wpłynie na wzrost konkurencyjności Wielkopolski poprzez wykorzystanie kapitału społecznego i nieaktywnych zasobów ludzkich oraz zastosowanie nowoczesnych i innowacyjnych rozwiązań.

3.5. Elementy innowacji – opis produktu finalnego jako narzędzie innowacji

Produktem finalnym jest model współpracy międzysektorowej wspierający (poprzez tworzenie odpowiednich warunków) godzenie życia zawodowego i prywatnego opartego o ideę flexicurity.

MODEL WSPÓŁPRACY MIĘDZYSEKTOROWEJ WSPIERAJĄCY GODZENIE ŻYCIA ZAWODOWEGO I PRYWATNEGO OPARTEGO O IDEĘ FLEXICURITY



⁷ I have child I work. Research and Expert answers, Helle Rosdahl Lund, CBAF, czerwiec 2012, s.4.

⁸ op. cit. s. 4.



Model współpracy międzysektorowej obejmuje z jednej strony model wsparcia matki/ojca z dzieckiem (na rzecz osiągnięcia WLB) w oparciu o ideę flexicurity i metodykę pracy z matką/ojcem.

Strukturę modelu tworzą standardy, procedury i narzędzia.



Standardy będą przedstawione w postaci opracowania w wersji drukowanej i on-line tj. jako pliki do pobrania ze strony WWW projektu⁹. Procedury będą przedstawione w postaci podręczników, przewodników, instrukcji, wzorów zarządzeń, schematów w wersji drukowanej i on-line jako pliki do pobrania ze strony WWW projektu. Forma przedstawiania narzędzi to w szczególności: prezentacje multimedialne, arkusze, kwestionariusze, dokumenty (wzory), podręczniki, materiały (szkoleniowe, konferencyjne, warsztatowe), raporty z badań, portal internetowy projektu.

4. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

4.1. Podejście do doboru grup użytkowników i odbiorców wraz z opisem przebiegu testowania

ODBIORCY. Rekrutacja odbiorców (tj. matek/ojców) odbywać się będzie w oparciu o przygotowaną strategię promocji uwzględniającą m.in. kampanię informacyjno-promocyjną w mediach oraz plakaty dystrybuowane lokalnie oraz spotkania informacyjne. Kryteria rekrutacji (gr. odbiorców) brane pod uwagę przez komisję rekrutacyjną, m.in.: miejsce zamieszkania, status na rynku pracy, wiek dziecka, samoocena WLB.

Organizatorzy zakładają realizację 3 faz cykli szkoleniowo-doradczych dla łącznie min. 144 odbiorców – w podziale na 12 grup (średnio 12 osób/grupa):

- **I faza** – 5 grup kobiet-matek (miasta-centra subregionów: Poznań, Piła, Leszno, Konin, Kalisz)
- **II faza** – 2 grupy kobiet-matek (miasta powiatowe), 1 grupa mężczyzn-ojców (aglomeracja poznańska)
- **III faza** – 3 grupy kobiet-matek (gminy miejsko-wiejskie i wiejskie), 1 grupa mężczyzn-ojców (aglomeracja poznańska)

Każdy cykl składać się będzie z:

⁹ Docelowy adres serwisu internetowego projektu: www.mamdziecko-pracuje.pl

- A. **8 szkoleń** przeprowadzonych w formie grupowych warsztatów tematycznych z zakresu godzenia życia osobisto-zawodowego (work-life balance)¹⁰:
- 1) Zapoznanie się. Wprowadzenie do WLB. Analiza SWOT, introspekcja
 - 2) Autoprezentacja i komunikacja interpersonalna
 - 3) Planowanie własnego rozwoju
 - 4) Zarządzanie sobą w czasie
 - 5) Dziecko i praca – jak to pogodzić?
 - 6) Umiejętności negocjacji i rozwiązywanie konfliktów
 - 7) Rozwój i bezpieczeństwo dziecka
 - 8) Warsztaty noszenia dziecka w chuście (wspólnie z dzieckiem)
- B. **4 spotkań integracyjno-motywacyjnych** realizowanych z inicjatywy grupy odbiorców ze wsparciem organizacyjnym ze strony specjalistów projektu (co-trenerów/animatorów WLB)
- C. **Indywidualnego doradztwa i konsultacji** z zakresu work-life balance, flexicurity, wzmocnienia samooceny i autoprezentacji – średnio 8h/uczestnika/-czkę. Konsultacje będą przeprowadzane na miejscu oraz dodatkowo przez serwis WWW (indywidualnej ścieżki rozwoju osobisto-zawodowego, w tym IPD). Każdy uczestnik/-czka będzie miała wykonaną analizę aktualnych predyspozycji osobisto-zawodowych.

Zajęcia będą prowadzone przez przygotowanego eksperta, któremu towarzyszyć będzie co-trener/animator WLB. Każde ze szkoleń (1-7) będzie trwać 6 godz. dydaktycznych (z przerwą na posiłek, nakarmienie dziecka, itp.). W trakcie zajęć dzieci będą znajdować się pod fachową opieką. Dłuższe zajęcia nie byłyby możliwe ze względu na rytm i funkcjonowanie dziecka (senność). Zajęcia to na ogół pierwsza rozłóżka (w przypadku niemowląt). Zakłada się, że część uczestników/-czek będzie musiała dojechać z terenu, zatem zwrócone zostaną ewentualne koszty przejazdu. Uczestnikom/-czkom zapewniony zostanie na miejscu poczęstunek, natomiast wyżywienie dla dzieci i środki higieniczne należy zapewnić we własnym zakresie.

UŻYTKOWNICY. W trakcie realizacji działań skierowanych do grupy odbiorców wspierana będzie przede wszystkim współpraca partnerów i interesariuszy oraz utrzymywane kontakty z grupą użytkowników na danym terenie (społeczność) w wypracowanej w okresie przygotowawczym formule współpracy międzysektorowej (m.in. spotkania, serwis informacyjny, itp.). Grupa użytkowników rekrutowana będzie zgodnie z procedurą rekrutacji użytkowników¹¹ w oparciu o kryteria dostępu i kryteria strategiczne.

