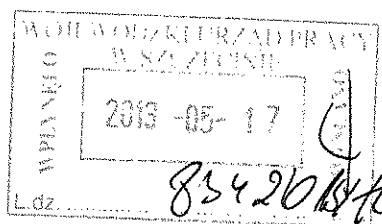


S. A. Flus
17.05.10



Strategia wdrażania projektu innowacyjnego „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”

Nazwa i numer Priorytetu: Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich

Okres realizacji: 01.06.2012 – 31.12.2015

Tytuł projektu: „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+”

Nr wniosku o dofinansowanie: WND-POKL.06.02.00-32-023/11

Nr umowy o dofinansowanie: POKL.06.01.01-32-023/11

Lider: Koszalińska Wyższa Szkoła Nauk Humanistycznych

Partnerzy: Doradztwo Społeczne i Gospodarcze, AG Doradztwo, Open Research

Spis treści

I. Uzasadnienie	3
1.1 Opis sytuacji problemowej	3
1.2 Przyczyny występowania problemów	4
1.3 Skala występowania opisanych problemów	4
1.4 Konsekwencje zidentyfikowanych problemów	5
II. Cel wprowadzenia innowacji	5
III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego	7
3.1 Jakie elementy obejmować będzie innowacja?	7
3.2 Na czym polega innowacja?	8
3.3 Do kogo jest skierowana innowacja i komu może służyć w przyszłości?	8
3.4. Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie?	9
3.5. Jakie efekty może przynieść zastosowanie innowacji?	10
IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	10
4.1. Dobór użytkowników i grup odbiorców do testowania	10
4.2. Opis przebiegu testowania	11
4.3. Kontrola i monitoring przebiegu procesu testowania (sposób sprawdzenia, czy innowacja działa)	12
4.4. Materiały dla uczestników procesu testowania	13
V. Sposób sprawdzenia czy innowacja działa	13
5.1. Sposób oceny wyników testowania	13
5.3. Ewaluacja zewnętrzna i wewnętrzna produktu finalnego	13
5.4. Efekty zastosowania innowacji jakie uznane zostaną za wystarczające uzasadnienie do jej zastosowania w szerszej skali 14	
VI. Strategia upowszechniania	14
6.1. Cel działań upowszechniających	14
6.2. Grupy, do których skierujemy działania upowszechniające wraz z analizą interesariuszy	14
6.3. Plan działań upowszechniających	15
6.4. Miara sukcesu działań upowszechniających	16
VII. Strategia włączania do głównego nurtu	16
7.1. Cel działań włączających	16
7.2. Grupy, do których skierowane zostaną działania	16
7.3. Plan działań włączających	18
7.4. Miara sukcesu działań włączających	19
VIII. Kamienie milowe II etapu realizacji projektu	19
IX. Analiza ryzyka	19
9.1. Zidentyfikowane potencjalne zagrożenia z oszacowaniem prawdopodobieństwa ich wystąpienia, wpływu ryzyka na realizację projektu oraz określenie sposobu ograniczenia najważniejszych zagrożeń	19

I. Uzasadnienie

Zasadność wdrożenia Projektu, przedstawiona w przedmiotowej strategii, opiera się w głównej mierze na wynikach badań empirycznych i analiz danych zastanych, realizowanych w trakcie jego trwania. Uzupełnienie oraz tło wyników stanowią dodatkowe źródła, natomiast szczegóły odnoszące się do wyników badań własnych zostały zawarte w raportach i analizach oraz publikacji z badań dołączonych w formie załączników.

1.1 Opis sytuacji problemowej

Głównym wyznacznikiem sytuacji problemowej jest narastająca skala i znaczenie problemu bezrobocia wśród osób z kategorii wiekowej 50+. Ta sytuacja wymaga uwzględnienia konsekwencji dotyczących jednostek, społeczności lokalnych oraz całego społeczeństwa, które w obliczu tendencji demograficznych i uwarunkowań rynków pracy stoi przed ogromnym wyzwaniem. Wiąże się ono z utrzymywaniem coraz kosztowniejszego systemu zabezpieczeń społecznych i instytucji rynku pracy, a także ryzykiem wykluczenia społecznego jednostek oraz całych rodzin.

Na podstawie badań empirycznych i analiz należy wskazać także dalsze szczegółowe wyznaczniki sytuacji problemowej, ujawnione w Projekcie:

Problemy społeczno-gospodarcze:

1. Stan rynku pracy województwa zachodniopomorskiego oraz cechy społeczno-gospodarcze regionu sprawiają, że bezrobotni 50+ znajdują się tutaj w szczególnie trudnej sytuacji na tle kraju.
2. Wzrost obciążeń finansowych sektora publicznego z tytułu konieczności zapewnienia opieki socjalnej dla osób 50+, które nie posiadają zatrudnienia cechuje się trendem wzrostowym na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat.
3. Zauważalny jest także wzrost zagrożenia marginalizacją i wykluczeniem społecznym tej kategorii osób.

Problemy instytucjonalne:

1. Splot okoliczności, także natury demograficznej¹, psychologicznej i społeczno-kulturowej jest odpowiedzialny za utrzymywanie się barier w zatrudnianiu starszych pracowników.
2. Nieefektywna polityka preferencji dla potencjalnych pracodawców zatrudniających osoby 50+ oraz generalny brak stosowania przez służby zatrudnienia odpowiednich do potrzeb tej kategorii wiekowej narzędzi aktywizacji, można wymienić liczne bariery natury świadomościowej.
3. W ujęciu bardziej globalnym – brak stałej, instytucjonalnej współpracy międzysektorowej (pomiędzy sektorem publicznym, prywatnym i pozarządowym) w zakresie tworzenia polityk rynku pracy, opartej na partnerskich relacjach i przepływie informacji.
4. Zachodniopomorskie PUP rzadko dysponują odrębnymi instrumentami ukierunkowanymi konkretnie na wsparcie tej kategorii osób. Przeważnie w programy aktywizacyjne wpisuje się osoby 50+, ale nie pisze się programów dedykowanych specjalnie dla nich.
5. Prowadzenie niektórych działań aktywizacyjnych (zwłaszcza w zakresie poradnictwa zawodowego czy wsparcia psychologicznego) jest mało efektywne z uwagi na niewystarczającą liczbę doradców zawodowych w stosunku do skali zapotrzebowania – zarówno pod względem ilości porad, ich pogłębienia, dopasowania do sytuacji czy możliwości konkretnego bezrobotnego, jak i czasu poświęcanego na spotkanie z klientem. Sytuacja ta nie skłania władz samorządowych do zlecania aktywizacji określonych kategorii swoich klientów zewnętrznym, wyspecjalizowanym firmom (co jest coraz powszechniejszą praktyką w państwach rozwiniętych, np. w Wielkiej Brytanii), ani też podejmowania działań w zakresie zatrudniania dodatkowych doradców zawodowych w urzędach pracy.

Problemy odbiorców:

1. Bezrobotni 50+:

Podsumowując opinie respondentów reprezentujących w badaniach przeprowadzonych w ramach Projektu różne kategorie oraz instytucje² można stwierdzić, że w odniesieniu do sytuacji na rynku pracy i w regionalnej gospodarce przebijają się głównie różne odcienie pesymizmu – od malkontenctwa po bezradność.

Do tego powszechne jest poszukiwanie przez pracodawców w PUP jak najtańszych pracowników – głównie do prostych prac fizycznych, albo przeciwnie – wymagających określonych kwalifikacji zawodowych i wykształcenia zawodowego. W walce o pierwszą wymienioną kategorię prac, bezrobotni 50+ przegrywają często z osobami posiadającymi orzeczenia o niepełnosprawności (dofinansowania dla pracodawców), bądź wykazującymi najniższe kwalifikacje i wykształcenie. W odniesieniu do drugiej, kwalifikacje zawodowe osób 50+ niejednokrotnie okazują się nieaktualne. Kolejną barierą bywają oczekiwania finansowe rozbieżne z wysokością wynagrodzeń, które pracodawcy są skłonni zapłacić, czy formą prawną proponowanego stosunku pracy.

Następnym, fundamentalnym problemem są skutki bezrobocia zwłaszcza wśród tej kategorii wiekowej, szczególnie mocno wpływające na obniżenie poczucia własnej wartości, wiary we własne umiejętności oraz generalnie motywację do poszukiwania pracy, przekwalifikowania się, czy nauki zwiększających szanse na zatrudnienie.

¹ Jak wynika z prognoz demograficznych „wzrastający udział osób w wieku 60 i więcej lat może spowodować presję na system zabezpieczenia społecznego. (...) zgodnie z prognozami GUS, do 2030 r. liczba osób w wieku 60+ wzrośnie z niecałych 7 mln do ponad 10 mln przy prawie niezmienną liczbę osób w wieku 50–59 lat i spadającej liczbie osób w wieku najwyższej aktywności zawodowej”. Raport *Polska 2030. Wyzwania rozwojowe*, (red.) Michał Boni, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, lipiec 2009, s. 71.

² Raport końcowy z badań przeprowadzonych w ramach projektu *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*.

Taki stan rzeczy wymaga postawy roszczeniowej wobec PUP – bezrobotni oczekują w związku z aktywizacją zawodową przede wszystkim zwiększenia liczby proponowanych ofert pracy, organizacji ciekawszych i skuteczniejszych szkoleń oraz wypłacania wyższych zasiłków.

Wśród cech zmniejszających szanse zatrudnienia pewnej części bezrobotnych 50+, które powtarzały się w opiniach tej właśnie kategorii oraz kategorii pracodawców, szczególnie często można wymienić: niechęć do podejmowania pracy w zakładzie oddalonym od miejsca zamieszkania (niski poziom mobilności zawodowej); brak znajomości języków obcych; słabe wykształcenie (brak tytułów naukowych i zawodowych, bądź dezaktualizacja kwalifikacji); słabe umiejętności obsługi komputera; większe trudności w zdobywaniu kwalifikacji; gorsze dostosowanie do wymogów systemu gospodarczego i kultury pracy; gorszy stan zdrowia, ryzyko częstego korzystania z urlopów zdrowotnych; trudności w przystosowaniu do nowego środowiska pracy; trudności w radzeniu sobie ze stresem.

2. Pracodawcy:

Pracodawcy w regionie wyraźnie odczuwają skutki pogorszenia sytuacji gospodarczej, co zmusza ich do ograniczania zatrudnienia. Winą za ten stan obarczają w dużej mierze nieudolność lokalnych polityków, brak wyraźnych działań skierowanych na wsparcie przedsiębiorców, biurokratyzację. Wyniki przeprowadzonych w Projekcie badań ilościowych wskazują na to, że osoby powyżej pięćdziesiątego roku życia są co prawda rzadziej zwalniane, ale i rzadziej pracodawcy decydują się na ich zatrudnianie przy okazji szukania nowych pracowników do swoich firm.

W odniesieniu do płci znacznie gorzej wygląda sytuacja kobiet 50+. Są one zarówno nieco częściej zwalniane od ogółu rówieśników, jak i mniej chętnie zatrudniane. To jednak wpisuje się w negatywną sytuację kobiet w ogóle na zachodniopomorskim rynku pracy.

Opisaną sytuację należy postrzegać jako problem kategorii pracodawców, ponieważ spora część z nich poprzez generalizację i stereotypowe podejście do pracowników 50+ pozbawia się możliwości uzupełnienia braków kadrowych o wykwalifikowanych fachowców i osoby (co pokazują badania) bardzo często pracowite i lojalne względem pracodawcy. Wspomniane stereotypy funkcjonujące w świadomości i postawach pracodawców wobec bardzo wewnętrznie zróżnicowanej grupy 50+ można skategoryzować zwłaszcza do dwóch zasadniczych grup: 1) odnośnie złego stanu zdrowia i kondycji fizycznej oraz 2) mniejszej dyspozycyjności i wydajności w pracy.

1.2 Przyczyny występowania problemów

1. Jedną z ważniejszych przyczyn złej sytuacji na zachodniopomorskim rynku pracy oraz kiepskiej koniunktury gospodarczej jest względnie niewielki udział dużych przedsiębiorstw w strukturze regionalnej gospodarki oraz pogorszenie kondycji ekonomicznej pozostałych firm w związku ze spowolnieniem gospodarczym. Przekłada się to na zwolnienia grupowe bądź likwidację większych zakładów, co – w połączeniu z małą dynamiką napływu nowych inwestycji – pogłębia turbulencje na rynku pracy.
2. Brak rozwiniętego, zdywersyfikowanego przemysłu oraz brak tradycji gospodarczych, w tym także związanych z przedsiębiorczością i zjawiskiem „dziedziczenia” biedy i bezrobocia na terenach byłych PGR³.
3. Odnosząc problemy krajowego systemu wsparcia (zwłaszcza osób bezrobotnych 50+) należy wspomnieć, że – wbrew logice i postulatam ekspertów – polityki publiczne w zakresie aktywizacji zawodowej osób starszych nie mają charakteru długofalowego i nie są wdrażane z odpowiednim (najlepiej kilkunastoletnim) wyprzedzeniem.

1.3 Skala występowania opisanych problemów

Polska jest krajem, który posiada jeden z najniższych wskaźników zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia w całej Unii Europejskiej. W czwartym kwartale 2012 roku wskaźnik ten wyniósł 31,3%⁴, co oznacza, że aktywna zawodowo była jedynie co trzecia osoba w wieku 50-64 lata⁵. Należy jednak podkreślić nieznaczną poprawę w tym zakresie: w 2004 roku wskaźnik zatrudnienia osób 50+ wynosił zaledwie 25,4%.

