



STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Temat innowacyjny:

Współpraca podmiotów działających w obszarze zatrudnienia oraz integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym.

Nazwa projektodawcy:

Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie

Tytuł projektu:

„Indywidualny koszyk świadczeń 50+ - model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”

Numer umowy:

UDA-POKL.01.02.00-00-043/11-00

SPIS TREŚCI

I.	Uzasadnienie	3
II.	Cel wprowadzenia innowacji	12
III.	Opis innowacji – opis produktu finalnego	18
IV.	Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	30
V.	Sposób sprawdzenia czy innowacja działa	34
VI.	Strategia upowszechniania	36
VII.	Strategia włączania do głównego nurtu polityki	39
VIII.	Kamienie milowe drugiego etapu projektu	43
IX.	Analiza ryzyka	44
	Załączniki.....	47

I. UZASADNIENIE

Problem wydłużania aktywności zawodowej osób po 50 roku życia od kilku lat jest przedmiotem działań polityki państwa, jak również władz samorządowych, instytucji rynku pracy czy organizacji pozarządowych. Podejmowane różne działania aktywizujące finansowane ze środków budżetu państwa i Unii Europejskiej (takie jak, np. szkolenia, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy) w stosunku do osób 50+ mają niestety charakter „gaszenia pożarów”, są działaniami doraźnymi i dlatego nie przynoszą w pełni pożądanego efektu. W okresie programowania 2007-2013 dużym wsparciem były działania Europejskiego Funduszu Społecznego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w ramach którego organizowane były szkolenia, doradztwo zawodowe, warsztaty psychologiczne czy staże. W 2008r., zwanym przez niektórych „rokiem pięćdziesięciolatek” działania wspierające dla osób starszych traktowane były w sposób priorytetowy. W samym województwie lubelskim ze szkoleń finansowanych z PO KL skorzystało prawie 400 osób po 50 roku życia (dane Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego, rok 2009).

Przykładem inicjatywy wsparcia osób bezrobotnych 50+ jest „Program 50+” zainicjowany w 2004r. Wsparcie koncentrowało się głównie na świadczeniu bądź wspieraniu usług szkoleniowych różnego typu (m.in. szkolenia zawodowe, ogólne, połączone z programami przygotowania zawodowego czy przyznanymi środkami na podjęcie działalności gospodarczej) oraz refundacji pracodawcy kosztów zatrudnienia bezrobotnego 50+. Zakres działań był zatem bardzo wąski i odpowiadał tylko w części na konkretne potrzeby i problemy osób bezrobotnych. Kierowana pomoc w praktyce nie różniła się wiele od tej świadczonej przez urzędy pracy pozostałym grupom bezrobotnych. Przyznawanie pierwszeństwa w korzystaniu ze szkoleń osobom 50+ w rzeczywistości nie jest dużym uprzywilejowaniem, gdyż w podobnej sytuacji były i inne grupy bezrobotnych, zaliczanych do tych w szczególnej sytuacji na rynku pracy, jak; osoby młode do 25r.ż., długotrwale bezrobotne, niepełnosprawne czy kobiety powracające na rynek pracy po urodzeniu dziecka (w 2011r. 7 lat po rozpoczęciu programu odsetek osób 50+ biorących udział w szkoleniach wynosił 17,8% wszystkich korzystających z tej formy wsparcia - Programu Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+ w latach 2010 – 2011, MPIPS, 2012r. s.10). Program w niewielkim stopniu uwzględniał także specyficzne problemy natury psychologicznej ludzi starszych określane jako stereotypy (niska samoocena, postawa wycofania się, brak inicjatywy). Dopuszczał pomoc udzielana przez doradców

zawodowych i liderów Klubów Pracy, ale była ona czymś dodatkowym i ewentualnym. Nie obejmowała z założenia wszystkich uczestników programu. Analizując efekty „Programu 50+”, zwrócono uwagę na to, że pomimo słusznych założeń i celów, nie był on osadzony w szerszym kontekście, a jego działania koncentrowały się tylko na tych najprostszych być może tym samym najmniej efektywniejszych działaniach. Urzędy pracy pomimo wykazywania ogromnego nim zainteresowania, nie były przygotowane do pracy z osobami z tej kategorii wiekowej, nie miały sprofilowanych do nich usług, brakowało im też ofert pracy dla osób 50+, które można by było przedstawić osobom po szkleniach odbytych w ramach programu.

Przedstawiciele instytucji rynku pracy, niepublicznych instytucji integracji i pomocy społecznej oraz przedstawiciele pracodawców zgodnie podzielają pogląd o szczególnie trudnej sytuacji osób 50+ na rynku pracy. Nie nawiązano jednak współpracy między tymi jednostkami w celu niwelowania barier, a co za tym idzie nie wypracowano spójnych i skutecznych instrumentów wsparcia tych osób w powrocie na rynek pracy.

Dokonując wnikliwego przeglądu katalogu wsparcia dla osób po 50 roku życia oraz dostępnych raportów i dokumentów (np. Program 50+ „Program aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia”, program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”) daje się zauważyć, iż metodologia działań mająca na celu wydłużenie aktywności zawodowej zawiera duży stopień ogólności możliwy do zastosowania zarówno do osób starszych jak i młodych. Osobom starszym proponuje się szkolenia prowadzone w podobny sposób jak w przypadku osób młodych, gdzie wiadomo, iż przedstawiciele tej grupy osób wymagają specyficznego podejścia z uwagi na słabszą percepcję i motywację. Prowadzone doradztwo zawodowe i pośrednictwo pracy, odbywa się według ściśle określonych schematów. Daje się zauważyć, że nie opracowano jeszcze zindywidualizowanych, spójnych, kompleksowych i systemowych form wsparcia skierowanych do grupy osób po 50 roku życia, a codzienna praktyka realizowanego wsparcia zwłaszcza w powiatowych urzędach pracy tylko to potwierdza. Dotychczasowa pomoc nie daje pożądanych rezultatów, jest rozdrobniona i zamyka się w momencie zakończenia działań szkoleniowych, doradczych czy innych zastosowanych w ramach wsparcia osoby. Brakuje tu elementu poznania przyczyn niepowodzenia i opracowania odpowiedniego wsparcia dla tej grupy osób, w celu przywrócenia na rynek pracy, ale co najważniejsze brakuje współpracy międzysektorowej, wymiany doświadczeń zawodowych, dzielenia się dobrymi praktykami i rekomendacjami dającymi skuteczną pomoc „pięćdziesięciolatkom”. Aktualnie realizowane

programy przez publiczne służby zatrudnienia skupiały się na przygotowaniu indywidualnych projektów bądź programów specjalnych finansowanych ze środków Funduszu Pracy rozstrzygających problem tylko z punktu widzenia PUP, bez uwzględnienia wymiany doświadczeń pozostałych partnerów rynku pracy. Rozpatrywały problemy tej grupy osób w sposób fragmentaryczny, zwracając uwagę na realizowany Indywidualny Plan Działania i jedną bądź dwie ścieżki wsparcia określone w art. 49 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Dane statystyczne potwierdzają fakt, iż działania podejmowane na rzecz aktywizacji osób po 50 roku życia nie przynoszą zakładanych rezultatów. Obecnie Polska zajmuje dalekie miejsce pod względem aktywności zawodowej osób po 50 roku życia. Wskaźnik aktywności zawodowej w 2011 wynosi zaledwie 36,9% (dane Eurostat 2011). Dla porównania w Unii Europejskiej wskaźnik ten wynosi 47,4% (dane Eurostat 2011). Analizując statystyki bezrobocia osób po 50 roku życia dochodzimy do wniosku, iż sytuacja na rynku pracy reprezentantów tej grupy wiekowej wymaga szybkiej i skutecznej interwencji. W końcu 2011 r. w urzędach pracy zarejestrowanych było 441,4 tys. bezrobotnych powyżej 50 roku życia, tj. o 19,8 tys. osób więcej niż przed rokiem. Co 5 bezrobotny zaliczał się do ww. grupy. Liczba bezrobotnych ogółem wzrosła w 2011 r. o 1,4%, przy czym liczba bezrobotnych powyżej 50 roku życia wzrosła o 4,7% (raport *Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej*). Według prognozy demograficznej dla Polski w 2030 roku co trzeci Polak będzie miał więcej niż 50 lat (obecnie co 6-ty). Obserwując rynek pracy województwa lubelskiego na koniec września 2012 roku liczba bezrobotnych powyżej 50 roku życia wynosiła 21.769 osób (w tym 8.318 to kobiety, tj. 38,2%) i wzrosła do analogicznego okresu o 9,4%. W odniesieniu do ogólnej liczby bezrobotnych subpopulacja ta stanowiła 18,1%.

Jeśli nie zwiększymy zatrudnienia w tej grupie wiekowej pracująca mniejszość Polaków będzie utrzymywać niepracującą większość. To oznacza narastające, poważne problemy z finansowaniem świadczeń ubezpieczeniowych i socjalnych. Dezaktywizacja zawodowa osób 50+ w połączeniu z niskimi emeryturami i rentami stwarza ogromne zagrożenie marginalizacją i wykluczeniem społecznym tych osób, w wymiarze materialnym jak również w zakresie ich udziału w życiu społecznym i publicznym. Biorąc pod uwagę niekorzystne prognozy demograficzne, wypracowanie systemowych rozwiązań poprzez zaangażowanie różnorodnych podmiotów rynku pracy (instytucji rynku pracy, niepublicznych instytucji integracji i pomocy społecznej i pracodawców) w zakresie wydłużania aktywności zawodowej osób po 50 roku życia jest niezwykle ważne z punktu widzenia utrzymania

równowagi na rynku pracy, finansów państwa i poprawy sytuacji w/w osób. Sytuacja omawianej kategorii osób jest też o tyle trudniejsza niż pozostałych grup, że czują się one pozostawione same sobie z problemem trudności na rynku pracy, niechęci pracodawców do zatrudniania osób dojrzałych jak też mają świadomość głęboko funkcjonujących stereotypów w odniesieniu do ich sytuacji.

Na podstawie przedstawionych informacji należy stwierdzić, że **stosowane dotychczas instrumenty w stosunku do osób po 50 roku życia okazują się być niedoskonałe i niewystarczające.**

W tym kontekście wyraźnie widać istnienie i wagę problemu **głównego do rozwiązania, do którego przyczynić ma się projekt** – to niska efektywność współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, z instytucjami pomocy i integracji społecznej oraz z przedsiębiorcami w zakresie przywracania na rynek pracy osób 50+.

Diagnoza przeprowadzona w trakcie realizacji I etapu projektu

W celu dokładnego zbadania zagadnień rynku pracy stosowanych w ramach wsparcia osób 50+ , ich sytuacji na rynku pracy oraz działań podejmowanych w kierunku współpracy podmiotów rynku pracy, niepublicznych instytucji integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami, przeprowadzone i opracowane zostały: „Analiza sytuacji osób bezrobotnych 50+ na podstawie danych statystycznych”, „Analiza dobrych praktyk w krajach UE” oraz badania fokusowe : osób bezrobotnych 50+, pracodawców, przedstawicieli instytucji rynku pracy i instytucji i integracji społecznej. Celem analiz i badań fokusowych w trakcie pierwszego etapu realizacji projektu było:

- scharakteryzowanie sytuacji demograficznej osób starszych na rynku pracy w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem województwa lubelskiego oraz w krajach Unii Europejskiej,
- weryfikacja rozwiązań systemowych w zakresie wsparcia i aktywizacji zawodowej w Polsce oraz w krajach Unii Europejskiej,
- ocena i propozycje rozwiązań w zakresie projektów aktywizacji zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem oferty dla bezrobotnych 50+ w Polsce oraz w krajach Unii Europejskiej,
- wskazanie znaczenia pracodawców i instytucji wsparcia, w tym instytucji rynku pracy i integracji i pomocy społecznej w Polsce oraz w krajach Unii Europejskiej,
- zebranie opinii na temat możliwości wsparcia oraz reintegracji społeczno – zawodowej pozostających bez zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia we współpracy trzech sektorów.

Metodologia

W ramach diagnozy służącej uzyskaniu wyczerpujących odpowiedzi na główne cele analiz i badania zastosowano jakościowy model badawczy typowy dla teorii ugruntowanej. W sporządzeniu dwóch analiz i badania wykorzystano:

a. **metodę typu – *desk research***, prowadzoną w oparciu o dane zastane. W przygotowaniu pogłębionych analiz wykorzystano: dane statystyczne Głównego Urzędu Statystycznego oraz Europejskiego Urzędu Statystycznego Eurostat. Przedstawiono realizowane dotychczas założenia dokumentów polityki rządowej, w tym Programu 50+ „Program aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia”, program „Solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”, „Rządowy Program na Rzecz Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012-2013. oraz politykę wsparcia osób 50+ w zakresie aktywizacji zatrudnienia – rezultaty Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Zweryfikowano projekty i dobre praktyki w zakresie wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w Polsce, w tym projekty skierowane do osób starszych w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal oraz Programu operacyjnego Kapitał Ludzki. Zaprezentowano rozwiązania systemowe, projekty i dobre praktyki w zakresie wsparcia aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w wybranych krajach Unii Europejskiej i poza nią, tj. w Niemczech, Austrii, Szwajcarii, Wielkiej Brytanii i krajach skandynawskich. Ponadto przedstawiono przykłady dobrych praktyk z innych krajów, które zajmują się problemami pokolenia 50+ i dokonano ich oceny.

b. Badania fokusowe

Badania jakościowe zrealizowane metodą zogniskowanych wywiadów grupowych (FGI) Składały się z trzech modułów badań wśród przedstawicieli:

- pracowników instytucji rynku pracy i niepublicznych instytucji integracji i pomocy społecznej,
- pracodawców z terenu województwa lubelskiego,
- bezrobotnych powyżej 50 roku życia.

Badanie dotyczyło następujących zagadnień:

- uzyskania opinii dotyczących narzędzi stosowanych przez instytucje rynku pracy w relacji z grupą 50+,
- charakterystyki grupy 50+, z perspektywy instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej oraz pracodawców,

- oceny działań podejmowanych przez instytucje rynku pracy i integracji i pomocy społecznej,
- zebrania doświadczeń pracodawców związanych ze współpracą z instytucjami rynku pracy,
- wzajemnej współpracy trzech sektorów.

Niniejsze badania stały się podstawą do opracowania raportu końcowego, stanowiącego zbiór wniosków i rekomendacji, będących również potwierdzeniem spostrzeżeń wykorzystanych na etapie pisania projektu.

Wnioski

Przeprowadzone badania w ramach realizacji pierwszego etapu projektu potwierdziły trudną sytuację osób po 50 roku życia na lokalnym rynku pracy. Wskazują jednoznacznie na wagę oraz złożoność problemów, jakim jest obserwowane wysokie bezrobocie w grupie wiekowej 50+, szczególnie w trudnych realiach rynku pracy w województwie lubelskim. Doświadczenia ostatnich lat pokazują, że nie jest możliwe uporanie się z tym problemem bez podjęcia zamierzonych działań, nakierowanych celowo na wsparcie osób bezrobotnych w omawianej grupie wiekowej.

Konieczność poszukiwania nowatorskich metod jest zdeterminowana przez wskazanie **przyczyn występowania problemu** w niniejszych analizach i raporcie takich jak:

- brak spójnego systemu współpracy w zakresie aktywizacji zawodowej osób 50+ między instytucjami rynku pracy, integracji i pomocy społecznej i przedsiębiorcami.
- jednym z kluczowych problemów polityki społecznej jest postępujące ograniczenie zasobów pracy spowodowane starzeniem się społeczeństwa. Obecnie Polska jest na drugim miejscu jeśli chodzi o tempo starzenia się społeczeństwa. Mediana wieku populacji Polski systematycznie rośnie. W 2002r. mediana wyniosła 35,7 lat, by w 2011 roku osiągnąć wartość 38,0 lat. Wraz ze wzrostem średniego wieku populacji obserwuje się zwiększenie udziału osób 50+ w populacji Polski. W roku 2002 udział w ogóle populacji tej grupy osób wyniósł 28,4%, a w 2011 roku osiągnął wartość 34,8%. Według Badań Aktywności Ekonomicznej Ludności Głównego Urzędu Statystycznego (BEAL) w województwie lubelskim w 2008 roku było 803 tys. osób w wieku ponad 50 lat, natomiast w roku 2011 było 813 tys. osób 50+. Zmiana liczby ludności ogółem wyniosła zatem 1.25%. Wartość wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w województwie lubelskim w 2000 roku wynosiła 36,8 i wzrosła w roku 2011 do 37,9. Dane statystyczne pokazują nam niewielką dynamikę zmian zatrudnienia osób

50+ w ciągu dziesięciolecia. Analizując dane statystyczne można zaobserwować znaczący wzrost bezrobocia wśród osób starszych. W województwie lubelskim w **okresie od 2008 do 2011** roku liczba bezrobotnych w wieku 55-64 lata (pozostających bez pracy dłużej niż rok) wzrosła aż o **45%**.

- barierach występujących po stronie urzędów pracy i dający się zaobserwować formalizm i schematyzm w obsłudze osób bezrobotnych. Wiąże się to m.in. z koniecznością stosowania obowiązujących przepisów prawa a zwłaszcza przeformalizowanych standardów w tym zakresie. Przygotowane dotychczas programy i projekty jedynie umacniają te bariery ponieważ muszą mieścić się w ramach od dawna obowiązujących przepisów prawnych np. dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej są udzielane przez instytucje pozarządowe do wysokości 40 000,00 zł a przez urzędy pracy w praktyce do kwoty ok. 20 000,00 zł. Tylko takie kwoty (sześciokrotność przeciętnego wynagrodzenia) dopuszcza bowiem *ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy*. Taka sytuacja powoduje niechęć do współpracy między organizacjami publicznymi a niepublicznymi. Organizacje pozarządowe nie muszą stosować się do wymagań i standardów obowiązujących w urzędach pracy. Przeformalizowanie części działań prowadzi często do rutynowego, schematycznego podejścia do osoby bezrobotnej, wynikającego ze z góry narzuconego schematu. Dotychczasowa praktyka podejmowanych działań przez nasz urząd pokazuje że tylko współpraca kilku specjalistów rynku pracy z mocno zindywidualizowanymi formami wsparcia może przynieść pożądane efekty w postaci przywrócenia na rynek pracy. W rzeczywistości dzieje się często tak, że rozpoczęta pomoc przez doradcę zawodowego czy specjalistę do spraw rozwoju zawodowego oferującego szkolenie nie jest kontynuowana np. przez pośrednika pracy, który zgodnie z obowiązującymi przepisami może wyznaczyć kolejny termin wizyty nawet za 90 dni, podczas gdy bezpośrednio po zastosowaniu formy wsparcia należy skutecznie i często zapraszać osobę do pośrednika pracy w celu aktywizacji. Co prawda wprowadzana polityka rynku pracy, coraz wyraźniej oczekująca uzyskiwania wysokiej efektywności wymusi podejmowanie pewnych działań, ale na tym etapie jest niewystarczająca. Dopiero podjęcie pakietowego rozwiązania, wzajemnie spójnego i niestandardowego, prowadzącego proces wsparcia osoby od początku do końca tj. do utrzymania pracy przyniesie spodziewane efekty. Trzeba dodać, iż pomoc nie może się na tym zakończyć, musi być ona kontynuowana w procesie utrzymania pracy. Dane posiadane przez Urząd pracy wskazują, że 79,4% osób po 50 roku życia rejestrujących się w urzędach pracy są to osoby ponownie się rejestrujące (stan na XII.2012r.). Często jest tak,

iż po długim okresie dezaktywacji zawodowej osoby podejmujące pracę, wkładają w nią tak dużo energii że szybko ją tracą. Ważne jest więc prowadzenie skutecznego wsparcia na etapie utrzymania pracy, co umożliwi rozwiązywanie pojawiających się problemów i umocni pozycję pracownika w pracy. Taki „doktor Job” - intermentor współpracujący z osobą i z pracodawcą jest bardzo potrzebny.

- stereotypowym postrzeganiu osób bezrobotnych 50+ przez nich samych, przez instytucje rynku pracy, integracji i pomocy społecznej oraz pracodawców. Grupa określana mianem „pokolenia 50+” to osoby z niskim poczuciem wartości, niechętnie podchodzące do nowości, bez pomysłu na realizację siebie na rynku pracy, z ugruntowaną postawą roszczeniową i problemami zdrowotnymi. Zarówno pracownicy instytucji integracji i pomocy społecznej jak i pracodawcy zwracają uwagę, iż osoby pozostające bez zatrudnienia w tej kategorii wiekowej często nie potrafią się odpowiednio komunikować, mają problemy z autoprezentacją oraz organizacją swojej pracy i swojego rytmu życia.

Zaniechanie wypracowania nowych metod aktywizacji zawodowej i zapobiegania wykluczeniu społecznemu osób po 50 roku życia, spowoduje, że proces ten będzie formalnie poprawny ale ciągle bardzo mało efektywny. Co w konsekwencji będzie niekorzystnym rozwiązaniem dla tej grupy osób i będzie niosło za sobą negatywne skutki społeczne.

Konsekwencje tak zidentyfikowanych problemów uwidaczniać się będą poprzez::

- nieefektywnie wydatkowane środków publicznych na aktywizację osób 50+ oraz na system świadczeń i ubezpieczeń społecznych,
- utrwalenie wśród pracodawców wzorca, że osoby po 50 roku życia są roszczeniowe i mało elastyczne z problemami zdrowotnymi,
- nieskuteczna aktywizacja zawodowa ze względu na brak współpracy między trzema sektorami, związana z małym przekazem informacji i wzajemnego wsparcia w zastosowaniu odpowiednich instrumentów aktywizacji zawodowej i społecznej.

Dokonując analizy porównawczej danych z diagnozy przedprojektowej i pogłębionej należy stwierdzić, iż sytuacja nie uległa zmianie. W dalszym ciągu aktywizacja osób 50+ ma charakter działań doraźnych. Przeprowadzone badania, wykazały potrzebę wypracowania modelu wielowymiarowych, skoordynowanych działań kluczowych instytucji i środowisk pracodawców na rzecz reintegracji zawodowej bezrobotnych 50+. Takie kompleksowe podejście angażujące podmioty z wielu sektorów, umożliwi ich pełny udział we współpracy a także stosowanie szerokiego wachlarza rozwiązań praktycznych.

Powyżej opisane wnioski stanowią odpowiedź, dlaczego stosowane dotychczas metody aktywizacji osób po 50 roku życia są mniej skuteczne od proponowanej w projekcie.

Wskazane problemy potwierdzają konieczność poszukiwania i stosowania nowych działań w aktywizacji osób 50+, które pozwolą skutecznie powrócić na rynek pracy i się na nim utrzymać co uchroni je przed wykluczeniem społecznym.

II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Cele innowacji

Celem głównym wprowadzenia innowacji jest zwiększenie skuteczności działań podmiotów rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami na rzecz powrotu 30 osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia zagrożonych wykluczeniem społecznym na rynek pracy, z terenu województwa lubelskiego do lutego 2015r.

Cel ten zostanie osiągnięty przez następujące **cele szczegółowe**:

- pogłębienie wiedzy na temat sytuacji i potrzeb zawodowych 30 osób 50+ do 2012r.
- pogłębienie wiedzy na temat działań wśród 10 podmiotów rynku pracy, 10 integracji i pomocy społecznej i 20 przedsiębiorców podejmowanych na rzecz osób 50+ do 2012r.
- uzyskanie adekwatności wypracowanej metody wsparcia osób 50+ do 2014r.
- wypracowanie metod na rzecz poprawy systemu powrotu na rynek pracy grupy 50+ do 2014r.
- adaptacja wypracowanego modelu wsparcia 50+ w 20 urzędach pracy na terenie województwa lubelskiego do 2015r.

(Skorygowanie i dostosowanie celu szczegółowego nr 5 (adaptacja wypracowanego modelu wsparcia 50+ na terenie powiatu lubelskiego do 2015r.) w odniesieniu do celu głównego. Wcześniejsze założenie było nie adekwatne do założeń celu głównego i obszaru realizacji upowszechniania.)

Cele innowacji są tożsame z zapisami wniosku o dofinansowanie projektu.

Weryfikacja celów

Cele innowacji będą mierzone za pomocą poniżej określonych wskaźników:

Cel innowacji	Wskaźnik celu	Wartość docelowa	Źródło weryfikacji	Częstotliwość pomiaru
Zwiększenie skuteczności działań podmiotów rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami	Liczba opracowanych metodologii współpracy pomiędzy trzema sektorami	Do stycznia 2013r. powstanie 1 produkt finalny (podręcznik zawierający metodologię wsparcia osób 50+ przy współpracy	Protokół odbioru produktu finalnego	I.2013r.



na rzecz powrotu 30 osób bezrobotnych powyżej 50 roku życia zagrożonych wykluczeniem społecznym na rynek pracy, z terenu województwa lubelskiego do lutego 2015r.	Liczba zawartych porozumień o wdrożeniu modelu wsparcia prze instytucje rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorcami	Zostanie zawarte minimum 3 porozumienia w ramach Sieci Wsparcia w Powiecie lubelskim na rzecz osób 50+	Porozumienia, uchwały, zarządzenia	IV kwartał 2014r., I kwartał 2015r.
	20% osób uczestniczących w konferencji seminariach – decydentów, przedsiębiorców, przedstawicieli instytucji pomocy i integracji społecznej, instytucji rynku pracy, przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego zadeklaruje chęć udziału we współpracy w celu wdrożenia modelu.	Do końca realizacji 22 osoby zadeklaruje chęć udziału we współpracy w celu wdrożenia modelu.	Ankiety, deklaracje pisemna	I kwartał 2015r.
	Liczba osób 50+, które podejmą zatrudnienie	Do końca maja 2014r. 30 osób bezrobotnych po 50 roku życia (18K/12M) podejmie zatrudnienie po	Ewaluacja wewnętrzna, monitoring: przedłożone umowy o pracę, umowy cywilnoprawne	Od maja 2013r. do maja 2014r.

		objęciu wsparciem zawartym w produkcie finalnym		
Pogłębienie wiedzy na temat sytuacji i potrzeb zawodowych 30 osób 50+ do 2012r	- Liczba osób 50+, która zostanie objęta badaniami fokusowymi - Liczba przedsiębiorstw, które zostały objęte badaniami fokusowymi -Liczba podmiotów rynku pracy i podmiotów integracji i pomocy społecznej, które zostały objęte badaniami fokusowymi	- Do października 2012r. zostanie przeprowadzenie badanie 30 osób bezrobotnych 50+, 20 przedsiębiorstw i 30 przedstawicieli podmiotów rynku pracy i podmiotów integracji i pomocy społeczne, na podstawie prowadzonych badań powstanie raport - Do października 2012r. zostanie opracowane dwie analizy na temat: sytuacji i potrzeb zawodowych osób bezrobotnych 50+; aktywności zawodowej osób 50+ i dobrych praktyk w zakresie aktywizacji zawodowej w Polsce i w krajach Unii Europejskiej	Protokół odbioru raportu w którym zostanie zbadany wzrost poziomu wiedzy na temat sytuacji i potrzeb osób 50+. Protokół odbioru dwóch analiz	X.2012r
Uzyskanie adekwatności wypracowanej metody wsparcia osób 50+ do 2014r	- Liczba osób 50+ , które skorzystają a ze wsparcia w ramach „koszyka świadczeń”. - Liczba pracowników instytucji rynku pracy, którzy podnieśli swoje kompetencje w	Do maja 2014r. 30 osób bezrobotnych po 50 roku życia (18K/12M) weźmie udział w testowaniu produktu finalnego Do maja 2014r. dwóch pośredników pracy pozyska wiedzę i umiejętności w	Ewaluacja wewnętrzna oraz monitoring: listy obecności, listy wydanych zaświadczeń Ewaluacja wewnętrzna, monitoring: listy wydanych zaświadczeń	Od maja 2013r. do maja 2014r.



	zakresie pracy osobami 50+	zakresie pracy z osobami 50+		
Wypracowanie metod na rzecz poprawy systemu powrotu na rynek pracy grupy 50+ do 2014r.	Liczba osób 50+, które podejmą zatrudnienie	Do końca maja 2014r. 30 osób bezrobotnych po 50 roku życia (18K/12M) podejmie zatrudnienie po objęciu wsparciem zawartym w produkcie finalnym	ewaluacja wewnętrzna, monitoring: przedłożone umowy o pracę, umowy cywilnoprawne	Od maja 2013r. do maja 2014r.
Adaptacja wypracowanego modelu wsparcia 50+ w 20 urzędach pracy na terenie województwa lubelskiego do 2015r.	- Liczba podmiotów, która zaadoptuje nowe rozwiązanie	Do końca lutego 2014r. 20 pracodawców, 3 instytucje integracji i pomocy społecznej oraz 21 urzędów pracy z terenu województwa lubelskiego wyrażą chęć stosowania produktu	Ankiety ewaluacyjne, deklaracje	Od IV kwartał 2014r. do I Kwartał 2015r.
	- Podniesienie poziomu świadomości 20 pracodawców z terenu województwa lubelskiego nt. potrzeby zarządzania wiekiem	Do końca lutego 2014r. 20 pracodawców z terenu województwa lubelskiego oraz 30 decydentów zapozna się z założeniami produktu finalnego i korzyściami płynącymi z jego zastosowania z punktu widzenia pracodawców i regionalnego rynku pracy.	Potwierdzenie udziału w spotkaniach na liście obecności, ankiety ewaluacyjne	Od IV kwartał 2014r. do I Kwartał 2015r.
	- Podniesienie świadomości decydentów o konieczności wprowadzenia do głównego nurtu polityki produktu finalnego dotyczącego		Potwierdzenie udziału w spotkaniach na liście obecności, ankiety ewaluacyjne, źródłem informacji o osiągnięciu wskaźnika będzie	

	przywracania na rynek pracy osób 50+		ewaluacja zewnętrzną	
--	--------------------------------------	--	----------------------	--

Weryfikacja osiągnięcia celów dokonywana będzie przy pomocy porozumień o współpracy, uchwał, zarządzeń o powołaniu sieci współpracy, protokołów, list obecności, listy wydanych zaświadczeń. Osiągnięcia celu będą stale monitorowane przez personel projektu (dokonujący pomiarów i obserwacji), na każdym etapie testowania metodologii.

Źródłem informacji o osiągnięciu poszczególnych wskaźników będą zatem przede wszystkim badania ewaluacyjne, zarówno wewnętrzne jak i zewnętrzne oraz prowadzony na każdym etapie realizacji projektu monitoring.

Prosimy o zwiększenie liczby odbiorców biorących udział w etapie testowania z 30 osób na 35 osób bezrobotnych 50+. Przy założeniu zwiększenia grupy do 35 osób wskaźnik osiągalności zatrudnienia pozostanie na poziomie 30 osób. Propozycja zmiany jest w pełni usprawiedliwiona obawą przed uczestnictwem w nowatorskim rozwiązaniu ze strony osób 50+ i przerwaniem udziału w projekcie.

Pożądany stan docelowy po wprowadzeniu innowacji

Pożądany stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji będzie zatem wdrożenie i funkcjonowanie modelu wsparcia os. 50+ przy współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia, integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami. Dzięki tym działaniom nastąpi podniesienie stanu kondycji psychofizycznej i umiejętności zawodowych u 30 osób bezrobotnych po 50 roku życia z terenu powiatu lubelskiego, co wpłynie na wydłużenie ich aktywności zawodowej. Ponadto podniesie się poziom motywacji 30 odbiorców do podjęcia zatrudnienia, samooceny, umiejętności radzenia sobie ze stresem. Wzrosną kompetencje zawodowe u 2 doradców zawodowych w zakresie coachingu, i pracy z osobami po 50 roku życia, przez co zwiększy się efektywność i skuteczność działań pracowników instytucji rynku pracy.

Narzędziem do tego celu mają być wspólne działania podejmowane przez instytucje rynku pracy, integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami, poprzez określenie kierunków współpracy na rzecz osób bezrobotnych 50+, wymiana informacji i doświadczeń. Współpraca ma usystematyzować szczegółowo zakres i formę kompleksowych działań, w celu doprowadzenia do sytuacji, w której osoba bezrobotna po 50 roku życia będzie objęta

wspólnym planem działania, w skuteczny sposób prowadzącym do jej aktywizacji zawodowej i społecznej.

Projekt ma na celu wprowadzenie i włączenie do głównego nurtu polityki, lepszych i efektywniejszych rozwiązań dotyczących wychodzenia z bezrobocia osób 50+ dzięki ścisłej współpracy instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami.

III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

Na czym polega innowacja

Innowacja produktu finalnego polega na modelu współpracy instytucji rynku pracy, instytucji integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami obejmujący kompleksowy proces przywracania na rynek pracy osób powyżej 50 roku życia. W skali kraju są liczne formy próby wsparcia tej kategorii osób, których celem ma być ich powrót na rynek pracy. Instrumentarium działań jest bardzo zróżnicowane, z przeważającą większością form szkoleniowych i doradczych. W redagowaniu form wsparcia uwzględniano również elementy specyfiki tej grupy tj. postawa roszczeniowa, problemy zdrowotne, niechęć do zmian, nieumiejętność obsługi komputera. Wszystkie działania zmierzają we właściwych kierunkach, aczkolwiek brakuje w tych propozycjach kompleksowości, usystematyzowania działań oraz zindywidualizowanego podejścia do tej specyficznej grupy wiekowej. Jednak dotychczas nie opracowano jednej, powszechnie akceptowalnej koncepcji rozwiązywania problemów ludzi w wieku 50+. **Innowacja projektu przejawia się zatem w wymiarze: problemu i form wsparcia.**

W wymiarze problemu innowacja polega na zintegrowanym podejściu podmiotów instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami skupiającym się na wszystkich powodach nieaktywności zawodowej osób 50+ wynikających z przeprowadzonych badań jaki i ze serotypowego podejścia do w/w grupy osób tj.: lęk przed podjęciem pracy spowodowany niskimi kwalifikacjami, kłopoty z przystosowaniem się do nowych warunków, nieufność względem nowych technologii, jak również słaba kondycja psychofizyczna, słaby stan zdrowia, niska samoocena, obawa przed konkurencją ze strony młodszych czy dyskryminacja ze strony pracodawców.

W odniesieniu do form wsparcia innowacja polega na kompleksowym, pakietowym podejściu obejmującym współpracę trzech sektorów: instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami poprzez zapewnienia osobom bezrobotnym po 50 roku życia zdobywania umiejętności z zakresu nowych technologii w komunikacji, podniesienia umiejętności zawodowych, podniesienie ich motywacji i poczucia własnej wartości, zadbanie o stan zdrowia oraz zachętę dla pracodawców do zatrudniania tej grupy osób. Wymiarem wiodącym innowacyjności jest kompleksowość form wsparcia. Innowacyjne jest podejście zarówno na etapie poszukiwania pracy jaki utrzymania pracy następującego w ścisłej współpracy z pracodawcą. Dotychczas realizowane programy

i projekty instytucji rynku pracy niemalże w ogóle nie poruszają kwestii utrzymania pracy (jeśli już to tylko przez pierwsze 3 miesiące i realizowane w sposób lakoniczny) i nie rozwiązują jej w sposób wystarczający. Nasza innowacja odblokowuje współpracę z organizacjami, poprzez twarde uzyskane efekty, pokazuje, że można i trzeba współpracować.

Istotą proponowanej przez nas innowacji jest stworzenie systemu bazującego na współpracy instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami oraz całościowym i kompleksowym podejściu do wsparcia osób po 50 roku życia. **Podstawowa różnica** pomiędzy dotychczasową praktyką a nowym podejściem polega na tym, iż działania instytucji i pracodawców na rzecz pomocy osobom bezrobotnym 50+ są niewystarczające i za bardzo rozproszone. Cechy wymagające zmiany to:

- Kierowanie na jedną formę wsparcia
- Formy wsparcia często dostosowane są do potrzeb rynku pracy, natomiast kierowane są osoby nie posiadające cech osobowościowych wskazanych na danym stanowisku pracy,
- Brak kompleksowości,
- Brak systemowych rozwiązań w zakresie współpracy podmiotów działających na rzecz osób 50+,
- Deficyt indywidualnego wsparcia

Dziś osoba 50+ korzystająca ze wsparcia urzędu pracy kierowana jest na jedną, wyselekcjonowaną formę wsparcia np. staż, prace interwencyjne czy szkolenie. Niejednokrotnie ta jednorodna forma wsparcia jest niewystarczająca do podjęcia i utrzymania zatrudnienia. Trudną sytuację pogarszają jeszcze negatywne skutki pozostawiania bez pracy, problemy zdrowotne jak również wykluczenie społeczne poparte stereotypowym postrzeganiem omawianej grupy osób. Nie ma pełnej współpracy między instytucjami rynku pracy a przedsiębiorcami. Brak jest wymiany informacji na temat potrzeb i oczekiwań co do kandydatów do pracy ze strony pracodawców, przez co działania urzędów pracy są nierzadko intuicyjne. Każde z działań podejmowane przez instytucję rynku pracy, integracji i pomocy społecznej czy pracodawców jest indywidualne i nie obejmuje wzajemnej pomocy w aktywizacji osób 50+. Takie rozproszone działania nie przyniosą wymiernych skutków w postaci skutecznej aktywizacji tej specyficznej i defaworyzowanej na rynku pracy grupy osób.

W nowym podejściu jest konkretna indywidualna pomoc, eliminująca wszelkie działania o charakterze masowym i ogólnym (tzn. dobrych dla wszystkich) i co najważniejsze angażuje

wszystkie trzy sektory do wspólnego działania. Owo zintegrowane podejście zostało opisane w metodologii wsparcia odwołującym się w swoich założeniach do wiedzy teoretycznej w tym zakresie oraz do wieloletniego doświadczenia ekspertów z uwzględnieniem potrzeb odbiorców projektu i potrzeb pracodawców.

Grupy docelowe innowacji

Z innowacji skorzystają następujące grupy docelowe:

ODBIORCY	Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia, zagrożone wykluczeniem społecznym	Na etapie testowania w ramach projektu: Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia, zagrożone wykluczeniem społecznym z terenu powiatu lubelskiego – 30 osób bezrobotnych
		Na etapie upowszechniania i włączania w ramach projektów: Osoby bezrobotne powyżej 50 roku życia, zagrożone wykluczeniem społecznym, których problemy będą mogły być skuteczniej rozwiązane dzięki produktowi projektu
UŻYTKOWNICY	Powiatowe Urzędy Pracy i niepubliczne instytucje integracji i pomocy społecznej oraz pracodawcy	Na etapie testowania w ramach projektu: PUP, min. 3 instytucje integracji i pomocy społecznej oraz 20 pracodawców, którzy będą uczestniczyć w testowaniu oraz ocenie produktu
		Na etapie upowszechniania i włączania w ramach projektów: Dyrektorzy PUP, przedstawiciele instytucji integracji i pomocy społecznej oraz pracodawcy, którzy będą uczestnikami konferencji mających na celu prezentację im produktu w ramach działań upowszechniających i włączających

Warunki właściwego działania innowacji

Warunki jakie muszą być spełnione by innowacja prawidłowo działała:

- pełne zaangażowanie instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej oraz przedsiębiorców we wsparciu innowacji i konsekwentne utrzymywanie tej współpracy,
- przygotowanie doradców zawodowych do pracy z osobami 50+, W tym miejscu należy zaznaczyć, iż docelowo do przeszkolenia doradców zawodowych nie będą konieczne dodatkowe nakłady finansowe, gdyż zostaną oni przeszkoleni w ramach środków własnych urzędu pracy. Koszt szkolenia doradców zawodowych z zakresu coachingu to koszt rzędu 2 500,00 zł.
- wdrożenie praktyki przywracającej na rynek pracy wraz z iniermentoringiem. Na etapie testowania Intermentorig realizowany będzie poprzez osobę zatrudnioną w PUP w Lublinie we współpracy z przedstawicielem pracodawcy. Intermentoring ma być realizowany w sytuacji docelowej jako działanie wewnątrz organizacji pracodawcy przyjmującego na praktyki bez nakładu dodatkowych środków finansowych. Wymaga to przygotowania do intermentoringu załogi zakładu pracy: zarówno pracowników jak i kierownictwa. Dlatego też na etapie testowania przewidziano seminaria dla pracodawców z zakresu zarządzania wiekiem i zdrowiem w miejscu pracy.
- współpraca i zaangażowanie ze strony odbiorców produktu finalnego,
- ujednolicony i strukturalizowany charakter innowacji, zawierający dużą dozę elastyczności, która pozwoli na stosowanie produktu w całym kraju,
- odpowiednio przeprowadzone upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu polityki, tak aby jak najwięcej podmiotów rynku pracy, instytucji pomocy i integracji społecznej oraz pracodawców poznało metodologię, a także by decydenci pozytywnie ocenili proponowane do włączania do polityki rekomendacje.

Efekty zastosowania innowacji

Efektem zastosowania innowacji będzie wprowadzenie szeroko rozumianej współpracy między instytucjami rynku pracy, integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami, usystematyzowanie zakresu i form działań w celu doprowadzenia do sytuacji, w której osoby bezrobotne po 50 roku życia zagrożone wykluczeniem społecznym będą objęte kompleksowym wsparciem prowadzącym do wyjścia z bezrobocia. Projekt ma na celu stworzenie dla instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej oraz przedsiębiorców

programu współpracy i wymiany informacji zapewniającej pomoc adekwatną do potrzeb i możliwości osób po 50 roku życia i optymalizację wydatków środków publicznych przeznaczonych na działania pomocowe dla tej grupy osób.

Poniżej przedstawiamy efekty, jakie zostaną osiągnięte w stosunku do poszczególnych grup docelowych:

Grupa docelowa	Efekt
Odbiorcy – osoby bezrobotne po 50 roku życia	- Opracowanie i wdrożenie kwestionariuszy rekrutacyjno-aktywizacyjnych (począwszy od określenia aktywności zawodowej – wywiad zawodowy; stanu zdrowia – wywiad zdrowotny; diagnozy osobowościowej – badanie predyspozycji). Dzięki zastosowanym działaniom bezrobotni 50+ będą zdecydowanie efektywniej wspierani, objęci wsparciem wykwalifikowanego specjalisty, aż do momentu uzyskania założonego efektu– podjęcia i utrzymania zatrudnienia. - opracowanie i wdrożenie instrumentów wsparcia - „Koszyk świadczeń”. - wsparcie w zatrudnieniu, co pozwoli powrócić na rynek pracy i się na nim utrzymać - podjęcia zatrudnienia przez 30 osób bezrobotnych 50+ - zwiększenie pewności siebie przez 30 osób bezrobotnych 50+ w poruszaniu się na rynku pracy
Użytkownicy - Powiatowe Urzędy Pracy i niepubliczne instytucje integracji i pomocy społecznej oraz pracodawcy	- wdrożenie Sieci wsparcia na rzecz osób 50+ w powiecie lubelskim (jej celem strategicznym jest stworzenie warunków do wsparcia osób 50+ w realiach lokalnego rynku pracy, zwiększanie ich szans na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia) - wyższa efektywność podejmowanych działań przez urzędy pracy, instytucje integracji i pomocy społecznej oraz pracodawców, - wprowadzenie nowej jakości wsparcia poprzez zaangażowanie trzech sektorów w działania aktywizacyjne osób 50+ - dostosowanie usług i instrumentów wsparcia do potrzeb osób 50+ przez urzędy pracy

Nowe, proponowane rozwiązanie będzie efektywne i przyniesie wysokie korzyści. Koszty ponoszone na wsparcie odbiorców – **koszty wdrażania** – są proporcjonalnie podobne a nawet niższe do obecnie ponoszonych. Na chwilę obecną wobec osoby bezrobotnej po 50 roku życia korzystającej ze wsparcia urzędów pracy, stosowanych jest kilka rozdrobnionych instrumentów, aby powróciła na rynek pracy. W większości przypadków ciężko jest zaktywizować osobę z omawianej grupy wiekowej proponując jej jedną z form wsparcia np. w postaci szkolenia lub stażu. Gdyż powraca ona do rejestru osób bezrobotnych i jest ponownie aktywizowana, co podwaja koszty jej wsparcia. Ścieżka pomocy zaczyna się od nowa i wzrasta koszt zatrudnienia pośredników pracy, doradców zawodowych, specjalistów ds. rozwoju zawodowego. Proponowane rozwiązanie daje możliwość zastosowania kompleksowości wsparcia co może obniżyć koszty aktywizacji osób 50+. Zastosowanie kompleksowego wsparcia zawartego w „koszyku świadczeń” pozwoli na racjonalne gospodarowanie środkami finansowymi. Nie będzie to generowało dodatkowych kosztów gdyż osoba bezrobotna 50+ skorzysta z najbardziej odpowiedniej, dopasowanej do jej potrzeb i predyspozycji zawodowo-zdrowotno-osobowościowych i konkretnej oferty pracy formy wsparcia. **Koszty zaniechania** innowacji są trudne do oszacowania, gdyż dotyczą one bardzo rozległych obszarów. Należy rozpatrywać je w płaszczyźnie ekonomicznej, ale i psychologicznej. W odniesieniu do pierwszej należałoby uwzględnić koszty wczesnego wychodzenia z rynku osób 50+: systemu świadczeń i ubezpieczeń społecznych ponoszonych przez społeczeństwo polskie. W odniesieniu do drugiej płaszczyzny możemy mówić o frustracji osób starszych wynikającej z długotrwałego pozostawania bez pracy i stereotypu osoby starszej jako gorszego pracownika. Podsumowując, koszty zaniechania stosowania innowacji są ogromne i dotyczą rozległych obszarów, przy czym nie jest możliwe wyrażenie ich w postaci kwotowej. Natomiast nikogo dzisiaj nie trzeba przekonywać co do wymiernych pozytywnych skutków aktywizacji osób 50+, to przede wszystkim wyższe wpływy z podatków i ze składek ZUS. To też bezpieczeństwo osoby, realizujące się poprzez pracę (nowa sieć kontaktów), to radość z bycia potrzebnym w środowisku i w rodzinie (tez wsparcie budżetów domowych). Z drugiej strony to też ogromna satysfakcja pracowników instytucji rynku pracy z osiągniętych sukcesów skutecznego przywracania na rynek pracy osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na tym rynku. To wreszcie poprawa wizerunku urzędów pracy otwierających się na współpracę i skutecznie ją realizujących. Wszystko to sprawia, że nie sposób przejść obok proponowanych przez nas zmian.

Jeśli chodzi o warunki finansowe oraz **szacowany koszt i czas wdrożenia** wypracowanego produktu, to w tym miejscu należy podkreślić, iż wprowadzenie modelu nie wymaga zwiększonych nakładów finansowych, bowiem: finansowanie odbywa się przy pomocy istniejących środków urzędów pracy. Jedyną formą zwiększenia to kwota o około 400,00 zł przy wypłacie stypendium praktyki dla osoby jednakże biorąc pod uwagę uwzględnione powyżej kwestie (pakietowe podejście) jednostkowy koszt przywrócenia na rynek pracy będzie o wiele niższy niż dotychczas. Sieć wsparcia jest również działaniem bezkosztowym.

Szanse wdrożenia produktu finalnego do powszechnej praktyki są duże. Warunkiem tego jest odpowiednia strategia włączania do głównego nurtu polityki i uświadomienie decydentom, jak bardzo potrzebne są tego typu działania, i jakie przyniosą one efekty ekonomiczne.

Produkt może być zastosowany potencjalnie w stosunku do wszystkich osobach bezrobotnych 50+, i przez wszystkie urzędy pracy we współpracy z instytucjami integracji i pomocy społecznej i przedsiębiorcami. Zakładamy, że produkt i jego wdrożenie cechuje się skutecznością i efektywnością - doprowadzi wprost do aktywizacji zawodowej odbiorców przy współpracy trzech sektorów.

Elementy innowacji

Produktem finalnym będzie nowatorska, zindywidualizowana i wielopłaszczyznowa metodologia aktywizacji osób bezrobotnych po 50 roku życia we współpracy instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami. Jej głównym elementem jest zastosowanie innowacyjnego podejścia do pracy z osobami bezrobotnymi 50+ oraz wypracowanie modelu współpracy między trzema sektorami na rzecz w/w grupy.

Produktem finalnym w wymiarze conceptualnym jest więc metodologia wsparcia przy współpracy instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami, w wymiarze materialnym jest to Podręcznik „Indywidualny koszyk świadczeń 50+ - model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”, zwanym dalej *Podręcznikiem*.

Produkt finalny (*Podręcznik*) składa się z następujących elementów:

- Ścieżka rekrutacyjna - rozpoznanie potencjału osoby bezrobotnej 50+
- Współpraca z pracodawcami na etapie procesu rekrutacji
- Koszyk świadczeń 50+ - przygotowanie do powrotu na rynek pracy (metodologia)
- Wsparcie w procesie przywracania na rynek pracy

- Sieć wsparcia na rzecz przywracana na rynek pracy w powiecie lubelskim

Ścieżka rekrutacyjna - rozpoznanie potencjału osoby bezrobotnej 50+

Przygotowanie osoby bezrobotnej 50+ do powrotu na rynek pracy wymaga pozyskania pełnej wiedzy w zakresie:

- wywiadu zawodowego – kwalifikacje osoby bezrobotnej 50+ (jest to świadomie i celowo kierowany przez doradcę zawodowego dialog, umożliwiający zdobycie istotnych informacji o kandydacie),
- wywiadu zdrowotnego bezrobotnego 50+ (pozwoli on zweryfikować subiektywne (bezrobotni najczęściej negatywnie wypowiadają się o stanie swojego zdrowia) odczucia na temat stanu zdrowia i czynników ryzyka związanych z podjęciem pracy),
- badanie predyspozycji 50+ (proponowane przez nas narzędzie testowe bada te predyspozycje osoby bezrobotnej 50+, które mają bardzo istotne znaczenie w procesie kwalifikacji do pracy).

Dzięki zdobyciu wiedzy w/w obszarach doradcy zawodowi we współpracy z pośrednikami pracy:

- potrafią określić stan wyjściowy kompetencji osobowościowych, zawodowych i zdrowotnych osoby bezrobotnej 50+ w oparciu o przygotowane wywiady,
- są w stanie opracować ścieżkę świadczenia usług aktywizujących,
- wiedzą w jaki sposób zintegrować posiadają już wiedzę, umiejętności i doświadczenie w pracy z osobami bezrobotnymi po 50 roku życia.

Ważnym elementem prowadzonych wywiadów jest uzyskanie kompletnych i wyczerpujących informacji o danej osobie bezrobotnej 50+, aby móc tak zaplanować jej ścieżkę powrotu na rynek, osiągając złożony cel. Zastosowanie wyżej wymienionych narzędzi (a w ostatecznym efekcie uzyskanie bardzo istotnych informacji, dotychczas pomijanych lub gromadzonych w sposób wybiórczy), przy bardzo niewielkim nakładzie kosztów powinno zdecydowanie poprawić skuteczność „dopasowania” osoby pozostającej bez pracy do konkretnej oferty pracy.

Współpraca z pracodawcami na etapie procesu rekrutacji

Usprawnienie działań pośredników pracy i współpracy z pracodawcami opiera się na:

- formularz oferty pracy - uproszczony i odformalizowany, bardziej przystępny dla pracodawców,

- zaplanowana i omówiona realizacja oferty pracy między pracodawcą a pośrednikiem pracy,
- skuteczna aktywizacja i rekrutacja osób po 50 roku życia.

Dzięki zastosowaniu innowacyjnej komunikacji między pośrednikiem pracy a pracodawcą Urzędy pracy pozyskają więcej atrakcyjniejszych ofert pracy. A przez sprawne zorganizowanie procesu rekrutacji pracodawca pozyska odpowiedniego pracownika. Pośrednik pracy uzyska zaś informacje jakich kompetencji brakuje kandydatom do pracy i na jakie aspekty w aktywizacji osób 50+ warto zwrócić uwagę zanim skierują się ich do pracy.

Koszyk świadczeń 50+ - przygotowanie do powrotu na rynek pracy (metodologia)

„Koszyk świadczeń” - pakiet bonusowy - to zestaw dodatkowych przedsięwzięć, stosowanych w miarę potrzeb, na rzecz osób bezrobotnych 50+, zwiększających ich szanse powrotu na rynek pracy- obejmujący do wyboru:

1. Trening coachingowy, którego celem jest uświadomienie sobie przez osobę bezrobotną jakie posiada kwalifikacje (wiedzę i umiejętności) istotne ze względu na szanse powrotu na rynek pracy.
2. Konsultacja medyczna dla osoby bezrobotnej ze szczególnym uwzględnieniem aspektów zdrowotnych mających znaczenie dla aktywizacji zawodowej i powrotu na rynek pracy.
3. Szkolenie z zakresu komunikacji społecznej ze szczególnym uwzględnieniem nowych technologii w tym zakresie- oraz szkolenie uaktualniające lub podnoszące kwalifikacje zawodowe - które pozwoli na zdobycie praktycznych umiejętności i używania narzędzi teleinformatycznych.
4. Refundacja kosztów opieki nad osobą zależną - przewidziane dla beneficjentów 50+, którym sytuacja rodzinna spowodowana obowiązkami sprawowania opieki ogranicza aktywność zawodową. Przeniesienie tej refundacji do instytucji integracji i pomocy społecznej ułatwi dostęp do tego rozwiązania (aktualnie obowiązujący przepis jest niestosowany w ogóle bądź w bardzo minimalnym zakresie) albowiem osoby pozostające bez pracy są też bez środków finansowych i nie są w stanie sama najpierw ponieść wydatków aby skutecznie ubiegać się o refundację. Organizacje pozarządowe będą mogły organizować takie wsparcie a urzędy pracy w ramach umów będą im takie środki refundować.

Osoby bezrobotne 50+ będą mogły skorzystać ze wszystkich form wsparcia zawartych w „koszyku świadczeń”, ewentualnie na podstawie uzyskanych informacji z przeprowadzonych „wywiadów” z tej, która wydaje się najbardziej niezbędna.

Dzięki zastosowaniu tak wszechstronnego wsparcia osoby bezrobotne 50+:

- podniosą swoją samoocenę i wiarę we własne możliwości,
- objęci zostaną profilaktyką prozdrowotną,
- podniosą swój poziom kompetencji z zakresu nowych technologii w komunikacji społecznej,
- uaktualnią bądź podniosą swoje kwalifikacje zawodowe niezbędne do podjęcia zatrudnienia.

W metodologii „koszyka świadczeń” ważnym elementem jest mnogość form wsparcia możliwych do zastosowania w aktywizacji osoby 50+. Wachlarz form jakie zostały w nim zawarte został dobrany w oparciu o specyficzny charakter tej grupy osób. Stosowanie go przyniesie trwalsze efekty w aktywizacji osób 50+, gdyż obejmuje on swoim zakresem obszary wsparcia sprawiające najwięcej trudności w aktywizacji omawianej grupy osób. Realizacja „koszyka świadczeń” we współpracy między podmiotami rynku pracy, integracji i pomocy społecznej daje możliwość systematycznej pracy z klientem 50+, wzmacnianie ich motywacji do podjęcia zatrudnienia i podnoszenia kwalifikacji zawodowych zgodnie z możliwościami w/w osób i potrzebami rynku pracy.

Wsparcie w procesie przywracania na rynek pracy

Osoby po 50 roku życia w ramach powrotu na rynek pracy będą mogły skorzystać ze wsparcia w zatrudnieniu w postaci praktyki przywracającej na rynek pracy. Po przejściu obranej ścieżki rekrutacyjnej i skorzystaniu z form wsparcia przewidzianych w „koszyku świadczeń” osoba bezrobotna będzie kierowana na 6 miesięczną praktykę przywracającą na rynek pracy. W trakcie, której otrzymywała będzie stypendium w wysokości najniższego wynagrodzenia w kraju. Podwyższenie tego stypendium jest też elementem innowacyjnym, osoby 50+ mając długoletnie doświadczenie zawodowe, oczekują stypendium co najmniej na poziomie najniższego wynagrodzenia (w wielu przypadkach dotychczasowe stypendium w kwocie 953,10 zł jest przeszkodą w podejmowaniu stażu). Rezygnujemy jednocześnie ze zwrotu kosztów dojazdu, co wpłynie pozytywnie, bowiem są duże problemy z ich realizacją (zagubienie biletów, dojazdy ze znajomymi). Zwroty koszty dojazdów pomniejsza otrzymywane stypendium, ale jednocześnie nie będzie problemów z rozliczaniem kosztów dojazdu a stypendium i tak będzie znacznie wyższe niż obecnie obowiązujące

(średni koszt dojazdu to 250,00 zł, najniższe wynagrodzenie 1600,00 zł po pomniejszeniu obowiązującego stypendium o koszty dojazdu i tak pozostaje wzrost stypendium o kwotę 396,90 zł w stosunku do obecnie obowiązującego rozwiązania). Prościej i skutecznie.

Praktyka jest regulowana przy pomocy umowy między pracodawcą a starostą powiatu reprezentowanym przez powiatowy urząd pracy. Nabywanie, aktualizacja i doskonalenie umiejętności ma być realizowane według programu praktyki i potwierdzone odpowiednim zaświadczeniem wystawionym przez pracodawcę przyjmującego praktykanta i opinią od pracodawcy stanowiącą rodzaj referencji. Centralnym elementem narzędzia jest stworzenie warunków by osoba przywracana na rynek pracy mogła uaktualnić umiejętności poprzez ich wykonywanie pod opieką doświadczonego pracownika - intermentora. Na etapie testowania Intermentorig realizowany będzie poprzez osobę zatrudnioną w PUP w Lublinie we współpracy z przedstawicielem pracodawcy. Intermentoring ma być realizowany w sytuacji docelowej jako działanie wewnątrz organizacji pracodawcy przyjmującego na praktyki bez nakładu dodatkowych środków finansowych. Wymaga to przygotowania do intermentoringu załogi zakładu pracy: zarówno pracowników jak i kierownictwa. Dlatego też na etapie testowania przewidziane będą seminaria dla pracodawców z zakresu zarządzania wiekiem i zdrowiem w miejscu pracy. Wprowadzi on osobę w omawianej grupie wiekowej w środowisko pracy, przekaze istotne informacje ważne w procesie wykonywanej pracy, ale co najważniejsze będzie współpracował z osobą i z pracodawcą podczas całego programu praktyki osoby 50+.