Po każdym z trzech cykli szkoleniowo-doradczych realizowane będą warsztaty międzysektorowe, podczas których testowane będą metody (scenariusze spotkań, metodologia) zawiązywania partnerstw lokalnych i wypracowywania propozycji zapisów, aktualizacji lub zmian w zakresie współpracy międzysektorowej w kontekście godzenia życia zawodowego i osobistego matek i ojców z małym dzieckiem z uwzględnieniem aspektów flexicurity w lokalnych i regionalnych dokumentach strategicznych, m.in. strategiach rozwoju, strategiach rozwiązywania problemów społecznych, planach miejscowości, programach współpracy samorządu z organizacjami pozarządowymi, strategiach Lokalnych Grup Działania, i innych).

¹⁰ Konspekty zajęć stanowią załączniki do opisu produktu finalnego

¹¹ Procedura rekrutacji użytkowników stanowi załącznik do opisu produktu finalnego



Użytkownicy cały czas będą mogli korzystać z konsultacji i wsparcia merytorycznego ze strony Koordynatora ds. partnerstwa (FAL), specjalistów oraz ekspertów projektu (UEP, ROPS, FAL), którzy będą do dyspozycji przez cały okres testowania, m.in. poprzez udział w spotkaniach, warsztatach międzysektorowych i dyżury (także on-line).

Grupa użytkowników obejmie kilka tysięcy osób, będą to przedstawiciele instytucji zainteresowanych skutecznym rozwiązywaniem problemów matek/ojców na rynku pracy. Są to m.in. Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, powiatowe urzędy pracy, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu, powiatowe centra pomocy rodzinie, ośrodki pomocy społecznej, agencje zatrudnienia (prywatne, społeczne), organizacje pozarządowe, instytucje otoczenia biznesu, media, przedsiębiorcy, związki zawodowe, organizacje pracodawców, urzędy miast i gmin, przychodnie, apteki, instytucje użyteczności publicznej, banki, uczelnie, grupy nieformalne i przedstawiciele rodziców (społeczności lokalnej).

Projekt testowany będzie w 10 społecznościach. Planuje się udział średnio 15 osób/społeczność, tj. łącznie ok. 150 użytkowników (przedstawicieli każdego z sektorów). Przewiduje się, iż w projekcie udział wezmą m.in.:

- **sektor publiczny** – m.in. pracownicy danego urzędu miasta/gminy (pracownicy i pełnomocnicy ds. współpracy z NGO i pracodawcami), pracownicy ośrodków pomocy społecznej, miejskich ośrodków pomocy rodzinie (m.in. pracownicy klubów integracji społecznej, asystenci rodziny), pracownicy powiatowych urzędów pracy (m.in. doradcy zawodowi, liderzy klubów pracy, kierownicy CAZ-ów), pracownicy powiatowych centrów pomocy rodzinie (pracownicy socjalni, koordynatorzy pieczy zastępczej), przedstawiciele ośrodków/domów kultury, świetlic, żłobków publicznych, przedstawiciele organów uchwałodawczych (radni), przedstawiciele jednostek pomocniczych (dzielnic, osiedli, sołectw, miejscowości);
- **sektor prywatny** – w projekcie udział wezmą m.in. przedstawiciele związków przedsiębiorców oraz przedsiębiorstw zainteresowanych wdrażaniem WLB lub realizujących strategię CSR, przedstawiciele aptek, przychodni, pracownicy banków, przedstawiciele mediów, pośrednicy pracy zatrudnieni w agencjach zatrudnienia i inne podmioty świadczące usługi i wsparcie rodziny i opiekę nad dziećmi, w tym m.in. prowadzący kluby/szkoły rodzenia, pielęgniarki i położne środowiskowe oraz prywatne żłobki i kluby dziecięce;
- **sektor społeczny** – przedstawiciele organizacji pozarządowych zainteresowanych działaniem na rzecz wsparcia godzenia życia zawodowego i prywatnego, związki zawodowe, stowarzyszenia rodziców, nieformalne grupy rodziców.

Warunkiem niezbędnym dla udziału społeczności lokalnej będzie zgłoszenie się do udziału w projekcie przedstawicieli każdego z trzech sektorów zgodnie z procedurą rekrutacji użytkowników.

Rekrutacja użytkowników prowadzona będzie przede wszystkim metodą bezpośrednią, co oznacza, iż użytkownicy będą rekrutowani pod kątem ich zainteresowania udziałem w całym procesie realizacji projektu, dodatkowo każdy z przedstawicieli użytkowników w formularzu zgłoszeniowym zobowiązany będzie do zadeklarowania udziału w całym procesie budowania współpracy międzysektorowej.

Zapewnienie udziału przedstawicieli sektora publicznego, prywatnego i społecznego wpłynie bezpośrednio na wzmocnienie współpracy międzysektorowej oraz rozwój społeczności lokalnej. Obecność przedstawicieli sektora publicznego ze względu na jego największy wpływ na kształtowanie polityki lokalnej jest warunkiem koniecznym dla wytworzenia platformy współpracy międzysektorowej, dodatkowo wpłynie pozytywnie na



kształtowanie atmosfery sprzyjającej angażowaniu się społeczności lokalnej w realizację działań na rzecz rozwoju regionu. Przedstawiciele sektora prywatnego kształtujący rynek pracy w regionie poprzez tworzenie miejsc pracy są ważnym partnerem w kształtowaniu lokalnej polityki WLB. Sektor społeczny stanowi często niewykorzystany potencjał. Aktywne organizacje pozarządowe dzięki udziałowi w projekcie się świadomym i atrakcyjnym partnerem zarówno dla administracji jak również dla przedsiębiorstw.

Podczas realizacji projektu przetestowanych zostanie 8 niżej wskazanych rozwiązań ułatwiających powrót na rynek pracy po przerwie związanej z wychowaniem dziecka¹²:

1. Procedura zawiązywania współpracy międzysektorowej [MW.1]
2. Spotkania grupowe dla odbiorców [A.3 - A8]
3. Doradztwo work-life balance [A.1]
4. Strategia wdrażania CSR [MW.2.1]
5. Wytyczne do rozmowy kwalifikacyjnej [A9]
6. Stosowanie flexicurity w praktyce (elastyczne formy zatrudnienia, organizacji czasu pracy) [A.15 - A.17]
7. Ocena postępów instytucji we wdrażania rozwiązań WLB [B.1]
8. Organizowanie opieki nad dziećmi do lat 3. [B.6, B.7, B.11]

4.2. Przebieg procesu etapu testowania

Proces testowania przebiegać będzie w trzech fazach. W ramach każdej z faz realizowane będą działania dla grupy odbiorców i dla grupy użytkowników.

