

Projekt „Akademia EKO-logicznego rozwoju” jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

## Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego

### SPOŁECZNE RÓWNOWAŻENIE ROZWOJU

#### - MODEL AKTYWIZACJI SPOŁECZNO-ZAWODOWEJ KOBIET 50+

Temat innowacyjny: Działania służące wydłużeniu wieku aktywności zawodowej

Nazwa projektodawcy: **Stowarzyszenie Eko-Inicjatywa w partnerstwie z:**

- Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL
- Cech Rzemiosł Różnych w Kwidzynie
- Powiatowy Urząd Pracy w Kwidzynie

Tytuł projektu: **Akademia EKO-logicznego Rozwoju**

Numer umowy: UDA.POKL.06.01.01.-22-189/11

## **Spis treści**

Wstęp

I. Uzasadnienie/diagnoza na podstawie badań

1. Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy

II. Cel wprowadzenia innowacji

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

VI. Strategia upowszechniania

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

IX. Analiza ryzyka

X. Spis załączników

## Wstęp

Praca to nie tylko źródło dochodu. Wieloaspektowość pracy zarówno w wymiarze społecznym, ekonomicznym czy środowiskowym zmusza do myślenia o aktywizacji zawodowej w sposób holistyczny. Istotne zmiany na rynku pracy muszą nawiązywać do faktu, że bezrobocie to także składowa i generator wielu problemów społecznych, a uruchamianie nowych pól eksploatacji zawodowej to kwestia odpowiedniego zagospodarowywania zasobów środowiska lokalnego. Jest więc praca ważnym składnikiem myślenia o lokalnym zrównoważonym rozwoju.

Ostatnie działania wydłużające wiek emerytalny stawiają przed podmiotami rynku pracy wyzwanie odkrycia nowych możliwości kreowania miejsc pracy. Dotyczy to zwłaszcza kobiet, wobec których podniesienie wieku emerytalnego ma dość radykalny charakter. Istotne jest także, aby w projektowanych rozwiązaniach uwzględniać fakt, że ostatni etap aktywności zawodowej to konieczność dostosowania pracy do rytmu biologicznego i pozapłacowych systemów motywacji, np. samorealizacji i osobistego permanentnego rozwoju. Bez tego bowiem realne wydłużenie czasu pracy nie będzie oznaczać zachowania realnej efektywności starszych pracowników.

Większość recept związanych z redukcją bezrobocia jest związana z myśleniem głównie ekonomicznym. W niniejszej strategii proponujemy zmianę tego podejścia i poszukiwanie rozwiązań w sposób zrównoważony we wszystkich trzech strefach rozwojowych: społecznym, ekonomicznym i środowiskowym.

Animacja społeczna i edukacja środowiskowa jest dla nas podstawą metodologii pracy w ramach aktywizowania docelowej grupy bezrobotnych kobiet. Ekologia i wrażliwość na jakość środowiska naturalnego jest dla nas potencjałem uruchamiania innowacyjnych pomysłów na zatrudnienie. Dialog ze środowiskami lokalnego biznesu stanowi natomiast szansę na racjonalną ekonomizację działań społecznych.

Tworząc zarówno tę strategię, jak i projektując produkty, które mają ją realizować, mieliśmy na względzie zarówno postulat wzajemnej kompletności, jak i komplementarność produktów. Z ich wzajemnych relacji i powiązań wywiedliśmy pojęcie społecznego równoważenia rozwoju.

Pojęcie społecznego równoważenia rozwoju jest przez nas rozumiane jako odkrywanie i wykorzystywanie potencjału środowisk lokalnych do tworzenia i angażowania kapitału społecznego na rzecz harmonijnego rozwoju opartego o pracę zarówno w wymiarze indywidualnym, społecznym jak i środowiskowym.

Dla zwiększenia przejrzystości dokumentu zastosowano skróty rozbudowanych nazw własnych:

<b>Pełna nazwa</b>	<b>Skrót</b>
Środowiskowy model aktywizacji społeczno- zawodowej kobiet 50+	Model Aktywizacji
Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego	Broker Zawodowy
Laboratorium Aktywizacji Społeczno - Zawodowej	LASZ
Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego Społeczne Równoważenie Rozwoju - Model Aktywizacji Społeczno-Zawodowej Kobiet 50+	Strategia Wdrażania
Stowarzyszenie Eko-Inicjatywa	Eko-Inicjatywa
Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL	CAL
Powiatowy Urząd Pracy	PUP
Cech Rzemiosł Różnych	CECH
Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej	GOPS
Organizacja(je) pozarządowe	NGO
Instytucja Rynku Pracy	IRP

## **I. Uzasadnienie/diagnoza na postawie badań**

W źródłach opisywany jest problem niskiej aktywności zawodowej kobiet w wieku 50+. W końcu grudnia 2011 r. w województwie pomorskim, podobnie jak w kraju, wśród bezrobotnych przeważały kobiety. Stanowiły one 56,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w powiatowych

urzędach pracy (wzrost w ciągu roku o 3,5 pkt proc.); ponadto 45,4% bezrobotnych w województwie pomorskim stanowili mieszkańcy wsi (przed rokiem – 45,2%). Udział osób w wieku 45+ w ogóle ludności w województwie pomorskim wynosi 38,8%, wskaźnik zatrudnienia tych osób – 36%, udział osób w wieku 45+ w gronie pracujących to 29,5%, a w gronie samozatrudnionych – 45,4%. Z danych i badań własnych Stowarzyszenia CAL wynika, że sytuacja osób + 50 jest jeszcze trudniejsza. Zgodnie z opracowaniem „Działania służące wydłużeniu aktywności zawodowej...” Ireny Wolińskiej, współczynnik aktywności zawodowej osób 50+ wynosi 30-32%, a niski wskaźnik zatrudnienia w grupie 55-64 lat jest w dużej mierze skutkiem niskiego wskaźnika zatrudnienia kobiet po 50 roku życia, szczególnie na terenach wiejskich. „Najmniejszy udział w ogóle zatrudnionych mają kobiety w wieku 45+ – jedynie 11,6%“ (Raport z badań +45). Negatywnym zjawiskiem towarzyszącym bezrobociu jest spadek kompetencji społecznych, co prowadzi do marginalizacji. W pow. kwidzyńskim i sztumskim, w których odbędzie się testowanie opracowanego produktu, statystyki wskazują w gminach wiejskich, iż kobiety stanowią 41% zarejestrowanych w obu PUP osób bezrobotnych. W końcu grudnia 2011 r. w województwie pomorskim, podobnie jak w kraju, wśród bezrobotnych przeważały kobiety. Stanowiły one 56,8% ogółu zarejestrowanych bezrobotnych w powiatowych urzędach pracy (wzrost w ciągu roku o 3,5 pkt proc.); ponadto 45,4% bezrobotnych w województwie pomorskim stanowili mieszkańcy wsi (przed rokiem – 45,2%). Dane te nie odzwierciedlają w pełni sytuacji, ponieważ kobiety nie rejestrują się w PUP zniechęcone brakiem ofert pracy, czy koniecznością dojazdów do PUP. Ukryte bezrobocie pogłębia niekorzystną sytuację. Część kobiet przyzwyczaiła się do tego, tkwiąc w tej sytuacji od wielu lat, a nieraz nawet przez całe życie. Obserwowane są także zjawiska nagłego wzrostu bezrobocia, np. kiedy rejestracja w PUP jest warunkiem otrzymania innych świadczeń, np. paczek z Caritas. Osoby długotrwale przebywające bez pracy „przystosowały się” do korzystania z form pomocy społecznej, kierując się kategoriami proporcji koniecznych nakładów do korzyści finansowych. Prowadzi to do procesów deprywacji, bierności i wyuczonej bezradności. Dotychczasowe wsparcie dla kobiet wiejskich 50+, wobec narastającego niskiego wskaźnika zatrudnienia, jest mało skuteczne. Dotychczasowe wsparcie w postaci szkoleń, staży, wsparcia psychologicznego, nie „widzi” kobiety jako mieszkanki konkretnej społeczności lokalnej. Społeczności lokalnej, która poprzez swoją monotonię, problemy bezrobocia, biedy, marazmu, pozornie wydaje się podobna do innych wiejskich społeczności, ale w istocie rzeczy, którą jest wpływ na życie kobiety, zawsze jest to społeczność odmienna od innych, wymagająca przyjrzenia się i zrozumienia jej funkcjonowania. Stąd konieczność zastosowania/przetestowania nowych form wsparcia dla tej grupy. Jak wynika z doświadczeń partnerów oraz badań CAL w projekcie Akademia Kobiet Aktywnych, w którym przeszkolonych zostało 640 kobiet z terenów wiejskich, są