Sieć wsparcia na rzecz przywracana na rynek pracy w powiecie lubelskim

Celem Sieci wsparcia na rzecz przywracana na rynek pracy w powiecie lubelskim jest tworzenie warunków do wsparcia osób 50+ w realiach lokalnego rynku pracy, zwiększanie ich szans na znalezienie i utrzymanie zatrudnienia. Konsekwentne i długofalowe zajęcie się problematyką w partnerstwie powoduje, że działania są sprawniejsze i zapewniają kompleksowe rozwiązywanie problemu. Następuje także zacieśnienie więzi, przełamywanie lokalnych barier. Skuteczne budowanie Sieci wsparcia wiąże się z:

- wspólnym planowanie i podejmowanie decyzji,
- wspólnym wdrażaniem, innowacyjnością i kompleksowością podejmowanych działań,
- zaufaniem, otwartością i jawnością działań,
- koncentracją na rzeczywistych problemach.

Cel strategiczny będzie realizowany poprzez m.in.:

- wspólne, komplementarne i wielopłaszczyznowe działania na rzecz osób w szczególnej sytuacji na rynku pracy, w szczególności osób 50+,
- usprawnienie i nawiązanie trójsektorowej współpracy na rzecz wsparcia osób 50+, skuteczne i efektywne pozyskiwanie zewnętrznych środków finansowych na rzecz partnerów lub też rzecz samego partnerstwa (partnerstwo jako wnioskodawca)
- włączenie pracodawców w proces tworzenia programów szkoleń i praktyk dla osób 50+ z uwzględnieniem specyfiki tej grupy,
- popularyzowanie wśród pracodawców tematyki zarządzania wiekiem i intermentoringu,
- przełamywanie stereotypów o osobach 50+ - pozytywne przykłady aktywnych zawodowo osób 50+, które wyszły z bezrobocia, prezentowanie tzw. dobrych praktyk, w tym pomysły na działalność gospodarczą,
- promocji własnych dokonań przez poszczególnych partnerów,
- upowszechnianie informacji o działalności poszczególnych partnerów,
- wzrost dostępności i form wsparcia świadczonych przez członków partnerstwa.

Istotne znaczenie będzie miało zaproszenie już na etapie testowania przedstawicieli pozostałych powiatów województwa lubelskiego (1przedstawiciel PUP, 1 instytucji integracji i pomocy społecznej i 1 pracodawca) do zapoznania się z naszym projektem i powstała Siecią partnerską, ale też wniesienie do niej przez inne powiaty swoich doświadczeń i uwag.

IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

Dobór grupy użytkowników i odbiorców

Opracowana innowacja będzie testowana z udziałem zarówno użytkowników, jak i odbiorców, na których składają się następujące grupy:

- powiatowy urząd pracy (użytkownicy),
- instytucja integracji i pomocy społecznej (użytkownicy),
- pracodawcy z województwa lubelskiego (użytkownicy),
- osoby bezrobotne po 50 roku życia z terenu powiatu lubelskiego (odbiorcy)

Dobór grupy odbiorców biorących udział w testowaniu nastąpi poprzez zrekrutowanie do udział w projekcie łącznie 30 osób bezrobotnych w wieku 50+ zarejestrowanych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Lublinie i Filiach Bełżycach i Bychawie. Przy doborze tych osób znaczenie będzie miało przede wszystkim ukończenie przez nich 50 roku życia oraz posiadanie wysokiej motywacji aktywnego udziału w projekcie (ocenianej w sali od 1 do 5, gdzie 1 oznacza niski a 5 bardzo wysoki). Ważne będą ponadto takie kwestie jak zróżnicowanie tych osób pod kątem ich płci. W celu zapewnienia udziału odbiorców przez cały okres testowania zostanie powołana komisja ds. rekrutacji, która w oparciu o przygotowany regulamin dokona rekrutacji oraz przygotuje listy rezerwowe odbiorców, aby w razie wystąpienia niespodziewanej sytuacji losowej, zastąpić danego uczestnika innym. Powstanie zatem jeden obowiązujący regulamin rekrutacji. Następnie z każdym wybranym do tresowania odbiorcą zostanie podpisana deklaracja uczestnictwa. Powstanie również regulamin uczestnictwa w projekcie określający zasady udziału w organizowanych formach wsparcia. Wszystkie proponowane w ramach projektu formy wsparcia kierowane są do wszystkich 30 odbiorców(18K/12M). Odbiorcy wezmą udział w testowaniu także poprzez udział na seminariach konsultacyjnych, zorganizowanych w celu poznania opinii zarówno użytkowników jak i odbiorców.

Dobór grupy użytkowników biorących udział w testowaniu polegał będzie na wyborze 20 zakładów przy: mikro, małych i średnich przedsiębiorstwach publicznych i prywatnych. Przy doborze pracodawcy zostanie uwzględnione 5 sekcji PKD: przetwórstwo, handel hurtowy i detaliczny, usługi, budownictwo i praca biurowa. Wybór ten zostanie także dokonany m.in. pod kątem motywacji zakładów pracy do udziału w projekcie. Ważne będzie ponadto, aby różniły się one od siebie pod względem rodzaju wolnych stanowisk pracy dla osób 50+. Po

zaangażowaniu zakładów pracy do projektu zostaną przeprowadzone 3 seminaria z zakresu zarządzania wiekiem i zdrowiem.

W testowaniu weźmie udział 3 niepubliczne instytucje integracji i pomocy społecznej z terenu województwa lubelskiego. Instytucje te prowadzą działania o charakterze aktywizacyjnym i społecznym, a w szczególności: szkolenia, trening psychologiczny, usługi na rzecz instytucji rynku pracy.

Ponadto w trakcie etapu testowania odbędzie się 5 spotkań konsultacyjnych, w których uczestniczyć będą przedstawiciele pracodawców, instytucji rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej.

Nabór użytkowników prowadzony będzie poprzez wysyłanie zaproszeń do udziału w etapie testowania do pracodawców oraz niepublicznych instytucji integracji i pomocy społecznej z terenu województwa lubelskiego. Powiatowy Urząd Pracy dysponuje bazą pracodawców, co znacznie ułatwi dobór odpowiedniego zakładu pracy dla osoby 50+. Za pozyskanie pracodawców, u których odbywać się będą praktyki odpowiedzialny będzie pośrednik pracy.

W ramach Sieci wsparcia w powiecie lubelski na rzecz osób 50+ na etapie testowania zostanie zaangażowanych minimum trzy instytucje pomocy i integracji społecznej z terenu województwa lubelskiego.

Plan działań testujących

Testowanie produktu finalnego rozpocznie się w kwietniu 2013 roku, a zakończy w maju 2014 roku.

Okres działań	Przebieg działań	Materiały i narzędzia pracy
IV-VI 2013	Działania przygotowawcze. Rozsyłanie informacji o projekcie oraz zaproszeń do odbiorców, prowadzenie wstępnych rozmów rekrutacyjnych. Rekrutacja odbiorców i użytkowników. Rozpoznanie zasobów – ścieżka rekrutacyjna 50+	Podręcznik „Indywidualny koszyk świadczeń 50+ - model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”; Dokumentacja projektowa: deklaracje uczestnictwa, ankiety zgłoszeniowe, oświadczenie o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych osobowych, protokół z rozmowy kwalifikacyjnej, protokół z posiedzenia komisji rekrutacyjnej

IV-XII 2013	Szkolenie doradców zawodowych z zakresu coachingu w wymiarze 40h/os. Realizacja wsparcia w ramach „koszyka świadczeń”: - coaching, - konsultant medyczny, - szkolenia z zakresu nowych technologii w komunikacji społecznej lub uaktualniające bądź podnoszące kwalifikacje, - koszty opieki nad osobą zależną .	Podręcznik „Indywidualny koszyk świadczeń 50+ - model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”; Program szkolenia; Programy wsparcia zawartego w „koszyku świadczeń”; dokumentacja projektowa (listy obecności, zaświadczenia)
V.2013- V.2014	Realizacja praktyki przywracającej na rynek pracy dla 30 odbiorców a zakładach pracy z terenu województwa lubelskiego. W okresie 6-miesięcznych praktyk odbiorca otrzyma wsparcie w postaci intermentora . Pomoże on odbiorcy w odnalezieniu się w miejscu pracy, przełamaniu barier i oporów, a także we wdrożeniu się w system pracy.	Podręcznik „Indywidualny koszyk świadczeń 50+ - model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”; dokumentacja projektowa (listy obecności, sprawozdania, opinie, zaświadczenia)
IV.2013 - V.2014	Na stronie internetowej PUP w Lublinie utworzona zostanie podstrona dla pracodawców i niepublicznych instytucji i integracji społecznej. Zostaną tam zawarte informacje na temat: proponowanego wsparcia dla osób 50+, specjalnie opracowany formularz oferty pracy, wypracowane dobre metody pracy z osobami 50+, szkolenia dla doradców zawodowych z zakresu coachingu.	Podręcznik „Indywidualny koszyk świadczeń 50+ - model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”; opracowane materiały, które będą umieszczone na stronie internetowej
IV.2013 - V.2014	Realizacja Sieć wsparcia na rzecz przywracania na rynek pracy osób 50+ w powiecie lubelskim	Podręcznik „Indywidualny koszyk świadczeń 50+ - model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy”; Dokumentacja projektowa (podpisane porozumienia)

Charakterystyka materiałów, jaki otrzymają uczestnicy

Materiały, które otrzymają uczestnicy testowania, to materiały szkoleniowe rozdawane na szkoleniach dla doradców zawodowych (otrzymają podręcznik dla coacha). Odbiorcy otrzymają z kolei materiały szkoleniowe na szkolenia z zakresu komunikacji społecznej ze szczególnym uwzględnieniem nowych technologii w tym zakresie oraz szkolenie uaktualniające lub podnoszące kwalifikacje zawodowe.

Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania

Monitoring przebiegu testowania dokonywany będzie na każdym jego etapie przez personel projektu. Odbywał się on będzie przy pomocy następujących narzędzi: list obecności na wszystkich przewidzianych formach wsparcia (coachingu, szkoleniach, praktyce przywracającej na rynek pracy), protokołów spotkań. Planowany jest ciągły monitoring tak, aby w razie wystąpienia ewentualnych problemów na bieżąco reagować. Raz w miesiącu za pomocą ankiety badane będą opinie użytkowników i odbiorców na temat przydatności i użyteczności produktu. Odbiorcy projektu objęci zostaną ankietami ewaluacyjnymi raz na kwartał. Tym samym ich opinie na temat produktu będą na poszczególnych etapach jego testowania rejestrowane i porównywane ze sobą. Ponadto na bieżąco odbywać się będą spotkania monitoringowe odbiorców z ekspertami i personelem projektu, na których omawiane będą poszczególne formy wsparcia realizowane w ramach projektu. Odbiorcy w czasie tych spotkań będą formułowali swoje opinie i rekomendacje dotyczące proponowanych zmian w produkcie finalnym, co będzie odpowiednio rejestrowane w protokołach ze spotkań oraz w kartach monitorujących zawierających ocenę poszczególnych form wsparcia i propozycje zmian. W ten sposób zostanie zapewniony wpływ odbiorców na ostateczny kształt produktu finalnego. Zostaną również opracowane formularze do notowania uwag – dla ekspertów i personelu. Ocenę prawidłowości testowania będą dokonywali wspólnie koordynator projektu wraz z ekspertami po zapoznaniu się z danymi z monitoringu oraz po zasięgnięciu opinii odbiorców podczas wyżej wymienionych spotkań. Oni także będą podejmować decyzje o wprowadzeniu ewentualnych korekt.