I. W ramach pracy z grupą odbiorców odbywać się będzie:

1. **Cykl szkoleniowo-doradczy dla gr. odbiorców:**
 - **Warsztaty** (96), tj. 8 warsztatów/grupę
 - **Doradztwo** (1152h) – 4 typy: WLB, flexicurity, samoocena, autoprezentacja (śr. 8h na odbiorcę)
2. **Stałe wsparcie ze strony ekspertów i specjalistów, m.in.:**
 - analizy i ekspertyzy wynikające ze zgłaszanych potrzeb, w tym identyfikacja potrzeb odbiorców,

II. W ramach pracy z grupą użytkowników odbywać się będą:

1. **Warsztaty międzysektorowe** (35), śr. 3 w każdej społeczności
2. **Stałe wsparcie ze strony ekspertów i specjalistów, m.in.:**
 - a. udział w warsztatach międzysektorowych, spotkaniach,
 - b. analizy i ekspertyzy wynikające ze zgłaszanych potrzeb, w tym identyfikacja potrzeb odbiorców i użytkowników,
 - c. doradztwo i konsultacje dla użytkowników, w tym on-line (2800h)

III. W ramach pracy z grupą odbiorców i użytkowników odbywać się będą:

1. **Spotkania integracyjno-motywacyjne** (48), tj. śr. 4 na daną społeczność – spotkania odbywać się będą z inicjatywy członków społeczności lokalnej i z założenia maą

¹² W nawiasie wskazano odpowiednią procedurę i narzędzia stanowiące integralną część opisu produktu finalnego






wspomagać proces rozwoju współpracy międzysektorowej w danej społeczności lokalnej.

2. Stałe wsparcie ze strony ekspertów i specjalistów, m.in.:

- udział w warsztatach międzysektorowych, spotkaniach,
- doradztwo i konsultacje dla użytkowników, w tym on-line (2800h)

Dodatkowo w proces realizacji projektu zaangażowani będą co-trenerzy/animatoryzy WLB – osoby działające w społecznościach lokalnych zainteresowane aktywnym działaniem na rzecz wsparcia godzenia życia zawodowego i prywatnego oraz rozwoju swojej społeczności. Zakłada się, iż podczas realizacji projektu możliwość podwyższenia kwalifikacji i aktywnego uczestnictwa w projekcie będzie miało aż 18 co-trenerów, którzy będą mieli możliwość uczestniczenia zarówno w warsztatach i spotkaniach z odbiorcami jak również w warsztatach z użytkownikami oraz w spotkaniach integracyjno-motywacyjnych.

FAZY TESTOWANIA	2012						2013												2014			
	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4
I FAZA		Rekrutacja	Rekrutacja	Rekrutacja	Rekrutacja	Rekrutacja																
II FAZA																						
III FAZA																						

-  Rekrutacja
-  Testowanie - praca z gr. odbiorców
-  Testowanie - praca z gr. odbiorców i użytkowników

I faza – priorytet: miasta na prawach powiatu – min. 75 użytkowników, 60 odbiorców

II faza – priorytet: miasta powiatowe – min. 30 użytkowników, 36 odbiorców

III faza – priorytet: gminy miejskie (pozostałe), miejsko-wiejskie, wiejskie – min. 45 użytkowników, 48 odbiorców

4.3. Charakterystyka materiałów, które otrzymają uczestnicy

ODBIORCY:

Każdy/a z uczestników/-czek otrzyma komplet materiałów szkoleniowych, w tym: segregator z materiałami dydaktycznymi na każde zajęcia, publikację nt. związane z WLB, torbę, materiały na zajęcia z kreowania rozwoju dziecka (zabawka edukacyjna), chustę/nosidło do noszenia dziecka; gadżety projektowe, w tym maskotkę dla dziecka, kredki, notatnik, długopis, pamiątkowe zdjęcia z projektu oraz procedury i narzędzia wypracowywane w ramach



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MAM DZIECKO
- PRACUJĘ**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



projektu¹³. Zapewniony będzie dostęp do serwisu internetowego umożliwiającego pobranie wybranych procedur i narzędzi oraz kontakt z innymi odbiorcami oraz użytkownikami.

UŻYTKOWNICY:

Użytkownicy otrzymają procedury i narzędzia wypracowywane w ramach projektu¹⁴, materiały konferencyjne i seminaryjne dystrybuowane podczas konferencji, seminariów i spotkań. Ponadto gadżety projektowe dla instytucji, w tym notatnik, długopis oraz dziurkacz ozdobny, kredki i pieczątkę do zabawy dla dziecka (przydatnej podczas obsługi klienta z dzieckiem). Zapewniony będzie dostęp do serwisu internetowego umożliwiającego pobranie wybranych procedur i narzędzi oraz kontakt z innymi użytkownikami oraz beneficjentami/klientami.

4.4. Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania

Monitoring w trakcie testowania będzie prowadzony na bieżąco, również w celu oceny możliwości zastosowania konkretnych rozwiązań składających się na wdrażanie produktu finalnego. Wyniki cząstkowe będą poddawane analizie, co pozwoli monitorować poziom osiągania zakładanych wskaźników. Raporty z monitoringu przedstawiane będą Grupie Sterującej Projektem min. 1 raz na kwartał.

W trakcie działań podczas okresu testowania zbierane będą dane podczas:

- warsztatów międzysektorowych, spotkań, seminariów i konferencji – listy obecności, ankiety, nagrania opinii;
- cyklu szkoleniowo-doradczego skierowanego do grupy odbiorców – dokumenty rekrutacyjne, listy obecności, dzienniki doradcze, dzienniki zajęć, ankiety indywidualnej oceny szkolenia/doradztwa, karty usług doradczych oraz raportów z pracy co-trenerów/animatorów WLB;
- konsultacji produktu finalnego – raporty, scenariusze wywiadów, raporty z badań jakościowych;
- badań FGI – scenariusz wywiadu fokusowego, opracowana koncepcja badania, nagrania z badań, listy obecności, raport podsumowujący badanie;
- spotkań i warsztatów zespołu projektowego – notatki ze spotkań, listy obecności, nagrania opinii.

