



STRATEGIA wdrażania projektu innowacyjnego testującego

*„Telepracownik przyszłości – innowacyjny model aktywizacji zawodowej
niepełnosprawnych absolwentów”*





Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego
*„Telepracownik przyszłości – innowacyjny model aktywizacji zawodowej
niepełnosprawnych absolwentów”*

Priorytet VI, Działanie 6.4, Konkurs 1/POKL/6/D.1.1/10

Strona | 2

Autorzy Strategii:

Krzysztof Frąszczak, Eryk Kurkowski

Cel projektu:

**Opracowanie i upowszechnienie w województwie wielkopolskim
Modelu Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (MAZON)**

Dane o Projekcie:

Beneficjent: Eureka sp. Z o.o. ul. Janickiego 20b, 60-542 Poznań
Numer Umowy: POKL.06.01.01-30-218/10-00
Okres realizacji Projektu: 01.04.2011 – 31.03.2013

Poznań, czerwiec 2011r.

Spis treści

I. Uzasadnienie	4
1.1 Opis problemów grupy osób z niepełnosprawnością	4
1.2 Przyczyny występowania opisanych problemów	5
1.3 Skala występowania opisanych problemów	6
1.4 Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych wcześniej problemów	6
II. Cel wprowadzenia innowacji	7
2.1 Jaki będzie pożądany stan docelowy po wprowadzeniu innowacji?	7
2.2 Wskaźniki, jakie określają osiągnięcie celu na terenie Wielkopolski	7
III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego	8
3.1 Na czym polega innowacja?	8
3.2 Komu służy ta innowacja?	8
3.3 Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie	9
3.4 Efekty zastosowania	9
3.5 Elementy objęte przez innowację, w tym produkt finalny	10
IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	11
4.1 Dobór grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu	11
4.2 Przebieg testowania	11
4.3 Materiały, jakie otrzymają uczestnicy	12
4.4 Sposób monitorowania przebiegu testowania	12
V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa	13
5.1 Jakie efekty zastosowania innowacji wystarczająco uzasadniają jej stosowanie?	13
5.2 Sposoby oceny wyników testowania	13
5.3 Ewaluacja MAZON	13
5.3.1. Ewaluacja wewnętrzna	13
5.3.2. Ewaluacja zewnętrzna	14
VI. Strategia upowszechniania	15
6.1 Jaki jest cel działań upowszechniających?	15
6.2 Grupy, do których będą skierowane działania upowszechniające	15
6.3 Plan działań i ich charakterystyka	15
VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki	17
7.1. Cel działań włączających	17
7.2 Grupy docelowe	17
7.3 Plan działań i ich charakterystyka	18
VIII. Kamienie milowe II etapu projektu	19
IX. Analiza ryzyka	19
9.1 Analiza ryzyka, które mogą się pojawić na etapie testowania innowacji	19
9.2 Analiza ryzyka, które mogą wystąpić na etapie upowszechniania innowacji	20
X. Lista załączników	21

I. Uzasadnienie

1.1 Opis problemów grupy osób z niepełnosprawnością

Grupą docelową projektu „Telepracownik przyszłości – innowacyjny model aktywizacji zawodowej niepełnosprawnych absolwentów” zgodnie z zapisem we wniosku o dofinansowanie są niepełnosprawni, bezrobotni absolwenci szkół średnich i wyższych o dysfunkcjach utrudniających poruszanie, zamieszkali na terenie Wielkopolski.

Problemem głównym grupy docelowej jest tzw. wielokrotna dyskryminacja na wielkopolskim rynku pracy. Jest ona spowodowana barierą mobilności związaną ze specyfiką dysfunkcji ruchu, utrudniającą podjęcie pracy w trybie „stacjonarnym” (praca poza domem), jak i trudną sytuacją absolwentów wkraczających na rynek pracy ze wzgl. na brak doświadczenia zawodowego.

Problem ten pogłębiany jest przez:

1. Bierność zawodową osób niepełnosprawnych i niechęć pracodawców do ich zatrudniania;
2. Polaryzację rynku pracy w Wielkopolsce (koncentracja ofert pracy wokół aglomeracji);
3. Małą popularność elastycznych form pracy dostosowanych do potrzeb grupy docelowej zarówno wśród wielkopolskich pracodawców, jak i w praktyce instytucji rynku pracy (np. niewielka liczba ofert staży zawodowych organizowanych w formule pracy na odległość).

Uwaga: w dalszej części Strategii stosowany będzie skrót ON, powszechnie określający „osoby niepełnosprawne” („osoby z niepełnosprawnością”). ON w kontekście tego dokumentu odnosi się wyłącznie do wyżej wskazanej grupy docelowej. W rozumieniu definicji, którą przyjmują publiczne służby zatrudnienia, niepełnosprawnymi są osoby, których stan fizyczny, psychiczny lub umysłowy trwale lub okresowo utrudnia, ogranicza bądź uniemożliwia wypełnianie ról społecznych, a w szczególności ogranicza zdolności do wykonywania pracy zawodowej, jeżeli uzyskały odpowiednie orzeczenie (Ustawa z dnia 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych, Dz. U. z 2008 r. Nr 14, poz. 92 z późn. zm.). Co istotne, tylko niepełnosprawni nie otrzymujący świadczeń zdrowotnych mogą zarejestrować się jako bezrobotni. Jeśli natomiast pobierają świadczenia i chcą być aktywni na rynku pracy, mogą jedynie liczyć na status i przywileje poszukującego pracy.

Problem główny, czyli dyskryminacja na rynku pracy, jest opisany w opracowaniu WUP Poznań pt. „Oblicza bezrobocia rejestrowanego w Wielkopolsce” (Poznań, 2010): *„Problemem jest nie tylko postawa społeczeństwa czy samych osób niepełnosprawnych, ale przede wszystkim bariery architektoniczne i komunikacyjne oraz stereotypowe postrzeganie przez potencjalnych pracodawców. Niejednokrotnie bowiem uważają oni niepełnosprawnych za mniej wydajnych, mało przydatnych pracowników. Obawy pracodawców przed zatrudnianiem osób z orzeczoną niepełnosprawnością mogą także wynikać z ich przekonania o wysokich kosztach zatrudnienia związanych na przykład z koniecznością przystosowania budynku i miejsca pracy lub zapewnienia opieki drugiej osoby, a także dostosowania się do wymogu skróconego czasu pracy niepełnosprawnych pracowników (maksymalnie 7 godzin dziennie).”*

Opinia Eksperta dr Macieja Koczergi (Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu) wykonana na zlecenie Projektodawcy w punkcie 2.c oraz spotkania z interesariuszami projektu w pierwszym etapie realizacji potwierdzają potrzebę nowych rozwiązań dla osób z niepełnosprawnością ruchową. Szczegóły w załączniku nr 2 (Ekspertyza dr M. Koczergi) oraz w załączniku nr 3 („Notatki ze spotkań z empowermentariuszami”) do Strategii.

Według Raportu WUP Poznań „Niepełnosprawni w Wielkopolsce” (Poznań, 2003): *„Z przeprowadzonych badań wynika, że sytuacja osób niepełnosprawnych bezrobotnych na rynku pracy jest trudna. Uwarunkowań jest wiele. Do najistotniejszych z pewnością należy zaliczyć niskie kwalifikacje i brak gotowości do ich podnoszenia, bierność*

w poszukiwaniu pracy.” O problemie bierności WUP Poznań pisze również w „Obliczach bezrobocia...”: „Osoby niepełnosprawne poprzez brak zatrudnienia są nie tylko narażone na dezaktualizację swoich kwalifikacji, ale też bardziej odczuwają psychologiczne skutki bycia osobą bezrobotną, takie jak obniżona samoocena, zniechęcenie czy poczucie nieprzydatności. Przyjęcie takiego nastawienia wiąże się ze zmniejszeniem ich aktywności w poszukiwaniu pracy, co bezpośrednio przekłada się na szanse podjęcia zatrudnienia. Niezwykle istotna jest zatem postawa samych niepełnosprawnych, przy czym reintegracja zawodowa grupy przyjmującej bierną postawę wobec własnego rozwoju i zwiększania szans na zatrudnienie, jest z reguły czasochłonna i wymaga zastosowania różnorodnych instrumentów aktywizacji.”