W ramach procesu testowania raz w miesiącu odbywać się będą spotkania grupy zarządzającej w takiej kwestii jak: prawidłowość realizacji działań merytorycznych, analiza problemów oraz w razie potrzeby opracowywanie planów naprawczych, postęp rzeczowy.

V. SPOSÓB SPRAWDZANIA CZY INNOWACJA DZIAŁA

Sposób dokonania oceny wyników testowania

Ocena wyników testowania produktu finalnego dokonana zostanie na podstawie prowadzonego na bieżąco monitoringu i ewaluacji wewnętrznej, jak również przy pomocy ewaluacji zewnętrznej. Efekty zastosowania innowacji uznane za wystarczające uzasadnienie dla jej stosowania na w szerokim zakresie to sprawne i skuteczne funkcjonowanie modelu współpracy wyrażające się w widocznym oddziaływaniu na odbiorców w aspekcie ich aktywności społeczno-zawodowej.

W celu zapewnienia prawidłowego funkcjonowania innowacji przeprowadzona zostanie ewaluacja wewnętrzna i ewaluacja zewnętrzna.

Ewaluacja wewnętrzna

Na każdym etapie testowania produktu - ścieżka rekrutacyjna, koszyk świadczeń, praktyka przywracająca na rynek pracy- odbiorcy będą objęci badaniem ewaluacyjnym – zostaną do nich skierowane ankiety ewaluacyjne raz na kwartał. Pozwoli to na stałe monitorowanie przebiegu wsparcia i oddziaływania produktu na grupę poddaną testowaniu. Za realizację ewaluacji wewnętrznej odpowiedzialny będzie personel projektu, przygotowujący w tym celu odpowiednie narzędzia badawcze, zbierający dane i opracowujący wyniki.

W ramach działań monitorujących zostanie powołany zespół ds. monitorowania. Będzie to ciało opiniotawczo-doradcze. Skład zespołu stanowić będą autorzy produktu, członkowie grupy Zarządzającej. Za prowadzenie monitoringu na poszczególnych etapach testowania odpowiedzialne będą osoby:

Ścieżka rekrutacyjna - rozpoznanie potencjału osoby bezrobotnej 50+ - doradca zawodowy

Współpraca z pracodawcami na etapie procesu rekrutacji – pośrednik pracy

Koszyk świadczeń 50+ - przygotowanie do powrotu na rynek pracy (metodologia) – doradca zawodowy, specjalista ds. szkoleń

Wsparcie w procesie przywracania na rynek pracy – specjalista ds. praktyki, specjalista ds. monitoringu i współpracy.

Sieć wsparcia na rzecz przywracania na rynek pracy w powiecie lubelskim – koordynator projektu, specjalista ds. monitoringu i współpracy, specjalista ds. komunikacji.

Gromadzone będą również wszystkie opinie i dane dotyczące wypracowanej metodologii uzyskane podczas monitoringu, zarówno od odbiorców jak i użytkowników w trakcie testowania produktu oraz podczas organizowanych seminariów monitoringowych.

Ewaluacja zewnętrzna

Celem ewaluacji zewnętrznej będzie ocena, czy przygotowana metodologia wsparcia osób 50+ przy współpracy instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami jest odpowiednia i skuteczna.

Ewaluator zewnętrzny zostanie wyłoniony zgodnie z przepisami ustawy z dnia 29.01.2004r. Prawo zamówień publicznych, zgodnie z zasadą efektywnego zarządzania finansami obowiązującą w *Wytycznych w zakresie kwalifikowania wydatków PO KL* oraz regulaminem wewnętrznym.

Do głównych zadań ewaluatora zewnętrznego należeć będzie:

- opracowanie metodologii i narzędzi badawczych
- wszechstronna analiza produktu finalnego
- analiza losowa niektórych odbiorców i użytkowników produktu uczestniczących w testowaniu
- analiza wyników ewaluacji wewnętrznej
- sporządzenie raportu z rekomendacjami dla produktu finalnego.

Zakres ewaluacji zewnętrznej dotyczyć będzie :

- ustalenia poziomu osiągnięcia celu ogólnego, celów szczegółowych i efektów projektu opisanych w niniejszej Strategii
- zbadania efektywności i skuteczności produktu
- zbadania czy wypracowany produkt jest lepszy, tańszy i bardziej skuteczny niż dotychczasowa praktyka

Ewaluacja zewnętrzna zostanie przeprowadzona w oparciu o następujące kryteria:

- skuteczności – ocena, do jakiego stopnia założone cele zostały osiągnięte
- trafności – ocena, w jakim stopniu założone cele odpowiadają zidentyfikowanym problemom i potrzebom
- efektywności – odniesienie efektów realizacji projektu do poniesionych nakładów.

VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

Celem działań upowszechniających jest przekazanie wiedzy i informacji do 200 potencjalnych użytkowników do końca lutego 2015r.

Adresatami działań upowszechniających będą potencjalnie wszyscy pracodawcy z województwa lubelskiego - zarówno z sektora prywatnego, jak i publicznego oraz potencjalnie wszyscy przedstawiciele instytucji rynku pracy i niepubliczne instytucje pomocy i integracji społecznej. Stanowią oni grupę użytkowników, która ma bezpośredni wpływ na losy osób bezrobotnych 50+.

Grupa docelowa	Charakterystyka grupy docelowej	Podjęte działania	Termin realizacji
Pracodawcy – 100 os.	- mikro przedsiębiorcy - 40 os. - mała przedsiębiorstwa – 45 os. - średnie przedsiębiorstwa – 15 os.	listy informacyjne Część weźmie udział w seminariach lub spotkania z użytkownikami Część weźmie udział w konferencji a części zostanie wysłany podręcznik, dodatkowo opublikowane zostaną spoty radiowe i artykuły prasowe	Etap testowania - rekrutacja Etap testowania Etap upowszechniania
Niepubliczne instytucje integracji i pomocy społecznej – 40 os.	Dyrektorzy tych placówek oraz ich pracownicy	listy informacyjne seminaria spotkania z użytkownikami konferencje, wysyłka podręcznika, spoty radiowe artykuły prasowe	Etap testowania - rekrutacja Etap testowania Etap upowszechniania
Powiatowe Urzędy Pracy – 60 os.	Dyrektorzy Powiatowych Urzędów Pracy – 20 os. doradcy zawodowi – 20 os. pośrednicy pracy – 20 os.	listy informacyjne seminaria spotkania z użytkownikami	Etap testowania

		konferencje, wysyłka podręcznika, spoty radiowe artykuły prasowe	Etap upowszechniania
--	--	--	-------------------------

Narzędziami rozpowszechniania informacji o projekcie będą: konferencja upowszechniająca, artykuły prasowe, spoty radiowe, artykuły o założeniach produktu i zasadach jego testowania, który ukaże się na stronie internetowej, listy rekomendacyjne, listy informacyjne.

Przedmiotem działań upowszechniających będzie cały produkt finalny, tj. metodologia wsparcia osób 50+ przy współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia, instytucjach integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami.

Okres wdrażania działań upowszechniających: od początku etapu testowania produktu, nasilenie działań nastąpi w I kwartale 2015 roku. W takcie okresu testowania działania upowszechniające skupiane będą na pozyskaniu informacji od użytkowników i odbiorców na temat nowego produktu, w celu wypracowania optymalnej ostatecznej jego wersji. W ostatnim etapie realizacji projektu główny nacisk w działaniach upowszechniających zostanie położony na zachęcanie przyszłych użytkowników do zastosowania produktu w praktyce.

Działania upowszechniające będą przeprowadzane za pomocą następujących instrumentów:

- konferencja upowszechniająca – zostanie zorganizowana w Lublinie dla 80 uczestników z województwa lubelskiego. Zaproszeni będą na nią głównie przedstawiciele instytucji rynku pracy, niepublicznych instytucji pomocy i integracji społecznej. Na konferencja zostaną przygotowane materiały szkoleniowe oraz podręcznik zawierający podręcznik zawierający metodologię wsparcia osób 50+ przy współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia, instytucjach integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami. Prelegentami na konferencji będzie 5 osób – specjalistów w podejmowanej tematyce. Zaproszenia na konferencję dystrybuowane będą drogą pocztową, a także za pośrednictwem ogłoszeń w prasie regionalnej, aby poinformować o niej jak najszersze grono odbiorców;
- publikacja produktu finalnego - produkt finalny, czyli podręcznik zawierający metodologię zostanie wydrukowany w nakładzie 200 egzemplarzy wraz z dołączoną do niego płyta DVD;

- dystrybucja produktu finalnego – 120 egzemplarzy podręcznika zostanie wysłanych pocztą do potencjalnych użytkowników. Dystrybucja podręcznika odbywać się będzie drogą elektroniczną za pośrednictwem strony internetowej, na której zostanie umieszczony. 80 egzemplarzy zostanie rozdysponowanych podczas konferencji upowszechniającej;
- artykuły sponsorowane - powstaną 2 artykuły, których celem będzie upowszechnianie produktu finalnego. Zostaną one opublikowane w prasie regionalnej.
- spoty radiowe – zostaną nagrane i trzydziestokrotnie wyemitowane celem upowszechniania osiągniętych rezultatów;
- strona internetowa – upowszechnianie następuje poprzez stronę internetową projektu, poprzez umieszczenie na niej metodologii wsparcia przy współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia, instytucjach integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami. Na bieżąco umieszczane są aktualizacje dotyczące prac podejmowanych w projekcie oraz wypracowanych wyników analiz i badań.

VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Celem działań włączających jest spowodowanie aby proponowane rozwiązania zostały włączone do głównego nurtu polityki oraz doprowadzenie do powszechnego stosowania produktu do końca lutego 2015r.

Adresaci działań mainstreamingowych zostali sklasyfikowani po katem rodzaju działań włączających. W związku z tym grupą docelową w mainstreamingu horyzontalnym będą : przedstawiciele kadry kierowniczej powiatowych urzędów pracy województwa lubelskiego, szefowie niepublicznych agencji pomocy i integracji społecznej z Lubelszczyzny, starostowie powiatów z województwa lubelskiego, konfederacje i zrzeszenia pracodawców, członkowie Powiatowych Rad Zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudniania.

Grupa docelową w mainstreamingu wertykalnym będą: posłowie i senatorowie, w szczególności członkowie komisji odpowiedzialnych za politykę zatrudnienia, członkowie Naczelnej Rady Zatrudnienia, Dyrektor Departamentu Runku Pracy MPIS, Polska Konfederacja Prywatnych Pracodawców Lewiatan, media.

Narzędzia działań mainstreamingowych: bezpośrednie spotkania lobbingsowe, listy rekomendacyjne, materiały promocyjne (folder).

Przedmiotem działań włączających będzie cały produkt finalny, tj. metodologia wsparcia osób 50+ we współpracy instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami.

Osoby odpowiedzialne za działania włączające to kierownik projektu, koordynator projektu, autorzy koncepcji produktu finalnego.

Okres wdrażania działań włączających : pierwszy kwartał 2015r.