Za gromadzenie powyższych danych odpowiedzialny będzie zespół ds. wdrażania produktu finalnego, w tym 1) Koordynator ds. partnerstwa, 2) Specj. ds. kontaktu z grupą odbiorców, 3) Specj. ds. standardów, procedur i narzędzi. Osobą odpowiedzialną za monitoring działań jest Specj. ds. organizacyjnych, a za monitoring i ewaluację wewnętrzną wdrażania produktu finalnego w kontekście aspektów merytorycznych odpowiedzialny jest Kierownik merytoryczny projektu.

¹³ Opracowane procedury i narzędzia (wersjami robocze) stanowią załączniki do opisu produktu finalnego

¹⁴ j.w.



5. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

5.1. W jaki sposób dokonana zostanie ocena wyników testowania?

W trakcie projektu działania testujące wśród odbiorców (szkoleniowo-doradcze, animacyjne) będą prowadzone dla 10 grup kobiet i 2 grup mężczyzn, w związku z tym zakłada się przeprowadzenie działań wzmacniających współpracę międzysektorową skierowanych do użytkowników i odbiorców w 8-10 społecznościach lokalnych w Wielkopolsce w gminach różnego typu (tj. miasta na prawach powiatu, gminy miejsko-wiejskie, miejskie i wiejskie). Jeśli efektem realizacji projektu będzie wdrożenie w min. 6 społecznościach lokalnych modelu współpracy międzysektorowej, a co za tym idzie zawartych zostanie 6 porozumień współpracy (umów partnerskich), przeprowadzona zostanie diagnoza potrzeb, wypracowane zostaną adekwatne do potrzeb formy działań w zakresie godzenia życia zawodowego i prywatnego matki/ojca z dzieckiem (w szczególności do lat 3) na danym terenie – to można będzie uznać, że produkt finalny nadawać się będzie do użytkowania i wdrażania go na innych obszarach.

Ocena wyników testowania składać się będzie z ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej. Celem ewaluacji będzie ocena efektywności, skuteczności, adekwatności, użyteczności i innowacyjności produktu finalnego przygotowanego w ramach projektu w kontekście zakładanych celów: głównego i szczegółowych.

Cele szczegółowe ewaluacji (kwestie badawcze):

- a) dostosowanie produktu finalnego do potrzeb i potencjału grupy docelowej oraz potrzeb i wyzwań rynku pracy i polityki społecznej.
- b) zbadanie trudności i dobrych praktyk, związanych ze stworzonym Modelem.

Pytania ewaluacyjne:

- Na czym polega innowacyjność produktu finalnego?
- Na ile produkt finalny pozwala na rozwój współpracy międzysektorowej w regionie ma wpływ na konkurencyjność regionu?
- Na czym polega skuteczność i efektywność zastosowanych rozwiązań, tj. procedur i narzędzi?
- Na ile produkt finalny jest dostosowany do potrzeb grupy docelowej?
- Na ile poszczególne procedury i narzędzia są spójne i stanowią odpowiedź na problemy zdiagnozowane w 3 obszarach wskazanych w uzasadnieniu do innowacji wykazanej w strategii?
- Na ile model może być samodzielnie wdrażany przez społeczność lokalną?
- Jakie są szanse na wdrożenie modelu poza województwem wielkopolskim?
- Jakie elementy produktu finalnego wymagają dalszych modyfikacji?
- Jakie są „dobre praktyki” produktu finalnego?

Kryteria ewaluacji:

1) Efektywność; 2) Skuteczność; 3) Użyteczność; 4) Adekwatność; 5) Innowacyjność.

Termin przeprowadzenia ewaluacji (wewnętrznej i zewnętrznej) – po I, II i III fazie testowania produktu finalnego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MAM DZIECKO
- PRACUJĘ**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



5.1.1. Ewaluacja wewnętrzna

Ewaluacja wewnętrzna będzie prowadzona w trybie ciągłym.

- Cykliczne spotkania zespołu ekspertów, konsultantów i specjalistów projektu oraz Grupy Sterującej Projektem.
- Analiza SWOT produktu finalnego.
- Zgromadzenie i ocena danych z I, II i III fazy testowania (metody: analiza dokumentów, danych z systemu monitoringu, spotkań ewaluacyjnych, kwestionariusze i obserwacje)
- Badanie CATI (po I, II, III fazie testowania), tj. Computer Assisted Telephone Interview; wywiady CATI przez całe badanie są kontrolowane przez supervisor'a, każda odpowiedź respondenta wprowadzana jest przez teleankietera do systemu CATI i automatycznie zapisywana w bazie danych.
- Badanie FGI z przedstawicielami grupy docelowej (po I, II, III fazie testowania) - Zogniskowane Wywiady Grupowe – metoda badań jakościowych, polegająca na wspólnej dyskusji grupy uczestników na zadane tematy. Odrębne badanie FGI zaplanowane jest w zespole zajmującym się wdrażaniem produktu finalnego, w tym z trenerami/doradcami.

5.1.2. Ewaluacja zewnętrzna

Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego zostanie zlecona podwykonawcy, zgodnie z zasadą efektywności i konkurencyjności. Wykonawca będzie musiał posiadać min. 3-letnie doświadczenie w prowadzeniu ewaluacji projektów zewnętrznych, w tym projektów POKL.

6. Strategia upowszechniania

6.1. Cel działań upowszechniających

Celem działań upowszechniających jest poinformowanie na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym potencjalnych użytkowników i odbiorców, opinii publicznej i innych zainteresowanych grup o innowacji – modelu współpracy międzysektorowej oraz korzyściach płynących z jego wdrożenia.

6.2. Grupy, do których skierowane są działania

Działania upowszechniające bezpośrednio skierowane będą do min. 450 osób biorących udział w spotkaniach, seminariach i konferencjach. Zarówno rodziców jak i przedstawicieli instytucji. Ponadto zakłada się, iż informacja na temat proponowanych przez realizatorów projektu rozwiązań zostanie upowszechniona wśród min. 3000 użytkowników tj. jednostek samorządu terytorialnego, ROPS, OPS, PCPR, NGO, PUP, przedsiębiorców, przychodni, przedszkoli i klubów malucha, instytucji otoczenia biznesu, instytucji/firm szkoleniowych, doradców zawodowych oraz osobisto-zawodowych, agencji zatrudnienia, związków zawodowych, organizacji pracodawców, biur karier na uczelniach wyższych, pielęgniarek środowiskowych, organizacji pozarządowych, grup nieformalnych.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MAM DZIECKO
- PRACUJĘ**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



6.3. Plan działań i charakterystyka

Działania upowszechniające realizowane będą w czterech etapach. Planuje się prowadzenie kampanii informacyjnej, perswazyjnej (składającej się z dwóch części) oraz edukacyjnej.