one przyzwyczajone do zaspokajania potrzeb domowników, często zapominając o swoich potrzebach. Przejawia się to także w życiu społecznym, np. na festynach wiejskich kobiety są zapracowane i zmęczone przygotowaniem posiłków, często schowane w cieniu „namiotów i garnków”. Funkcje reprezentacyjne i gratulacje za udaną uroczystość przyjmują inne osoby - wójt, radni. Zapracowane panie nie mają nawet czasu na refleksję po imprezie, biorąc się za kolejne gotowanie. Stereotypowy scenariusz utwierdza kobiety w ich służebnej roli. Taka postawa ogranicza je w procesie aktywizacji zawodowej, powoduje małą elastyczność i brak kreatywności, wiary w zmianę. Tereny wiejskie, cechujące się marazmem społecznym i najwyższym bezrobociem, często są jednocześnie obszarami o najwyższych wartościach przyrodniczych. To, co wydaje się cenne dla osób z zewnątrz, dla mieszkańców borykających się z problemami „dnia codziennego” nie stanowi wartości. Znajomość lokalnych zasobów przyrodniczych uruchamia postawę tożsamości z miejscem zamieszkania i często staje się podpowiedzią na drodze aktywności zawodowej. Świadomość ekologiczna może wspomóc ten proces na terenach wiejskich w branży turystycznej, ekoturystycznej, gastronomicznej, handlu zdrową żywnością, ale przede wszystkim staje się wartością samą w sobie, przyczyniając się do wyrobienia własnego zdania na dany temat i budowania samoświadomości.

Główne wnioski z badań (“Raport z badań” stanowi załącznik Strategii wdrażania):

#### 1. Sytuacja osób w wieku 50+ na rynku pracy.

- Tereny wiejskie cechują się marazmem społecznym i najwyższym bezrobociem.
- Najczęstszą przyczyną bierności zawodowej osób 50+ jest przeciętnie niski poziom wykształcenia i kwalifikacji w porównaniu do grup młodszych oraz mniejsza skłonność do podejmowania kształcenia ustawicznego. Wcześniejsze wycofywanie się z rynku pracy cechuje przede wszystkim osoby o niskim poziomie wykształcenia.
- Niechęć pracodawców lub bariery do zatrudniania pracowników po 50-tym roku życia. Negatywne stereotypy dotyczące efektywności ich pracy jednym z czynników wypychających z rynku pracy. Prowadzą one do zachowań dyskryminacyjnych wśród pracodawców oraz zwiększają społeczną akceptację dla wczesnej rezygnacji z aktywności zawodowej.
- Negatywnym zjawiskiem towarzyszącym bezrobociu jest spadek kompetencji społecznych, co prowadzi do marginalizacji.
- Współczynnik aktywności zawodowej osób 50+ wynosi 30-32%, a niski wskaźnik zatrudnienia w grupie 55-64 lat jest w dużej mierze skutkiem niskiego wskaźnika zatrudnienia

kobiet po 50 roku życia, szczególnie na terenach wiejskich. („Działania służące wydłużeniu aktywności zawodowej” Irena Wolińska)

## 2. Kobiety na rynku pracy.

Problemem jest niska aktywność zawodowa kobiet w wieku 50+, mimo posiadanych przez nie wielu cech poszukiwanych na rynku pracy, m. in: cierpliwość, skrupulatność, dyspozycyjność.

Statystyki w powiatach kwidzyńskim i sztumskim wskazują średnio w gminach wiejskich, iż kobiety stanowią 41 % zarejestrowanych w obu PUP osób bezrobotnych. Dane te nie odzwierciedlają rzeczywistej sytuacji, ponieważ kobiety nie rejestrują się w PUP zniechęcone brakiem ofert pracy, koniecznością dojazdów do PUP. Część kobiet przyzwyczała się do bezrobocia tkwiąc w tej sytuacji od wielu lat, a nieraz nawet przez całe życie.

Obserwowane są zjawiska nagłego wzrostu bezrobocia, np. w sytuacjach, kiedy zarejestrowanie w PUP jest warunkiem otrzymania innych świadczeń, np. paczek z Caritas.

Osoby długotrwale przebywające bez pracy „przystosowały się” do korzystania z różnych form pomocy społecznej, kierując się kategoriami proporcji koniecznych nakładów do korzyści finansowych. Takie podejście jest bardzo kosztowne dla budżetu państwa.

Z wieloletnich doświadczeń partnerów projektu wynika, że kobiety, szczególnie na terenach wiejskich, są przyzwyczajone do zaspokajania potrzeb domowników, często zapominając o swoich potrzebach. Chęć lub konieczność podjęcia opieki nad innymi członkami rodziny naraża na utratę lub dezaktualizację posiadanych kwalifikacji.

Przejawia się to także w życiu społecznym. Taka postawa ogranicza je w procesie aktywizacji zawodowej, powoduje małą elastyczność i brak kreatywności, wiary w zmianę.

Bierności zawodowej kobiet towarzyszy bierność w życiu społecznym.

Badania pokazują, że jednym z problemów ograniczających aktywność zawodową kobiet 50+ są problemy zdrowotne.

## 3. Skuteczność programów aktywizacji zawodowej.

Dotychczasowe wsparcie dla kobiet wiejskich 50+, wobec narastającego niskiego wskaźnika zatrudnienia, jest mało skuteczne.

Dotychczasowe wsparcie najczęściej koncentruje się na dostarczeniu konkretnych umiejętności zawodowych, co w pewnej mierze staje się ograniczeniem, ogniskując wysiłki na rzecz podjęcia zatrudnienia w określonym zawodzie, czy nowych umiejętnościach.

Dotychczasowy model projektów aktywizacji zawodowej kobiet opierający się na podejściu: Szkolenie + wsparcie indywidualne > praca, w którym brak elementu treningu i wdrożenia nabytych kompetencji, skutkuje niską efektywnością tych projektów.

Staże są nieskuteczną formą pomocy, ponieważ pracodawcy traktują stażystę jako „darmowe ręce” do pracy na czas określony.

Tereny wiejskie często są jednocześnie obszarami o najwyższych wartościach przyrodniczych. To, co wydaje się cenne osobom z zewnątrz, dla mieszkańców borykających się z problemami „dnia codziennego” nie stanowi wartości.

#### Bibliografia:

1. Chłoń-Domińczak, A., Poznańska, D., (2007). *Promocja zatrudnienia osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy*, Budapeszt: Międzynarodowa Organizacja Pracy.
2. Eurostat, (2011, 27 września). *Average exit age from the labour force - Annual data*. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> [dostęp 27.11.11].
3. Fryca, J., Majecka, B. (red.), (2010, listopad). *Pracownicy 45+ w przedsiębiorstwie.*, Gdańsk: Polskie Towarzystwo Ekonomiczne.
4. Główny Urząd Statystyczny, (2011). *Wskaźnik zatrudnienia według grup wieku i płci*. Dane pozyskane ze strony: [www.stat.gov.pl](http://www.stat.gov.pl), [data dostępu 27.04.2012].
5. Litwiński, J., Sztanderska, U., Góra, M., (2007). *Raport końcowy z badania „Rynek pracy a osoby bezrobotne 50+. Bariery i szanse”*, IPSOS na zlecenie Akademii Rozwoju Filantropii w Polsce.
6. PBS DGA Sp. z o.o., (2010). *Osoby w wieku 50+ na mazowieckim rynku pracy. Badania realizowane w ramach projektu „Analiza potencjału i przeszkód aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+ w województwie mazowieckim”*. Sopot: PBS DGA Sp. z o.o.
7. PBS DGA Spółka z o.o.. *Projekt „Pracuję — rozwijam kompetencje. Innowacyjny model wsparcia dla pracowników 50+”*. Dane pozyskane ze strony: [www.50pluspomorze.pl](http://www.50pluspomorze.pl) [dostęp 27.04.2012].
8. Powiatowy Urząd Pracy w Kwidzynie. Dane pozyskane ze strony: [www.pup.kwidzyn.pl](http://www.pup.kwidzyn.pl) [dostęp 27.04.2012].