Szczegółowy plan działań w ramach mainstreamingu wertykalnego

Szczegółowy plan działań w ramach mainstreamingu wertykalnego GRUPY DOCELOWEJ	UZASADNIENIE WYBORU GRUPY DOCELOWEJ	PODJĘTE DZIAŁANIA ZE STRONY PROJEKTODAWCY	CHARAKTER UDZIAŁU GRUPY DOCELOWEJ W PODJĘTYCH DZIAŁANIACH	OCZEKIWANE REZULTATY DZIAŁAŃ PODJĘTYCH PRZEZ PROJEKTODAWCĘ
Posłowie, senatorowie w szczególności członkowie sejmowych komisji ds. rynku pracy	Możliwości decyzyjne, prawo wyrażania opinii w sprawach będących przedmiotem obrad	1. Seminaria z lokalnymi parlamentarzystami województwa, mające na celu przedstawienie zalet i korzyści	Zapoznanie się z korzyściami i zaletami produktu finalnego, wyrażenie opinii na temat	Rekomendacja w zakresie włączenia do głównego nurtu



30 os.	parlamentu,	wynikających z wdrożenia produktu 2. Spotkania lobbingsowe z lokalnymi parlamentarzystami województwa, mające na celu przedstawienie zalet i korzyści wynikających z wdrożenia produktu 3. Listy rekomendacyjne Listy rekomendacyjne przekazane do członków sejmowych i senackich komisji ds. rynku pracy	produktu	
Członkowie Naczelnej Rady Zatrudnienia – 20 os.	Organ opiniodawczo-doradczy ministra ds. pracy w sprawach dotyczących rynku pracy	1. Listy rekomendacyjne 2. Folder	Zapoznanie się z produktem, przekazanie opinii na jego temat	pełnienie roli ambasadora produktu, wspieranie przy włączaniu do głównego nurtu
Dyrektor Departamentu Rynku Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – 1 os.	Realizacja zadań w zakresie wspierania działalności publicznych służb zatrudnienia, i doskonalenia instrumentów wspierających zatrudnienie	1. List z propozycją wprowadzenia produktu 2. Bezpośrednia rozmowa z dyrektorem podczas, której zaprezentowany zostanie produkt	Zapoznanie się nową metodologią wsparcia osób 50+ we współpracy trzech sektorów	rekomendacja do włączenia do głównego nurtu
Polska Konfederacja Prywatnych Pracodawców Lewiatan – 10 os.	Możliwość proponowania i przekonywania do zmian zmierzających do poprawy funkcjonowania rynku pracy w	List rekomendacyjny dotyczący nowej metody, zasad współpracy trzech sektorów i korzyści dla pracodawców	Zapoznanie się z zasadami współpracy trzech sektorów	rekomendacja do włączenia do głównego nurtu, wyrażenie opinii na temat produktu

	Polsce i zwiększenia poziomu zatrudnienia osób 50+	wynikających z nowatorskich rozwiązań		
Media /redaktorzy naczelni oraz dziennikarze czasopism mających wpływ na kształtowanie opinii społecznej- 15 os./	Możliwość kształtowania opinii publicznej	Listy rekomendacyjno-informacyjne oraz materiały promocyjne przekazane do redaktorów naczelnych, takich czasopism jak m.in. Gazeta Prawna, Polityka, Newsweek, Wprost, Gazeta Wyborcza, Rzeczpospolita, Dziennik Wschodni	Zapoznanie się z produktem, wyrażenie opinii na jego temat	Zamieszczenie informacji o produkcie i rekomendacja do włączenia do głównego nurtu.

Szczegółowy plan działań w ramach mainstreamingu horyzontalnego

GRUPY DOCELOWE	UZASADNIENIE WYBORU GRUPY DOCELOWEJ	PODJĘTE DZIAŁANIA ZE STRONY PROJEKTODAWCY	CHARAKTER UDZIAŁU GRUPY DOCELOWEJ W PODJĘTYCH DZIAŁANIACH	OCZEKIWANE REZULTATY DZIAŁAŃ PODJĘTYCH PRZEZ PROJEKTODAWCĘ
Przedstawiciele kadry kierowniczej powiatowych urzędów pracy z województwa lubelskiego – 21 os.	Możliwości decyzyjne w zakresie wdrożenia produktu	Listy rekomendacyjno-informacyjne, przekazanie filmu, spotkania bezpośrednie, w ramach których nacisk położony zostanie na korzyści powiatowych urzędów pracy	Zapoznanie się z produktem i podjęcie decyzji o jego wdrożeniu	Skorzystanie z nowej formuły w podległym urzędzie
Szefowie instytucji integracji i pomocy społecznej – 20 os.	Możliwości decyzyjne w zakresie wdrożenia produktu	Listy rekomendacyjno-informacyjne, spotkania bezpośrednie, w ramach których poruszone zostaną	Zapoznanie się z produktem i podjęcie decyzji o jego wdrożeniu	Wykorzystanie produktu w zarządzanej instytucji integracji i pomocy społecznej



		zagadnienia wpływu produktu na lokalny i regionalny rynek pracy		
Starostowie powiatów z woj. lubelskiego – 20 os.	Zgodnie z art.4 Ustawy o samorządzie powiatowym do zadań powiatu należy przeciwdziałanie bezrobociu i aktywizacja lokalnego rynku pracy	Listy rekomendacyjno-informacyjne, spotkania bezpośrednie, w ramach których poruszone zostaną zagadnienia wpływu	Zapoznanie się z produktem, wyrażenie opinii na jego temat	Objęcie funkcji promotora produktu wśród podległych urzędów pracy
Przedstawiciele konfederacji i zrzeszeń regionalnych pracodawców - 20 os.	Organizacje mające autorytet wśród pracodawców, możliwości szerokiego informowania pracodawców	Listy rekomendacyjne, materiały promocyjne, spotkania bezpośrednie dotyczące korzyści produktu dla pracodawców i zwiększenia intensywności oraz skuteczności współpracy na linii urząd pracy- instytucja integracji i pomocy społecznej - pracodawca	Zapoznanie się z produktem, wyrażenie opinii na jego temat	Promowanie produktu wśród członków i zachęcanie do współpracy z urzędami pracy i instytucjami integracji i pomocy społecznej
Członkowie Powiatowych Rad Zatrudnienia i Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia w Lublinie – 40 os.	Możliwość wyrażania opinii i doradzania starostom i marszałkowi województwa w sprawach polityki rynku pracy	Listy rekomendacyjne, materiały promocyjne, rozmowy z położeniem nacisku na znaczenie produktu w kreowaniu polityki rynku pracy	Zapoznanie się z produktem, wyrażenie opinii na jego temat	Pełnienie funkcji ambasadora produktu

VIII. KAMIENIE MIŁOWE

1. Rozpoczęcie rekrutacji odbiorców – kwiecień 2013 r.
2. Przeprowadzenie szkoleń dla doradców zawodowych z zakresu coachingu – maj/czerwiec 2013 r.
3. Rozpoczęcie wsparcia dla odbiorców w ramach projektu – maj 2013 r.
4. Zakończenie wsparcia dla odbiorców w ramach projektu – maj 2014 r.
5. Analiza rzeczywistych efektów testowania podręcznika i metodologii – II kwartał 2014 r.
6. Przeprowadzenie seminarium konsultacyjnego z użytkownikami odbiorcami - IV kwartał 2014 r.
7. Zakończenie prac nad ostateczną wersją produktu finalnego – IV kwartał 2014r.
8. Rozpoczęcie upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki – IV kwartał 2015 r.
9. Zakończenie upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki – I kwartał 2015r.
10. Rozpoczęcie ewaluacji zewnętrznej – III kwartał 2014.
11. Zakończenie ewaluacji zewnętrznej - I kwartał 2015r.

IX. ANALIZARYZYKA

Ryzyko	Prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka	Wpływ ryzyka	Stopień ryzyka	Zapobieganie/przeciwdziałanie wystąpieniu ryzyka
Trudności z pozyskaniem odbiorców do udziału w projekcie	3	1	3	Strategia zapobiegania. Działania: - wykorzystanie własnej bazy danych osób bezrobotnych po 50 roku życia, - akcja promocyjno – informacyjna przeprowadzona na szeroką skalę (informacja na stronie www.puplublin.pl , rozpowszechnianie plakatów i ulotek w środowiskach lokalnych i siedzibie urzędu oraz jego filiach a także w siedzibach partnerów projektu, w prasie lokalnej)
Niska motywacja odbiorców w trakcie trwania projektu oraz możliwość wycofania się odbiorców z projektu	3	1	3	Strategia zapobiegania. Działania: - dobrze przeprowadzona rekrutacja, pozwalająca wybrać odbiorców wysoko zmotywowanych udziałem w projekcie, - przygotowywanie listy rezerwowej odbiorców, - podpisywanie z odbiorcami odpowiednich deklaracji uczestnictwa oraz umów zobowiązujących ich do aktywnego korzystania ze wszystkich zaproponowanych im form wsparcia, - określenie stopnia motywacji odbiorców przez rozmowy indywidualne z wykwalifikowanym i doradcę zawodowym,
Obawy pracodawców dotyczące skuteczności	2	2	4	Strategia przeciwdziałania. Działania: - seminaria z pracodawcami w celu omówienia proponowanego wsparcia,

proponowanych rozwiązań				- wzmożona akcja promocyjno informacyjna wśród pracodawców , - indywidualne rozmowy z pracodawcami w celu szczegółowego przedstawienia proponowanych rozwiązań
Brak zaangażowania instytucji rynku pracy, niepublicznych instytucji pomocy i integracji społecznej oraz przedsiębiorców do nawiązania proponowanej współpracy – Sieci wsparcia	2	3	6	Strategia przeciwdziałania. Działania: - wzmożona akcja promocyjno informacyjna wśród instytucji rynku pracy, niepublicznych instytucji pomocy i integracji społecznej oraz przedsiębiorców prezentująca założenia Nicei wsparcia na rzecz osób 50 + w powiecie lubelskim, - aktywne wpływanie na organy nadzorujące i założycielskie - zbudowanie dobrych relacji z pracodawcami i niepublicznymi instytucjami pomocy i integracji społecznej – korzyści udziału w projekcie, - dobra organizacja Sieci wsparcia - działania podejmowane w ramach partnerstwa będą skonkretyzowane i ograniczające poświęcony czas do niezbędnego minimum
Brak zainteresowania nowym narzędziem ze strony decydentów i osób mających wpływ na życie społeczne	2	3	6	Strategia zapobiegania. Działania: - prowadzenie spotkań lobbingsowych z posłami, senatorami, przedstawicielami pracodawców, - listy rekomendacyjne do przedstawicieli kadry kierowniczej instytucji rynku pracy, instytucji

				pomocy i integracji społecznej województwa lubelskiego, konfederacji i zrzeszeń regionalnych pracodawców , - działania kładące nacisk na przekonanie o korzyściach społecznych i gospodarczych wynikające z proponowanego produktu, - Przekazywanie materiałów promocyjnych
Stereotypowe postrzeganie pracownika 50+ przez pracodawców	2	2	4	Strategia przeciwdziałania. Działania: - indywidualne rozmowy z pracodawcami w celu niwelowania i przełamywania stereotypów związanych z zatrudnianiem osób 50+ - seminaria z pracodawcami nt. korzyści wynikających z zatrudniania doświadczonych osób 50+

Załączniki:

1. Wstępna wersja produktu finalnego: „Indywidualny koszyk świadczeń 50+
- model trójsektorowej współpracy w zakresie rynku pracy
2. Analiza sytuacji osób bezrobotnych w wieku 50+ na podstawie danych statystycznych
3. Analiza dobrych praktyk w krajach Unii Europejskiej
4. Raport z badań fokusowych osób bezrobotnych 50+, instytucji rynku pracy, instytucji pomocy i integracji społecznej i pracodawców

Podpisy osób składających strategię:

Projektodawca:

.....

Partnerzy:

.....

.....