FAZY - CYKLE SZKOLENIOWO-DORADCZE	2012						2013												2014									
	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I FAZA	[Orange]						[Green] [Purple]												[Yellow]									
II FAZA	[White]						[Orange]						[Green] [Purple]						[Yellow]									
III FAZA	[White]						[Orange]						[Green] [Purple]						[Yellow]									

[Orange]	Kampania informacyjna
[Green]	Kampania perswazyjna I
[Purple]	Kampania perswazyjna II
[Yellow]	Kampania edukacyjna

6.3.1. Kampania informacyjna

Kampania realizowana będzie do końca września 2013 roku. Kampania ma na celu zainteresowanie odbiorców i użytkowników produktem finalnym poprzez zaprezentowanie jego założeń oraz zachęcenie do udziału w cyklu szkoleniowo-doradczym. W ramach kampanii planuje się realizację następujących działań:

- udział w Kongresie Kobiet (wrzesień 2012 r.)
- organizacja konferencji informacyjnej w listopadzie 2012 r.
- organizacja 20 seminariów informacyjnych w całej Wielkopolsce (wrzesień 2012 - wrzesień 2013)
- prowadzenie kampanii poprzez stronę internetową (newsletter, uzupełnianie treści serwisu, udzielanie informacji on-line) – *przez cały okres trwania kampanii*
- aktywność na portalach społecznościowych – *przez cały okres trwania kampanii*
- druk i rozpowszechnienie 2000 szt. broszur informacyjnych na temat WLB, zawierających informacje na temat projektu,
- udział w Targach Gmina w 2012 roku
- dystrybucja gadżetów, publikacji, raportów, ulotek, plakatów – *przez cały okres trwania kampanii*

6.3.2. Kampania perswazyjna

Kampania realizowana będzie w okresie od listopada 2012 do końca kwietnia 2014 r., Kampania ma na celu przekonanie odbiorców i użytkowników do proponowanych rozwiązań i zachęcenie do wdrożenia modelu współpracy międzysektorowej. Kampania składać się będzie z dwóch części. W pierwszej prowadzone będą działania skierowane do grupy odbiorców i użytkowników. W drugiej części prowadzone będą działania mające na celu



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MAM DZIECKO
- PRACUJĘ**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



zacieśnienie współpracy pomiędzy odbiorcami i użytkownikami oraz pomoc w rozwinięciu oddolnej inicjatywy. Planuje się realizację m.in. następujących działań:

- a) organizacja konkursu wśród pracodawców wdrażających ideę flexicurity w kontekście godzenia życia zawodowego i prywatnego rodziców z małym dzieckiem, z zaangażowaniem partnera ponadnarodowego,
- b) organizacja spotkań dla grupy odbiorców, w tym udział co-trenerów/animatorów WLB – *przez cały okres trwania kampanii*,
- c) organizacja seminariów i spotkań dla grupy użytkowników, w tym udział co-trenerów – *przez cały okres trwania kampanii*,
- d) organizacja spotkań zacieśniających współpracę międzysektorową – *od kwietnia 2013 do kwietnia 2014 r.*,
- e) prowadzenie kampanii poprzez stronę internetową (newsletter, uzupełnianie treści serwisu, udzielanie informacji on-line) – *przez cały okres trwania kampanii*,
- f) aktywność na portalach społecznościowych – *przez cały okres trwania kampanii*,
- g) dystrybucja gadżetów, publikacji, raportów, ulotek, plakatów – *przez cały okres trwania kampanii*,
- h) udział w imprezach targowych i wyjazdowych, Krajowe Forum Partnerskie KIW, Targi Gmina 2013 – *przez cały okres trwania kampanii*,
- i) udział w konferencjach organizowanych przez różne podmioty poruszające tematy związane z projektem.

6.3.3. Kampania edukacyjna

Kampania realizowana będzie w okresie od maja 2014 r. do końca października 2014 r. Kampania ma na celu zaprezentowanie dobrych praktyk wypracowanych w ramach projektu oraz zaprezentowanie ich szerszemu gronu. W ramach kampanii planuje się realizację następujących działań:

- a) prowadzenie kampanii poprzez stronę internetową (newsletter, uzupełnianie treści serwisu, udzielanie informacji on-line) – *przez cały okres trwania kampanii*
- b) aktywność na portalach społecznościowych – *przez cały okres trwania kampanii*
- c) dystrybucja gadżetów, publikacji, raportów, ulotek, plakatów – *przez cały okres trwania kampanii*
- d) organizacja spotkań podsumowujących realizację projektu oraz efekty wdrożenia modelu współpracy międzysektorowej – *przez cały okres trwania kampanii*,
- e) druk publikacji na temat flexicurity (3 tys. egzemplarzy) oraz opracowania zbiorczego (3 tys. egzemplarzy) z przeprowadzonych badań i analiz – lipiec/sierpień 2014 r.
- f) organizacja konferencji zamykającej projekt – październik 2014 r.

6.3.4. Działania podjęte na etapie przygotowawczym:

Na etapie przygotowawczym podjęto działania, które umożliwią większą skuteczność aktywności upowszechniającej:

- Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz objął projekt “Mam dziecko - pracuje. (...)” patronatem honorowym,
- podjęto działania zmierzające do uzyskania honorowych patronatów nad projektem “Mam dziecko - pracuję. (...)” Ministra Rozwoju Regionalnego, Pełnomocnik ds. równego traktowania oraz Przewodniczącego Senackiej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej,

- podjęto działania zmierzające do uzyskania patronatów medialnych przez regionalne i krajowe telewizje, radia i prasę,
- realizowano spotkania i seminaria subregionalne dla grupy odbiorców i użytkowników, na których przedstawiono i zweryfikowano propozycję standardów, procedur i narzędzi będących częścią składową produktu finalnego,
- zrealizowano panel dyskusyjny w ramach konferencji pt. „Wielkopolska otwarta na inicjatywy obywatelskie” podczas Targów GMINA 2011 w Poznaniu, m.in. z udziałem Pełnomocnik ds. równego traktowania
- realizatorzy projektu wzięli udział m.in. w konferencjach realizowanych przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu oraz Państwową Wyższą Szkołę Zawodową im. Stanisława Staszica w Pile.

7. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

7.1. Cel działań włączających do głównego nurtu polityki

Celem działań włączających jest z jednej strony przekazanie wypracowanych rozwiązań użytkownikom, którzy zajmują się problematyką zbliżoną do podejmowanej w projekcie (mainstreaming horyzontalny), jak również włączenie do głównego nurtu polityki poprzez zainicjowanie dyskusji oraz przedstawienie propozycji rekomendowanych do wprowadzenia w celu ułatwienia godzenia życia zawodowego i prywatnego (mainstreaming wertykalny).

7.2. Grupy, do których skierowane są działania włączające do głównego nurtu polityki:

- min. 3000 użytkowników tj. jednostki samorządu terytorialnego, ROPS, OPS, PCPR, NGO, PUP, przedsiębiorcy, przychodnie, przedszkola i kluby malucha, instytucje otoczenia biznesu, instytucje/firmy szkoleniowe, doradcy zawodowi oraz osobisto-zawodowi, agencje zatrudnienia, związki zawodowe, organizacje pracodawców, biura karier na uczelniach wyższych, wojewódzka i powiatowe rady zatrudnienia, pielęgniarki środowiskowe, organizacje pozarządowe, grupy nieformalne,
- decydenci, politycy szczebla regionalnego oraz krajowego, Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego, Wielkopolski Urząd Wojewódzki, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Pełnomocnik rządu ds. równego traktowania, Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych/Wielkopolska Rada Koordynacyjna Związków Organizacji Pozarządowych, związki zawodowe, Wielkopolski Związek Pracodawców Prywatnych, Pracodawcy RP, Lewiatan.

Działaniami włączającymi zostaną objęte w szczególności instytucje szczebla krajowego, czyli Parlament RP oraz odpowiednie ministerstwa, Pracodawcy RP, Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych oraz związki zawodowe. Zostanie nawiązana współpraca z parlamentarzystami z województwa wielkopolskiego w celu uzyskania wsparcia dla działań włączających na szczeblu krajowym. Ważne dla realizacji celu włączania do nurtu będzie dostarczanie informacji z realizacji projektu przedstawicielom Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.



Na szczeblu regionalnym główną rolę odegrają Urząd Marszałkowski Województwa Wielkopolskiego, Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu, Wielkopolski Urząd Wojewódzki, Wojewódzki Urząd Pracy w Poznaniu, Konwent Marszałków, Konwent Starostów, Konwent Dyrektorów ROPS, Konwent Dyrektorów PUP, Wielkopolska Rada Działalności Pożytku Publicznego, Wielkopolska Rada Koordynacyjna Związek Organizacji Pozarządowych, Wielkopolski Związek Pracodawców Prywatnych, które będą wspierać działania włączające w skali kraju i regionu.

7.3. Plan działań i charakterystyka

Plan działań włączających do głównego nurtu polityki został przygotowany w oparciu o doświadczenia oraz potencjał lidera partnerstwa oraz partnerów. Opis i charakterystyka działań włączających do głównego nurtu polityki przedstawione są w *załączniku nr 1 do strategii wdrażania*, który obejmuje następujące aktywności:

- dyskusje oraz debaty realizowane podczas konwentów (Marszałków, Dyrektorów ROPS-ów, Dyrektorów PUP-ów, Starostów),
- udział w posiedzeniach Sejmu i Senatu,
- udział w sesjach samorządów lokalnych (gmina i powiat) oraz województwa wielkopolskiego,
- wysyłkę listów z informacjami o produkcie finalnym do przedstawicieli władz lokalnych, regionalnych i krajowych,
- przygotowanie katalogu propozycji zmian legislacyjnych, które zapewnią lepsze warunki do wdrożenia i zastosowanie produktu finalnego,
- udział w komisjach poselskich, senackich i Sejmiku Województwa Wielkopolskiego,
- realizację konferencji międzynarodowej mającej na celu przedstawienie produktu finalnego, dyskusję nad jego kształtem i sposobem wdrażania,
- włączenie rozwiązań wypracowanych w ramach projektu do działalności dydaktycznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

7.4. Działania włączające podjęte na etapie przygotowawczym

Na etapie przygotowawczym podjęto działania, które umożliwią większą skuteczność aktywności włączającej do głównego nurtu polityki:

- organizacja posiedzenia seminaryjnego senackiej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej zatytułowanego „Praca, rodzina, dziecko - wyzwania i perspektywy polityki społecznej i gospodarczej”, maj 2012 r. – w seminarium wzięli udział przedstawiciele ministerstw, politycy, samorządowcy, przedstawiciele biznesu i organizacji pozarządowych,
- Minister Pracy i Polityki Społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz objął projekt “Mam dziecko - pracuje. (...)” patronatem honorowym,
- podjęto działania zmierzające do uzyskania patronatu Ministra Rozwoju Regionalnego, Pełnomocnik rządu ds. równego traktowania oraz Przewodniczącego Senackiej Komisji Rodziny i Polityki Społecznej nad projektem,
- realizacja seminariów subregionalnych dla grupy użytkowników, na których przedstawiciele decydentów podpisali list intencyjny wyrażający chęć aktywnego udziału w projekcie w kontekście doskonalenia standardów, procedur i narzędzi produktu finalnego oraz testowania i wdrażania ich w swoich strukturach organizacyjnych.

Podczas prac w trakcie etapu przygotowawczego wypracowano wstępne propozycje zmian legislacyjnych, które na etapie testowania będą doprecyzowane i przedstawione



decydom krajowym, regionalnym i lokalnym. Wstępne propozycje zmian legislacyjnych dotyczyc będa następujących obszarów:

- wprowadzania zmian do strategii rozwoju gmin, powiatów i województwa uwzględniające zapisy sprzyjające rozwijaniu warunków umożliwiających godzenie życia zawodowego i prywatnego,
- zmian w kodeksie pracy, w zakresie zwolnień lekarskich, wprowadzenia urlopu rodzicielskiego.