9. Powiatowy Urząd Pracy w Sztumie. Dane pozyskane ze strony: [www.pup.sztum.pl](http://www.pup.sztum.pl) [dostęp 27.04.2012].
10. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2010). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, roczne 2010*. Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.
11. Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, (2011). *Sprawozdanie z realizacji Działania w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 wraz z załącznikami, I półrocze 2011*, Gdańsk: Wojewódzki Urząd Pracy.
12. Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku, (2009). *Równi na rynku pracy? Analiza sytuacji absolwentów i osób w wieku 50+ w województwie pomorskim. Wyniki badań*. Wyższa Szkoła Bankowa w Gdańsku i Centrum Rozwoju Szkół Wyższych TEB Akademia Sp. z o.o.

## **II. Cel wprowadzenia innowacji**

Zakładane we wniosku o dofinansowanie oraz strategii wdrażania cele to:

CEL GŁÓWNY - Wypracowanie i przetestowanie innowacyjnego środowiskowego modelu aktywizacji kobiet pozostających bez zatrudnienia z terenów wiejskich w wieku 50+, prowadzącego do wydłużenia wieku aktywności zawodowej z wykorzystaniem nowych kompetencji profesjonalnego wsparcia brokera zawodowego, innowacyjnych szkoleń oraz działań partnerskich w ramach Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej

CELE SZCZEGÓŁOWE -

- Wypracowanie i przetestowanie innowacyjnych środowiskowych metod podnoszących kompetencje społeczno-zawodowe kobiet wiejskich poprzez realizację własnych projektów, staże, z wykorzystaniem rozwiązań ekologicznych jako narzędzia aktywizacji społecznej i zawodowej
- Wypracowanie, przetestowanie i wprowadzenie nowych form wsparcia osób pozostających bez zatrudnienia – Laboratorium Aktywizacji Społeczno-zawodowej oraz brokera zawodowego.
- Upowszechnienie innowacyjnych rozwiązań i włączenie nowych form wsparcia dla kobiet 50+ do nurtu polityk lokalnych.

Wskaźniki:

celu głównego to: 1 model - Pomiar sukcesywnie wykonywany w ramach poszczególnych etapów projektów oraz produktów innowacyjnych - raporty, dokumenty projektowe.

celu szczegółowego 1: Weryfikacja na podstawie dokumentów przedstawionych przez uczestniczki testowania (Panie zostaną zobowiązane do tego na etapie podpisywania umowy uczestnictwa w projekcie). Pomiar 3 m-ce od zakończenia staży oraz pod koniec realizacji projektu- około 8 m-cy od zakończenia stażu.

celu szczegółowego 2: Weryfikacja na podstawie raportów kwartalnych oraz opracowań ewaluacji wdrażania modelu innowacji na podstawie umów stażowych oraz programów staży.

celu szczegółowego 3: Ilość osób fizycznych, które włączą nową formę wsparcia lub jego elementy, do nurtu swojej działalności. Pomiar pół roku oraz rok po zakończeniu projektu. Na podstawie wywiadu z użytkownikami produktu, którzy wyrazili zainteresowanie wypracowanym produktem.

Wskaźniki realizacji celów produktu Broker Zawodowy:

- liczba wypracowanych innowacyjnych metod wsparcia indywidualnego kobiet 50+ z terenów wiejskich i kompetencje brokera zawodowego – 1 (wydanie broszury pod roboczym tytułem: „Kompetencje nowego zawodu - broker zawodowy” – pomiar na zakończenie projektu);
- liczba osób, które brały udział w testowaniu produktu jako odbiorcy produktu innowacyjnego - 30 niezatrudnionych kobiet w wieku 50+ z terenów wiejskich (notatki ze spotkań i refleksje brokera zawodowego – pomiar na zakończenie testowania);
- liczba brokerów zawodowych, którzy brali udział w szkoleniu brokerów zawodowych na etapie testowania – 8 brokerów zawodowych (lista obecności, pomiar po zakończeniu testowania)
- liczba brokerów zawodowych, którzy brali udział w testowaniu produktu jako użytkownicy produktu innowacyjnego – 8 brokerów zawodowych (notatki ze spotkania - refleksje brokera zawodowego – pomiar na zakończenie testowania);
- liczba osób, które uzyskają „certyfikat kompetencji brokera zawodowego” – 8 osób;
- liczba osób, które na etapie upowszechniania projektu zdobędą nowe kompetencje brokera zawodowego poprzez szkolenie – 22 osoby (lista obecności na szkoleniu brokerów zawodowych – pomiar na zakończenie upowszechniania)
- liczba instytucji/organizacji rynku pracy/pomocy społecznej działających na terenach wiejskich, które zapoznają się z proponowanym modelem wsparcia indywidualnego – broker zawodowy – około 140 (16 PUP, 97 GOPS, 30 organizacji pozarządowych z woj. pomorskiego - działające na terenach wiejskich) (rozesłanie broszur pod roboczym tytułem: „Kompetencje nowego zawodu – brokera zawodowego” – pomiar po zakończeniu upowszechniania)

- liczba osób, które wezmą udział w konferencjach upowszechniających - 140 osób (listy obecności – pomiar po zakończeniu upowszechniania).

#### Wskaźniki realizacji celów produktu Model Aktywizacji:

- liczba wypracowanych innowacyjnych modeli środowiskowego wsparcia kobiet 50+- 1 model
- liczba pracodawców (miejsce odbywania stażu), którzy nabędą nowe kompetencje we wspieraniu stażysty zgodnie z definicją stażu jako formy edukacji- 30 pracodawców
- liczba osób, które brały udział w testowaniu produktu - 30 niezatrudnionych Pań w wieku 50+
- liczba trenerów, którzy w etapie upowszechniania projektu zdobędą nowe kompetencje do wspierania kobiet 50+ umożliwiające włączenie nowych metod szkoleniowych do praktyki – 40 trenerów – (liczba obecności na szkoleniach trenerów- pomiar po szkoleniach na etapie upowszechniającym)
- liczba instytucji rynku pracy, które zapoznają się z proponowanym modelem wsparcia (szkolenie- projekt- staż). PUP z terenu woj. pomorskiego, które obejmują swoim wsparciem tereny wiejskie. Pomiar wskaźnika: lista uczestników spotkania dla pracowników PUP.
- liczba animatorów lokalnych (pracowników świetlic wiejskich, działaczy organizacji pozarządowych, pracowników socjalnych)
- liczba osób, które wezmą udział w konferencji upowszechniającej – 120 osób. Pomiar wskaźnika: lista uczestników seminarium.

#### Wskaźniki realizacji celów produktu LASZ:

- 4 sesje laboratorium dwudniowe
- 1 sesja laboratorium jednodniowa
- zaangażowanie przedstawicieli trzech sektorów (na podstawie list obecności)
- raporty z sesji LASZ (rekomendacje dla wdrażania produktów innowacyjnych)

### III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Innowacyjność projektu Akademia Ekologicznego Rozwoju polega przede wszystkim na poszukiwaniu możliwości równoważenia rozwoju lokalnego poprzez odpowiednie komponowanie narzędzi zmiany rynku pracy. W tym celu zostały opracowane trzy produkty:

- LASZ
- Model Aktywizacji
- Broker zawodowy

Wszystkie one nawiązują do filozofii aktywnego uczestnictwa w trzech filarach rozwojowych rozwoju zrównoważonego:

- Rozwoju **społeczeństwa**
- Rozwoju **ekonomicznego**
- Zachowania i rekonstrukcji zasobów **środowiska naturalnego**

Wszystkie produkty silnie nawiązują do równoważenia rozwoju pomiędzy potrzebami, a możliwościami tych filarów. Skuteczności tego równoważenia poszukujemy konstruując produkty, odpowiednio dobierając obszary interwencji, w których sytuuje się produkt i lokując go w odpowiednim wymiarze lokalnego oddziaływania:

<b>Produkt</b>	<b>Obszar interwencji</b>	<b>Wymiary oddziaływania lokalnego</b>
LASZ	Współpraca	Instytucjonalny
Model Aktywizacji	Aktywizacja środowiska	Społeczny/środowiskowy Indywidualny
Broker Zawodowy	Aktywizacja zawodowa	Indywidualny

Głównym obszarem interwencji LASZ jest organizowanie współpracy pomiędzy podmiotami rynku pracy. Współpraca ta jest rozumiana bardzo szeroko z jednej strony jako wspólna analiza i refleksja nad problemami lokalnych uwarunkowań rozwoju zrównoważonego i jego związków z instrumentami rynku pracy. Z drugiej strony liczymy, że w wyniku pracy LASZ zostaną podjęte konkretne decyzje dotyczące generowania wspólnych działań tych podmiotów. Jesteśmy zdania, że ten produkt powinien oddziaływać przede wszystkim na instytucje i organizacje rynku pracy - mieć wymiar instytucjonalny.