Sytuację absolwentów wkraczających na rynek pracy i problem polaryzacji opisuje Raport WUP Poznań: „Trudności we wchodzeniu na rynek pracy absolwentów wyższych uczelni – badanie focusowe” (Poznań, 2008): „W większości uczestnicy spotkań focusowych zdecydowanie źle ocenili obecną sytuację na rynku pracy dla absolwentów wyższych uczelni. Dotyczy to zwłaszcza osób mieszkających w mniejszych miejscowościach, z dala od aglomeracji. Osoby biorące udział w badaniu czują się zawiedzione niespełnieniem ich wcześniejszych oczekiwań, że po ukończeniu studiów i powrocie do rodzinnej miejscowości nie będą mieć szczególnych trudności ze znalezieniem pracy. Generalnie jednak uczestnicy spotkań podkreślali, iż zarówno w Wielkopolsce, jak i w Polsce występuje istotne zróżnicowanie rynku pracy pomiędzy dużymi, rozwijającymi się aglomeracjami a małymi, pozostającymi bez perspektyw rozwoju ośrodkami miejskimi, a zwłaszcza wiejskimi”.

Ekspertyza nr 1 dotycząca elastycznych form pracy (telepracy) opisuje ten problem następująco: „Mimo wdrożenia w przeciągu ostatnich 10 lat wielu programów promujących telepracę i szkoleniowych z zakresu przygotowania do świadczenia telepracy sytuacja na rynku nie uległa zmianie.”. Potwierdza to opracowanie PARP „Telepraca - szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy oraz podniesienie konkurencyjności przedsiębiorstw sektora MŚP” z 2010r. „W Polsce ta forma organizacji pracy jest jeszcze niedoceniana przez większość firm. Tylko dwa procent krajowych firm zatrudnia pracowników w systemie telepracy wykonywanej za pośrednictwem komputera, Internetu i telefonu. W krajach Europy Zachodniej wskaźnik ten sięga 11 procent, a w Stanach Zjednoczonych aż 72 procent.”

1.2 Przyczyny występowania opisanych problemów

W trakcie spotkań z interesariuszami Projektodawca zbadał genezę występowania wyżej opisanych problemów w Wielkopolsce. Uzyskane wnioski wskazują na istnienie dwóch grup przyczyn takiej sytuacji:

1. Społeczne:

- stereotyp postrzegania osób niepełnosprawnych na rynku pracy jako nieefektywnych, generujących problemy, z niskimi kwalifikacjami, przeznaczonych jedynie do wykonywania niskopłatnych prac, zazwyczaj poniżej posiadanych kwalifikacji,
- bariery architektoniczno-przestrzenne, w tym również komunikacyjne, utrudniające możliwość podjęcia pracy poza miejscem zamieszkania,
- polaryzacja rynku pracy w Wielkopolsce związana z rozwojem aglomeracji miejskich i przyciąganiem przez nie największej liczby przedsiębiorstw w regionie,
- brak upowszechnienia systemu telepracy wśród niepełnosprawnych pracowników i pracodawców (patrz: Ekspertyza nr 1 – Wskazówki praktyczne pkt. 3.1),
- niska świadomość korzyści z zatrudniania osób niepełnosprawnych wśród wielkopolskich przedsiębiorców,
- oferta instytucji rynku pracy ukierunkowana na aktywizację zawodową ON w kierunku zawodów „tradycyjnych”, w których praca świadczona jest poza miejscem zamieszkania

(brak oferty skierowanej na stanowiska związane z wysoce specjalistycznymi zawodami, w których możliwe jest świadczenie pracy w formule telepracy);

2. Indywidualne:

- brak doświadczenia zawodowego absolwentów generujący problemy na rynku pracy,
- bierność zawodowa ON wynikająca z braku pewności siebie w kontekście niskiej efektywności dotychczas stosowanych działań aktywizacji zawodowej.

1.3 Skala występowania opisanych problemów

Skalę powyżej opisanych problemów ON w Wielkopolsce opisują następujące dane:

- a) wg danych GUS (2002), co szósty Wielkopolanin jest osobą niepełnosprawną, z czego ok. 45% w stopniu umiarkowanym lub znacznym,
- b) wśród osób niepełnosprawnych przeważają kobiety (52,9%) oraz mieszkańcy terenów wiejskich (ponad 50%), mniej mobilni i gorzej wykształceni niż mieszkańcy miast,
- c) chociaż Wielkopolska przoduje w zatrudnieniu osób niepełnosprawnych („Raport o stanie zatrudnienia osób niepełnosprawnych w Polsce”, POPON 2010), to aż 75% z nich jest bierna zawodowo z uwagi na stan zdrowia (BAEL, II kw. 2010),
- d) 50% niepełnosprawnych absolwentów dotkniętych jest schorzeniami narządu ruchu,
- e) skala bezrobotnych ON w Wielkopolsce to wg danych WUP Poznań („Biuletyn Informacyjny WUP w Poznaniu”, 03.2011) 7 586 zarejestrowanych osób, dla których według tych samych danych jest 368 wolnych miejsc pracy w miesiącu badania,
- f) dane WUP Poznań za 2010r („Ocena sytuacji na wielkopolskim rynku pracy w 2010r”): 273 bezrobotnych ON z wykształceniem wyższym (o 10,1% więcej niż w 2009), ze średnim: 1826 (o 2% więcej niż w 2009r); 1441 osób, czyli co piąty zarejestrowany bezrobotny ON nie posiada stażu zawodowego lub jest on krótszy niż 1 rok. Liczba ON pozostających bez zatrudnienia dłużej niż 1 rok wzrosła o 33% w 2010r.
- g) według danych zawartych w Ekspertyzie nr 1 dotyczącej telepracy w Wielkopolsce 70,83% Powiatowych Urzędów Pracy biorących udział w badaniu w ciągu ostatniego roku nie otrzymało ofert zatrudnienia w formie telepracy.

1.4 Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych wcześniej problemów

Wymiary konsekwencji problemów opisanych w 1.1 są:

a) społeczne:

- izolacja ON spowodowana barierami architektonicznymi i społecznymi (patrz: Ekspertyza nr 2 pkt. 2.c oraz „Dyskryminacja w niepełnosprawności”, „Homo faber” www.hf.org.pl),
- brak dostępu do potencjalnych ofert pracy możliwych do wykonywania przez ON bez konieczności przemieszczania się bądź zmiany miejsca zamieszkania,

b) indywidualne:

- pogarszająca się sytuacja ON na rynku pracy (patrz 1.3 Strategii pkt. f),
- wzrost bierności zawodowej (patrz: Ekspertyza nr 2 pkt. 2.a),

c) rozwojowe:

- pogorszenie warunków na rynku pracy poza aglomeracjami przez ciągłą polaryzację na rynku pracy (patrz: WUP Poznań: „Trudności we wchodzeniu na rynek pracy absolwentów wyższych uczelni – badanie focusowe”).

Powyższe konsekwencje zaistniałych problemów dowodzą, że działania na rynku pracy na rzecz ON nie są skuteczne i wymagają poprawy. Potwierdza to WUP Poznań w dokumencie „Sytuacja osób niepełnosprawnych na wielkopolskim rynku pracy” z 2010r.: „*Ponad połowa respondentów pesymistycznie ocenia swoje szanse na rynku pracy w porównaniu z osobami pełnosprawnymi. (...) W konfrontacji z osobami zdrowymi osoby niepełnosprawne, w ich ocenie, wypadają słabiej i mają mniejsze szanse na rynku pracy.*”

Powyższa analiza, poparta danymi statystycznymi, wynikami analiz eksperckich oraz konsultacji z interesariuszami przeprowadzonymi w pierwszej fazie projektu, zdaniem Wnioskodawcy w pełni uzasadnia potrzebę jego realizacji.

II. Cel wprowadzenia innowacji

2.1 Jaki będzie pożądaný stan docelowy po wprowadzeniu innowacji?

Celem ogólnym projektu, zgodnie z zapisem we wniosku, jest opracowanie i upowszechnienie do końca 03.2013r. innowacyjnego modelu aktywizacji zawodowej zamieszkujących na terenie woj. wielkopolskiego i pozostających bez zatrudnienia niepełnosprawnych absolwentów szkół średnich i wyższych o ograniczonej mobilności, dzięki wykorzystaniu telepracy pozwalającej skutecznie przygotować ich do zatrudnienia w branżach nowych technologii i e-usług. Wdrażany Model Aktywizacji Zawodowej Osób Niepełnosprawnych (zwany dalej MAZON) to opis działań i procedur doprowadzający do sytuacji pożądaney na rynku pracy przez ON, czyli ich zatrudnienia przez wielkopolskich przedsiębiorców działających w sektorze nowych technologii.

Uwaga: w dalszej części Strategii stosowany będzie skrót IRP określający „instytucje rynku pracy” w rozumieniu art. 6 Ustawy o promocji zatrudnienia (w szczególności: urzędy pracy, OHP, agencje zatrudnienia oraz instytucje partnerstwa lokalnego).