8. Kamienie milowe II etapu projektu

Termin	Kamień milowy
marzec 2013	Zakończenie I fazy testowania produktu finalnego (modelu)
marzec/kwiecień 2013	Raport z analizy I fazy testowania
marzec/kwiecień 2013	Rekomendacje zmian umożliwiających doprecyzowanie ostatecznej wersji produktu finalnego po I fazie testowania
wrzesień 2013	Zakończenie II fazy testowania produktu finalnego (modelu)
październik 2013	Raport z analizy II fazy testowania
październik 2013	Rekomendacje zmian umożliwiających doprecyzowanie ostatecznej wersji produktu finalnego po II fazie testowania
marzec 2014	Zakończenie III fazy testowania produktu finalnego (modelu)
marzec/kwiecień 2014	Raport z analizy III fazy testowania
marzec/kwiecień 2014	Rekomendacje zmian umożliwiających doprecyzowanie ostatecznej wersji produktu finalnego po III fazie testowania
maj 2014	Raport z przeprowadzonego testowania
czerwiec 2014	Raport z ewaluacji zewnętrznej projektu
maj/czerwiec 2014	Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego
lipiec/sierpień 2014	Złożenie i walidacja produktu finalnego
maj 2014	Rozpoczęcie działań kampanii upowszechniającej (wymiar edukacyjny)
październik 2014	Konferencja międzynarodowa

9. Analiza ryzyka

Projekty innowacyjne testujące narażone są na wysokie ryzyko. Diagnozę potencjalnych zagrożeń przedstawiono we wniosku o dofinansowanie. Z kolei podczas podejmowanych działań na etapie przygotowawczym zweryfikowano zagrożenia zapisane we wniosku o dofinansowanie i dokonano aktualizacji analizy ryzyka według standardów zarządzania projektami innowacyjnymi:

- Identyfikacja ryzyka oraz ocena jego wpływu na realizację projektu;
- Planowanie działań zapobiegawczych i sposobów reagowania na wystąpienie ryzyka;
- Wdrażanie zaplanowanych działań w przypadku wystąpienia zagrożenia.



Kierując się przyjętą zasadą zarządzania ryzykiem zdefiniowano następujące zagrożenia, za istotne uznane są te zagrożenia, które uzyskały co najmniej 4 punkty.

L.p.	Sytuacja, której wystąpienie może uniemożliwić lub utrudnić osiągnięcie celu projektu	Prawdopodobieństwo	Wpływ na projekt	Ocena ryzyka	Opis działań, które zostaną podjęte w celu uniknięcia wystąpienia sytuacji ryzyka (zapobieganie) oraz w przypadku wystąpienia sytuacji ryzyka (minimalizowanie)
1.	Ryzyko finansowe – trudności z płynnością finansową projektu będące poza kontrolą kierownika projektu.	2	3	6	<p>Transfer</p> <ul style="list-style-type: none"> Cesja bankowa, która w sytuacji pozytywnej decyzji IP/IZ byłaby idealnym narzędziem przetrzucenia ryzyka na podmiot zewnętrzny (bank) w sytuacji, gdy ryzyko jest poza kontrolą kierownika projektu <p>Zapobieganie</p> <ul style="list-style-type: none"> Systematyczne kontrolowanie, monitorowanie i planowanie kosztów; Stworzenie możliwości kredytowania projektu (zaciągnięcia pożyczek) w okresach opóźnień. Dbłość o jakość przygotowywanych wniosków o płatność poprzez wprowadzenie procesu dodatkowej weryfikacji przygotowywanych wniosków na etapie ich przygotowywania w celu wyeliminowania wszelkich uchybień mogących stanowić ewentualną przyczynę opóźnień w weryfikacji wniosku. <p>Minimalizowanie</p> <ul style="list-style-type: none"> Zaangażowanie własnych środków pieniężnych po stronie partnerów Wzmocnienie zespołu administracyjno-finansowego projektu Udział w szkoleniach podnoszących wiedzę w zakresie sprawnego rozliczania projektu Apelowanie do instytucji pośredniczącej i zarządzającej celem usprawnienia procedur i czasu kontroli wniosków o płatność
2.	Niemożność pozyskania właściwych zasobów znajdujących się (lub mogących się znajdować) poza kontrolą kierownika projektu, w tym niewielka liczba specjalistów z dziedziny innowacyjnych rozwiązań w temacie godzenia życia zawodowego i prywatnego	2	3	6	<p>Zapobieganie</p> <ul style="list-style-type: none"> współpraca z UEP - drugą najlepszą uczelnią ekonomiczną w kraju, wykorzystanie doświadczenia ekspertów FAL, współpraca ponadregionalna <p>Minimalizowanie</p> <p>Wzmocnienie partnerstwa międzysektorowego i współpracy z podmiotami w skali kraju, z partnerem zagranicznym (większa analiza dobrych praktyk)</p>
3.	Słaba otwartość na zmiany podmiotów i osób, które powinny je wdrażać i niewystarczająca gotowość zastosowania nowych,	2	3	6	<p>Zapobieganie</p> <p>Podjęmowanie działań upowszechniających i włączających w nurt polityki, wsparcie tworzenia strategii lokalnych, analiza dobrych praktyk jako inspiracji dla Wielkopolski. Wsparcie specjalistów</p>

	niewykorzystanych do tej pory rozwiązań				projektu- ROPS (ds. współpracy międzysektorowej, ds. punktów opieki w regionie) i FAL (koordynatora ds. partnerstw) Minimalizowanie włączanie instytucji lokalnych i regionalnych, władz regionalnych i krajowych oraz mediów; wsparcie zespołu projektowego (wdrażającego) przez Ekspertów zatrudnionych w projekcie
4.	Problemy z rekrutacją odbiorców na potrzeby przeprowadzenia testowania rozwiązań skierowanych do grupy odbiorców (matek/ojców)	1	3	3	Zapobieganie <ul style="list-style-type: none"> Opracowanie i przeprowadzenie kampanii promocyjno-informacyjnej wykorzystując doświadczenia jednej z największych i najbardziej doświadczonych agencji PR w regionie – wyłonionej w drodze postępowania konkursowego wykorzystanie doświadczenia i zaangażowania każdego z Partnerów - FAL, UEP, ROPS Minimalizowanie <ul style="list-style-type: none"> włączenie współpracy z partnerami lokalnymi, zwiększenie liczby spotkań informacyjno-promocyjnych, zwiększenie informacji w mediach lokalnych (gminnych)
5.	Brak odpowiedniego sprzętu, oprogramowania, instrumentarium do stosowania nowego produktu w praktyce (np. skomplikowanych testów psychologicznych służących identyfikowaniu predyspozycji i umiejętności)	1	2	2	Zapobieganie Przeprowadzenie analizy metodyki na etapie przygotowania produktu z perspektyw kosztów i efektów Minimalizowanie Zaproponowanie wersji metodyki dostosowanej do różnych możliwości uczestników, weryfikacja metodyki w trakcie okresu testowania i wypracowanie nowych rozwiązań
6.	Przepisy prawa lub inne ograniczenia prawno-organizacyjne uniemożliwiające zastosowanie wypracowanego produktu	1	2	2	Zapobieganie dostosowanie procedur z perspektywy ram prawnych, wsparcie empowerment szczególnie w celu zmian prawa lokalnego, wprowadzania rozwiązań lokalnych Minimalizowanie Lobbying ze zmianami legislacyjnymi
7.	Rozwiązania zaproponowane i wdrożone przez partnera zagranicznego w Danii nie odpowiadają na potrzeby regionalne	1	2	2	Zapobieganie Na etapie poszukiwania partnera zdecydowano się na podmiot, którego eksperci pracowali w kilkunastu krajach, w tym wdrażali swoje rozwiązania w firmach w Polsce Minimalizowanie Współpraca z Biurem Informacyjnym województwa wielkopolskiego w Brukseli, wykorzystanie współpracy międzynarodowej UEP z uczelniami zagranicznymi, w tym w Danii i Szwecji