Aby zilustrować sytuację Polski, warto przedstawić ją na tle wybranych krajów UE. Powołując się na dane Eurostatu, w 2011 roku wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Unii Europejskiej osiągnął 47,4%, podczas gdy w Polsce wyniósł on 36,9%. Gorszy wynik odnotowano jedynie na Węgrzech (35,8%), na Malcie (31,7%) i w Słowenii (31,2%). Na drugim biegunie są takie kraje, jak Szwecja (72,3%), Niemcy (59,9%), czy Wielka Brytania (57%)⁶.

Prawie 94% osób 50+ pozostających bez pracy korzysta z pomocy powiatowych urzędów pracy. Poproszeni o ocenę sposobu funkcjonowania wszystkich instytucji, z których pomocy korzystają bezrobotni najgorzej ocenili właśnie działalność PUP. W największym stopniu ocena ta wynika z niskiej skuteczności usług pośrednictwa pracy, jaką świadczą urzędy pracy. Ponad połowa respondentów (52%) uważała, że zdecydowanie nie otrzymywała oczekiwanego wsparcia ze strony PUP⁷.

³ Niech za ilustrację posłuży opis jednego z organizatorów szkoleń aktywizujących dla bezrobotnych z terenów byłych PGR. Rozpoczęcie zapoznawania kursantów (po wstępnej ich preselekcji pod kątem motywacji i rokowań względem rynku pracy) z podstawami obsługi komputera okazało się dla części z nich niemożliwe. Nawigację w systemie operacyjnym i obsługę klawiatury uniemożliwił bowiem skrywany przez nich do tej pory wtórny analfabetyzm.

⁴ Bank Danych Lokalnych GUS.

⁵ Analizując wskaźnik zatrudnienia osób 50+ warto również porównać go z sytuacją zawodową osób w wieku 40-49 lat. Wskaźnik zatrudnienia tych osób w 2011 roku wyniósł 80% (83,5% dla mężczyzn i 76,6% dla kobiet), co potwierdza gwałtowny spadek aktywności zawodowej osób po 50 roku życia. Źródło: Bank Danych Lokalnych GUS.

⁶ *Employment rate of older workers*, Eurostat.

⁷ Raport końcowy w ramach Projektu *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*.

Mimo że osoby 50+ stanowią ponad ¼ ogółu zarejestrowanych na terenie województwa zachodniopomorskiego bezrobotnych, to odsetek ten nie znajduje odzwierciedlenia w liczbie osób objętych podstawowymi formami aktywizacji zawodowej, stosowanymi przez powiatowe urzędy pracy.

Kluczowym zagadnieniem wydają się także deficyty motywacyjne. Pomimo, że na poziomie deklaracji ponad połowa badanych w ramach Projektu bezrobotnych 50+ stwierdziła, że jest gotowa podjąć każdą pracę (podobny odsetek respondentów zaakceptowałby także ofertę stażu), to generalnie nie są gotowi do przekwalifikowania się: 45,8% odrzuca taką możliwość (w tym 17,5% w sposób zdecydowany). Korespondują z tym bardzo niskie oceny samych bezrobotnych, odnośnie zwłaszcza takich elementów jak: kreatywność (średnia 1,8 na 11-stopniowej skali od „-5” do „5”), motywacja do nauki nowych rzeczy (średnia 1,79), motywacja do uczestnictwa w szkoleniach (średnia 1,78).

Podsumowując, w wielu przypadkach tej kategorii bezrobotnych działań wymagają zwłaszcza deficyty motywacyjne, bez których „twarda aktywizacja zawodowa” poprzez szkolenia i formy kursowe może okazać się nieskuteczna, bądź nie zyskać w ogóle zainteresowania wśród beneficjentów PUP z kategorii 50+. Na problem deficytów motywacyjnych w bezpośredni sposób odpowiada natomiast metoda EEG biofeedback, która stanowi kluczowy element produktu finalnego w przedmiotowym Projekcie.

1.4 Konsekwencje zidentyfikowanych problemów

1. Skutki dla społeczeństwa: Opisując sytuację licznej kategorii bezrobotnych 50+ dotyka się przy okazji drażliwego i do tej pory często odsuwanego tematu – utrzymania coraz kosztowniejszego systemu społecznego oraz sprawiedliwego podziału kurczących się zasobów w związku ze starzeniem się społeczeństwa. Jednocześnie wspomniana sytuacja staje się powodem coraz bardziej ujawniającego się konfliktu społecznego na linii osoby w wieku produkcyjnym – osoby starsze na gruncie podziału i redystrybucji dóbr i przywilejów socjalnych oraz poziomu usług oferowanych przez państwo.

2. Skutki dla jednostki: W przeprowadzonych badaniach wykazano, że życie wielu bezrobotnych 50+ w tej sytuacji społeczno-zawodowej i przejawiane postawy przypominają „wahadło”: od uznawania siebie za bardzo wartościowych pracowników („lepszych od młokosów”), po odczuwanie np. kompleksu niższości, związanego z obawą przed zmianami czy nie nadążaniem za nowoczesnością w zakresie obsługi technologii informacyjno-komunikacyjnych. Do tego dochodzą częste stany depresyjne związane z niemożnością partycypacji w życiu zawodowym i odgrywaniu niektórych ról społecznych z uwagi na niewystarczające dochody, wykluczenie, czy alienację. Funkcjonowanie w oparciu o zasiłki państwowe i wykluczenie z rynku pracy powoduje niejednokrotnie postawy roszczeniowe, czy wręcz agresywne względem organów państwa, ale i generalnie otoczenia społecznego, co zwykle przekłada się na zaburzenie relacji także z najbliższymi.

3. Skutki dla władz publicznych: Regionalny rynek pracy nabiera cech peryferyjnych, określanych zwłaszcza przez następujące tendencje: sezonowość dominujących branż (rolnictwo, turystyka, budownictwo), nasilenie zagranicznych migracji zarobkowych oraz rozrost sfery nierejestrowanego obrotu gospodarczego („szarej strefy”). Jednocześnie pogłębia się rozwarstwienie między obszarami „dwóch prędkości rozwoju” – aglomeracją szczecińską i Koszalinem wraz z okolicami a pozostałą częścią regionu. Przekłada się to zarówno na potencjał gospodarek, jak i w konsekwencji dominujący profil społeczno-zawodowy bezrobotnych (w tym 50+). Brak działań lub błędne decyzje władz samorządowych i państwowych powodują negatywne skutki gospodarcze i społeczne, które przekładają się na niezadowolenie obywateli, eskalację postaw roszczeniowych, a wobec niemożności zaspokojenia żądań – podejmowanie prób omijania lub łamania prawa.

II. Cel wprowadzenia innowacji

Głównym celem wprowadzenia innowacji, jak to zostało zapisane we wniosku o dofinansowanie projektu, jest opracowanie, przetestowanie oraz upowszechnienie i wprowadzenie do polityki rozwoju innowacyjnego modelu aktywizacji zawodowej z wykorzystaniem metody EEG Biofeedback osób po 50 r.ż. z terenu województwa zachodniopomorskiego w okresie od 1.06.2012 do 31.12.2015.

Cele szczegółowe zostały zdefiniowane następująco:

1. Opracowanie 1 kompleksowej diagnozy stanu aktywizacji zawodowej osób 50+ w województwie zachodniopomorskim.
2. Opracowanie i testowanie 1 modelu doradztwa zawodowego dla osób 50+ w oparciu o doświadczenia brytyjskie.
3. Opracowanie i testowanie 5 programów treningowych w oparciu o doświadczenia brytyjskie oraz platformy szkoleniowej wraz z programem szkoleniowym.
4. Wdrożenie modelu aktywizacji zawodowej osób 50+ z wykorzystaniem metody EEG BF w 5 PUP.
5. Upowszechnienie wypracowanego modelu aktywizacji zawodowej osób 50+ wśród min. 355 osób oraz 7 podmiotów.

Pożądaný stan docelowy po wprowadzeniu innowacji będzie przedstawiał się następująco (w nawiasach podano numery wskaźników weryfikujących osiągnięcie celów):

Wskaźniki celu i sposób ich pomiaru:

Cel główny	
Wskaźnik pomiaru celu	Liczba opracowanych, przetestowanych oraz upowszechnionych i wprowadzonych do polityki rozwoju innowacyjnego modeli aktywizacji zawodowej z wykorzystaniem metody EEG Biofeedback osób po 50 r.ż. z terenu województwa zachodniopomorskiego
Wartość bazowa	0
Wartość docelowa	1

Termin pomiaru wskaźnika	31.12.2015
Źródła weryfikacji	Dokumentacja projektowa (Opis produktu finalnego), wyniki ewaluacji zewnętrznej i ewaluacji wewnętrznej
Cel szczegółowy 1	
Wskaźnik pomiaru celu	Liczba opracowanych w ramach projektu analiz i raportów
Wartość bazowa	0
Wartość docelowa	9
Termin pomiaru wskaźnika	31.01.2013
Źródła weryfikacji	Wyniki badań w postaci raportów, transkrypcje wywiadów, bazy danych, publikacja z badań pt. „Radość z pracy. Innowacyjne formy wspierania aktywności zawodowej osób 50+”
Cel szczegółowy 2	
Wskaźnik pomiaru celu	Liczba wypracowanych w ramach projektu modeli doradztwa zawodowego dla os.50+ w oparciu o doświadczenia brytyjskie
Wartość bazowa	0
Wartość docelowa	1
Termin pomiaru wskaźnika	30.06.2015
Źródła weryfikacji	Dokumentacja – model doradztwa zawodowego dla os. 50+, raport z ewaluacji zewnętrznej (pozytywna ocena Modelu przez 60% badanych – ankiety ewaluacyjne)
Cel szczegółowy 2	
Wskaźnik pomiaru celu	Liczba osób bezrobotnych 50+ poddanych aktywizacji zawodowej w ramach realizacji Projektu
Wartość bazowa	0
Wartość docelowa	10
Termin pomiaru wskaźnika	30.09.2014
Źródła weryfikacji	Listy obecności, dokumentacja projektu, wyniki ewaluacji wewnętrznej
Cel szczegółowy 3	
Wskaźnik pomiaru celu	Liczba wypracowanych w ramach proj. programów treningowych
Wartość bazowa	0
Wartość docelowa	5
Termin pomiaru wskaźnika	30.06.2015
Źródła weryfikacji	Dokumentacja – programy treningowe, raport z ewaluacji zewnętrznej (pozytywna ocena efektywności 5 programów treningowych - min. 60% pozytywnych ocen w ankietach ewaluacyjnych)
Cel szczegółowy 3	
Wskaźnik pomiaru celu	Liczba wypracowanych w ramach proj. platform szkoleniowych
Wartość bazowa	0
Wartość docelowa	1
Termin pomiaru wskaźnika	30.06.2015
Źródła weryfikacji	Dokumentacja – platforma szkoleniowa, raport z ewaluacji zewnętrznej (pozytywna ocena platformy internetowej, a szczególnie jej funkcjonalności obejmującej Wirtualne Targi Pracy - min 60% pozytywnych ocen w ankietach ewaluacyjnych), min. 10 aktywnych użytkowników platformy – pracodawców, min. 30 aktywnych użytkowników-bezrobotnych 50+
Cel szczegółowy 3	
Wskaźnik pomiaru celu	Liczba wypracowanych w ramach proj. programów szkoleniowych
Wartość bazowa	0
Wartość docelowa	1
Termin pomiaru wskaźnika	30.06.2015
Źródła weryfikacji	Dokumentacja – programy szkoleniowe szkoleniowa, raport z ewaluacji zewnętrznej (pozytywna ocena programu szkoleniowego - min. 60% pozytywnych ocen w ankietach ewaluacyjnych)
Cel szczegółowy 3	
Wskaźnik pomiaru celu	Liczba uczestników, którzy zostali poddani procedurze testowania 5 programów szkoleniowych w ramach realizacji projektu
Wartość bazowa	0
Wartość docelowa	10
Termin pomiaru wskaźnika	30.09.2014
Źródła weryfikacji	Listy obecności, dokumentacja projektu, wyniki ewaluacji

Cel szczegółowy 4	
Wskaźnik pomiaru celu	Liczba PUP, w których przeprowadzono testowanie modelu aktywizacji zawodowej osób 50+
Wartość bazowa	0
Wartość docelowa	5
Termin pomiaru wskaźnika	30.09.2014
Źródła weryfikacji	Dokumentacja projektowa, wyniki ewaluacji
Cel szczegółowy 4	
Wskaźnik pomiaru celu	Liczba osób bezrobotnych 50+, które podjęły zatrudnienie w ramach realizacji projektu
Wartość bazowa	0
Wartość docelowa	8
Termin pomiaru wskaźnika	30.09.2015
Źródła weryfikacji	Podpisane umowy o pracę, wyniki ewaluacji zewnętrznej
Cel szczegółowy 5	
Wskaźnik pomiaru celu	Liczba osób wśród których upowszechniono produkt finalny
Wartość bazowa	0
Wartość docelowa	355
Termin pomiaru wskaźnika	31.12.2015
Źródła weryfikacji	Dokumentacja projektowa, materiały informacyjne, potwierdzenia uczestnictwa, Publikacja dotycząca zastosowania metody EEG BF w aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+, Podręcznik dla użytkowników platformy szkoleniowej, raport z ewaluacji wewnętrznej (min. 80% pozytywnych ocen wśród użytkowników, wyrażenie chęci zatrudnienia osób 50+ przez 40% pracodawców biorących udział w upowszechnianiu produktu)
Cel szczegółowy 5	
Wskaźnik pomiaru celu	Liczba podmiotów (instytucji) wśród których upowszechniono produkt finalny
Wartość bazowa	0
Wartość docelowa	7
Termin pomiaru wskaźnika	31.12.2015
Źródła weryfikacji	Dokumentacja projektowa, potwierdzenia uczestnictwa, raport z ewaluacji wewnętrznej, pisemne deklaracje podmiotów (instytucji)

Osiągnięcie stanu docelowego po wprowadzeniu innowacji może przy odpowiednich warunkach wywołać efekty daleko wykraczające poza zasięg województwa zachodniopomorskiego, co należy pożytywać jako **wartość dodaną** Projektu poza oparciem modelu aktywizacji zawodowej 50+ na bazie wyników badań i analiz w połączeniu z treningami EEG biofeedback oraz szkoleniami aktywizującymi. Sprzyja temu z pewnością ogromny **potencjał użyteczności produktu finalnego**. Po pierwsze: z uwagi na zbliżoną problematykę kategorii bezrobotnych 50+ produkt finalny ma potencjał do stosowania go w późniejszym czasie na terenie całego kraju. Po drugie: możliwe jest zastosowanie go na potrzeby aktywizacji zawodowej innych defaworyzowanych, czy wręcz dyskryminowanych kategorii na rynku pracy, jak np. osoby niepełnosprawne, osoby bez kwalifikacji zawodowych. Po trzecie: możliwe jest wprowadzenie i stosowanie produktu finalnego w ramach systemu doradztwa zawodowego w PUP (np. poprzez programy specjalne oraz projekty partnerów zewnętrznych finansowane z EFS).