Stan docelowy po opracowaniu i upowszechnieniu w woj. wielkopolskim MAZON:

1. Pokazanie siły współpracy pomiędzy organizacjami działającymi na rzecz ON zwiększającej ich potencjał działania;
2. Stworzenie dla ON nowych perspektyw pracy w prężnie rozwijających się branżach nowych technologii, a tym samym przeciwdziałanie stereotypowemu zatrudnianiu ON na stanowiskach poniżej posiadanego wykształcenia i kwalifikacji;
3. Wyposażenie pracowników IRP w narzędzie aktywizacji zawodowej grupy docelowej,
4. Upowszechnienie telepracy jako skutecznej drogi pokonywania barier architektoniczno-przestrzennych oraz problemu polaryzacji wielkopolskiego rynku pracy;
5. Podniesienie świadomości pracodawców na temat potencjału ON;
6. Rozwiązanie problemu braku doświadczenia zawodowego absolwentów ON wkraczających na wielkopolski rynek pracy poprzez kierowane doświadczenie zawodowe w formie staży.

2.2 Wskaźniki, jakie określają osiągnięcie celu na terenie Wielkopolski, to:

Osiągnięcie celu projektu zostanie zweryfikowane za pomocą następujących wskaźników:

- Ad.1: Liczba organizacji włączonych w System Wsparcia zgodny z procesem „TWORZENIE SYSTEMU WSPARCIA” MAZON: min. 20, do 04.2012r.;
- Ad.2: a) liczba ofert pracy w branżach nowych technologii i e-usług, jakie dla ON uzyska 20 pracowników IRP stosujących MAZON: min. 16, do 03.2013r.;
- b) liczba umów o pracę w formie telepracy, jakie zostaną podpisane z ON w trakcie ich udziału w projekcie: min. 13, do 05.2012r.;
- Ad.3 Liczba pracowników IRP, którzy wdrożą MAZON: min. 20, do 04.2012r.;
- Ad.4 a) liczba pobrań MAZON ze strony internetowej projektu: 1000, do 03.2013r.
- b) liczba pracowników IRP objętych działaniem upowszechniającym MAZON: 300, do 03.2013r.;
- Ad.5 Liczba uczestników 4 seminariów nt. potencjału ON jako pracowników: 100, do 03.2013r.;
- Ad.6 Liczba ON, która weźmie udział w stażach zaw. w formule telepracy zorganizowanych w projekcie w ramach testowania MAZON : 40 do 04.2012r.

Źródła danych: Comiesięczne raporty z monitoringu sporządzone przez Kierownika Projektu (Ad.1, Ad.4, Ad.5, Ad.6), comiesięczne informacje z baz danych IRP w ramach MAZON (Ad.2, Ad.3). Ww. dane będą agregowane i przetwarzane przez zespół projektowy, podlegający Kierownikowi. Informacje te będą dostępne w biurze projektu.

Weryfikacja poszczególnych rezultatów określonych we wniosku nastąpi zgodnie z zasadami opisanymi w formie tabelarycznej. Tabela jest załącznikiem nr 4 do Strategii („Tabela rezultatów”). Przedstawia ona relację między celami, rezultatami, wskaźnikami i weryfikacją w konkretnych ramach czasowych.

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

3.1 Na czym polega innowacja?

Innowacyjność MAZON przyjmuje przede wszystkim wymiar formy wsparcia. Jest to model aktywizacji zawodowej ON rozwiązujący problem dotychczas nieskutecznych działań instytucji rynku pracy. Rozwiązanie to charakteryzuje się:

1. Zastosowaniem flexicurity - cykl szkoleń i staży oraz forma telepracy wpisuje się w pełni w ideę „elastycznego i bezpiecznego zatrudniania”. Idea ta jest szeroko wspierana przez działania Komisji Europejskiej. W MAZON flexicurity umożliwia pracę ON w przedsiębiorstwach branż nowych technologii. Firmy te mają duży potencjał do wdrażania elastycznych form zatrudniania (patrz wyniki Ekspertyzy nr 1);
2. Zastosowaniem rozwiązań biznesowych w środowisku IRP – konstrukcja MAZON oparta jest o zasadę TQM (Total Quality Management - Kompleksowe Zarządzanie Jakością) i System Zarządzania Jakością (SZJ). Taka forma zarządzania, aktualnie wykorzystywana w biznesie, na płaszczyźnie modelowania aktywizacji zawodowej nie jest dotychczas stosowana. Zastosowanie tego rozwiązania w IRP popularyzuje w swojej pracy z 2008r. prof. Lucjan Kowalczyk z Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu: „Propozycja stosowania nowoczesnych koncepcji zarządzania organizacjami publicznym”. Co ciekawe, systemy SZJ funkcjonują już w jednostkach publicznych, np. w WUP w Warszawie od września 2009 r. gdzie wdrożono ISO 9001. Z posiadanych przez Projektodawcę informacji wynika, że w Wielkopolsce żadna organizacja rynku pracy nie posiada wdrożonego SZJ;
3. Nowatorską metodą połączenia dotychczas rozproszonego środowiska rynku pracy, poprzez stworzenie Systemu Wsparcia (szczegóły metody w procesie „TWORZENIE SYSTEMU WSPARCIA” MAZON). W systemie tym każda organizacja wchodząca w jego skład dzieli się swoimi zasobami po to, by wzmocnić efektywność procesu aktywizacji zawodowej ON w Wielkopolsce. Zasoby te można podzielić na kategorie:
 - HR, czyli ludzkie (np. psycholog, doradca zawodowy, prawnik),
 - know-how czyli metody rozwiązywania problemów (w tym wypadku grupy docelowej)
 - inne, o charakterze niefinansowym (np. list polecający, wzajemna promocja).

Uwaga: Pod pojęciem „branż nowych technologii” kryją się przedsiębiorstwa zajmujące się informatyką, telekomunikacją i nowymi mediami. Zgodnie z danymi za rok 2010 zebranymi przez IDC (badania rynku teleinformatycznego) nowe technologie to silna gałąź gospodarki gwarantująca stabilność zatrudnienia. W dalszej części Strategii przedsiębiorców z tych branż określać będzie skrót ICT.

Drugim wymiarem innowacyjności MAZON jest grupa docelowa, czyli bezrobotni absolwenci szkół średnich i wyższych zamieszkali na terenie woj. wielkopolskiego, o dysfunkcjach utrudniających świadczenie pracy w trybie stacjonarnym (szczegółowo opisani w I części Strategii). Skuteczność stosowania MAZON przełoży się na poprawę ich sytuacji na rynku pracy (patrz procesy „POZYSKANIE ON” i „WSPARCIE ON” MAZON). MAZON oparty jest o działania w formie trójstronnej współpracy między pracownikami IRP, ON i ICT. Zostanie to osiągnięte przez stworzenie Systemu Wsparcia kreowanego wokół IRP.

Trzecim wymiarem innowacyjności MAZON są problemy dotyczące grupę docelową opisane w punkcie 1.1 Strategii. Mimo wielu działań w celu rozwiązania tych problemów obecnie stosowane narzędzia nadal nie pozwalają skutecznie aktywizować zawodowo odbiorców projektu.

3.2 Komu służy ta innowacja?

Innowacja MAZON służy przede wszystkim ON (odbiorcy projektu), których problemy na wielkopolskim rynku pracy dzięki nowej metodzie mogą być skutecznie rozwiązane. Grupę tę charakteryzują:

- problemy ruchowe uniemożliwiające wykonywanie prac wymagających pokonania barier architektonicznych i komunikacyjnych na terenie Wielkopolski,
- brak doświadczenia zawodowego,
- determinacja w poszukiwaniu pracy,
- elastyczność w stosunku do podniesienia lub zmiany kompetencji zawodowych.

Drugą grupą, która skorzysta z MAZON, będą pracownicy IRP (użytkownicy projektu) którzy otrzymają do stosowania nowe metody działania.

Według opracowania „Kompetentny pracownik instytucji rynku pracy” (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2009) pracownicy IRP łączą w ramach swoich obowiązków: promocję usług rynku pracy, organizację i zapewnienie jakości aktywizacji zawodowej oraz analizę rynku pracy. MPIPS podkreśla: *„nie ma ściśle określonego procesu uzyskiwania kwalifikacji przez pracowników publicznych służb zatrudnienia. Poza studiami podyplomowymi dla doradców zawodowych, nie ma oficjalnych i sprawdzonych programów kształcenia dla pracowników urzędów pracy zatrudnionych na różnych stanowiskach. Pracownikom stawiane są jednak wymagania (art. 99 b Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy) dotyczące doskonalenia kwalifikacji zawodowych (Dz. U. nr 69, poz. 415 z późn. zm.), zgodnie z którymi muszą podnosić swoje kompetencje w sposób ciągły.”* MAZON im to umożliwia.

Wielkość obu grup w Wielkopolsce szacuje się na poziomie ponad 1000 ON (według danych GUS) i około 1500 pracowników IRP (według szacunków Projektodawcy).

Wszystkich odbiorców w wymiarze docelowym będzie ok. 500, a użytkowników ok. 750.

W każdym modelu aktywizacji zawodowej ON istotną rolę odgrywają członkowie rodzin. Muszą oni być świadomi faktu, że forma telepracy nie różni się, poza miejscem jej wykonywania, niczym od pracy etatowej lub zadaniowej. Stworzone przez pracodawcę miejsce pracy w domu ON musi mieć charakter i funkcje umożliwiające wykonywanie pracy również w sferze psychologicznej. Fakt ten został uwzględniony w MAZON.

3.3 Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie?

Aby innowacja działała właściwie, muszą zostać spełnione następujące warunki:

- odbiorcy MAZON powinni posiadać co najmniej podstawową wiedzę i umiejętności obsługi komputera,
- pracownicy IPR wprowadzający innowacyjność muszą zostać przeszkoleni i zapoznani z materiałami wypracowanymi w I etapie projektu,
- MAZON w wersji elektronicznej zostanie umieszczony do pobrania na stronie internetowej projektu,
- w pierwszym miesiącu II etapu Projektodawca wcieli się w rolę IRP w MAZON i zainicjuje tworzenie Systemu Wsparcia,
- pracownicy IRP otrzymają wydrukowaną wersję MAZON,
- współpraca między pracownikami IRP będzie koordynowana przez Projektodawcę,
- wydrukowany MAZON powinien być dostępny w siedzibie IRP,
- elektroniczna wersja MAZON powinna być upowszechniana na stronach internetowych organizacji wchodzących w System Wsparcia,
- wsparcie wielkopolskich przedsiębiorców poprzez popularyzację MAZON w ich gronie.

Warto dodać, że atutem MAZON jest możliwość stosowania go na potrzeby aktywizacji innych grup wykluczanych z rynku pracy. Model ten może być szansą utrzymania aktywności zawodowej m.in. kobiet powracających na rynek pracy, osób z terenów wiejskich czy sprawujących opiekę nad osobami zależnymi. Te wymiary nie będą badane w ramach testowania innowacji produktu, niemniej jednak IRP mogą wykorzystywać stworzone rozwiązania.

3.4 Efekty zastosowania.

Wobec rozwiązań dotychczas stosowanych na rynku pracy, wdrażany MAZON jest:

- a) bardziej efektywny, gdyż:

- formuła wdrażania (spójny podręcznik) zastąpi obecnie rozproszone źródła informacji,
- obecny niski poziom wiedzy o telepracy uzupełnią kompetentne wskazówki i porady,
- brak wiedzy o obustronnych korzyściach współpracy między ON i ICT uzupełnią praktyczne rozwiązania,

- stosuje pełnowartościowe szkolenia i staże zgodne z zasadą flexicurity;

b) tańszy, ponieważ nie wymaga dodatkowych:

- kosztów zatrudnienia w IRP przy zachowaniu wysokiej jakości wsparcia ON,
- nakładów finansowych; stosowanie modelu nie wymaga wdrożenia ISO 9001.

c) łatwiejszy w stosowaniu: przejrzysta forma pozwala na szybsze znalezienie informacji.

Trwałość MAZON zagwarantuje zbudowany System Wsparcia, dzięki czemu model może funkcjonować bez udziału Projektodawcy i dalszych nakładów finansowych. Nakłady na wypracowanie MAZON ograniczają koszty społeczne z tytułu bierności zawodowej ON, potencjalnie wielokrotnie wyższe. Zaniechanie poszukiwania nowych rozwiązań byłoby per saldo bardziej kosztowne społecznie.

3.5 Elementy objęte przez innowację, w tym produkt finalny.

Produktem finalnym będzie 140 stronicowy podręcznik opisujący MAZON, zbudowany zgodnie z zasadami TQM. Taka konstrukcja opiera się na procesach złożonych z działań i decyzji doprowadzających z punktu wyjściowego do pożądanego (końcowego). Wyjściowymi punktami procesów są sytuacje typu: „ON zgłasza się do IRP”, a wyjściowymi działania np.: „Podpisanie umowy o pracę” lub przejście do innego procesu. W MAZON jest 5 procesów głównych:

1. „TWORZENIE SYSTEMU WSPARCIA”;
2. „POZYSKANIE ON”;
3. „WSPARCIE ON”;
4. „POZYSKANIE ICT”;
5. „WSPARCIE ICT”.

Podmiotami działającymi w MAZON są pracownicy IRP, ON i pracodawcy ICT. IRP przyjmuje rolę kreatora przestrzeni aktywizacji zawodowej w procesach POZYSKANIA oraz mediatora w procesach WSPARCIA doprowadzając tym do integracji instrumentów rynku pracy w procesie TWORZENIA SYSTEMU WSPARCIA.

Każdy proces składa się z określonej liczby kroków (odpowiednio: proces 1 - 10 kroków, 2 - 12, 3 - 17, 4 - 13, 5 - 14). W każdym etapie (kroku) znajduje się działanie lub decyzja, za którą odpowiada konkretny podmiot MAZON. Działania lub decyzje mogą być połączone z potrzebą stworzenia / dostarczenia / skorzystania z / uzupełnienia konkretnego dokumentu. Jest ich łącznie 22. Niektóre dokumenty mogą być wykorzystane w kilku miejscach (np. „Dokumentacja zgłoszeniowa” pojawia się w obu procesach WSPARCIA). Z tego względu każdy ma swój unikalny numer, a wszystkie spisane są w formie tabelarycznej („Mapa dokumentów”) dołączonej do modelu ułatwiając obsługę podręcznika. Opis dokumentu każdorazowo zawiera:

- podstawowe dane (nazwę, nr, występowanie w danym procesie, wersję, datę powstania),
- cel stosowania dokumentu, wynik stosowania i wskazówki postępowania,
- załączniki, najczęściej konkretne przykłady dokumentu lub szczegółowy opis.

Same procesy mają postać łańcucha ze wskazanymi kierunkami przejścia. Mają prostą konstrukcję, a ich uszczegółowienie znajduje się w załącznikach. Aby ułatwić posługiwanie się MAZON dołączono „Słownik terminologiczny” z 37 posegregowanymi alfabetycznie pojęciami stosowanymi w całym modelu. Taka konstrukcja została skonsultowana z interesariuszami i wysoko przez nich oceniona.

MAZON zostanie dostarczony do IRP wdrażających innowację w formie drukowanej oraz elektronicznej, która będzie też dostępna na stronie internetowej Projektodawcy.

Innowacją jest zatem sposób rozwiązania problemów ON na rynku pracy, podręcznik zaś jest instrumentem stosowania tej innowacji.

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Testowanie produktu finalnego zaplanowane jest na okres: 08.2011 – 04.2012. Celem testów jest zbadanie skuteczności wstępnej wersji MAZON w postaci podręcznika, tj. weryfikacja, czy - i w jakim zakresie - MAZON w formule przedstawionej w załączniku nr 5 do niniejszej Strategii przyczynia się do rozwiązania problemów grupy odbiorców. Za cały proces testowania, w tym również monitorowania, odpowiedzialny będzie Specjalista ds. kontaktów z grupą docelową, pod nadzorem i we współpracy z Kierownikiem projektu.

4.1 Dobór grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu.

Dobór grup użytkowników i odbiorców modelu na potrzeby przeprowadzenia testów poprzedzi nawiązanie współpracy z 10 wielkopolskimi przedsiębiorstwami ICT („POZYSKANIE ICT”), w których będą odbywać się staże w formule telepracy.

Na potrzeby przeprowadzenia testów w drodze otwartego naboru Projektodawca pozyska 20 użytkowników i 40 odbiorców, których charakterystykę przedstawiono w cz. III (pkt. 3.2) niniejszej Strategii. Nabór będzie prowadzony zgodnie z modelem MAZON następującymi metodami: pośrednią przez organizacje działające na rzecz ON i bezpośrednią przez Specjalistę ds. kontaktów z grupą docelową. Ze względu na konieczność zapewnienia optymalnych warunków umożliwiających obserwację działania produktu, Projektodawca określił wielkość grupy testowanych odbiorców na poziomie 40 (w tym min. 55% kobiet) z woj. wielkopolskiego. Dobór tej grupy dopasowano do specyfiki rozwiązywanych problemów (typ niepełnosprawności, wykształcenie, polaryzacja rynku pracy – patrz pkt 1.1 Strategii):

- niepełnosprawności: 100% odbiorców to osoby z dysfunkcją utrudniającą poruszanie,
- poziomu wykształcenia: 20 osób z wykształceniem średnim i 20 osób z wyższym,
- miejsca zamieszkania: 80% uczestników spoza Poznania.

Natomiast użytkowników z woj. wielkopolskiego na poziomie 20 (w tym min. 55% kobiet) zróżnicowano ze względu na obszar działania:

- region: 80% spoza Poznania
- rodzaj IRP (75% z Powiatowych Urzędów Pracy, 25% inne instytucje rynku pracy).

Udział i zbieranie opinii użytkowników i odbiorców w trakcie przeprowadzania testów będzie zagwarantowane poprzez kompleksową rekrutację ON, pracowników IRP i przedsiębiorców ICT i podpisanie z nimi umów uczestnictwa w projekcie gwarantujących ich aktywność do końca testów. Dane zbierane będą w bazach danych w projekcie.

4.2 Przebieg testowania.

Z perspektywy pracownika IRP testowanie MAZON równoważne jest z przejściem wszystkich kroków opisanych w ramach procesów modelu. Kluczowym jednak jest zbadanie efektywności wspólnych działań IRP i ON (szkolenia i staże). Dlatego testy tych części modelu przeprowadzone zostaną w 5 grupach liczących średnio po 8 odbiorców i 4 użytkowników. Każda kolejna grupa będzie rozpoczynać testy miesiąc po poprzedniej. Dobór uczestników do grup zostanie przeprowadzony tak, aby zapewnić jak największą różnorodność, przy uwzględnieniu takich cech osobowościowych kandydatów, które zagwarantują wysoką wiarygodność przeprowadzanych badań. Proces testowania dla każdej z grup składać się będzie z następujących etapów:

1. Ocena stanu początkowego wiedzy, umiejętności i kompetencji przeprowadzana na etapie rekrutacji i selekcji każdego uczestnika testów;
2. Testowania właściwego – analiza efektywności stosowania modelu MAZON w trakcie organizacji szkoleń i staży zawodowych;
3. Zakończenia z ewaluacją końcową i agregowaniem wyników, które będą upowszechniane w dalszej części projektu.

Na potrzeby testów, odbiorcy zostaną podzieleni wg zawodów (określonych zgodnie z preferencjami przedsiębiorstw, w których będą odbywać się staże, m.in. e-marketing, programowanie, tworzenie gier komputerowych czy grafika 3d). Udział odbiorców

w testach polegać będzie na przejściu kompleksowej ścieżki aktywizacji zawodowej zgodnie z modelem MAZON tj.:

1. Dwa czterodniowe, stacjonarne szkolenia zawodowe uzupełnione przygotowaniem do telepracy i zarządzania własną efektywnością;
2. Czteromiesięczne staże zawodowe z zakresu ICT w formie telepracy.

W trakcie szkoleń i staży analizowany będzie wzrost kwalifikacji odbiorców (w formie testów) i ich samoocena (w formie ankiety satysfakcji).

Proces aktywizacji zawodowej odbiorców będzie prowadzony pod nadzorem użytkowników. Ich udział w testach polegać będzie na weryfikacji przebiegu procesu aktywizacji zawodowej z perspektywy osób zawodowo realizujących tego rodzaju działania, tj.

1. Udział w procesie rekrutacji i selekcji ON i pracodawców;
2. Nadzór nad przebiegiem kompleksowych szkoleń i staży;
3. Udział w tworzeniu comiesięcznej analizy SWOT i w 6 spotkaniach z uczestnikami projektu w celu zebrania informacji o poziomie skuteczności produktu.

Udział w testach modelu MAZON nie wymaga uprzedniego przygotowywania użytkowników. Na potrzeby testów model zostanie udostępniony użytkownikom i odbiorcom tak w wersji drukowanej, jak i elektronicznej (w formacie PDF na portalu informacyjnym projektu i stronach www członków Systemu Wsparcia).

4.3 Materiały, jakie otrzymają uczestnicy.

W trakcie testów uczestnicy otrzymają następujące materiały:

1. Odbiorcy – komplet materiałów szkoleniowych dot. telepracy i rozwoju efektywności własnej, materiały ze szkolenia zawodowego, zaświadczenia o ukończeniu szkoleń, materiały stażowe (program stażu, podręczniki i instrukcje stażowe opracowane przez przedsiębiorcę), umowę uczestnictwa w projekcie, podręcznik modelu MAZON;
2. Użytkownicy – umowę uczestnictwa w projekcie, podręcznik modelu MAZON.

4.4 Sposób monitorowania przebiegu testowania.

Monitorowanie przebiegu testów będzie miało charakter ciągły, od momentu zakończenia rekrutacji pierwszej grupy użytkowników i odbiorców. W ramach monitorowania zbierane będą następujące informacje i dane dotyczące ON:

1. Na etapie szkoleń: wiedza z zakresu ICT i umiejętności zawodowe (zbierane przez Trenera szkoleń i pracownika IRP);
2. Na etapie staży: kompetencje zawodowe i postawy odpowiednie do wykonywanych zadań (zbierane przez opiekuna stażu i pracownika IRP).

Natomiast monitoring prowadzony wśród IRP będzie obejmował dane (zbierane zgodnie z MAZON w bazie danych przez Specjalistę ds. kontaktów z grupą docelową):

1. Skala zainteresowania ON i przedsiębiorców udziałem w MAZON,
2. Odsetek podpisanych umów o pracę z ON po zakończeniu stażu,
3. Ocena użytkowników na temat skuteczności modelu, możliwości jego zastosowania oraz relacji nakład-rezultat (w formie analizy SWOT).

Zebrane dane posłużą do bieżącej analizy funkcjonowania produktu oraz do zbadania jego innowacyjności (patrz punkt V Strategii). Proces zbierania i analizowania powyższych danych koordynować będzie Specjalista ds. kontaktów z grupą docelową:

1. Obserwacje i wywiady w formie comiesięcznych sprawozdań,
2. Ankiety (na początku i na końcu uczestnictwa w projekcie), raporty (comiesięczne) i dzienniki wykonywanych działań i czynności (uzupełniane przez uczestników projektu zgodnie z MAZON codziennie w trakcie staży).

Weryfikacja prawidłowości realizowanych testów dokonywana będzie przez Kierownika projektu. Będzie on również osobą decyzyjną w kwestii wprowadzania korekt, zapewniających rzetelność oceny produktu finalnego. Proponowane podejście nie różni się od tego zapisanego we wniosku o dofinansowanie.

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

5.1 Jakie efekty zastosowania innowacji wystarczająco uzasadniają jej stosowanie?

Ogólne efekty opisane w punkcie 3.4 strategii zostaną osiągnięte dzięki uzyskaniu rzeczywistych efektów szczegółowych:

1. Wdrożenie nowego modelu aktywizacji zawodowej ON wśród 20 pracowników IRP,
2. Zwiększenie umiejętności i kompetencji 500 pracowników IRP, którzy otrzymają narzędzie charakteryzujące się wysokimi wskaźnikami skuteczności w MSP (TQM),
3. Wdrażanie nowej i bezpiecznej kultury pracy zgodnej z ideą flexicurity (bezpiecznie i elastycznie) czyli telepracę wśród 40 ON,
4. Ułatwienie 40 ON wejścia na rynek pracy i zapewnienie im lepszego dostępu do edukacji i szkoleń podnoszących kompetencje zawodowe i zwiększających atrakcyjność na rynku pracy,
5. Umożliwienie 40 ON pracy w branży nowoczesnych technologii (ICT) jako wartościowego i dostępnego miejsca pracy,
6. Podnoszenie świadomości o wartości pracy ON u co najmniej 10 pracodawców ICT.

Efekty powyższe zostały skonsultowane z interesariuszami w trakcie spotkań i uznane przez nich za wystarczające, ponieważ w sposób znaczny przekraczają efekty dotychczas stosowanych narzędzi aktywizacji zaw. grupy docelowej projektu na terenie Wielkopolski.

5.2 Sposoby oceny wyników testowania.

Z punktu widzenia kluczowych elementów wdrażania MAZON, elementy testowania zostaną poddane ewaluacji i wnikliwej analizie. Metody i badane wskaźniki działania innowacji zestawiono w tabeli.

Lp.	Metoda	Badane wskaźniki
1	Analiza comiesięcznych raportów Kierownika Projektu	- Współpraca wielkopolskich IRP w ramach MAZON - Satysfakcja ON z udziału w projekcie - Rekomendacje MAZON przez pracowników IRP - Nabycie umiejętności zarządzania jakością zgodnie z TQM przez pracowników IRP
2.	Analiza comiesięcznych raportów 20 pracowników IRP	- Ocena skuteczności MAZON - Współpraca z wielkopolskimi pracodawcami z branży ICT - Liczba ofert pracy dla ON w branży ICT - Liczba umów o pracę / współpracę podpisanych przez ON po odbyciu staży
3.	Analiza raportów szkoleniowych i stażowych dla 40 ON	- Oceny wiedzy zawodowej ON nabytej w trakcie szkoleń - Liczba uzyskanych certyfikatów zawodowych ON - Nabycie kompetencji zawodowych przez ON w trakcie staży
4.	Analiza samooceny ON	Samoocena ON przeprowadzana w trakcie szkoleń i staży
5.	Analiza comiesięcznych raportów Specjalisty ds. Promocji	- Liczba pobrań MAZON ze strony internetowej projektu - Liczba pracowników IRP objętych działaniem upowszechniającym MAZON - Liczba osób na 4 seminariach nt. potencjału ON

5.3 Ewaluacja MAZON

Podczas realizacji projektu zaplanowano przeprowadzenie wewnętrznej, jak i zewnętrznej ewaluacji modelu MAZON.

5.3.1. Ewaluacja wewnętrzna

Głównym elementem ewaluacji wewnętrznej będą obserwacje prowadzone w trakcie wszystkich szkoleń i staży. Przeprowadzą je: Kierownik projektu, Specjalista ds. kontaktów

z grupą docelową i pracownicy IRP. Osoby obserwujące dokonają opisu w formie raportów podlegających analizom opisanym w 5.2 Strategii. W trakcie obserwacji szczególnie ważne będzie zebranie informacji na temat:

- umiejętności pracy ON w formie telepracy,
- umiejętności wykorzystania w praktyce wiedzy na temat zarządzania swoją efektywnością zdobytej przez ON w trakcie szkoleń,
- umiejętności wykonywania zadań zawodowych będących przedmiotem staży ON,
- zainteresowania i zaangażowania ON w trakcie szkoleń i staży,
- przeprowadzania samooceny i ewaluacji wiedzy i umiejętności przez ON,
- zaangażowania pracowników IRP,
- efektywności narzędzi stosowanych w MAZON, w tym opinie na jego temat ze strony pracodawców,
- efektywności działań upowszechniających.

Zgodnie z zapisem we wniosku w ramach zadania 4 zostanie przeprowadzona analiza skuteczności funkcjonowania modelu aktywizacji zawodowej ON w formie 6 spotkań z 40 odbiorcami i 20 użytkownikami. W trakcie tych spotkań zostaną przedstawione dotychczasowe wyniki projektu. Zostaną również zebrane w formie ankietowej opinie na temat innowacji. Równolegle dwóm Ekspertom zostaną zlecone badania jakościowe i ilościowe skuteczności modelu. Metody, jakimi posłużą się Eksperti, to:

- desk research (wyszukanie, zebranie i analiza już istniejących dostępnych informacji),
- ankieta metodą CAWI (przez Internet, prowadzona za pomocą udostępnienia respondentom kwestionariusza internetowego),
- ankieta metodą CATI (prowadzona przez telefon),
- wywiad pogłębiony (rozmowa prowadzona przez ankietera tak, aby poruszyć wszystkie tematy podlegające badaniu).

Badanie zostaną przeprowadzone wśród pracowników IRP, którzy otrzymają podręcznik MAZON.

Działania powyżej opisane służą zdobyciu odpowiedzi na 3 kluczowe pytania:

1. Czy wypracowany produkt jest rzeczywiście lepszy (i pod jakim względem) od istniejących rozwiązań?
2. Co wpływa na jego skuteczność?
3. Jakie są warunki i możliwości zwiększenia skuteczności proponowanych metod?

Zebrane w ten sposób informacje posłużą Kierownikowi projektu do przeprowadzenia analizy opisanej w powyższej tabeli w pozycji 1.

5.3.2. Ewaluacja zewnętrzna

Ewaluator zewnętrzny (niezależna firma badawcza) zostanie wyłoniony z zachowaniem zasady rozpoznania rynku. Preferowane będzie, aby ewaluator zewnętrzny posiadał:

- doświadczenie w przeprowadzaniu ewaluacji, szczególnie w projektach POKL,
- doświadczenie w prowadzeniu badań dotyczących aktywizacji zawodowej,
- dobrą znajomość specyfiki wielkopolskich instytucji rynku pracy,
- doświadczenie w ewaluacji dużych projektów (tzn. posiadających budżet nie mniejszy niż projekt „Telepracownik przyszłości [...]").

W ramach ewaluacji zewnętrznej wykonane zostaną następujące zadania:

1. Określenie, czy – i w jakim zakresie – potrzeby grupy docelowej zostały zaspokojone w wyniku udziału w testowaniu modelu,
2. Zbadanie skuteczności modelu, mierzonej przyrostem wiedzy odbiorców oraz odsetkiem ON, które w wyniku udziału w projekcie znalazły zatrudnienie,
3. Zbadanie szans i celowości wdrożenia MAZON w IRP,
4. Zbadanie opinii ON i pracodawców z branży ICT na temat celowości wdrażania MAZON i faktycznych efektów jego realizacji.

Proponowane podejście nie różni się od zapisanego we wniosku o dofinansowanie.

VI. Strategia upowszechniania

6.1 Jaki jest cel działań upowszechniających?

Strategia upowszechniania projektu została opracowana i jest konsekwentnie realizowana od początku projektu. Zgodnie z nią przyjęto poniższe cele działań upowszechniających:

- dotarcie ze szczegółową informacją o produkcie finalnym projektu – modelu MAZON do jego potencjalnych użytkowników, odbiorców i pozostałych interesariuszy z terenu woj. wielkopolskiego zainteresowanych jego wykorzystaniem,
- zwiększenie poziomu wiedzy potencjalnych użytkowników i odbiorców modelu oraz pozostałych interesariuszy produktami częściowymi wypracowanymi w trakcie realizacji projektu (zgodnie z informacją przedstawioną poniżej).

6.2 Grupy, do których będą skierowane działania upowszechniające:

Lp.	Grupa	Uzasadnienie	Skala
1	Odbiorcy - ON	są grupą docelową MAZON, więc powinni poznać rozwiązania zwiększające ich szanse na rynku pracy przez upowszechnianie modelu	ok. 1000 osób
2	Użytkownicy - pracownicy IRP	bezpośredni realizatorzy działań aktywizacji, powinni postrzegać model jako swoją szansę i wsparcie, a nie utrudnienie i dodatkową komplikację i przeszkodę w pracy	ok. 1500 osób
3	Organy zarządzające IRP	osoby decydujące o organizacji pracy w IRP, wykorzystanie MAZON zależy od ich decyzji	min. 50
4	Dziennikarze	zainteresowani tematyką rynku pracy i polityką społeczną. Artykuły publikowane przez nich pozwolą dotrzeć z informacją o MAZON do szerokiego grona interesariuszy	min. 15
5	Strony i fora internetowe	pozwolą dotrzeć do szerokiego grona interesariuszy i spopularyzują MAZON, szczególnie te poświęcone tematyce ON i rynku pracy (w tym należące do IRP)	min. 40
6	Organizacje działające na rzecz ON	ich udział pozwoli dotrzeć do odbiorców MAZON	min. 10 jednostek
7	Organizacje zrzeszające wielkopolskich pracodawców	pozwolą dotrzeć do szerokiego grona pracodawców ICT, których zainteresowanie jest kluczowe w aktywizacji zawodowej	(min. 10 organizacji).
8	Ogół obywateli	szeroka wiedza o modelu sprzyjać będzie jego wdrożeniu. Wszelkie osoby zainteresowane polityką społeczną uzyskają wiedzę o powstaniu MAZON i jego założeniach.	min. 10% mieszkańców Wielkopolski – 300 000 osób

6.3 Plan działań i ich charakterystyka.

Upowszechnianie będzie realizowane dwufazowo w okresie od 06.2011 r. do 03.2013 r.

Faza pierwsza (od 06.2011r. do 10.2012r.)		Grupa opisana w części 6.2
Cel: wzbudzenie zainteresowania projektem i upowszechnienie rezultatów częstkowych wśród potencjalnych użytkowników		
Lp.	Działania skierowane do grupy z 6.2 realizuje Specjalista ds. promocji	
1	Uruchomienie, moderowanie oraz promocja portalu internetowego projektu – będącego podstawowym źródłem informacji o postępie prac	1,2,3,4,5,6, 7,8

	i powstałych rezultatach. Portal składa się z 7 podstron: 1. Aktualności i informacje o Projekcie (w tym dane kontaktowe), 2. Informacje dla ON, pracowników IRP, przedsiębiorstw ICT (MAZON) 3. Harmonogram projektu (w tym szkoleń i staży), 4. Rezultaty częściowe (wyniki raportów, analiz, ekspertyzy), 5. Opis telepracy, szkoleń i staży oraz istoty TQM, 6. Forum, 7. Lista linków z ważnymi informacjami i polecanymi stronami.	
2	Comiesięczna wysyłka min. 100 pakietów informacyjnych nt. rezultatów częściowych (pocztą tradycyjną lub elektroniczną), zawierających m.in. dane o stanie realizacji projektu, aktualności, ciekawostki z rynku pracy i polityki społecznej.	1,2,3,4,5,6,7
3	Spotkania w siedzibie IRP z 20 użytkownikami i organami zarządzającymi (co najmniej 3 razy: na początku, w trakcie i na koniec udziału w projekcie) i kontakty telefoniczne, średnio raz na 2 tygodnie, w celu prezentacji i upowszechniania MAZON.	2, 3
4	Media relations – comiesięczne przygotowanie komunikatu prasowego. Bieżące kontakty z mediami regionalnymi („Głos Wielkopolski”, Radio Afera, Telewizja WTK, ONTV) i innymi („Nasze sprawy”, „Filantrop”, „Gazeta prawna”, „Gazeta studencka”) w celu lobbingu na rzecz upowszechniania MAZON.	4
5	Promocja MAZON w Internecie za pomocą banerów, reklam Google, pozycjonowanie strony internetowej projektu.	1,2,3,4,5,6,7,8
6	Prezentacja materiałów reklamowych typu roll’up, logo, folder w trakcie wszystkich wydarzeń, spotkań, seminariów organizowanych przez Projektodawcę i tych, na które został zaproszony.	1,2,3,4,5,6,7,8
Faza druga (od 10.2012r. do 03.2013r.) Cel: upowszechnienie MAZON wśród interesariuszy z woj. wielkopolskiego		Grupa opisana w części 6.2
Lp.	Działania skierowane do grupy z 6.2 realizuje Specjalista ds. promocji	
1	Kontynuacja wszystkich działań z pierwszej fazy upowszechniania, wzbogacona o doświadczenie zdobyte w trakcie realizacji projektu.	1,2,3,4,5,6,7,8
2	Publikacja w prasie regionalnej lub tematycznej 5 kolorowych artykułów sponsorowanych ze zdjęciami na temat istoty stosowania MAZON.	1,2,3,4,5,6,7,8
3	Wydruk 500 egzemplarzy podręcznika stosowania MAZON i upowszechnienie (wysyłka pocztowa, prezentacje w trakcie seminariów, spotkań i konferencji).	1,3
4	Organizacja w Poznaniu 4 seminariów nt. MAZON dla łącznie 100 użytkowników, których zachęci do uczestnictwa możliwość podniesienia kwalifikacji i zdobycia wiedzy, które przełożą się na efekty pracy.	2,3
5	Prezentacja modelu podczas 20 spotkań z regionalnymi instytucjami rynku pracy w ich siedzibie – forma bezpośrednich kontaktów, średnio 4 w miesiącu	1,2,6,7
6	Opracowanie i wydruk 500 folderów informacyjnych o MAZON	1,2,6,7

Proponowane podejście do działań upowszechniających nie różni się od tego zapisanego we wniosku o dofinansowanie.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

7.1. Cel działań włączających

Celem działań włączających jest włączenie produktu finalnego w główny nurt polityki, a więc szerokie zastosowanie w praktyce wypracowanego modelu. Cel ten zostanie osiągnięty poprzez wzrost wiedzy i świadomości szerokiego kręgu przedstawicieli grup docelowych (decydentów), w zakresie zasad i sposobów wdrażania MAZON do praktyki działania rynku pracy oraz płynących z tego korzyści.

Ponieważ „Ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych” wskazuje telepracę jako szczególną formę zatrudnienia ON, MAZON powinien zostać włączony do praktyki aktywizacji zawodowej wszystkich instytucji rynku pracy, w tym w Wielkopolsce. Konsekwencją tego będzie fakt, że MAZON stanie się obowiązującym wśród pracowników tychże instytucji narzędziem aktywizacji ON.

Model MAZON opiera się o metodę TQM (zarządzanie jakością). Problem wdrożenia tej metody w wielkopolskich instytucjach rynku pracy jest niezwykle ważny, wobec wypowiedzi Ministra Gospodarki Waldemara Pawlaka z dnia 11 listopada 2010r., którego zdaniem *„promowanie podejścia opartego o TQM we wszystkich dziedzinach życia społecznego i gospodarczego tworzy kapitał społeczny i buduje przestrzeń zaufania publicznego”*.

Produkt finalny projektu wykazuje wysoki potencjał i użyteczność z punktu widzenia krajowej polityki rynku pracy z uwagi na:

- zbliżony charakter problemów dotyczących grup odbiorców na terenie całego kraju co daje możliwość upowszechnienia i stosowania w skali ogólnopolskiej,
- zakładaną wysoką skuteczność mierzoną wskaźnikiem zatrudnienia ON objętych wsparciem,
- prognozowany wysoki popyt na pracowników w branżach, do pracy w których model przygotowuje,
- możliwość stosowania na potrzeby aktywizacji innych grup wykluczonych z rynku pracy, dla których telepraca może być szansą utrzymania aktywności zawodowej (między innymi kobiety powracające na rynek pracy, osoby z terenów wiejskich, sprawujące opiekę nad osobami zależnymi).

7.2 Grupy docelowe

Działania upowszechniające skierowane będą do szerokiego spektrum grup docelowych. Do grup tych w Wielkopolsce zaliczyć należy przede wszystkim:

Lp.	Grupa docelowa	Szacowana skala wielkości
1.	Pracownicy IRP	Ok. 1500
2.	Organy zarządzające IRP	Min. 50 osób
3.	Organy zajmujące się polityką społeczną na poziomie województwa	Min. 5 jednostek
4.	Organizacje działające na rzecz osób niepełnosprawnych,	Min. 100 jednostek
5.	Radni, posłowie, osoby mające wpływ na kształtowanie polityki	Min. 10 osób
6.	Organizacje zrzeszające wielkopolskich pracodawców	Min. 5 jednostek

Ad. 1. Od nich zależy bezpośrednia realizacja MAZON, dlatego zainteresowanie tej grupy modelem jest szczególnie ważne z punktu włączania go do głównego nurtu polityki (mainstreaming horyzontalny). Ważne, by postrzegali MAZON jako szansę i ułatwienie, a nie zagrożenie i komplikację, dlatego do tej grupy należy dotrzeć z jak najdokładniejszą informacją o koncepcji modelu oraz szczegółowych warunkach technicznych jego realizacji. Grupa ta wymagać będzie także wsparcia w początkowym okresie wdrażania

modelu, równocześnie dając możliwość utworzenia systemu wsparcia i wymiany doświadczeń z wykorzystaniem MAZON.

Ad. 2. Odpowiadają za organizację pracy IRP, dlatego w tej grupie szczególnie popularyzowana będzie wiedza o zasadach, na jakich model może być wprowadzany do realizacji działań aktywizacyjnych, a także o korzyściach związanych z jego stosowaniem. Wprowadzenie modelu MAZON może być elementem pozyskania przewagi konkurencyjnej wykorzystujących go instytucji nad pozostałymi. Sytuacja, w której IRP stosujące MAZON szczyłyby się tym, np. informując o nim na swoich stronach internetowych, znacznie wzmocni upowszechnianie projektu.

Ad. 3. Wojewódzki Urząd Pracy, Wydział Polityki Społecznej Wielkopolskiego Urzędu Wojewódzkiego. Wsparcie otrzymywane od tych instytucji może przyczynić się do szerokiej popularyzacji MAZON na terenie całego województwa.

Ad. 4. Organizacje te mogą być zainteresowane propagowaniem MAZON, dzięki czemu zwiększą jego atrakcyjność, równocześnie przyczynią się do wzrostu szans na zastosowanie praktyczne modelu.

Ad. 5. Osoby zainteresowane problemami ON i rynku pracy, po zapoznaniu z ideą MAZON i jego podstawowymi założeniami, mogą przyczynić się do jego popularyzacji, a także uwiarygodnić go w oczach decydentów z organów wykonawczych i wesprzeć ich w podejmowaniu decyzji o zaangażowaniu w realizację modelu.

Ad. 6. Zrzeszenia wielkopolskich pracodawców (tj. Wielkopolski Związek Pracodawców, czy Wielkopolska Izba Przemysłowo-Handlowa) w ramach swoich działań statutowych są zobowiązane do wspierania rynku pracy, co za tym idzie, w wypadku MAZON mogą być zainteresowane korzyściami z zatrudniania ON i wprowadzania telepracy. Ich wsparcie przełoży się na pobudzenie regionalnego rynku pracy dające w efekcie zwiększone możliwości zatrudniania ON.

7.3 Plan działań i ich charakterystyka.

Podstawowym działaniem będą bezpośrednie kontakty ze wszystkimi grupami w formie:

- warsztatów wdrażających dla pracowników IRP oraz kadry zarządzającej IRP, podczas których zaprezentowane będą praktyczne zasady korzystania z modelu,
- osobistych spotkań poświęconych prezentacji MAZON, a także kontaktów nieformalnych,
- prezentacji w ramach konferencji, narad i posiedzeń odbywanych przez gremia decydentów,
- rozmów telefonicznych informujących o modelu, zachęcających do zapoznania się z nim i odwiedzenia strony internetowej projektu,
- publikacji 15 artykułów w prasie branżowej (np. „Nasze sprawy”, „Filantrop”) i regionalnej (np. „Głos Wielkopolski”), co przyczyni się do zwiększenia zainteresowania modelem oraz będzie źródłem praktycznych informacji na temat jego realizacji,
- organizacji 4 seminariów dla pracowników IRP, wielkopolskich przedsiębiorców ICT innych osób zainteresowanych tematem aktywizacji ON,
- strony internetowej z modelem w wersji elektronicznej do pobrania wraz z prośbą o propagowanie wśród osób potencjalnie zainteresowanych wdrożeniem MAZON,
- newsletter’a informującego o przebiegu upowszechniania produktu.

Za realizację planu działań włączających do głównego nurtu polityki będzie odpowiedzialny Specjalista ds. Promocji pod nadzorem i we współpracy z Kierownikiem Projektu.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

Lp.	Kamienie milowe	Termin realizacji (mm-rrrr)
1	Nawiązana współpraca z nie mniej niż 10 wielkopolskimi firmami z sektora nowych technologii, w których odbędą się staże w ramach testów modelu MAZON.	10-2011
2	Rozpoczęty nabór 20 użytkowników i 40 odbiorców do udziału w testach modelu MAZON.	08-2011
3	Rozpoczęte testy modelu MAZON.	10-2011
4	Zakończony nabór 20 użytkowników i 40 odbiorców do udziału w testach modelu MAZON.	12-2011
5	Zakończone testy modelu MAZON – wsparcie udzielone odbiorcom zgodnie ze ścieżką aktywizacji zawodowej, udział IRP i ICT zgodny z Sieciowym Systemem Wsparcia.	04-2012
6	Przeprowadzona analiza skuteczności modelu MAZON w ramach Sieciowego Systemu Wsparcia.	06-2012
7	Przeprowadzona ewaluacja zewnętrzna skuteczności modelu MAZON.	06-2012
8	Ostateczna wersja modelu aktywizacji zawodowej MAZON opracowana i wydrukowana w formie podręcznika.	10-2012
8	Upowszechnianie rezultatów projektu przez wysyłkę pakietów informacyjnych, spotkania, kontakty z użytkownikami oraz media-relation.	03-2013
9	Mainstreaming horyzontalny i wertykalny.	03-2013
10	Zakończona realizacja projektu.	03-2013
11	Zakończenie utrzymywania portalu internetowego udostępniającego MAZON wraz z wypracowanymi w ramach projektu rezultatami.	03-2015

Strona | 19

IX. Analiza ryzyka

W ramach projektu przeprowadzono analizę ryzyka pozwalającą na dokonanie oceny zagrożeń, które mogą się pojawić na etapie testowania i upowszechniania innowacji. Przeprowadzona analiza ryzyka polegająca na zidentyfikowaniu potencjalnych zagrożeń, określeniu prawdopodobieństwa ich wystąpienia, oszacowaniu ryzyka jak też identyfikacji zagrożeń została zestawiona w poniższych tabelach, które zawierają również informację nt. sposobu ograniczania występowania zagrożenia.

9.1 Analiza ryzyka, które mogą się pojawić na etapie testowania innowacji

Uwaga w tabeli: „p” to prawdopodobieństwo wystąpienia, „w” – szacowane ryzyko, „i” – identyfikacja zagrożenia ($i=p \times w$).

Zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń	p	w	i	Sposób ograniczenia zagrożenia
Ryzyko niespełnienia założeń rekrutacyjnych do testowania	2	3	6	- współpraca z organizacjami zrzeszającymi ON w Wielkopolsce, - promocja projektu, - szczegółowo opracowane i wdrażane procedury rekrutacyjne, - zatrudnienie specjalisty ds. kontaktów z grupą docelową,
Brak odpowiedniej	2	2	4	- wyposażenie ON ze środków projektu w niezbędne narzędzia do telepracy (dostęp do Internetu i telefon),

infrastruktury ON (np. dostęp do Internetu, sprzęt)				- wyposażenie stanowiska telepracy przez pracodawcę,
Rezygnacja IRP z przystąpienia do testowania MAZON	1	3	3	- uzupełnienie braków z listy rezerwowej potencjalnych użytkowników, - opracowanie procedury zmiany użytkownika,
Wycofanie się IRP z programu testowania	1	3	3	- podpisanie umowy o udział w projekcie, - indywidualne spotkania naprawcze,
Nieadekwatność modelu do rzeczywistych problemów ON	1	2	2	- włączenie ON do prac związanych z budowaniem finalnej wersji modelu, - zlecenie ekspertyz MAZON,
Wady i braki w produkcie finalnym	1	2	2	- włączenie pracowników IRP do prac związanych z budowaniem finalnej wersji modelu, - zlecenie ekspertyz MAZON,
Nieskuteczny nadzór nad stażystami	1	1	1	- podpisanie umów z opiekunami staży.

9.2 Analiza ryzyka, które mogą wystąpić na etapie upowszechniania innowacji

Zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń	p	w	i	Sposób ograniczenia zagrożenia
„Lęk” przed trudnością stosowania TQM	2	3	6	- uświadomienie, że narzędzia TQM mogą być proste i łatwe, jednocześnie podnosząc jakość pracy poprzez upowszechnianie informacji na ten temat na stronie projektu i w trakcie spotkań z Projektodawcą, - działania promocyjne i upowszechniające, w tym artykuły sponsorowane, - „intuicyjna” budowa MAZON, - umożliwienie bieżącej konsultacji na temat TQM z zespołem projektowym,
Stereotypy na temat telepracy wśród ON	2	3	6	- włączenie do MAZON obowiązkowych szkoleń z zakresu przygotowania do telepracy i zarządzania własną efektywnością, - działania upowszechniające na temat korzyści z telepracy, - współpraca z organizacjami działającymi na rzecz aktywizacji zawodowej ON, - działania uświadamiające członków rodzin ON, - bezpośrednie spotkania ON z pracownikami IRP,
Stereotypy na temat telepracy wśród pracodawców	2	3	6	- działania upowszechniające na temat korzyści z telepracy, - współpraca z organizacjami zrzeszającymi pracodawców, - działania uświadamiające społeczeństwo (w tym artykuły sponsorowane), - bezpośrednie spotkania pracodawców z pracownikami IRP,

Stereotypy na temat efektywności pracy ON	2	3	6	- działania upowszechniające na temat korzyści pracy ON, - współpraca z organizacjami działającymi na rzecz aktywizacji zawodowej ON, - działania uświadamiające społeczeństwo (w tym artykuły sponsorowane), - bezpośredni kontakt ON z pracodawcami (staże),
Brak odpowiednich kompetencji pracowników IRP	2	2	4	- cykl spotkań z pracownikami IRP w celu podniesienia ich kompetencji, - wskazówki stosowania modelu zawarte w MAZON (wzory dokumentów, formatki, załączniki), - współpraca z organów zarządzających IRP w celu (selekcja odpowiedniego pracownika),
Brak współpracy między wielkopolskimi IRP	1	2	2	- kontakty z organami zarządzającymi IRP, - rola Projektodawcy jako Lidera we wstępnej fazie projektu w ramach Systemu Wsparcia MAZON, - promocja i działania upowszechniające (w tym seminaria tematyczne organizowane przez Projektodawcę),
Problemy z zabezpieczeniem środków finansowych	1	1	1	- gotowość do korzystania z własnych zgromadzonych środków finansowych, - uruchomienie linii kredytowej,
Problemy organizacyjne w IRP	1	1	1	- współpraca z organami zarządzającymi IRP.

Zgodnie z wytycznymi tworzenia analizy ryzyka za najważniejsze (istotne) uznaje się potencjalne zagrożenie, dla których wartość „identyfikacji zagrożenia” wynosi co najmniej 4, i to na ich występowaniu w pierwszej kolejności będzie się koncentrował Projektodawca. Odpowiedzialny za niwelowanie zagrożenia będzie cały zespół projektowy, a w szczególności Kierownik projektu wskazując konkretnych „właścicieli ryzyka” w celu wdrożenia działań ze „sposobu ograniczenia zagrożenia”.

Poznań, czerwiec 2011r.

X. Lista załączników:

Załącznik nr 1: „Ekspertyza na temat popytu na telepracowników w Wielkopolsce” (R.Dudek, A. Gronek, Poznań, 2011r)

Załącznik nr 2: „Ekspertyza na temat potrzeb użytkowników i odbiorców modelu aktywizacji zawodowej” (dr M.Koczerga, Poznań, 2011r)

Załącznik nr 3: „Notatki ze spotkań z empowermentariuszami”

Załącznik nr 4: Tabela rezultatów

Załącznik nr 5: Podręcznik MAZON – wersja wstępna