PODPISY PARTNERÓW

.....
Lider Partnerstwa – Fundacja Aktywności Lokalnej

.....
Partner – Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Poznaniu

.....
Partner – Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

.....
Partner – Prelite PR

ZAŁĄCZNIKI:

Załącznik nr 1. Włączanie do nurtu polityki (zestawienie)

Załącznik nr 2. Opis produktu finalnego wraz z załączonymi standardami, procedurami i narzędziami

- 2.1. Model współpracy międzysektorowej – standardy zasadnicze
- 2.2. Model współpracy międzysektorowej – procedury i narzędzia
 - A) Metodyka pracy z matką/ojcem – standardy, procedury, narzędzia
 - B) Model wsparcia – standardy, procedury, narzędzia
- 2.3. Wstęp do badań, ekspertyz i zrealizowanych analiz na potrzeby pogłębionej diagnozy – *prof. dr hab. Kazimierz Pająk*
 - 2.3.1. Wykaz badań, ekspertyz i analiz
 - 2.3.2. Wybrane ekspertyzy, analizy i raporty z przeprowadzonych badań i konsultacji produktu finalnego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



**MAM DZIECKO
- PRACUJĘ**

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Załącznik nr 1 – Włączanie do nurtu polityki (zestawienie)

WŁĄCZANIE DO NURTU POLITYKI	Typ mainstreamingu	Czas realizacji	Wykorzystywane narzędzia	Sposób weryfikacji
Prezentacja produktu finalnego na gremiach decydentów – Konwent Marszałków	wertykalny	od 09.2012 do 10.2014	<ul style="list-style-type: none"> • Prezentacja, • lobbying 	Notatka z udziału w spotkaniach
Ogólnopolska Federacja Organizacji Pozarządowych, Wielkopolska Rada Koordynacyjna Związków Organizacji Pozarządowych	wertykalny	od 09.2012 do 10.2014	<ul style="list-style-type: none"> • Prezentacja, • lobbying 	Notatki z udziału w spotkaniach
Organizacje i instytucje zrzeszające pracodawców m.in. Wielkopolski Związek Pracodawców Prywatnych, Pracodawcy RP, Lewiatan	wertykalny	od 09.2012 do 10.2014	<ul style="list-style-type: none"> • Prezentacja, • lobbying 	Notatki z udziału w spotkaniach
Związki zawodowe	wertykalny	od 09.2012 do 10.2014	<ul style="list-style-type: none"> • Prezentacja, • lobbying 	Notatki z udziału w spotkaniach
Dyskusja nad testowanym produktem oraz prezentacja ostatecznej wersji produktu finalnego - Konwent Starostów (włączenie informacji/ prezentacji o produkcie finalnym do obrad)	wertykalny	od 09.2012 do 10.2014 /	<ul style="list-style-type: none"> • Dyskusja, • prezentacja 	Notatki z udziału w spotkaniach
Prezentacja produktu finalnego połączona z debatą - Konwent Dyrektorów ROPS	wertykalny	od 09.2012 do 10.2014 /	<ul style="list-style-type: none"> • Prezentacja, • dyskusja panelowa 	Notatki z udziału w spotkaniach
Prezentacja produktu finalnego połączona z debatą - Konwent Dyrektorów PUP	horyzontalny	09.2012 do 10.2014	<ul style="list-style-type: none"> • Prezentacja, • dyskusja panelowa 	Notatki z udziału w spotkaniach
Wysłanie informacji z opisem produktu finalnego do Wielkopolskiego Forum OPS	horyzontalny	09.2012 do 10.2014	List w formie dokumentu informacyjnego	Potwierdzenie nadania przesyłki pocztowej
Przesłanie propozycji zmian legislacyjnych do decydentów	wertykalny	09.2012 do 10.2014	Dokument w formie katalogu proponowanych zmian legislacyjnych	Potwierdzenie nadania przesyłki pocztowej / poczty elektronicznej (wydruk)
Prezentacja produktu finalnego połączona z debatą - udział w posiedzeniach komisji senackich i poselskich	wertykalny	09.2012 do 10.2014	<ul style="list-style-type: none"> • Prezentacja, • Dyskusja panelowa, 	Notatki z udziału w posiedzeniach, protokoły z posiedzeń
Prezentacja produktu finalnego połączona z debatą - udział w posiedzeniach sejmiku województwa wielkopolskiego, sesjach lub komisjach rady powiatu czy gmin w Wielkopolsce, Wielkopolskiej Rady Działalności Pożytku Publicznego, gminnych i powiatowych radach pożytku publicznego i powiatowych radach zatrudnienia	wertykalny	09.2012 do 10.2014	<ul style="list-style-type: none"> • Prezentacja, • Dyskusja panelowa, 	Notatki z udziału w posiedzeniach, protokoły z posiedzeń
Prezentacja produktu finalnego połączona z debatą - organizacja konferencji międzynarodowej – zamykającej projekt	horyzontalny	10.2014	<ul style="list-style-type: none"> • Prezentacja, • Dyskusja panelowa, 	<ul style="list-style-type: none"> • Lista obecności, • Raport z konferencji, • Zdjęcia



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



MAM DZIECKO
- PRACUJĘ

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY