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

3.1 Jakie elementy obejmować będzie innowacja?

Produktem finalnym Projektu „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” (dalej: Projekt) będzie Innowacyjny model aktywizacji zawodowej osób 50+ z wykorzystaniem metody EEG BF (dalej: Model). Model składa się z następujących produktów pośrednich:

- ☐ Raporty z badań społecznych: cząstkowe, końcowy i publikacja z badań pt. „Radość z pracy. Innowacyjne formy wspierania aktywności zawodowej osób 50+”;
- ☐ Model doradztwa zawodowego dla osób 50+, którego element stanowi diagnostyka predyspozycji zawodowych oraz pośrednictwo pracy;
- ☐ 5 programów treningowych dla osób 50+ przy wykorzystaniu metody EEG (elektroencefalogram) biofeedback;
- ☐ platforma internetowa składająca się z dwóch modułów: Front End (portal) i Back End (platforma e-learningowa);
- ☐ 1 program szkoleniowy dotyczący technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) dla osób 50+ w 2 wersjach: do szkoleń e-learningowych i tradycyjnych (szkolenia w trybie *blended learning*).

3.2 Na czym polega innowacja?

Innowacja produktu finalnego będącego efektem realizacji Projektu polega przede wszystkim na opracowaniu kompleksowego Modelu uwzględniającego specyfikę, bariery i problemy osób 50+ oraz wykorzystaniu metody EEG biofeedback w procesie doradztwa zawodowego, jako formy wsparcia osób z kategorii wiekowej 50+ w aktywizacji zawodowej.

Zastosowane rozwiązanie innowacyjne będzie cechować wysoka **efektywność** (relatywnie małe nakłady), duża **skuteczność** (dzięki mierzalności, porównywalności i możliwości monitorowania postępów), **małe ryzyko niepowodzenia** przy założeniu motywacji do zmiany sytuacji zawodowej u odbiorców i chęci podnoszenia kwalifikacji u użytkowników indywidualnych (np. doradcy zawodowi) oraz wzrostu efektywności działań u użytkowników instytucjonalnych (np. PUP). Programy treningowe wykorzystują nie tylko nowoczesny sprzęt, ale też ich formuła będzie **atrakcyjna** dla odbiorców bez względu na płeć.

Model dostarcza **nowe, niestosowane dotychczas** na polu aktywizacji zawodowej **narzędzia** służące rozwiązywaniu problemów osób 50+.

Model uwzględni również specyfikę grupy docelowej dotyczącą mniejszych umiejętności korzystania z technologii ICT. Elementy Modelu (4 i 5) ograniczają zagrożenia związane z wykluczeniem cyfrowym. Dzięki kompleksowości Modelu stosowane dotychczas aktywne formy wsparcia zostaną zmodyfikowane w sposób umożliwiający osiągnięcie nie tylko większych, ale przede wszystkim trwalszych⁸ efektów⁹.

Innowacyjność problemu

Zgodnie z zapisami *Poradnika dla projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*¹⁰, innowacyjność problemu, na który odpowiedź stanowi Projekt związana jest z faktem, iż działania mające na celu aktywizację zawodową osób 50+ prowadzone dotychczas są nieskuteczne m.in. ze względu na ujednolicone, zrutyinizowane podejście służb zatrudnienia, nieefektywne przepisy, niedostosowane do uwarunkowań psychologicznych i społecznych tej zbiorowości oraz ograniczenia efektywności stosowanych dotąd narzędzi wsparcia. Beneficjenci „standardowych” form aktywizacji – jak wynika z analiz¹¹ przeprowadzonych w ramach Projektu – niechętnie uczestniczą w działaniach aktywizacyjnych nieprzynoszących natychmiastowych efektów w postaci gratyfikacji finansowej czy zatrudnieniowej.

Innowacyjność formy wsparcia

Innowacyjność formy wsparcia wynika przede wszystkim z zastosowania metody EEG biofeedback w procesie aktywizacji zawodowej w ramach modelu doradztwa zawodowego dla osób 50+. Metoda biofeedback jest wykorzystywana w USA i Europie Zachodniej od lat 70. XX wieku i od niedawna w Polsce. Znajduje zastosowanie nie tylko w psychologii i psychoterapii, ale także w fizjoterapii¹², sporcie¹³, a nawet w biznesie. Model umożliwia doradcom zawodowym wykorzystanie narzędzi, które – dzięki rozwojowi neuropsychologii, elektroniki i informatyki – wspierają nie tylko proces analizy i diagnozowania, ale także utrwalają pozytywne zmiany zachodzące w procesie doradczym mającym na celu aktywizację zawodową.

Dzięki skompilowaniu wystandaryzowanych form doradztwa zawodowego z innowacyjnym zastosowaniem metody EEG biofeedback w procesie doradztwa zawodowego możliwe jest udoskonalenie dotychczasowych metod wspierania osób 50+.

Model stanowi adaptację rozwiązań stosowanych w innych obszarach życia społeczno-gospodarczego (tj.: sport, zarządzanie, psychoterapia) do potrzeb działań mających na celu aktywizację zawodową osób 50+, które zgodnie z art. 49 ustawy o *promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy* stanowią jedną z grup znajdujących się w szczególnej sytuacji na rynku pracy.

3.3 Do kogo jest skierowana innowacja i komu może służyć w przyszłości?

Innowacja jest skierowana do grupy docelowej, która obejmuje:

Odbiorców – osoby bezrobotne z kategorii wiekowej 50+, rozumie się przez to za *ustawą o promocji zatrudnienia...* (art. 2, ust. 2, pkt 4) bezrobotnego, który w dniu zastosowania wobec niego Modelu i/lub jego elementów ukończył co najmniej 50 rok życia.

Użytkowników – doradcy zawodowi, przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy (IRP), Powiatowe Urzędy Pracy, Konwent Starostów Województwa Zachodniopomorskiego, Konwent Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy.

⁸ Zob. *Uwagi o bezpieczeństwie i trwałości efektów treningów*, w: *Model aktywizacji zawodowej osób z kategorii wiekowej 50+ z wykorzystaniem metody EEG Biofeedback*, s. 49.

⁹ Zob. *Poradnik dla projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Warszawa 2011, Wersja II – poprawiona, s. 16.

¹⁰ *Poradnik dla projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, Warszawa 2011, Wersja II – poprawiona, s. 17.

¹¹ Analiza sposobów aktywizacji zawodowej osób 50+ w województwie zachodniopomorskim, s. 49.

¹² D. Raudzis, *Biofeedback*, Politechnika Opolska Wydział Wychowania Fizycznego i Fizjoterapii Kierunek Fizjoterapia, Opole 2009, <http://www.fizjoterapeutom.pl/file.php?id=433>, [dostęp: 04.01.2013].

¹³ *Biofeedback*, <http://www.faqs.org/sports-science/Ba-Ca/Biofeedback.html>; *Biofeedback in Sports*; <http://bio-medical.com/news/2011/02/biofeedback-in-sports/>, [dostęp: 04.01.2013].

Dzięki przeprowadzeniu badań społecznych zasada **empowerment** została zastosowana przy wypracowywaniu opisu produktu finalnego, a także opracowywaniu jego poszczególnych elementów. Zgodnie z treścią Wniosku o dofinansowanie Projektu uczestnictwo przedstawicieli grup docelowych będzie zapewnione dzięki zaangażowaniu ich w testy wstępnej wersji produktu.

Wyniki badań społecznych prowadzonych wśród przedstawicieli instytucji rynku pracy z województwa zachodniopomorskiego wskazują, że wykorzystanie metody EEG Biofeedback może stanowić brakujące ogniwo decydujące o efektywności procesu aktywizacji zawodowej osób 50+¹⁴.

Zastosowanie innowacji w przyszłości pozwoli na osiągnięcie lepszych efektów aktywizacji zawodowej osób 50+. Efekty te będą **trwalsze i mierzalne** w przeciwieństwie do dotychczas stosowanych (np. uzyskanie zaświadczenia lub dyplomu uczestnictwa w szkoleniu). Ujmując problematykę w sposób obrazowy – o ile wsparcie finansowe (bierno) oferowane osobom bezrobotnym porównać można do ryby, a wszelkie formy wpisujące się w ideę kształcenia ustawicznego do wędkę, to Model wypracowany w ramach Projektu umożliwia jego beneficjentom zdobycie uniwersalnych umiejętności potrzebnych do funkcjonowania na współczesnym rynku pracy, które można porównać do nauczania ich, jak wędką łowić ryby.

Dodatkowymi kategoriami odbiorców mogą być także: osoby bezrobotne bez kwalifikacji zawodowych zamierzające je nabyć bądź uzupełnić, beneficjenci wsparcia oferowanego przez OHP, osoby posiadające kompetencje, ale potrzebujące wsparcia psychologicznego umożliwiającego uzyskanie lub odzyskanie wiary we własne możliwości (co umożliwiając treningi EEG biofeedback dzięki twardym, zwizualizowanym danym, które trenowany widzi i relatywnie trwałym efektem treningów).

3.4. Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie?

Właściwe działanie innowacji będzie możliwe przy stosunkowo niewielkich wymaganiach ze strony zarówno odbiorców, jak i użytkowników Modelu.

Podstawowym kryterium decydującym o efektywności działań realizowanych z zastosowaniem Modelu jest **motywacja odbiorców** do zmiany swojej sytuacji zawodowej. W celu wyselekcjonowania osób, które są zmotywowane do zmiany, ale potrzebują wsparcia psychologicznego i rozwinięcia lub wzmocnienia umiejętności, których trenowanie umożliwia EEG biofeedback zastosowany zostanie Kwestionariusz Oceny Motywacji do Poszukiwania Pracy. Narzędzie to określa poziom motywacji do poszukiwania pracy oraz wskazuje rodzaj motywacji dominującej (wewnętrzna lub zewnętrzna). Został opracowany w oparciu o kwestionariusz opracowany przez Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku w ramach projektu „Szkolenie-Edukacja-Rozwój” w ramach programu „Uczenie się przez całe życie”. W celu ułatwienia i przyspieszenia procesu rekrutacji narzędzie to dostępne będzie w wersji elektronicznej. Wersja papierowa narzędzia znajduje się w *Modelu doradztwa zawodowego osób 50+*.

Proces doradztwa zawodowego musi być prowadzony w sposób świadomy i ciągły. Należy w nim zdiagnozować nie tylko predyspozycje i preferencje zawodowe osób korzystających z doradztwa, ale również uwzględnić potencjały/ograniczenia, które może relatywnie szybko i w trwały sposób rozwinąć/zniwelować, a przez to poszerzyć wachlarz potencjalnych ścieżek rozwoju zawodowego.

W okresie realizacji Projektu niezbędny sprzęt (hardware), oprogramowanie (software) oraz osoby potrzebne do ich obsługi i prowadzenia treningów są zapewnione. Po zakończeniu projektu warunkiem ze strony użytkowników Modelu, a dokładnie osób przeprowadzających treningi z zastosowaniem metody EEG biofeedback jest przejście odpowiedniego szkolenia. Takie działania wpisują się w art. 99b *ustawy o promocji...*, zgodnie z którym pracownicy publicznych służb zatrudnienia, są obowiązani doskonalić kwalifikacje zawodowe. W zależności od stopnia zaawansowania, szkolenie trwa ok. 6 dni, a jego koszt oscyluje w przedziale od 2 do 2,5 tys. zł. Aparatura niezbędna do prowadzenia treningów biofeedback (zawierająca nie tylko EEG, ale również inne moduły) nie stanowi dużego kosztu – ok. 50 tys. zł. Łączna kwota stanowi równowartość ok. 3 dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, którą to formę aktywizacji w ramach swoich działań wykorzystują np. powiatowe urzędy pracy.

Zatem, aby innowacja działała właściwie jest potrzebna **motywacja** odbiorców produktu finalnego do zmiany (efekt każdego przedsięwzięcia jest warunkowany nastawieniem do niego osób podejmujących to działanie), a także **podniesieniem kwalifikacji** pracowników publicznych służb zatrudnienia, co może tylko pozytywnie wpłynąć na ich funkcjonowanie.

Czas wdrożenia innowacji po zakończeniu projektu wdrożenie innowacji w instytucjach rynku pracy wymaga zapoznania się z *Modelem aktywizacji osób 50+*, przeszkoleniu lub zatrudnieniu kadr potrafiących wykorzystać EEG biofeedback w procesie doradztwa zawodowego. Równocześnie można prowadzić działania związane z zakupem niezbędnego sprzętu i ewentualnie przygotowaniem pomieszczenia. Realistyczny czas wdrożenia modelu w danym PUP jest stosunkowo krótki i wynosi od 1 do 2 miesięcy. Przy uwzględnieniu procedur związanych z zamówieniami publicznymi (np. na zakup sprzętu) czas ten będzie nieco dłuższy i może wynieść ok. 3 miesięcy. Osobną kwestią, którą także należy uwzględnić w procesie wdrażania jest ewentualne pozyskanie środków ze źródeł zewnętrznych (np. w ramach programów specjalnych czy projektów finansowanych z EFS), które na tym etapie mogą wydłużyć sam proces o kilka kolejnych miesięcy.

¹⁴ Raport z badań jakościowych (IDI) przeprowadzonych z przedstawicielami instytucji rynku pracy oraz organizacji pracodawców w ramach projektu *Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+*, s. 58.

3.5. Jakie efekty może przynieść zastosowanie innowacji?

W odniesieniu do zmian jakie mogą być efektem działań innowacyjnych (wynikających z doświadczeń programów ADAPT i EMPLOYMENT¹⁵) zastosowanie innowacji może spowodować **rozwój nowych, metod aktywizacji zawodowej osób 50+** poprzez zastosowanie zarówno nowych narzędzi (oprogramowanie i sprzęt stosowany w treningach EEG biofeedback), jak i nowego podejścia (*Model doradztwa zawodowego dla osób 50+*). Dzięki temu aktywizacja osób 50+ będzie nie tylko bardziej skuteczna, ale też trwalsza, ponieważ będzie opierać się na samodzielnie wypracowanych umiejętnościach, a nie przekazanej wiedzy teoretycznej.

W pewnym sensie efektem zastosowania rozwiązań wypracowanych w ramach Projektu będzie też **udoskonalenie już istniejących form aktywizacji zawodowej osób 50+** prowadzonych przez publiczne służby zatrudnienia, a zatem Model stanowi **innowację procesową**.

Następnym znaczącym efektem, jaki może przynieść zastosowanie innowacji jest **zidentyfikowanie** poprzez działania podejmowane w Projekcie **nowych i obiecujących podejść do problematyki aktywizacji zawodowej osób 50+** poprzez otwarcie nowych dróg do zdobycia przez nie zatrudnienia. Model ma zatem **cechy innowacji ukierunkowanej na cel**.

Wsparcie, jakie stanowi dla osób 50+ Model umożliwia zniwelowanie nie tylko ograniczeń indywidualnych, ale też przełamanie negatywnych stereotypów dotyczących tej kategorii wiekowej.

W wyniku zastosowania Modelu może poprawić się efektywność do tej pory podejmowanych działań wpisujących się w aktywizację zawodową osób 50+, takich jak szkolenia, kursy, a nawet częstsze korzystanie z dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej, która – jak dotąd – jest mało popularna wśród osób bezrobotnych 50+.

W wymiarze społecznym zastosowanie Modelu spowodować może nie tylko zwiększenie udziału osób aktywnych zawodowo w ogóle ludności, zmniejszenie wydatków socjalnych oraz zwiększenie wpływów z podatków, ale też podniesienie jakości i poziomu życia, wzrost świadomości znaczenia wyborów edukacyjno-zawodowych oraz zmniejszenie zjawiska marginalizacji społecznej.

Wyniki badań przeprowadzonych w ramach projektu: „Biofeedback szansą na aktywizację osób 50+” wskazują, że wiele bardzo istotnych dla pracodawców umiejętności oczekiwanych od pracowników ma charakter intelektualny, umysłowy czy psychiczny. Przyczyną takiego stanu rzeczy może być oczywiście fakt, iż pracodawcy wychodzą z założenia, że kwalifikacje zawodowe są przesłanką entymematyczną (pomijaną ze względu na swoją oczywistość) w procesie rekrutacji. Badania ilościowe przeprowadzone w ramach Projektu wśród pracodawców (N=1000) z województwa zachodniopomorskiego wskazują, że aktywizacja zawodowa osób z kategorii wiekowej 50+ wymaga wsparcia z zastosowaniem metody EEG biofeedback ponieważ pracodawcy oceniając (skala od 1 do 5, gdzie 5 to ocena najwyższa) wagę poszczególnych kompetencji najwyższe noty przyznali: koncentracji uwagi w odpowiednim momencie (4,37), szybkości uczenia się (4,2), ogólnej kondycji umysłowej (4,17), długotrwałemu utrzymaniu koncentracji uwagi (4,14), łatwości trwałego zapamiętywania (4,11), odporności na stres (4,04).

Wszystkie te kompetencje mogą być trenowane (rozwijanie i wzmacnianie) dzięki zastosowaniu metody EEG biofeedback. Co więcej, rozwinięcie możliwości związanych np. z szybszym przyswajaniem wiedzy, czy odpornością na stres stanowią we współczesnej gospodarce **uniwersalne kompetencje przydane na każdym stanowisku pracy i w każdej branży**.

Wartością dodaną przedsięwzięcia będzie możliwość podniesienia efektywności ekonomicznej funkcjonowania Instytucji Rynku Pracy – szybsza aktywizacja dzięki kompleksowej pomocy i łatwiejszemu zdobywaniu nowych kwalifikacji oraz zmniejszeniu poziomu stresu i lęku związanych z nową sytuacją zawodową wśród beneficjentów wsparcia (osób bezrobotnych 50+). Ponadto zakładamy możliwość podniesienia efektywności zatrudnieniowej form aktywizacji, takich jak szkolenia, przygotowanie zawodowe dorosłych, przyuczenie do pracy dorosłych, staż, studia podyplomowe poprzez łatwiejsze zdobywanie wiedzy i lepsze utrwalenie wiedzy. Kolejną wartością dodaną będzie poprawa sytuacji na rynku pracy przedstawicieli wszystkich zbiorowości będących w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy (zmniejszenie zagrożenia bezrobociem) dzięki wypracowaniu postaw i zdobyciu umiejętności umożliwiających lepszą adaptację do sposobu funkcjonowania współczesnego rynku pracy, takich jak: proaktywność, samokształcenie, szeroko rozumiana przedsiębiorczość i otwartość na zmiany. Należy bowiem podkreślić, że po skutecznym wdrożeniu modelu może on zostać zaadaptowany także wśród pozostałych kategorii bezrobotnych. Wartością poboczną – ale istotną przy uwzględnieniu charakteru pracy doradcy zawodowego – jest możliwość prowadzenia treningów EEG biofeedback również dla kadry zatrudnionej w instytucjach rynku pracy. Dzięki takim treningom zmniejsza się ryzyko wypalenia zawodowego, a także negatywnego wpływu stresu na efektywność pracy.

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Produkt finalny będzie testowany w dwóch powiatowych urzędach pracy na terenie województwa zachodniopomorskiego.

4.1. Dobór użytkowników i grup odbiorców do testowania

Zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie projektu, testowanie produktu finalnego rozpocznie się w drugim kwartale 2013 roku i potrwa do 30.09.2014 roku. Sposób doboru uczestników do testowania zakłada postulat maksymalnie rzetelnej

¹⁵ Por. *Poradnik dla projektodawców...*, s. 5

oceny produktu. Zgodnie ze wskazaniem zawartym w *Poradniku dla projektodawców...*¹⁶, testowanie przeprowadzane będzie na niewielkiej grupie odbiorców – 20 osób bezrobotnych (12 kobiet i 8 mężczyzn). Z grupy docelowej użytkowników w procesie testowania uczestniczyć będzie 10 osób pracujących jako doradcy zawodowi, w tym osoby zatrudnione w instytucjach rynku pracy. Ponadto, w proces testowania zaangażowani będą eksperci (projektowi i zewnętrznym z zakresu: aktywizacji zawodowej osób starszych, metody EEG Biofeedback, technologii informacyjno-komunikacyjnych, doradztwa zawodowego oraz pośrednictwa pracy dla osób po 50 roku życia). Konkretyzując, testowanie obejmie następujące działania i produkty:

Testowanie modelu doradztwa zawodowego dla osób 50+ (dalej: MDZ50+), którego element stanowi diagnostyka predyspozycji zawodowych oraz pośrednictwo pracy:

- ☒ Zapoznanie doradców zawodowych z MDZ50+;
- ☒ Rekrutacja osób bezrobotnych, wobec których zostanie zastosowany model. Poza cechami demograficznymi i społecznymi istotnym kryterium rekrutacji będzie zdiagnozowany poziom motywacji do zmiany swojej sytuacji zawodowej;
- ☒ Diagnoza zainteresowań zawodowych osób zrekrutowanych do uczestnictwa w testowaniu produktu finalnego;
- ☒ Diagnoza predyspozycji zawodowych osób zrekrutowanych do uczestnictwa w testowaniu produktu finalnego;
- ☒ Przedstawienie odbiorcom możliwości skorzystania z treningów wykorzystujących metodę EEG biofeedback w obszarach: motywacja, koncentracja, aktywna nauka, anty-lękowy (radzenie sobie ze stresem).
- ☒ Dobranie w oparciu o indywidualne wyniki w/w etapów diagnozy dwóch programów treningowych metodą EEG biofeedback.
- ☒ Diagnoza umiejętności w zakresie posługiwania się ICT;
- ☒ Ankiety ewaluacyjne przed i po zakończeniu tego etapu procesu doradztwa zawodowego.

Czas w przeliczeniu na 1 odbiorcę: 20 godzin.

5 programów treningowych dla osób 50+ przy wykorzystaniu metody EEG (elektroencefalogram) biofeedback:

- ☒ Przeprowadzenie 15 sesji treningowych w każdym z dwóch zdiagnozowanych obszarów metodą EEG biofeedback. Jedna sesja będzie trwać 45 minut;
- ☒ Ankiety ewaluacyjne przed i po treningu.

Czas w przeliczeniu na 1 odbiorcę: 22,5 godzin (2 moduły*15 sesji*45 minut)

platforma internetowa składająca się z dwóch modułów: Front End (portal) i Back End (platforma e-learningowa);

- ☒ opracowanie bazy potencjalnych pracodawców,
- ☒ opracowanie bazy osób bezrobotnych 50+ we współpracy z instytucjami rynku pracy,
- ☒ testowanie funkcjonalności dotyczących pośrednictwa pracy przy wsparciu doradcy zawodowego;
- ☒ testowanie opcji wirtualnych targów pracy;
- ☒ sporządzenie we współpracy z doradcą zawodowym portfolio;
- ☒ zebranie i przeglądanie ofert pracy;
- ☒ możliwość kierowania uwag i rekomendacji dla autorów platformy na każdym etapie jej funkcjonowania poprzez kontakt z administratorami serwisu za pośrednictwem formularza kontaktowego.

Czas w przeliczeniu na 1 odbiorcę: 10 godzin.

1 program szkoleniowy dotyczący technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) dla osób 50+ w 2 wersjach: do szkoleń e-learningowych i tradycyjnych (szkolenia w trybie *blended learning*):

- ☒ Przeprowadzenie szkoleń dotyczących ICT, w zależności od poziomu zaawansowania:
 - Szkolenie w trybie *blended learning* – czas trwania jednej jednostki szkoleniowej: 45 minut;
 - Szkolenie za pośrednictwem e-learning – szacowany czas poświęcany na 1 jednostkę szkoleniową: 15 minut.
- ☒ Ankiety ewaluacyjne przed i po szkoleniu.

4.2. Opis przebiegu testowania

Do procesu testowania zostaną zrekrutowani doradcy zawodowi, w tym przedstawiciele instytucji rynku pracy (10 osób), z którymi przeprowadzone zostaną warsztaty szkoleniowe dotyczące Modelu i jego elementów ze szczególnym uwzględnieniem MDZ 50+ i treningów z zastosowaniem metody EEG biofeedback.

Gdy doradcy zawodowi zapoznają się z produktem finalnym, rozpocznie się rekrutacja osób bezrobotnych 50+, których proces aktywizacji będzie prowadzony w oparciu o innowacyjny model aktywizacji osób 50+. W celu zrekrutowania Odbiorców produktu finalnego podjęte zostaną działania mające na celu rozpowszechnienie wiedzy o Projekcie wśród przedstawicieli grupy docelowej odbiorców poprzez: ogłoszenia w urzędach pracy, klubach pracy, a także poprzez

¹⁶ *Poradnik dla projektodawców...*, s. 8-9.

organizacje pozarządowe wspierające osoby bezrobotne 50+. W pierwszej kolejności rekrutowane będą osoby długotrwale bezrobotne.

Przeprowadzenie pierwszego etapu doradztwa zawodowego z zastosowaniem innowacyjnego modelu aktywizacji osób 50+ będzie wymagało wyselekcjonowania osób zmotywowanych do zmiany swojej sytuacji społeczno-zawodowej (w oparciu o Kwestionariusz Oceny Motywacji do Poszukiwania Pracy).

Następnie przeprowadzona zostanie diagnoza ich zainteresowań zawodowych (preferencji), a także predyspozycji zawodowych (etap II).

Na podstawie wyników diagnozy i konsultacji z odbiorcami testującymi produkt finalny, dobrane zostaną odpowiednie treningi diagnostyczno-terapeutyczne wykorzystujące metodę EEG biofeedback. Każda z osób bezrobotnych 50+ będzie realizowała 2 indywidualnie dobrane programy treningowe mające na celu wzmocnienie potencjałów lub zniwelowanie barier utrudniających aktywizację zawodową (etap III).

Kolejnym etapem (IV) testowania będzie przeprowadzenie wśród Odbiorców produktu finalnego szkoleń dotyczących technologii informacyjno-komunikacyjnych w trybie e-learning lub *blended learning* poprzez platformę internetową. Kompetencje Odbiorców w zakresie posługiwania się technologiami informacyjno-komunikacyjnymi zdiagnozowane zostaną w oparciu o Kwestionariusz Korzystania z Technologii Informacyjno-Komunikacyjnych (znajdujący się w *Modelu doradztwa zawodowego*). W zależności o zdiagnozowanego poziomu kompetencji Odbiorcom Projektu zaproponowany zostanie odpowiedni program szkoleń umożliwiający zdobycie lub podniesienie umiejętności korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Piątym etapem testowania będzie realizacja usług z zakresu pośrednictwa pracy za pośrednictwem platformy internetowej, której jedną z funkcjonalności są Wirtualne Targi Pracy. Przy współpracy z doradcami zawodowymi osoby bezrobotne 50+ uczestniczące w testowaniu Modelu przygotują również swoje portfolio zawodowe, a także nauczą się wyszukiwać, przeglądać i odpowiadać na oferty pracy.

Testowanie będzie się odbywało zgodnie z procedurami stosowanymi w badaniach użyteczności, a zatem zgodnie z metodologią badań społecznych – zwłaszcza w wymiarze procedur oraz tworzenia warunków eksperymentalnych. Celem takiego podejścia jest możliwe ograniczenie wpływu badacza na ocenę dostarczonych materiałów.

Testowanie produktu będzie poprzedzone instruktażem użytkownika.

Wszelkie oceny, wrażenia i uwagi testujących będą utrwalane w kilku postaciach: bądź w postaci danych uzyskanych w wyniku formularzy ewaluacyjnych, bądź nagrań i dokonanych na ich podstawie transkrypcji.

Dodatkowo przewiduje się możliwość udzielania uwag i rekomendacji dotyczących funkcjonowania Modelu i/lub jego elementów za pośrednictwem platformy internetowej. Możliwy będzie kontakt zarówno z administratorami serwisu, jak i Liderem i Partnerami Projektu za pośrednictwem formularza kontaktowego i poczty e-mail.

Ocena rozwiązań będzie – w zależności od obszaru badawczego – wiązała się z przedstawieniem jej na gradacyjnej skali, bądź w ujęciu jakościowym (0-1), które stawia raczej na rozstrzygnięcie, czy rozwiązanie jest dobre czy nie i związane jest z pozyskaniem uzasadnienia takiej postawy.

4.3. kontrola i monitoring przebiegu procesu testowania (sposób sprawdzenia, czy innowacja działa)

Za najbardziej wiarygodny sposób sprawdzenia, czy innowacja przynosi oczekiwany skutek uznać należy efektywność zatrudnieniową podejmowanych działań na rzecz aktywizacji osób 50+. Należy w tym przypadku uwzględnić jednak oceny nie tylko Odbiorców produktu finalnego Projektu, ale także jego Użytkowników.

Wyniki zbierane będą w trzech różnych momentach: przed rozpoczęciem testów, w czasie ich trwania i po zakończeniu. Ostateczną miarą efektów będą wyniki porównywane w oparciu o każdy moment testowy. W celu zachowania pełnego obiektywizmu, wyniki zostaną przeanalizowane zarówno przez niezależnego ewaluatora zewnętrznego jak i zespół Projektu. W ten sposób zapewniona zostanie niezależność zbierania danych i ich analiz.

Uczestnicy projektu będą zobowiązani do udziału w badaniach ewaluacyjnych, których celem będzie pomiar rezultatów projektu. **Zostaną o tym poinformowani przed przystąpieniem do uczestnictwa w testowaniu produktu finalnego.**

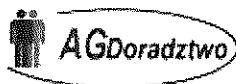
Ewaluacja zewnętrzna – będzie dotyczyła oceny wyników testowania innowacji, jak i narzędzi wchodzących w skład produktu finalnego (przed i po testowaniu produktu i w trakcie upowszechniania).

Rzetelność i obiektywizm procesu testowania gwarantuje w tym przypadku:

- ☐ wprowadzenie czynnika losowego,
- ☐ różnicowanie ekspertów odnoszących się do wyników testowania (utrwalonych w postaci elektronicznych baz danych, nagrań wywiadów i transkrypcji),
- ☐ triangulacja, rozumiana jako zwielokrotnienie reprezentowanych przez ekspertów podejść, doświadczeń i spostrzeżeń,
- ☐ wprowadzenie eksperta spoza zespołu projektowego,
- ☐ przestrzeganie elementarnych zasad procesu badawczego zgodnego z metodologią nauk społecznych,
- ☐ połączenie permanentnego monitoringu z testowaniem i ewaluacjami o charakterze incydentalnym, planowym.

W celu ewaluacji produktu finalnego zastosowane zostaną następujące techniki badań społecznych:

- ☐ ankiety ewaluacyjne z beneficjentami,
- ☐ indywidualne wywiady pogłębione z Odbiorcami produktu finalnego,
- ☐ zogniskowane wywiady grupowe z Użytkownikami produktu finalnego, w szczególności z doradcami zawodowymi prowadzącymi proces doradztwa w oparciu o *Model doradztwa zawodowego osób 50+*.



Cały proces testowania będzie zarządzany przez kierownika projektu, bądź osoby przez niego gruntownie przeszkolone. Produktem całego procesu ewaluacji będzie raport ewaluacyjny. Wyniki prezentowane w raporcie z badań ewaluacyjnych będą mieć atrakcyjną graficznie i czytelną formę, a wszelkie wykresy, schematy, tabele itp. będą szczegółowo opisane i opatrzone tytułem. Tekst raportu będzie poddany korekcie językowej. Zarówno aneks/y, jak i raport będą miały podobną strukturę, która umożliwi czytelnikowi szybką orientację i dotarcie do szczegółowych wyników badań.

Wnioski i rekomendacje odpowiednich działań mających na celu podniesienie efektywności produktu finalnego zostaną przedstawione w formie tabeli uwzględniającej m.in. rozdział w raporcie, treść rekomendacji oraz zalecane działania.

Na podstawie wniosków i rekomendacji z procesu testowania oraz raportów ewaluacyjnych wprowadzone zostaną konieczne modyfikacje, których rezultatem będzie finalna wersja produktu. Wszelkie zmiany będą konsultowane i dyskutowane w gronie ekspertów projektu.

4.4. Materiały dla uczestników procesu testowania

Materiały dla uczestników procesu testowania obejmą wszelkie wypracowane w Projekcie treści, dedykowane konkretnym grupom Użytkowników Modelu reprezentowanych przez testujących. Dotyczyć to będzie zwłaszcza Modelu aktywizacji zawodowej osób 50+ oraz efektywności stosowania metody EEG biofeedback w procesie aktywizacji zawodowej tej kategorii wiekowej.

Odbiorcy Modelu i jego elementów dzięki założonym profilom na platformie internetowej będą mieć dostęp do kursu dot. posługiwania się ICT. Będą mogli za pośrednictwem formularza kontaktowego przysyłać uwagi, a także oceniać przydatność zamieszczonych w kursie lekcji.

V. Sposób sprawdzenia czy innowacja działa

W celu sprawdzenia czy innowacja działa zostanie przeprowadzona ewaluacja zewnętrzna. Podejmowane działania służyć będą odpowiedzi na zasadnicze pytanie: *Czy efekty zastosowania innowacji mogą zostać uznane za wystarczające uzasadnienie dla jej zastosowania na szerszą skalę?* W celu uzyskania potwierdzenia, iż produkt finalny może być stosowany w szerszej skali zostaną określone: sposób oceny wyników testowania, zakres ewaluacji, sposób wyłonienia ewaluatora, zadania ewaluatora,

Ostateczną miarą efektów będą wyniki porównywane w oparciu o każdy moment testowy.

5.1. Sposób oceny wyników testowania

Ocena wyników testowania i wprowadzanego produktu finalnego odbędzie się przy pomocy ewaluacji zewnętrznej. Podczas ewaluacji zastosowane zostaną kryteria: **trafności** (cele a potrzeby), co pozwoli ocenić stopień zgodności celów z potrzebami użytkowników i odbiorców oraz adekwatność tych celów do przyjętych we wniosku założeń; **efektywności** (nakłady a efekty), co pozwoli ocenić relację uzyskanych efektów do poniesionych nakładów (finansowych, czasowych, ludzkich); **skuteczności** (plan a wykonanie), co pozwoli ocenić stopień osiągnięcia założonych celów; **użyteczności** (efekty a potrzeby), co pozwoli ocenić, w jakim stopniu wypracowany produkt finalny jest zgodny z potrzebami użytkowników i odbiorców; **trwałości** (oddziaływanie Modelu po zakończeniu Projektu), co pozwoli ocenić stopień trwałości wypracowanych w projekcie rozwiązań.

Ewaluacja zewnętrzna rozpocznie się przed rozpoczęciem właściwego testu i będzie kontynuowana pod koniec okresu testowania i po jego zakończeniu, przed walidacją produktu finalnego.

Etapy ewaluacji:

- planowanie (opracowanie metodologii ewaluacji z udziałem użytkowników i odbiorców),
- gromadzenie danych z udziałem interesariuszy; uczestnicy projektu będą zobowiązani do udziału w badaniach ewaluacyjnych,
- analiza ilościowa i jakościowa,
- ocena, wnioski, rekomendacje, propozycje działań naprawczych oraz przekazanie wyników ewaluacji RST Województwa Zachodniopomorskiego, WUP Szczecin, partnerom projektu, interesariuszom projektu.

5.3. Ewaluacja zewnętrzna i wewnętrzna produktu finalnego

Celem ewaluacji zewnętrznej produktu będzie przede wszystkim udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy wypracowany produkt finalny jest lepszy, skuteczniejszy i bardziej efektywny kosztowo od stosowanych dotychczas podejść w kwestii rozwiązania problemu. Uzupełnieniem ewaluacji zewnętrznej będzie realizowana w trakcie całego Projektu ewaluacja wewnętrzna. Prace przygotowawcze do ewaluacji wewnętrznej zostały przeprowadzone już w trakcie I etapu realizacji projektu, szczególnie w okresie pracy nad *Strategią wdrażania projektu*.

Ewaluację wewnętrzną przeprowadzi zespół projektowy. W ewaluację wewnętrzną zaangażowani będą odbiorcy i użytkownicy, dla których przygotowane zostaną dedykowane narzędzia badawcze (ankiety). Ewaluacja prowadzona będzie *on going* tak, aby zapewnić możliwość szybkiego wprowadzenia zmian w projekcie. Podstawowe pytania ewaluacji projektu: Czy osiągnięto cele projektu? W jakim stopniu osiągnięto cele projektu? W jaki sposób przebiega zarządzanie projektem? Jak jest realizowane partnerstwo? Jak realizowana jest zasada *empowerment*? Jak przebiega testowanie? Jakie bariery wpływają na realizację projektu? Jaka jest skuteczność działań upowszechniających i włączających? Jak przebiega współpraca ponadnarodowa?

Ewaluacja rozpocznie się zaraz po zatwierdzeniu *Strategii Wdrażania Projektu* poprzez zrealizowanie etapu planowania i wstępnego gromadzenia danych (kwestionariusze i wywiady pogłębione przed rozpoczęciem testu). Właściwe prace ewaluacyjne odbędą się w trakcie testowania i zaraz po jego zakończeniu. Za całość ewaluacji odpowiedzialny będzie

kierownik projektu wraz z zespołem ekspertów, zaś za gromadzenie i przetwarzanie danych – specjalista ds. administracyjnych i sprawozdawczości.

Wnioskodawca na etapie testowania powoła grupę 7 ekspertów, którzy będą brali udział zarówno w procesie monitoringu testowania (poprzez opiniowanie i zgłaszanie uwag), jak też na etapie upowszechniania i opracowywania ostatecznej wersji produktu finalnego. Poza tym oprócz Kierownika Projektu część odpowiedzialności za poszczególne etapy procesu testowania odpowiedzialne będzie spoczywała także na pozostałych członkach zespołu w osobach m.in. Specjalisty ds. rekrutacji i Asystenta Kierownika Projektu.

Sposób wylonienia ewaluatora zewnętrznego

Ewaluator zewnętrzny zostanie wybrany zgodnie z zasadą konkurencyjności. Kryteria wyboru: dysponowanie kadrą posiadającą wiedzę merytoryczną i doświadczenie w ewaluacji projektów i działań edukacyjnych (co najmniej 2 ewaluacje, w tym jedna w zakresie projektów innowacyjnych), doświadczenie w ewaluacji projektów dotyczących aktywizacji zawodowej osób z kategorii wiekowej 50+ (co najmniej 1 projekt). Dodatkowo oceniane będą: jakość proponowanej metodologii, koncepcja badawcza, sposób organizacji procesu badań, cena.

Zakres ewaluacji

Ewaluacja obejmie ocenę stanu po wprowadzeniu innowacji (po zrealizowaniu testu) w porównaniu do stanu sprzed rozpoczęcia testu. Podstawowe pytania badawcze: Czy i w jakim stopniu produkt odpowiada na realne potrzeby? Czy wypracowany produkt (proponowane podejście do problemu aktywizacji zawodowej osób 50+) jest bardziej efektywny niż rozwiązania stosowane dotychczas? Czy proponowane podejście jest efektywne ekonomicznie? Czy produkt jest skuteczny? Co wpływa na skuteczność produktu? Czy możliwe jest zwiększenie skuteczności produktu? Czy wypracowany produkt jest zgodny z aktualnymi potrzebami odbiorców i użytkowników? Czy i w jakim stopniu produkt ma szansę funkcjonować po zakończeniu finansowania projektu? (multiplikowalność produktu); Czy zaangażowano grupy docelowe (zastosowano zasadę *empowerment*)? Jaka jest dostępność wypracowanych narzędzi? Jaka jest jakość wypracowanych narzędzi?

Zadania ewaluatora:

- opracowanie metodologii ewaluacji z uwzględnieniem ww. kryteriów ewaluacji oraz przedstawienie jej do akceptacji Projektodawcy,
- opracowanie narzędzi badawczych, w tym ankiet, kwestionariuszy, scenariuszy wywiadów,
- stała współpraca z Zespołem realizującym projekt,
- przeprowadzenie badań ewaluacyjnych,
- analiza wyników badań ewaluacyjnych i zawarcie ich w raporcie końcowym,
- przekazanie w formie raportu oceny końcowej z ewaluacji. Raport zawierać będzie: opis przedmiotu ewaluacji, kryteria oceny, pytania ewaluacyjne, opis zastosowanych metod badawczych, opis próby badawczej, sposób prezentacji wyników, wnioski, rekomendacje, propozycje działań naprawczych.

5.4. Efekty zastosowania innowacji jakie uznane zostaną za wystarczające uzasadnienie do jej zastosowania w szerszej skali

Efektami, które będą wystarczającym uzasadnieniem dla zastosowania produktu finalnego w szerszej skali będą:

- pozytywna ocena *Modelu doradztwa zawodowego dla osób 50+*, którego element stanowi diagnostyka predyspozycyjna zawodowych oraz pośrednictwo pracy (efektywność zatrudnieniowa na poziomie 80%, wywiady, min. 60% pozytywnych ocen);
- pozytywna ocena efektywności 5 programów treningowych dla osób 50+ przy wykorzystaniu metody EEG biofeedback (badania ewaluacyjne, min. 60% pozytywnych ocen);
- pozytywna ocena platformy internetowej, a szczególnie jej funkcjonalności obejmującej Wirtualne Targi Pracy (badania ewaluacyjne, min 60% pozytywnych ocen);
- pozytywna ocena programu szkoleniowego dotyczącego korzystania z technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT) dla osób 50+ (badania ewaluacyjne, min. 60% pozytywnych ocen).

VI. Strategia upowszechniania

6.1. Cel działań upowszechniających

Celem działań upowszechniających jest jak najszersze poinformowanie o produkcie i projekcie wszystkich potencjalnie zainteresowanych. Projektodawca nie planuje zmian do działań upowszechniających w stosunku do wniosku o dofinansowanie. Jednak w toku prowadzenia prac I etapu realizacji projektu i w trakcie przygotowywania strategii wdrażania wystąpiła potrzeba doprecyzowania opisu działań upowszechniających.

6.2. Grupy, do których skierujemy działania upowszechniające wraz z analizą interesariuszy

Działania upowszechniające będą miały szeroki charakter i dotyczyć będą:

Odbiorców: Bezrobotnych 50+ zarejestrowanych w PUP – dobór i rekrutacja przez Zespół Projektowy (10 osób – testowanie; upowszechnianie i włączenie do głównego nurtu polityki – 20 osób, docelowo – wszyscy zarejestrowani w województwie zachodniopomorskim bezrobotni 50+).

Użytkowników: doradców zawodowych, przedstawicieli publicznych instytucji rynku pracy, starostów i członków zarządów powiatów województwa zachodniopomorskiego (m.in. za pośrednictwem Konwentu Starostów Powiatowych), dyrektorów powiatowych urzędów pracy województwa zachodniopomorskiego (m.in. za pośrednictwem Konwentu Dyrektorów PUP Województwa Zachodniopomorskiego), przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy (w tym

prywatnych agencji zatrudnienia). Dobór i rekrutacja przez Zespół Projektowy w wymiarze testowania 10 osób i 2 PUP, w wymiarze upowszechniania min. 355 osób: 5 PUP, 1 Konwent Starostów i 1 konwent dyrektorów PUP. Wymiar docelowy to ok. 120 doradców zawodowych, 20 PUP oraz 500 szt. publikacji, wysłanych do publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy.

6.3. Plan działań upowszechniających.

Upowszechnianie przewidziano na cały okres realizacji projektu. Poniżej opisano działania jakie zostały lub będą wykorzystane do upowszechniania produktu finalnego na terenie województwa zachodniopomorskiego (a docelowo w całej Polsce).

I etap realizacji projektu (diagnoza w oparciu o badania i analizy) w okresie sierpień 2012 r. – styczeń 2013 r., w tym konferencja upowszechniająca wyniki z dnia 23 stycznia 2013 r.

W I etapie, upowszechnianie odbywało się głównie poprzez stronę internetową, publikację upowszechniającą wyniki badań (500 szt.) oraz we wcześniejszej fazie poprzez dotarcie do uczestników badań, jakie przeprowadzono w tym etapie. Mowa tu o badaniach ankietowych z 1000 pracodawcami oraz 500 bezrobotnymi 50+ w połączeniu z badaniami jakościowymi z wszystkimi głównymi kategoriami interesariuszy Projektu z terenu województwa zachodniopomorskiego (ogółem 40 indywidualnych wywiadów jakościowych IDI oraz 6 wywiadów grupowych FGI). W tym czasie, z oczywistych powodów, przekazywano tylko wstępne informacje o Projekcie oraz możliwościach zastosowania metody EEG Biofeedback dla celów aktywizacji zawodowej.

Najbardziej celom upowszechniania służyła konferencja w Koszalinie z 23 stycznia 2013 r., na której oprócz wyników badań i analiz wystąpienie miał specjalista wykorzystujący metodę EEG Biofeedback w swojej pracy zawodowej, tj. terapeuty oraz trenera. Uczestnicy konferencji, wśród których znaleźli się przedstawiciele grup docelowych projektu, a także pracodawcy i studenci kierunków psychologicznych oraz pedagogicznych, mieli ponadto okazję zobaczyć praktyczne wykorzystanie metody w trakcie sesji pokazowej a także wypróbować ją na sobie w czasie przerwy. Potwierdzeniem sporego zainteresowania uczestników konferencji prezentowaną metodą jest ogromna ilość pytań kierowana do prowadzącego warsztat.

II etap realizacji projektu (testowanie i opracowanie produktu finalnego) w okresie od II kwartał 2013 do czerwiec 2015 r.

Celami szczegółowymi są na tym etapie: 1) Opracowanie i testowanie 1 modelu doradztwa zawodowego, dla osób 50+ w oparciu o doświadczenia brytyjskie; 2) Opracowanie i testowanie 5 programów treningowych w oparciu o doświadczenia brytyjskie oraz platformy szkoleniowej wraz z programem szkoleniowym. Cele zostaną osiągnięte poprzez następujące działania:

1. Opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego oraz Strategii Wdrażania Projektu

W działanie upowszechniające włączeni są eksperci w dziedzinie aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+. Ich udział bezpośredni polegał na nadawaniu kształtu i modyfikowaniu produktu finalnego Projektu (powołanie i spotkania gr. ekspertów – przedstawicieli instytucji rynku pracy, pracodawców) oraz na zaangażowaniu w testy wstępnej wersji produktu finalnego. Udział pośredni ekspertów polegał na konsultacji wszystkich etapów realizacji oraz ewaluacji wewnętrznej Projektu. Ekspertci na etapie opracowania wstępnej wersji produktu odnieśli się do wstępnej wersji produktu finalnego w zakresie: 1) modelu doradztwa zawodowego; 2) opracowanej platformy szkoleniowej składającej się z 2 modułów: Front End (portal) i Back End (platforma e-learningowa); 3) programu szkoleniowego dot. technologii informacyjno-komunikacyjnych dla osób 50+ w dwóch wersjach: do szkoleń e-learningowych i do szkoleń tradycyjnych (szkolenia w trybie blended learning); 4) oraz brali udział w tworzeniu strategii wdrażania projektu.

2. Testowanie produktu. Działania mające miejsce na tym etapie będą wiązać się z:

a) rekrutacją 5 PUP - 20 doradców zawodowych z 5 PUP oraz przeprowadzenie dla nich dwóch trzydniowych warsztatów szkoleniowych (w wymiarze 48h);

b) realizacją innowacyjnego modelu aktywizacji zawodowej osób 50+:

Etap 1: rekrutacja 20 bezrobotnych 50+ poprzez ogłoszenia w UP, klubach pracy, przez organizacje pozarządowe wspierające bezrobotnych – w pierwszej kolejności rekrutowani będą długotrwale bezrobotni.

Etap 2: diagnoza predyspozycji zawodowych (indywidualna praca z doradcą, 20h).

Etap 3: 2 indywidualnie dobrane treningi (diagnostyczno-terapeutyczne) metodą EEG biofeedback (m.in. motywacyjny, koncentracji, aktywnej nauki, antylekowy) - trening-15sesji po 1godz. lekcyjnej.

3. Ewaluacja zewnętrzna

Uczestnicy Projektu będą zobowiązani do udziału w badaniach ewaluacyjnych, których celem będzie pomiar rezultatów Projektu. Wyniki zbierane będą w 3 różnych momentach: przed rozpoczęciem testów, w czasie ich trwania oraz po zakończeniu. Ostateczną miarą efektów będą wyniki porównywane w oparciu o każdy moment testowy. W celu zachowania pełnego obiektywizmu, wyniki zostaną przeanalizowane zarówno przez Zespół Projektowy, jak i przez niezależnego ewaluatora zewnętrznego. Ewaluacja będzie dotyczyła innowacji, jak i narzędzi wchodzących w skład produktu finalnego a zewnętrznym tryb ewaluacji zapewni niezależność zbierania danych i ich analiz.

4. Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego

Na podstawie wniosków z testowania oraz rekomendacji z raportu ewaluacyjnego zostaną wprowadzone konieczne modyfikacje i opracowana zostanie finalna wersja produktu. Wszelkie zmiany i poprawy produktu będą konsultowane na spotkaniach ekspertów. Produkty: Publikacja dotycząca zastosowania metody EEG biofeedback w aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+: 1000 szt. oraz Podręcznik dla użytkowników platformy szkoleniowej: 500 szt.

III etap realizacji projektu (upowszechnianie produktu finalnego i włączanie do polityki głównej) w okresie czerwiec – grudzień 2015 r.

Dla celów upowszechniania na tym etapie będą realizowane dwie fazy. Celem **I FAZY** będzie wzbudzenie zainteresowania Projektem i upowszechnienie rezultatów częściowych wśród potencjalnych użytkowników poprzez uruchomienie, moderowanie i promocję portalu, będącego podstawowym źródłem informacji o postępie prac i powstałych produktach – media relations – budowa komunikatów prasowych, kontakty z mediami regionalnymi i specjalistycznymi. Celem **II FAZY** będzie realizacja STRATEGII UPOWSZECHNIANIA I WŁĄCZANIA PRODUKTU FINALNEGO DO POLITYKI:

- a) intensyfikacja działań z I fazy w odniesieniu do produktu finalnego;
- b) rekrutacja i szkolenia dla 100 osób bezrobotnych 50+ (diagnoza + treningi + szkolenia typu *blended learning* + pośrednictwo pracy);

- 21 seminariów w każdym powiecie dla przedstawicieli publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy (w tym doradców zawodowych i Konwentu Starostów Powiatowych województwa zachodniopomorskiego (4h, min. 15 osób x 21 = 315 osób);

- 6 artykułów w prasie branżowej;
- 1 spot internetowy promujący aktywizację zawodową bezrobotnych 50+;
- konferencja kończąca projekt w Koszalinie dla 100 osób;
- dystrybucja elementów produktu finalnego.