Model Aktywizacji przeprowadzać ma interwencje w obszarze społeczności lokalnej i jej aktywizacji. Jego konstrukcja zakłada oddziaływanie w wymiarze indywidualnym (dotyczy wzrostu kompetencji kobiet z grupy docelowej), jak i środowiskowym, zmieniając sytuację społeczną beneficjentek poprzez umożliwienie im podejmowania innych ról społecznych niż dotychczas.

Broker zawodowy to propozycja stworzenia nowej roli, która poprzez aktywizację zawodową wspartą odpowiednio przygotowaną edukacją oddziałuje lokalnie poprzez indywidualne zmiany wiedzy, umiejętności i postaw członków społeczności lokalnej wymagających takiego wsparcia

Powyższe produkty realizują postulat innowacyjnego podejścia w sposób opisany w załącznikach nr 1,2 i 3. Najważniejsze elementy tych innowacji to:

#### **1. LASZ:**

Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej wprowadza innowacje w następujących obszarach:

- LASZ jest nową formą spotkania zarówno ludzi jak i instytucji, które są podmiotami rynku pracy w powiecie kwidzyńskim i sztumskim. Spotkanie to jest próbą wypracowania partnerskiej sieci podmiotów na rzecz aktywizacji zawodowej. W trakcie projektu sieć ta będzie miała nieformalny charakter, ale jest to przygotowanie warunków pod bardziej złożone formy partnerstwa w tym obszarze.
- LASZ jest przestrzenią wypracowania i wdrażania nowych metodologii pracy grupowej nad analizą przypadków, organizowania i prowadzenia wizyt studyjnych oraz wspólnotowego wytwarzania wiedzy, w tym praktycznych rekomendacji na rzecz nowych rozwiązań dla rynku zatrudnienia.
- LASZ jest miejscem poszukiwania innowacyjnych podejść i obszarów refleksji dotyczących zagadnień szeroko rozumianej pracy i problemów społecznych z nią powiązanych.

Zakładamy, że aby wypracowywać nowe kreatywne rozwiązania dla rynku pracy, należy zmienić perspektywę refleksji na szerszą niż dotychczasowa, a źródła wiedzy i rozwiązań nie szukać tylko w refleksji teoretycznej, ale przede wszystkim w dyskursie i doświadczeniu praktyków.

## 2. Model Aktywizacji:

Innowacyjność produktu przejawia się w kilku wymiarach:

- Wiodącym wymiarem jest innowacyjność formy wsparcia niezatrudnionych kobiet 50+ z terenów wiejskich. Jej podstawowe elementy to:
  - społeczność lokalna potraktowana jest jako przestrzeń uczenia się
  - zastosowanie ekologicznych treści w tematyce szkoleń oraz jako zagadnienia przekrojowego we wdrażanych projektach
  - wdrażanie własnych projektów: mini- projekt społeczny jako działanie towarzyszące szkoleniom oraz projekt stażowy wdrażany w rzeczywistym miejscu pracy).
- W wymiarze grupy docelowej – dotyczy wsparcia kobiet wiejskich, które są wykluczone społecznie i terytorialnie.
- Korelacja wsparcia brokera i psychologa z pakietem szkoleń i stażami tworzy indywidualny tok nauczania dla każdej z uczestniczek, co także jest innowacyjnym podejściem.

## 3. Broker Zawodowy:

Najważniejsze wymiary innowacyjności produktu to:

- potraktowanie grupy kobiet 50+ z terenów wiejskich jako wyodrębnionej z grupy osób po 50 roku życia i przygotowanie narzędzi służących aktywizacji zawodowej w sposób uwzględniający ich specyficzne potrzeby.
- forma diagnozowania uczestniczki projektu. Przed rozpoczęciem wsparcia indywidualnego zostanie przeprowadzona pogłębiona diagnoza uwzględniająca indywidualne zasoby, potrzeby, preferencje, problemy, umiejętności komunikacyjne i interpersonalne beneficjentek. Diagnoza ta będzie przeprowadzona przez psychologa podczas pogłębionego wywiadu z nimi i stanowić będzie punkt wyjścia dla dalszej pracy brokera zawodowego z tą osobą.
- szkolenie grupowe w zakresie kompetencji społecznych i zagadnień ekologicznych, indywidualne wsparcie w postaci brokera zawodowego i psychologa, praktyczne

sprawdzenie nabytych nowych umiejętności społecznych poprzez przeprowadzenie mini projektów dla swojej społeczności, odbycie stażu zawodowego w miejscu pracy dokładnie dobranym do zainteresowań zawodowych

- wprowadzenie pojęcia i roli brokera zawodowego. Broker zawodowy łączy funkcje doradcy zawodowego, animatora społecznego oraz asystenta; z jednej strony pomaga w zdobywaniu i porządkowaniu wiedzy na temat posiadanych predyspozycji zawodowych, zainteresowań, umiejętności, możliwości kształcenia, a z drugiej aktywizuje do włączania się w rozwiązywanie lokalnych problemów i rozwoju swojej społeczności. Odkrywanie przez beneficjentkę wiedzy na temat własnego potencjału odbywa się w trakcie wykonywania ćwiczeń przy pomocy nowatorskich narzędzi wyzwalamyjących kreatywność beneficjentek, rozmów doradczych, wykonywania różnorodnych zadań i testów oraz „inwentaryzacji” swoich zasobów. Pomoc we włączaniu się w życie społeczne odbywa się w trakcie przygotowania, realizacji i ewaluacji mini projektu dla społeczności lokalnej oraz realizacji projektu ekologicznego na stażu zawodowym (obydwa projekty są przygotowywane w trakcie cyklu szkoleń grupowych).

Broker zawodowy łączy umiejętności, wiedzę i niezbędne cechy psychofizyczne doradcy zawodowego i animatora społecznego; jest swego rodzaju asystentem niepracującej, poszukującej pracy beneficjentki i wspiera ją na drodze rozpoznawania własnych predyspozycji zawodowych oraz uczy poruszania się na rynku pracy. Brokerami zawodowymi mogą stać się odpowiednio przeszkoleni pracownicy socjalni zatrudnieni w gminnych ośrodkach pomocy społecznej, pośrednicy pracy/doradcy zawodowi z powiatowych urzędów pracy i animatorzy społeczni z działających na terenach wiejskich organizacji pozarządowych.

Najważniejsze grupy docelowe, które zostaną zaangażowane w realizację strategii, zarówno na poziomie produktów jak i realizacji całościowego zamysłu zmiany, którą ma przynieść projekt, to:

- największą potencjalną grupą odbiorców działań innowacyjnych w ramach projektu jest grupa niepracujących kobiet w wieku powyżej 50 lat, z terenów wiejskich, w woj. pomorskim; według danych statystycznych WUP w Gdańsku na dzień 31.03.2012 r. na terenie województwa pomorskiego liczba zarejestrowanych bezrobotnych kobiet powyżej 50 r.ż. wynosiła 10553 osób (dane kwartalne za 2012 r. “Bezrobotni według wieku, poziomu wykształcenia, stażu pracy i czasu pozostawania bez pracy” - załącznik 1 do MPiPS - 01) ; wyłączając miasta na prawach powiatu i zliczając dane z powiatowych urzędów pracy działających na terenach wiejskich liczba bezrobotnych kobiet 50+ wyniosła

7478 osób. W tym samym czasie w powiatach kwidzyńskim i sztumskim zarejestrowanych było 775 kobiet 50+. Do liczby tej należałoby jednak dodać grupę kobiety 50+, które ze względu na zniechęcenie brakiem ofert pracy oraz dalekim i kosztownym dojazdem do urzędów nie rejestrują się w PUP.

- 45-60 osobową grupę użytkowników będą stanowić przedstawiciele instytucji samorządowych, instytucji rynku pracy, pracodawcy z terenu powiatów kwidzyńskiego i sztumskiego, biorący udział w planowaniu i realizacji projektu. Znajdą się w tym gronie zarówno przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, samorządowcy, przedsiębiorcy, jak i lokalni animatorzy społeczni zaangażowani w proces rozwoju swoich środowisk. Zakładamy także możliwość znalezienia się w tej grupie przedstawicielek beneficjentek projektu, które będą chciały swoim doświadczeniem pomóc w budowaniu środowiska aktywnych aktorów rynku pracy.
- 30 osobową grupę użytkowników zatrudnionych w publicznych i niepublicznych instytucjach rynku pracy, GOPS, NGO włączającą do swojej pracy nową formę wsparcia brokera zawodowego.

Projekt poza produktami i rezultatami wykazanymi w załącznikach nr 1, 2 i 3 wypracuje także modelowe podejście łączenia modernizacji lokalnego rynku pracy z innymi aspektami zrównoważonego rozwoju. Model ten pozwoli określić praktyczną rolę ekologii w kształtowaniu rynku pracy (publikacja).

Dorobkiem projektu będzie także stworzenie sieci relacji i powiązań instytucji lokalnego rynku pracy i stworzenie potencjału do działań partnerskich w tym obszarze (LASZ).

Warunki sukcesu projektu zostały określone przy szczegółowych analizach produktów i opisane w załącznikach nr 1, 2 i 3. Poza nimi na poziomie ogólnej filozofii projektu należy zwrócić głównie uwagę na:

- zaangażowanie wszystkich instytucjonalnych podmiotów projektu i umiejętność w pokonywaniu różnic kultur organizacyjnych tych podmiotów
- wypracowanie odpowiednich reguł współpracy i komunikacji podmiotów i partnerów projektu
- elastyczność w reagowaniu na wyzwania i propozycje rozwiązań pojawiające się w trakcie realizacji projektu.



#### IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Zakładamy, że proces rekrutowania grup odbiorców i użytkowników w projekcie będzie opierał się o trzy zasady:

- otwartości - oznaczającej, że poza wymogami stawianymi przez charakter i reguły programu wsparcia, nie będziemy tworzyć żadnych innych barier w dostępie do produktów uruchamianych w ramach projektu. Będziemy starali się dotrzeć z informacją o projekcie do maksymalnie dużej ilości potencjalnych odbiorców i użytkowników tak, aby każdemu, kto się kwalifikuje, stworzyć warunki uczestnictwa w projekcie;
- partycypacji - rozumianej jako współuczestnictwo w określaniu ostatecznego charakteru rekrutacji czy innych bieżących decyzji kształtujących projekt, przez wszystkich partnerów projektu, ale także tam, gdzie to możliwe przez jego beneficjentów, np. w rekrutowaniu członków LASZ;
- lokalności - rozumianej jako poszukiwanie możliwości realizacji projektu i zapewnienia trwałości jego rezultatów w pierwszym rzędzie z wykorzystaniem lokalnych zasobów i potencjałów.

Zasady te towarzyszyły nam przy określeniu grup odbiorców i uczestników fazy testowania:

- Z terenu powiatów kwidzyńskiego oraz sztumskiego zostanie wyłonionych 30 pań. Przewidziano rekrutację dwuetapową. W pierwszym etapie przyjmowane będą zgłoszenia pisemne, w drugim odbędą się rozmowy kwalifikacyjne. Istotne znaczenie ma wyłonienie Pań znajdujących się w bardzo trudnej sytuacji, z terenów słabych strukturalnie, które doświadczyły przekazywania przez system wsparcia „z rąk do rąk” i takich, które wykazują autentyczną gotowość do zatrudnienia (jak wskazały przeprowadzone badania, w grupie niezatrudnionych Pań 50+ pojawia się obciążenie opieką nad wnukami, osobami starszymi lub obowiązkami domowymi).
- 8 użytkowników testujących innowacyjną metodę pracy brokera zawodowego zostanie zrekrutowanych z przedstawicieli urzędów pracy, organizacji pozarządowych oraz gminnych ośrodków pomocy społecznej.
- 45-60 uczestników LASZ zostanie wyłonionych do pracy Laboratorium w drodze zaproszeń skierowanych do podmiotów potencjalnie zainteresowanych konstruowaniem i wykorzystaniem innowacyjnych produktów rynku pracy, w tym szczególnie: Powiatowych Urzędów Pracy, Samorządów Lokalnych, NGO o właściwym profilu działania i pracodawców.

Wobec odbiorców i użytkowników zastosowana zostanie reguła empowerment, która jest ważnym elementem testowania produktów. W produktach Modelu Aktywizacji i Brokerze Zawodowym pozwoli ona na rzetelne sprawdzenie możliwości zastosowania nowatorskiej metody wsparcia indywidualnego dla kobiet z terenów wiejskich przez osoby wymagające wsparcia oraz osoby pracujące w instytucjach/organizacjach na co dzień zajmujące się pomocą bezrobotnym. W LASZ empowerment ma wymiar angażowania osób i instytucji odpowiedzialnych za wypracowanie rozwiązań i podejmowanie decyzji w obszarze polityk publicznych, szczególnie dotyczących rynku pracy.

Przebieg testowania produktów będzie miał charakter równoległy. Tworząc ogólny harmonogram testowania (patrz tabela poniżej) założyliśmy wzajemne wpływające bieżących wniosków i rekomendacji wynikających z monitorowania poszczególnych produktów.

Kwartał	Model Aktywizacji	Broker Zawodowy	LASZ
III 2012	Rekrutacja beneficjentek wsparcia i kandydatów na brokerów zawodowych	Rekrutacja 8 użytkowników testujących – wykonujących zadania brokera zawodowego.  Szkolenie dla brokerów zawodowych biorących udział w testowaniu produktu innowacyjnego „Metoda wsparcia indywidualnego kobiet 50+ z terenów wiejskich i kompetencje brokera zawodowego”.	
IV 2012	Realizacja cyklu szkoleniowego dla 30 wybranych kobiet (2 grupy x 15 osób) – VI warsztatów, zgodnie z zaproponowanym szczegółowym programem.	Wsparcie brokera zawodowego (25 godz. na osobę) i psychologa (15 godz. na osobę): a) Diagnoza psychologiczna b) Bezpośrednia praca brokerów zawodowych w miejscu zamieszkania, w środowisku lokalnym i miejscu stażu odbiorczyń produktu c) Stała współpraca brokera zawodowego z psychologiem i zespołem trenerskim d) Stała superwizja pracy brokerów zawodowych e) Koordynacja i wsparcie pracy brokerów zawodowych f) Debata na temat efektów testowanego produktu innowacyjnego	

I 2013	Ciąg dalszy szkoleń j.w oraz realizacja przez każdą z uczestniczek własnego projektu społecznego/ akcji w społeczności lokalnej, zgodnie z zaproponowanymi wytycznymi  Planowanie przez każdą uczestniczkę projektu, który będzie wdrażany podczas stażu	Ciąg dalszy wsparcia j.w	I spotkanie LASZ: Grupa społecznościowa jako odpowiedź na wyzwania rynku pracy  II spotkanie LASZ: Praca i jej społeczne znaczenie
II 2013	Odbycie przez każdą uczestniczkę stażu zawodowego	Ciąg dalszy wsparcia j.w.	III spotkanie LASZ: Społeczne równoważenie rozwoju
III 2013	Ciąg dalszy staży j.w	Ciąg dalszy wsparcia j.w.	IV spotkanie LASZ: Przestrzeń współpracy  V spotkanie LASZ: Podsumowanie - Co dalej?

Monitoring przebiegu testowania będzie realizowany na podstawie:

- wywiadów z użytkownikami produktu
- notatek ze spotkań i refleksji brokera zawodowego
- 12 sesji superwizyjnych po 4 godz.
- diagnozy psychologicznej beneficjentek
- dzienników beneficjentek projektu „Dzienniczek - moja indywidualna ścieżka edukacyjno-zawodowa”
- dokumentacji wsparcia dla beneficjentów: „Notatka ze spotkania - refleksje brokera zawodowego”
- refleksji trenerskich po szkoleniach i rekomendowanych zmian
- wniosków z debaty podsumowującej efektywność wsparcia szkoleniowego
- badań oceniających rzeczywiste oddziaływanie projektu
- ewaluację prowadzoną przez cały etap testowania

## V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Ewaluacja zewnętrzna zostanie zlecona z zastosowaniem zasady konkurencyjności. Rozwój i wdrożenie każdej innowacji, także społecznej, wymaga uważnej analizy i oceny, na ile wypracowane rozwiązania spełniają początkowe oczekiwania. Weryfikacja uzyskiwanych rezultatów pozwala na ewentualną korektę wypracowanych produktów i lepsze dopasowanie ich do potrzeb przyszłych użytkowników.

Projekt ma charakter wysoce partycypacyjny: w jego realizację zaangażowanych jest wiele środowisk i aktorów. Dlatego też ocena projektu powinna koncentrować się na ocenie zmiany społecznej, która zaszła dzięki realizacji projektu. Zmiana społeczna może być, zgodnie z celami projektu, analizowana na trzech poziomach:

1. indywidualnym – w jakim stopniu zmianie uległy postawy i kompetencje kobiet 50+ zagrożonych wykluczeniem społecznym;
2. społeczności lokalnej – pod kątem stworzenia infrastruktury instytucjonalnej i sieci relacji na rzecz współpracy; ocenie podlegać będzie stopień aktywizacji i wzmocnienie lokalnych społeczności;
3. rozwoju subregionalnego – w jakim stopniu udało się włączyć wypracowane w ramach projektu rozwiązania (społecznościowego modelu aktywizacji zawodowej i brokera zawodowego) do praktyk publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy. Szczególny nacisk położony zostanie na analizę miejsc i roli LASZ, a także modelu współdziałania instytucji z sektora samorządowego, pozarządowego, przedsiębiorczości.

Ocena stopnia zmiany społecznej powinna być uzupełniona o ocenę wpływu wypracowanych innowacji na ewentualną zmianę społeczną. Ocena wpływu dokonana będzie poprzez badania sytuacji w tych trzech wymiarach na początku realizacji projektu (po zatwierdzeniu strategii i przed rozpoczęciem działań testujących) i na zakończenie etapy testowania. W trakcie badania sytuacji na początku i na koniec realizacji projektu duży nacisk będzie kładziony na identyfikację czynników zmiany. Dlatego też podstawą ewaluacji będzie rekonstrukcja teorii zmiany społecznej, tkwiącej u podstaw projektu.

Ewaluacja zewnętrzna prowadzona będzie w oparciu o następujące kryteria:

- Adekwatność - dostosowanie produktów innowacyjnych do potrzeb osób zagrożonych wykluczeniem, przedstawicieli społeczności lokalnej oraz regionalnych instytucji publicznych, trafność w stosunku do zidentyfikowanych potrzeb;

- **Użyteczność** – dostosowanie produktów do sytuacji głównych odbiorców, możliwość zastosowania wypracowanych produktów w praktyce innych podmiotów;
- **Skuteczność** – stopień osiągnięcia zakładanych celów produktów, tj. zmiany postaw osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, wzmocnienia i aktywizacji społeczności lokalnej, stopień włączenia społecznościowego modelu aktywizacji zawodowej i brokera zawodowego do praktyk instytucji
- **Efektywność** – relacja poniesionych kosztów w stosunku do osiągniętych efektów. W przypadku projektów innowacyjnych efektywność rozpatrywana jest w odniesieniu do produktów, a nie całego projektu
- **Trwałość** – rozumiana jako utrzymanie się efektów projektu po jego zakończeniu. Trwałość rozpatrywana będzie również z punktu widzenia możliwości upowszechnienia i wdrożenia w innych społecznościach lokalnych wypracowanych rozwiązań.

Ze względu na niewielką liczebność odbiorców projektu, a także zróżnicowany charakter głównych aktorów, ewaluacja zewnętrzna i badania oceniające rzeczywiste efekty prowadzone będą głównie z wykorzystaniem metod jakościowych.

Przewidujemy wykorzystanie modelu partycypacyjnego ewaluacji. Oznacza to, że ewaluator nie będzie występował w roli całkowicie zewnętrznego obserwatora, ale raczej będzie dążył do odkrycia i ustrukturyzowania różnych punktów widzenia interesariuszy, włączając ich w proces dyskusji o kryteriach oceny i o samej ocenie wypracowanych produktów.

Zakładamy też, że ewaluator pracować będzie w trakcie realizacji całego etapu testowania, a nie tylko na jego koniec. Umożliwi to obserwowanie zachodzącej zmiany, a także identyfikację czynników tej zmiany.

Proponowana metodologia ewaluacji:

**Analiza dokumentów** – obejmie ona dokumenty projektowe (wniosek o dofinansowanie, wnioski o płatność, strategię wdrażania projektu, opisy poszczególnych produktów), opracowania i analizy powstałe w projekcie, dokumenty badanych aktorów lokalnych pod kątem współpracy ze społecznością lokalną.

**Wywiad grupowy** - z członkami zespołu projektowego i głównymi interesariuszami projektu – przewidywane są dwa wywiady. Jeden w początkowej fazie realizacji projektu, po zaakceptowaniu niniejszej strategii. Poświęcony będzie on identyfikacji i analizie oczekiwań poszczególnych

aktorów w stosunku do projektu, sposobów rozumienia celów projektu, a także dyskusji na temat kryteriów oceny projektu. Drugi wywiad prowadzony będzie na zakończenie realizacji projektu. Poświęcony będzie analizie stopnia osiągnięcia zakładanych celów, ocenie projektu z punktu widzenia wyznaczonych kryteriów, identyfikacji słabych i mocnych stron efektów produktów.

**Pogłębione wywiady indywidualne** – prowadzone będą z głównymi odbiorcami działań w projekcie. W związku z założonymi trzema celami projektu przewidujemy trzy grupy respondentów:

- Osoby zagrożone wykluczeniem społecznym – wywiady przeprowadzone zostaną z przynajmniej 5 osobami, biorącymi udział w projekcie,
- Przedstawiciele środowiska lokalnego – wywiady przeprowadzone zostaną z co najmniej 5 przedstawicielami społeczności lokalnej (samorządu terytorialnego, przedsiębiorców, ngo, IRP),
- Przedstawiciele władz regionalnych – co najmniej jeden wywiad.

Wywiady prowadzone będą z każdą grupą w dwóch falach: w początkowej fazie realizacji projektu, a także na jego zakończenie. Pozwoli to na określenie stopnia zmiany społecznej. Koncentracja wywiadów na identyfikacji czynników wpływających na zmianę sytuacji badanych osób pozwoli na ocenę wpływu projektu (w jakim stopniu zmiana dokonała się dzięki realizacji projektu). Ewaluacja będzie koncentrowała się na ocenie mocnych i słabych stron produktów, które powstaną w wyniku realizacji projektu. Wyniki ewaluacji pozwolą na ich ulepszenie i skorygowanie ewentualnych słabości.

## **VI. Strategia upowszechniania**

Najważniejsze cele upowszechniania projektu innowacyjnego to:

- Inicjowanie, na bazie intelektualnego dorobku projektu, dyskusji na temat kierunków rozwoju lokalnych rynków pracy i wypracowywanie katalogu innowacyjnych działań aktywizujących społecznie i zawodowo kobiety wiejskie po 50 roku życia.
- Budowanie zorganizowanego środowiska osób i instytucji aktywnie działających w obszarze rynku pracy na terenie powiatów kwidzyńskiego i sztumskiego.
- Stworzenie zaplecza (bazy danych i sieci relacji) potencjalnych partnerów zewnętrznych na potrzeby rozwijania idei i celów projektu po jego zakończeniu

- Tworzenie sprzyjającego klimatu społecznego i zainteresowania różnych podmiotów problemami rynku pracy w kontekście zrównoważonego rozwoju.
- Przekazywanie wiedzy i dorobku merytorycznego projektu zainteresowanym grupom docelowym na terenie całego kraju.

Najważniejsze grupy docelowe, do których będą kierowane działania upowszechniające to środowiska z trzech kręgów:

- I Krąg - lokalni aktorzy rynku pracy powiatów kwidzyńskiego i sztumskiego:
  - brokerzy, doradcy, animatorzy i inne osoby występujące w aktywnych rolach wsparcia wobec bezrobotnych
  - przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy
  - pracodawcy
  - urzędnicy i samorządowcy odpowiedzialni za rozwój lokalny
  - media lokalne w zakresie przekazywania informacji o celach i działaniach projektu
- II Krąg - regionalni moderatorzy rynku pracy i innych procesów rozwojowych
  - parlamentarzyści z województwa pomorskiego
  - urzędnicy i politycy kreujący regionalne polityki publiczne
  - instytucje i organizacje wspierające z poziomu regionalnego lokalne działania na rynku pracy
- III Krąg - ogólnopolskie środowiska animatorów i ekspertów rynku pracy i zrównoważonego rozwoju
  - organizacje pozarządowe zajmujące się analogiczną problematyką na terenie Polski
  - ogólnopolska sieć ekspertów i edukatorów społecznych licząca ok 70 osób, moderowana przez Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL
  - pracownicy i środowiska naukowe ze szkół wyższych współpracujący na stałe z partnerami projektu, w tym przede wszystkim:
    - Uniwersytetem Gdańskim
    - Collegium Civitas
    - Uniwersytetem Warszawskim

Planowane działania w zakresie upowszechniania to:

- strona internetowa WWW z podstawowymi informacjami o projekcie, udostępnionymi wynikami badań, działająca od etapu diagnozy w projekcie

- organizacja 2 seminariów upowszechniających w Kwidzynie i Gdańsku z przedstawicielami grup docelowych, samorządów lokalnych i przedsiębiorców. Seminaria te zostaną zorganizowane na etapie upowszechniania projektu
- wydanie publikacji przedstawiających efekty projektu, skierowanych do pracodawców, służb zatrudnienia oraz JST i podmiotów zajmujących się aktywnością społeczną i zawodową. Tytuły robocze:
  - Podręcznik dla użytkowników „Od aktywności społecznej do aktywności zawodowej”, ze szczególnym uwzględnieniem systemu wsparcia dla zatrudnienia kobiet 50+ w sektorze zielonych miejsc pracy, zawierający opis produktów finalnych.
  - Poradnik dla przedsiębiorców służb zatrudnienia i NGO's „Eko-logiczne argumenty za wydłużeniem wieku aktywności zawodowej poparte dobrym pomysłem na zawodową aktywność”
  - Broszura dla podmiotów organizujących staże zawodowe: Staż to forma edukacji.
  - Broszura „Kompetencje nowego zawodu BROKER ZAWODOWY”

Publikacje zostaną wydane na etapie upowszechniania z uwzględnieniem uwag i rekomendacji wynikających z testowania produktów.

- udostępnianie informacji o projekcie i jego rezultatach na stronach internetowych partnerów a także odpowiednich profili popularnych portali społecznościowych. Działania zostały uruchomione wraz z rozpoczęciem projektu i będą kontynuowane do jego zakończenia.
- podejmowanie inicjatyw do zapraszania przedstawicieli/realizatorów innych podobnych projektów i uczestniczenie w spotkaniach, dyskusjach, seminariach czy konferencjach organizowanych w nawiązaniu do obszaru rynku pracy i zrównoważonego rozwoju. Istotą tych działań jest jak najszersza prezentacja dorobku projektu nie tylko w środowisku praktyków, ale także środowiskach akademickich i wzbogacanie tego dorobku o doświadczenia innych. Działania te będą podejmowane w trakcie całego okresu trwania projektu w zależności od pojawiających się możliwości.

W związku z koniecznością rozbudowania etapu upowszechniania wobec planu, jaki został ujęty w opisie projektu (we wniosku o dotację), niezbędne jest wprowadzenie dodatkowych działań na etapie upowszechniania:

- 2 x 2-dniowe szkolenie dla trenerów (2 x 16 h)

- 1 x 1- dniowe szkolenie dla animatorów (8 h)



- 1x 1 szkolenie dla przedstawicieli organizacji pozarządowych i instytucji planujących projekty na rzecz wsparcia aktywności zawodowej kobiet 50+ (8h)

- 1 x 1 dzień seminarium dla PUP. (6h)

## VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Działania włączające do głównego nurtu polityki w tym obszarze to:

- spotkania i debaty z decydentami lokalnymi, regionalnymi, krajowymi, w ramach których będą dokonywane analizy i opracowania obowiązujących i możliwych do wdrożenia rozwiązań systemowych w obszarze aktywizacji zawodowej
- przekazywanie materiałów/raportów powstałych w ramach działań projektu do dyskusji nad nimi
- uczestnictwo liderów, ekspertów i innych osób związanych z projektem we wszelkiego typu spotkaniach (naradach, konferencjach, seminariach itp.) ww. grup docelowych i prezentowanie dorobku projektu z podkreśleniem elementów, które mogą i powinny być multiplikowane i/lub włączane.

Zarówno w sferze upowszechniania, jak i włączania do głównego nurtu polityki, przewidujemy współpracę z mediami (szczególnie lokalnymi i regionalnymi) w celu docierania z dorobkiem projektu do zainteresowanych osób i instytucji .

Celem działań jest włączenie produktu finalnego „Metoda wsparcia indywidualnego kobiet 50+ z terenów wiejskich i kompetencje brokera zawodowego” w nurt polityki aktywizacyjnej osób 50+.

Cel zostanie osiągnięty poprzez:

- nabycie kompetencji brokera zawodowego przez przedstawicieli instytucji rynku pracy, pomocy społecznej i organizacji pozarządowych działających na terenach wiejskich na rzecz kobiet powyżej 50 r.ż.
- zwiększenie świadomości przedstawicieli instytucji publicznych na poziomie regionalnym i krajowym w zakresie skuteczności zindywidualizowanego wsparcia bezrobotnych kobiet;
- uwzględnienie rekomendacji dotyczących zmian w zakresie wsparcia bezrobotnych kobiet z wsparcia udzielanego „zza biurka” na rzecz wsparcia środowiskowego wykorzystującego potencjał społeczności lokalnej.

Grupy, do jakich skierowane będą działania:

- pracownicy publicznych instytucji rynku pracy – bezpośredni realizatorzy wsparcia kobiet bezrobotnych;

- pracownicy gminnych ośrodków pomocy społecznej – bezpośredni realizatorzy wsparcia kobiet bezrobotnych;
- pracownicy organizacji pozarządowych działających na terenach wiejskich – bezpośredni realizatorzy wsparcia bezrobotnych kobiet;
- dyrektorzy powiatowych urzędów pracy – to od nich zależą stosowane metody wsparcia osób bezrobotnych;
- dyrektorzy gminnych ośrodków pomocy społecznej - to od nich zależą stosowane metody wsparcia;
- radni gminni i powiatowi – jako decydenci polityki lokalnej w obszarze rynku pracy i pomocy społecznej;
- regionalne ośrodki pomocy społecznej – realizują zadania województwa w zakresie pomocy społecznej;
- wojewódzkie urzędy pracy – realizują zadania województwa w zakresie polityki rynku pracy;
- wojewódzkie i powiatowe rady zatrudnienia – organy opiniotwórczo-doradcze marszałka województwa i starostów w sprawach polityki rynku pracy;
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej – w szczególności przedstawiciele kierownictwa resortu, którzy odpowiadają za tworzenie strategii i programów w sferze aktywizacji bezrobotnych 50+ na przykład włączenie rozwiązań w Rządowy Program Aktywności Społecznej Osób Starszych na lata 2012-2013.

Liczba instytucji rynku pracy/pomocy społecznej działających na terenach wiejskich, które zapoznają się z proponowanym modelem wsparcia indywidualnego – broker zawodowy – około 140 (16 PUP, 97 GOPS, 30 organizacji pozarządowych z woj. pomorskiego - działające na terenach wiejskich) (m.in. rozesłanie broszur pod roboczym tytułem: „Kompetencje nowego zawodu – brokera zawodowego”, “Od aktywności społecznej do aktywności zawodowej- poradnik dla liderów/ trenerów/ animatorów”, “Staż to forma edukacji”, “Ekologiczne argumenty za wydłużeniem aktywności zawodowej poparte dobrym pomysłem na zawodową aktywność – katalog dobrych praktyk” – pomiar po zakończeniu upowszechniania i mainstreamingu);

- liczba osób, które wezmą udział w konferencjach upowszechniających - 140 osób (listy obecności – pomiar po zakończeniu upowszechniania i mainstreamingu).

## VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

Kwartał	Model Aktywizacji	Broker Zawodowy	LASZ
I etap - III kw 2012	Rekrutacja beneficjentek wsparcia i kandydatów na brokerów zawodowych	Rekrutacja 8 użytkowników testujących – wykonujących zadania brokera zawodowego.  Szkolenie dla brokerów zawodowych biorących udział w testowaniu produktu innowacyjnego „Metoda wsparcia indywidualnego kobiet 50+ z terenów wiejskich i kompetencje brokera zawodowego”.	Przygotowania do sesji: wybór moderatorów, przygotowanie konspektów, nabór uczestników
etap II - IV kw 2012	Realizacja cyklu szkoleniowego dla 30 wybranych kobiet (2 grupy x 15 osób) – VI warsztatów, zgodnie z zaproponowanym szczegółowym programem.	Wsparcie brokera zawodowego (25 godz. na osobę) i psychologa (15 godz. na osobę): a) Diagnoza psychologiczna b) Bezpośrednia praca brokerów zawodowych w miejscu zamieszkania, w środowisku lokalnym i miejscu stażu odbiorczyń produktu c) Stała współpraca brokera zawodowego z psychologiem i zespołem trenerskim d) Stała superwizja pracy brokerów zawodowych e) Koordynacja i wsparcie pracy brokerów zawodowych f) Debata na temat efektów testowanego produktu innowacyjnego	Przygotowania do sesji: wybór moderatorów, przygotowanie konspektów, nabór uczestników
etap III- I kw 2013	Realizacja przez każdą z uczestniczek własnego projektu społecznego/ akcji w społeczności lokalnej, zgodnie z zaproponowanymi wytycznymi  Planowanie przez każdą uczestniczkę projektu, który będzie wdrażany podczas stażu	Ciąg dalszy wsparcia j.w.	I spotkanie LASZ II spotkanie LASZ
etap IV - II kw 2013	Odbycie przez każdą uczestniczkę stażu zawodowego	Ciąg dalszy wsparcia j.w.	III spotkanie LASZ
etap V - III kw 2013	Ciąg dalszy staży j.w	Ciąg dalszy wsparcia j.w.	IV spotkanie LASZ V spotkanie LASZ
etap VI III kw 2012 - III kw 2013	Ewaluacja zewnętrzna	Ewaluacja towarzyszy etapowi testowania od początku do końca	

## IX. Analiza ryzyka

Ryzyko w projektach innowacyjnych nie ma charakteru prostego i występuje zazwyczaj w sposób złożony. Wiąże się bezpośrednio z produktami w aspekcie czasu, jakości, budżetu oraz zasobów i organizacji. Do opisu ryzyk stosowana będzie matryca określająca wartość liczbową przypisywaną ryzyku. Pozwoli to w pierwszej kolejności zhierarchizować ryzyka i określić sposób zarządzania nimi.

Opis zagrożenia	Prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia	Wpływ zagrożenia na realizację projektu	Poziom zagrożenia I	Sposób ograniczenia zagrożenia
<b>Zagrożenia w obszarze grup docelowych</b>				
Nadmierna liczba zgłoszeń w fazie testowania produktu finalnego – za dużo chętnych. Główne przyczyny: Panie w fazie testowania dostrzegają możliwość dochodu, duża ilość bezrobotnych kobiet w obszarze testowania- zwolnienia grupowe w firmie Jabil	3	1	3	Przejrzyste zasady rekrutacji, podkreślające osobiste korzyści z uczestnictwa w fazie testowania oraz obowiązki wynikające z udziału w projekcie.
Rezygnacja odbiorców w trakcie trwania testowania produktu innowacyjnego - głównie w trakcie szkoleń	1	2	2	Umiejętne prowadzenie szkoleń- wysokiej klasy kadra trenerska, co sprawi, iż uczestniczki będą odbierały uczestnictwo w szkoleniach jako kolejne kroki rozwoju. Równoległe wsparcie psychologa i doradcy zawodowego.
Grupa odbiorców projektu - kobiet 50+ z terenów wiejskich cechuje się szeregiem ograniczeń zdefiniowanych w diagnozie oraz badaniach jakościowych pogłębionych, co może spowalniać założony proces rozwoju- aktywizacji.	2	2	4	Produkt zawiera precyzyjny program szkoleń wraz z załączonymi materiałami dla trenerów i uczestniczek. Zatrudnieni trenerzy powinni mieć odpowiednie przygotowanie teoretyczne oraz doświadczenie zawodowe. Szkolenia prowadzone przez 2 trenerów równoległe.
Nieprawidłowy dobór kandydatów na brokerów zawodowych	2	2	4	- dobór doświadczonej komisji rekrutacyjnej; - promocja rekrutacji do projektu wśród instytucji/organizacji rynku pracy i pomocy społecznej.
<b>Zagrożenia związane z etapem testowania</b>				
Niezrozumienie pracodawców tworzących miejsca stażowe, co	2	2	4	Motywowanie poprzez ukazanie atutów zatrudniania

do intencji testowania - pracodawcy traktując staż jako „darmowe ręce do pracy” mogą z rezerwą podchodzić do innowacyjnego programu stażu				kobiet powyżej 50 roku życia oraz poprzez perspektywę korzyści dla firmy wynikających z wdrożenia projektu. Korelacja z LASZ
Trudności mogące pojawić się na etapie wdrażania własnego mini-projektu.	2	2	4	Staranne przygotowanie podczas szkoleń, wsparcie brokera.
Niskie zainteresowanie udziałem w projekcie odbiorców produktu	2	2	4	stały monitoring ; - sposób promocji projektu dostosowana do grupy docelowej; - promocja projektu wśród instytucji rynku pracy, pomocy społecznej i organizacji pozarządowych współpraca z PUP, GOPS, organizacjami pozarządowymi działającymi na terenie powiatów sztumskiego i kwidzyńskiego w celu uzyskania wsparcia w rekrutacji i poszukiwania odbiorców;
<b>Zagrożenia związane z etapem oceny rzeczywistych efektów</b>				
Wdzięczność odbiorców – Pań 50+ za możliwość odbycia stażu, przez to nieujawnienie negatywnych opinii o testowanym produkcie/ produktach.	2	1	2	Zaangażowanie grup użytkowników i odbiorców w realizację poszczególnych etapów projektu.
Wdrażanie projektu nakłada się na poważne zwolnienia grupowe w jednej z wiodących na rynku firm z kapitałem zagranicznym Jabil – planowane zwolnienia około 900 pracowników, w tym znacząca ilość kobiet. Przełoży się to na trudności ze znalezieniem pracy przez uczestniczki wsparcia, co może zaburzyć rzeczywiste korzyści jakie otrzymały panie w wyniku uczestnictwa w projekcie.	3	2	6	Efektywność projektu powinna, poza wskaźnikami ilościowymi, uwzględniać jakość osiągniętej zmiany, np. w postaci rozwoju społecznego lub bycia w procesie aktywnego poszukiwania pracy.
<b>Zagrożenia związane z etapem upowszechniania i włączania</b>				
Niskie zainteresowanie potencjalnych użytkowników-pracodawców Gł. przyczyna- niechęć do podjęcia wysiłku w formie „opieki” nad stażystą. Uleganie stereotypom związanym z zatrudnianiem osób 50+.	2	3	6	Argumentacja poprzez korzyści z zatrudniania grupy odbiorców – kobiet 50+. Operowanie konkretnymi wskaźnikami zebranymi w procesie testowania i opracowania produktu finalnego. Korelacja z produktem innowacyjnym LASZ.

				Promocja poprzez partnera projektu Cech w kręgach przedsiębiorców.
Małe zainteresowanie służb zatrudnienia i pracodawców do wprowadzania zmian proceduralnych i polityki kadrowej. Uleganie stereotypom związanym z zatrudnianiem osób 50+.	2	3	6	Posługiwanie się językiem korzyści i inspiracji, a nie strat i desperacji.  Operowanie konkretnymi wskaźnikami zebranych w procesie testowania i opracowania produktu finalnego.
Niskie zainteresowanie innowacyjnym podejściem w kręgach edukatorów i trenerów	1	2	2	Seminaria upowszechniające, wydanie publikacji prezentujących testowany produkt. Promocja poprzez stronę internetową
Wysokie zainteresowanie innowacyjnym podejściem w kręgach edukatorów i trenerów	1	2	2	Staranna rekrutacja na szkolenia upowszechniające dla trenerów uwzględniająca potencjał instytucjonalny trenera do wdrażania produktu oraz doświadczenie w pracy z grupą kobiet 50+ w woj. pomorskim.
<b>Zagrożenia dotyczące zarządzania projektem i etapem badań</b>				
Różnice statutowe oraz na poziomie działania poszczególnych partnerów (NGO ekspercka CAL, NGO- praktycy, pracodawcy- Cech, instytucja PUP). Różnice w kulturze organizacyjnej mogą utrudnić współpracę. Różnorodność jest barierą i jednocześnie zaletą partnerstwa.	2	2	4	Stała komunikacja, spotkania Grupy Sterującej, bieżąca współpraca i rozwiązywanie problemów

## X. Spis załączników

- Załącznik nr 1 - Wstępny opis produktu innowacyjnego: „Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego” (oraz metoda indywidualnego wsparcia kobiet 50+ z terenów wiejskich)
- Załącznik nr 2 - Wstępny opis produktu innowacyjnego: “Środowiskowy model aktywizacji społeczno- zawodowej kobiet 50+”
- Załącznik nr 3 - Wstępny opis produktu innowacyjnego: Laboratorium Aktywizacji Społeczno - Zawodowej
- Załącznik nr 4 - Raport z badań jakościowych i aktywizacyjnych badań w działaniu