6.4. Wzrost sukcesu działań upowszechniających.

Potwierdzeniem sukcesu działań upowszechniających będą pozytywne opinie użytkowników (m.in. 80% ankiet), którzy uczestniczyli w testowaniu, podjęcie zatrudnienia przez 80% osób bezrobotnych 50+ (8 osób), upowszechnienie wypracowanego modelu aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+ wśród min. 355 osób oraz 7 podmiotów, wdrożenie modelu aktywizacji zawodowej osób 50+ z wykorzystaniem metody EEG biofeedback w 5 PUP oraz wyrażenie chęci zatrudnienia osób 50+ przez 40% pracodawców biorących udział w upowszechnianiu produktu.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu

7.1. Cel działań włączających

Celem działań włączających jest jak najszerze włączenie produktu finalnego do polityki rynku pracy poprzez wdrożenie produktu do praktyki publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, a w szczególności do działań realizowanych przez publiczne służby zatrudnienia. Projektodawca nie planuje zmian do działań włączających w stosunku do wniosku o dofinansowanie. Jednak w toku prowadzenia prac I etapu realizacji projektu i w trakcie przygotowywania strategii wdrażania wystąpiła potrzeba doprecyzowania i uszczegółowienia opisu działań włączających.

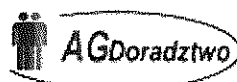
7.2. Grupy, do których skierowane zostaną działania

Poniżej przedstawiona została także tabela, w której zawarto kluczowe informacje o odbiorcach działań włączających wraz z uzasadnieniem.

Lp.	Odbiorcy działań	Liczba	Uzasadnienie wyboru
mainstreaming horyzontalny			
1	Osoby bezrobotne 50+ z terenu woj. zach.pom.	Ok. 35 tys. ¹⁷	Jest to kluczowa grupa odbiorców, do której adresowany jest produkt z uwagi na ich sytuację i problemy zdiagnozowane w projekcie, potwierdzone wynikami badań i analiz. W sposób pośredni i w głównej mierze poprzez działania komunikacyjne i promocyjne w przedmiotowe procesy włączeni zostaną także pracodawcy, przedstawiciele publicznych instytucji pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych, którzy bezpośrednio stykają się z bezrobotnymi 50+.
2	Doradcy zawodowi z terenu woj. zach.pom.	120	Są to bezpośredni użytkownicy produktu, którzy będą odgrywać kluczową rolę w procesie włączania produktu do praktyki. Przekonanie doradców zawodowych o korzyściach płynących z zastosowania Produktu stanie się jednym z filarów działań włączających. Liczymy także, że pozytywna ocena produktu finalnego dokonana przez tę grupę, doprowadzi do włączenia jej do działań lobbingsowych na rzecz produktu (np. poprzez kreowanie dobrych opinii o produkcie).
3	Przedstawiciele niepublicznych instytucji rynku pracy (w tym prywatnych agencji zatrudnienia).	100 ¹⁸	Obok doradców zawodowych przedstawiciele tej grupy będą odgrywać kluczową rolę w procesie włączania produktu do praktyki niepublicznych instytucji rynku pracy. Przekonanie przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy o korzyściach płynących z zastosowania Produktu stanie się jednym z filarów działań włączających. Podobnie, jak w przypadku

¹⁷ Na koniec IV kwartału 2012 r. na terenie województwa zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy było 40 110 osób pow. 45 roku życia.

¹⁸ Wg danych Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia na terenie regionu działa ok. 240 prywatnych agencji zatrudnienia. Należy jednak założyć, że część z nich zarejestrowana może być tylko formalnie i faktycznie nie działa.



			doradców zawodowych liczymy także, że pozytywna ocena produktu finalnego dokonana przez tę grupę, doprowadzi do włączenia jej do działań lobbingowych na rzecz produktu (np. poprzez kreowanie dobrych opinii o produkcie).
mainstreaming wertykalny			
1	Starostowie i członkowie zarządów powiatów województwa zachodniopomorskiego (m.in. za pośrednictwem Konwentu Starostów Powiatowych).	20	Starostowie i członkowie zarządów powiatów stanowią kluczową grupę odbiorców z uwagi na pełnione kompetencje i zadania powiatów w zakresie finansowania i zarządzania powiatowymi urzędami pracy (PUP jest jednostką organizacyjną powiatu). Z uwagi na pełnione kompetencje związane m.in. z polityką finansową i budżetową powiatów będą oni odgrywać kluczową rolę w procesie włączania produktu do praktyki. Pozytywna ocena produktu przez tę grupę powinna przyczynić się do jego wykorzystywania przez powiatowe urzędy pracy.
2	Dyrektorzy powiatowych urzędów pracy województwa zachodniopomorskiego (m.in. za pośrednictwem Konwentu Dyrektorów PUP).	20	Dyrektorzy powiatowych urzędów pracy województwa zachodniopomorskiego jako osoby zarządzające tymi instytucjami stanowią kolejną kluczową grupę odbiorców. Będą oni odgrywać ważną rolę w procesie włączania produktu do praktyki. Pozytywna ocena produktu przez tę grupę powinna przyczynić się do jego wykorzystywania przez powiatowe urzędy pracy.
3	Samorząd Województwa Zachodniopomorskiego oraz Urząd Marszałkowski Województwa Zachodniopomorskiego	1	Samorząd Województwa oraz Urząd Marszałkowski jako jednostka realizująca zadania samorządu szczebla regionalnego to kluczowe instytucje, które mają obecnie wpływ na realizację i wdrażanie regionalnych programów operacyjnych. W kolejnej perspektywie budżetowej (lata 2013-2020) instytucje te będą miały także kluczowy wpływ na finansowanie polityki publicznych, w tym polityki rynku pracy i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu za pomocą środków unijnych, które mogą stanowić jedno z ważniejszych źródeł finansowania metody EEG biofeedback w praktyce zarówno publicznych, jak i niepublicznych instytucji rynku pracy. Stąd też odgrywać będą kluczową rolę w procesie włączania produktu do praktyki.
4	Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	1	WUP jako jednostka realizująca zadania samorządu szczebla regionalnego w zakresie polityki rynku pracy oraz Instytucja Pośrednicząca ma obecnie wpływ na realizację i wdrażanie regionalnego komponentu Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Wiele wskazuje na to, że w kolejnej perspektywie budżetowej (lata 2013-2020) Program ten będzie kontynuowany, stąd też WUP będzie odgrywał kluczową rolę w procesie włączania produktu do praktyki, dzięki poszczególnym projektom, z których możliwe będzie finansowanie polityki rynku pracy.
5	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	1	Włączenie produktu finalnego do praktyki nie wymaga zmian legislacyjnych, ale mając na uwadze możliwość uzyskania stosownych opinii czy rekomendacji mających na celu późniejsze wykorzystanie produktu na szerszą skalę przez instytucje rynku pracy podjęte zostaną także działania o charakterze lobbingowym. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, które sprawuje nadzór nad publicznymi instytucjami rynku pracy stanowi kluczową instytucję, której rekomendacja pozwoli na wprowadzenie produktu do praktyki na znacznie szerszą niż tylko regionalna skalę. Na etapie upowszechniania i włączania produktu do praktyki podjęte zostaną działania mające na celu zaprezentowanie produktu i ewentualne rozmowy oraz spotkania bezpośrednie z przedstawicielami MPiPS w celu uzyskania stosownej opinii o produkcie.
6	Miejskie i Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej	114	Instytucje te z uwagi na zakres zadań realizowanych z mocy odpowiednich ustaw i rozporządzeń stanowią wsparcie dla działań podejmowanych na polu aktywizacji zawodowej przez publiczne instytucje rynku pracy. Szczególnie ważną rolę w tym zakresie pełnią np. Kluby Pracy, które ściśle współpracują między urzędami pracy a jednostkami szczebla gminnego. Kluczową płaszczyzną współpracy w odniesieniu do projektu i skutecznego włączania do praktyki produktu finalnego będzie informowanie i promowanie możliwości skorzystania z metody EEG biofeedback wśród beneficjentów ośrodków pomocy społecznej, którzy bardzo często są także beneficjentami urzędów pracy i mogliby skorzystać z tej formy aktywizacji.

7.3. Plan działań włączających

Działania włączające będą realizowane głównie w czasie III etapu realizacji projektu. Specyfika projektu nie wymaga konieczności wprowadzania zmian prawnych, które warunkowałyby wdrożenie innowacji, zatem niemal każdy element planowanych działań upowszechniających będzie miał również potencjał włączający produkt do polityki. Dzięki temu **mainstreaming wertykalny** nie jest konieczny, ale dotarcie do osób decyzyjnych (np. dyrektorów urzędów pracy, przedstawicieli władz lokalnych na poziomie powiatów czy osób decydujących o kształcie i realizacji programów specjalnych, a w dalszej perspektywie także mających wpływ na kształt przyszłych programów unijnych w perspektywie 2013-2020 na poziomie konkursów regionalnych) może wpłynąć na wzrost efektywności działań włączających i korzystne dla wprowadzenia do lokalnych polityk rynku pracy zmian lub modyfikacji innych regulacji formalnych (np. w zakresie programów specjalnych czy dodatkowych środków finansowych przeznaczonych na doradztwo zawodowe i aktywizację bezrobotnych 50+). Działania **mainstreamingowe** będą miały zatem głównie charakter **horyzontalny**. Jesteśmy bowiem nastawieni na włączenie produktu do codziennej praktyki publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy. Nie oznacza to, iż zaniechamy jakichkolwiek działań związanych z mainstreamingiem wertykalnym. Ograniczymy je jednak do władz lokalnych i wojewódzkich oraz publicznych instytucji rynku pracy w regionie. Kontakty z instytucjami regionalnymi jakie przewidujemy podczas upowszechniania (w szczególności WUP, Urząd Marszałkowski) będą wzmacniały działania włączające prowadzone na poziomie powiatów. Poniżej opisano działania jakie zostały lub będą wykorzystane do włączania produktu do polityki.

I etap realizacji projektu (badania i analizy) w okresie od sierpnia 2012 r. do stycznia 2013 r., w tym konferencja upowszechniająca wyniki z dnia 23 stycznia 2013 r.

Każde działanie upowszechniające, jakie zostało opisane w rozdziale VI (m.in. zrealizowane badania, konferencja prezentująca wyniki badań i cele projektu oraz publikacja z badań) wykorzystaliśmy do budowania potencjału włączającego na przyszłość. Brak na tym etapie produktu finalnego oczywiście nie dawał szans na włączenie, jednak zdobyte kontakty i wzbudzone zainteresowanie przyszłym produktem pozytywnie rokuje na przyszłość.

II etap realizacji projektu (testowanie i opracowanie produktu finalnego) w okresie od II kwartału 2013 r. do czerwca 2015 r.

W tym czasie udostępnimy już wstępną wersję produktu finalnego. Dokonywany wybór grupy docelowej do testu będzie również uwzględniał aspekt analizy możliwości skutecznego włączenia produktu po zakończeniu testu. Zakładamy, że wybrane do testu instytucje włączą produkt do praktyki.

Na tym etapie realizacji projektu, do strategii włączania wykorzystamy:

- szkolenia dla użytkowników i odbiorców – liczymy, że pozytywne opinie uczestników i odbiorców uczestniczących w testowaniu będą wpływały na decyzje przyszłych użytkowników i odbiorców produktu;
- działania promocyjne kierowane do poszczególnych kategorii użytkowników, odbiorców i interesariuszy projektu (m.in. spot filmowy, artykuły sponsorowane, materiały promocyjne i informacyjne w powiatowych urzędach pracy i publicznych instytucjach pomocy społecznej);
- spotkania i konferencje z udziałem przedstawicieli publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, a w szczególności dyrektorów powiatowych urzędów pracy (np. Konwent Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy);
- spotkania, szkolenia i konferencje z udziałem władz powiatowych (np. sesje rad powiatów, a w szczególności Konwent Starostów Województwa Zachodniopomorskiego);
- organizacja seminariów we wszystkich powiatach województwa zachodniopomorskiego;
- bezpośrednie kontakty z doradcami zawodowymi w powiatowych urzędach pracy;
- opracowanie publikacji dotyczącej zastosowania metody EEG BF w aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+ w liczbie 1000 szt. oraz podręcznika dla użytkowników platformy szkoleniowej w liczbie 500 szt.

III etap realizacji projektu (upowszechnianie i włączanie) w okresie od czerwca do grudnia 2015 r.

Działania w tym etapie są kluczowe dla powodzenia strategii włączania. Projektodawca dysponować już będzie zwalidowanym produktem finalnym, wdrożone zostaną rekomendacje z działań ewaluacyjnych. W tym okresie zostanie zogniskowanych najwięcej działań, będą one miały najszerzy charakter i dotrzemy do największej liczby osób. Oprócz wykorzystania opisanych w części VI strategii działań, dużą rolę odegrają działania prowadzone na mniejszą skalę, często bezkosztowe, ale nie mniej efektywne w procesie strategii włączania. Wśród ogółu działań podejmowanych na tym etapie należy wskazać w szczególności:

- szkolenia dla użytkowników i odbiorców;
- działania promocyjne kierowane do poszczególnych kategorii użytkowników, odbiorców i interesariuszy projektu (m.in. artykuły sponsorowane, materiały promocyjne i informacyjne w powiatowych urzędach pracy i publicznych instytucjach pomocy społecznej);
- spotkania i konferencje z udziałem przedstawicieli publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, a w szczególności dyrektorów powiatowych urzędów pracy (np. Konwent Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy);
- spotkania, szkolenia i konferencje z udziałem władz powiatowych (np. sesje rad powiatów, a w szczególności Konwent Starostów Województwa Zachodniopomorskiego); planujemy także spotkania indywidualne ze starostami i kierownictwem powiatowych urzędów pracy (minimum 10 spotkań), które będą organizowane zarówno z podmiotami, które wykażą zainteresowanie naszym produktem (np. poprzez udział w konferencji), jak i z podmiotami, które nie odpowiedziały na nasze zaproszenia,

bezpośrednie kontakty z doradcami zawodowymi w powiatowych urzędach pracy,
rozpowszechnianie publikacji dotyczącej zastosowania metody EEG BF w aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+ oraz podręcznika dla użytkowników platformy szkoleniowej,
konferencję kończącą projekt dla użytkowników i odbiorców (min. 100 osób).

Ponadto zakładamy prowadzenie działań lobbujących (rozmowy i spotkania) z przedstawicielami MPiPS na ten temat i uzyskanie stosownej opinii o produkcie. Działania lobbujące będą ukierunkowane na zaprezentowanie produktu przedstawicielom Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz uzyskanie pozytywnej opinii w zakresie jego upowszechniania i wykorzystywania w praktyce przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy. Włączenie produktu finalnego do praktyki nie wymaga zmian legislacyjnych, ale mając na uwadze możliwość uzyskania stosownych opinii czy rekomendacji z instytucji, która sprawuje nadzór na instytucjami rynku pracy Projektodawca jest przekonany o celowości działań lobbujących w kontekście skutecznego włączenia metody EEG biofeedback do praktyki.

Plan działań lobbujących będzie podzielony na następujące etapy:

- 1) Przedstawienie MPiPS produktu finalnego po zakończeniu testowania i tuż przed rozpoczęciem etapu upowszechniania (oficjalne pismo) – wrzesień/październik 2014
- 2) Bezpośrednia prezentacja produktu oraz rozmowy z przedstawicielami MPiPS – czerwiec/lipiec 2015
- 3) Uzyskanie pozytywnej opinii MPiPS o produkcie finalnym oraz ewentualnych rekomendacji do wdrażania (najpóźniej na początku etapu włączania produktu do praktyki) – lipiec/sierpień 2015.

7.4. Miara sukcesu działań włączających

Potwierdzeniem sukcesu działań włączających będzie wdrożenie produktu finalnego w co najmniej 5 PUP, 2 prywatnych agencjach zatrudnienia i wykorzystanie produktu finalnego przez doradców zawodowych. Potwierdzeniem tego stanu będą pisemne deklaracje.

VIII. Kamienie milowe II etapu realizacji projektu

1. Rekrutacja doradców zawodowych (w tym szkolenia) i bezrobotnych 50+ (etap testowania) – grudzień 2013 r.
2. Rozpoczęcie realizacji modelu aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+ – styczeń 2014 r.
3. Zakończenie procesu testowania – wrzesień 2014 r.
4. Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego – grudzień 2014 r.
5. Opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego – czerwiec 2015 r.
6. Upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu – od czerwca do grudnia 2015 r.

IX. Analiza ryzyka

9.1. Zidentyfikowane potencjalne zagrożenia z oszacowaniem prawdopodobieństwa ich wystąpienia, wpływu ryzyka na realizację projektu oraz określenie sposobu ograniczenia najważniejszych zagrożeń

W procesie zarządzania ryzykiem podczas realizacji projektu konieczne jest podejmowanie wielu działań. Po pierwsze monitorowanie, czyli ciągłe i okresowe śledzenie wybranych parametrów oraz badanie wpływu składowych ryzyka. Po drugie podejmowanie działań w celu minimalizacji ryzyka, czyli właściwe planowanie, projektowanie uwzględniające ryzyko, ciągłe testowanie.

Poniżej zdefiniowano najbardziej prawdopodobne zagrożenia, oszacowano prawdopodobieństwo ich wystąpienia oraz wpływ na realizację projektu.

P - prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia; (skala od 1 do 3, gdzie 1 oznacza niskie, a 3 – wysokie prawdopodobieństwo);

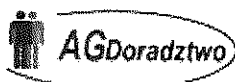
W - wpływ ryzyka na realizację projektu; (skala od 1 do 3, gdzie 1 oznacza bardzo mały, a 3 – bardzo duży wpływ na realizację projektu);

Z - zidentyfikowane najważniejsze zagrożenie/obliczenie na podstawie przemnożenia punktów przyznanych w kategorii „prawdopodobieństwa wystąpienia” oraz kategorii „wpływ na realizację projektu” ($P \times W = Z$).

Za minimalizację zagrożeń odpowiedzialny będzie Kierownik Projektu oraz Zespół Projektowy.

Analiza ryzyka, które może się pojawić na etapie testowania innowacji:

Zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń	P	W	Z	Sposób ograniczenia zagrożenia
Problemy w organizacji sprawnej współpracy z partnerami (w tym z partnerem ponadnarodowym)	1	2	2	- okresowe spotkania partnerów, - komunikacja drogą elektroniczną, - opracowanie harmonogramów działań, - wspólna akceptacja kluczowych etapów, - zrozumienie specyficznego języka technicznego, Osoba odpowiedzialna – Kierownik projektu, Asystent Kierownika Projektu.
Niskie zainteresowanie udziałem w testowaniu modelu doradztwa zawodowego dla osób 50+	2	2	4	- kampania informacyjna i promocja projektu poprzez ogłoszenia w urzędach pracy, klubach pracy, a także poprzez organizacje pozarządowe wspierające osoby bezrobotne 50+; - pokazanie korzyści płynących z zastosowania programów doradztwa i udziału w Projekcie, a w szczególności przedstawienie odbiorcom możliwości skorzystania z treningów wykorzystujących metodę EEG



				- bezpośrednie spotkania partnerów, - prowadzenie monitoringu i ewaluacji wewnętrznej, - sukcesywne uzupełnianie produktu finalnego adekwatnie do zdiagnozowanych braków, - ścisła współpraca z ekspertami Osoby odpowiedzialne – Kierownik projektu, Asystent Kierownika Projektu, Zespół Ekspertów (7 osób).
--	--	--	--	--

Analiza ryzyka, które może wystąpić na etapie upowszechniania innowacji i wprowadzania do polityki/praktyki:

Zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń	P	W	Z	Sposób ograniczenia zagrożenia
Niskie zainteresowanie bezrobotnych 50+ w zakresie korzystania z Modelu Doradztwa Zawodowego (i jego elementów składowych) oraz metody EEG biofeedback w procesie aktywizacji zawodowej	2	2	4	- współpraca z PUP i doradcami zawodowymi - kampania informacyjna i promocja projektu poprzez ogłoszenia w urzędach pracy, klubach pracy, a także poprzez organizacje pozarządowe wspierające osoby bezrobotne 50+ - możliwość nieodpłatnego wykorzystania metody w ramach prowadzonej przez publiczne służby zatrudnienia aktywizacji zawodowej 50+ - promocja i upowszechnianie produktu i metody EEG biofeedback poprzez m.in. wskazywanie ich efektywności na konkretnych przykładach osób 50+, które dzięki wsparciu uzyskały zatrudnienie - opracowanie bazy pracodawców na potrzeby wirtualnego pośrednictwa pracy, - opracowanie publikacji dotyczącej wykorzystania metody EEG biofeedback w zakresie aktywizacji zawodowej 50+ Osoba odpowiedzialna – Kierownik projektu, Specjalista ds. rekrutacji, Specjalista ds. upowszechniania produktu
Problemy we wdrożeniu Modelu Doradztwa Zawodowego (i jego elementów składowych) oraz metody EEG biofeedback w ramy prowadzonej polityki rynku pracy i wykorzystanie ich przez publiczne służby zatrudnienia w celu aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+; Problemy z finansowaniem ze środków publicznych (z uwzględnieniem okresu po zakończeniu Projektu)	2	3	6	- wykorzystanie instrumentu w postaci programów specjalnych; - promocja i upowszechnianie produktu i metody EEG biofeedback poprzez m.in. wskazywanie ich efektywności na konkretnych przykładach osób 50+, które dzięki wsparciu uzyskały zatrudnienie wśród kadry zarządzającej i doradców zawodowych zatrudnionych w powiatowych urzędach pracy; - działania informacyjne i promocyjne będą realizowane także poprzez współpracę z WUP, przedstawicielami publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, Powiatowymi Urzędami Pracy, Konwentem Starostów Województwa Zachodniopomorskiego, Konwentem Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy; - przygotowanie rekomendacji w zakresie włączenia Modelu i metody EEG biofeedback w proces doradztwa zawodowego oraz do Indywidualnych Planów Działania; - opracowanie publikacji dotyczącej wykorzystania metody EEG biofeedback w zakresie aktywizacji zawodowej 50+; - seminaria dla przedstawicieli publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, doradców zawodowych i organizacji pozarządowych; - konferencja upowszechniająca Projekt; - przygotowanie rekomendacji dla organów decyzyjnych i podmiotów opracowujących i realizujących zadania w ramach polityki społecznej i polityki rynku pracy (MPiPS, jednostki samorządu terytorialnego oraz samorządowe instytucje pomocy społecznej, WUP, powiatowe urzędy pracy) w zakresie wdrożenia Modelu oraz metody EEG biofeedback do działań z zakresu poradnictwa zawodowego i aktywizacji zawodowej bezrobotnych 50+; - wskazanie potencjalnych źródeł finansowania, np. środków z Funduszu Pracy i środków budżetowych JST, środków będących do dyspozycji JST w ramach procedur pożytku publicznego, konkursów grantowych oraz funduszy unijnych w nowej perspektywie 2014-2020; - wypracowanie rekomendacji dla zabezpieczenia i przeznaczenia środków finansowych w budżecie państwa na wsparcie dla wdrożenia Modelu Doradztwa Zawodowego (i jego elementów składowych) oraz metody EEG biofeedback; Osoba odpowiedzialna – Kierownik projektu, Specjalista ds. upowszechniania produktu



Niskie zainteresowanie wykorzystaniem Modelu Doradztwa Zawodowego (i jego elementów składowych) oraz metody EEG biofeedback przez doradców zawodowych w powiatowych urzędach pracy	2	2	4	- działania upowszechniające na temat korzyści wynikających z zastosowania metody wśród doradców zawodowych, przedstawicieli instytucji rynku pracy, publicznych służb zatrudnienia oraz JST; - współpraca z PUP i doradcami zawodowymi zaangażowanymi w proces testowania; - działania informacyjne i promocyjne będą realizowane także poprzez współpracę z WUP, przedstawicielami publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, Powiatowymi Urzędami Pracy, Konwentem Starostów Województwa Zachodniopomorskiego, Konwentem Dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy; - opracowanie publikacji dotyczącej wykorzystania metody EEG biofeedback w zakresie aktywizacji zawodowej 50+; - seminaria dla przedstawicieli publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, doradców zawodowych i organizacji pozarządowych; - konferencja upowszechniająca Projekt; Osoba odpowiedzialna – Kierownik projektu, Specjalista ds. upowszechniania produktu.
Problemy we wdrożeniu Modelu Doradztwa Zawodowego (i jego elementów składowych) oraz metody EEG biofeedback w działania niepublicznych instytucji rynku pracy	2	2	4	- promocja i upowszechnianie produktu i metody EEG biofeedback poprzez m.in. wskazywanie ich efektywności na konkretnych przykładach osób 50+, które dzięki wsparciu uzyskały zatrudnienie; - działania informacyjne i promocyjne będą realizowane także poprzez współpracę z przedstawicielami niepublicznych instytucji rynku pracy; - przygotowanie rekomendacji w zakresie włączenia Modelu i metody EEG biofeedback w ramy polityki rynku pracy, a w szczególności wskazanie potencjalnych źródeł finansowania, np. środków będących do dyspozycji JST w ramach procedur pożytku publicznego, konkursów grantowych oraz funduszy unijnych w nowej perspektywie 2014-2020; - opracowanie publikacji dotyczącej wykorzystania metody EEG biofeedback w zakresie aktywizacji zawodowej 50+; - seminaria dla przedstawicieli niepublicznych instytucji rynku pracy, doradców zawodowych i organizacji pozarządowych - konferencja upowszechniająca Projekt; Osoba odpowiedzialna – Kierownik projektu, Specjalista ds. upowszechniania produktu

Przeprowadzona analiza nie wskazuje poważnych zagrożeń dla powodzenia osiągnięcia celów Projektu. Projektodawca przygotowując Projekt większość zagrożeń zidentyfikował i przewidział działania zaradcze, a wszystkie pojawiające się dodatkowe ryzyka są na bieżąco wykrywane dzięki stałemu monitoringowi. Najważniejsze ryzyka są ograniczane dzięki podejmowaniu działań wskazanych powyżej, a jednocześnie dzięki zaangażowaniu do Projektu profesjonalnej kadry, która współpracując z ekspertami podejmuje skuteczne działania zmierzające do osiągnięcia wszystkich założonych w Projekcie celów. Bieżący nadzór, wyznaczanie zadań i określanie harmonogramu sprzyja uporządkowaniu prac i sprawnej realizacji Projektu.

16.05.2013

Projektodawca (data, podpis, pieczęć)

KANCLERZ

Zygmunt Walczak

KOSZALIŃSKA WYŻSZA SZKOŁA
NAUK HUMANISTYCZNYCH
ul. Batalionów Chłopskich 79
75-333 KOSZALIN
P 6692404750, REGON 320081611

22

