

# **STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO**

<b>Temat innowacyjny :</b>	Działania służące wydłużaniu aktywności zawodowej
<b>Nazwa projektodawcy :</b>	Fundacja Inicjatyw Menedżerskich
<b>Tytuł projektu :</b>	Semafor nowych możliwości
<b>Numer umowy :</b>	POKL.06.02.00-06-107/10

## I. UZASADNIENIE

### Opis problemu

Problem wydłużenia aktywności zawodowej osób po 45 roku życia jest od kilku lat przedmiotem zainteresowania różnych gremiów: władz rządowych i samorządowych, administracji pracy czy organizacji społecznych. Podejmowane różne działania aktywizujące (takie jak, np. szkolenia, kluby pracy, poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy) w stosunku do osób 45 plus mają charakter "gaszenia pożarów", są działaniami doraźnymi i dlatego nie przynoszą w pełni pożądanego efektu. Metodologia działań mająca na celu wydłużenie aktywności zawodowej zawiera ponadto duży stopień ogólności możliwy do zastosowania zarówno w stosunku do osób starszych jak i młodych. Nie opracowano dotąd skrajnie zindywidualizowanych, spójnych i systemowych form wsparcia skierowanych stricte do tej grupy wiekowej. Na potwierdzenie faktu, iż dotychczasowe działania podejmowane na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób 45 plus są niewystarczająco skuteczne przytaczamy dane statystyczne świadczące o niskim poziomie zatrudnienia przedstawicieli tej grupy wiekowej. Jak wynika z raportów Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej - Polska ciągle w porównaniu z innymi krajami Unii Europejskiej w najniższym stopniu wykorzystuje potencjał osób po 45 roku życia. Wskaźnik zatrudnienia osób starszych w Polsce wynosi 28,1% (dla kobiet 19%, dla mężczyzn 38,4%). Dla porównania w UE wskaźnik ten wynosi 43,1% (kobiety 34%, mężczyźni 52% - dane Eurostat 2009). Analizując statystyki bezrobocia osób po 45 roku życia dochodzimy do wniosku, iż sytuacja na rynku pracy reprezentantów tej grupy wiekowej wymaga szybkiej i skutecznej interwencji. Zgodnie bowiem z danymi statystycznymi GUS odsetek osób bezrobotnych 45 plus w skali krajowej kształtuje się na poziomie od 14 do 17%. Biorąc pod uwagę niekorzystne prognozy demograficzne dla Polski (spadek liczby osób w wieku produkcyjnym, wzrost ludności w wieku nieprodukcyjnym, wzrost wolumenu emigracji osób w wieku produkcyjnym) wypracowanie systemowych rozwiązań w zakresie wydłużania aktywności osób 45 plus jest niezwykle istotne z punktu widzenia utrzymania równowagi na rynku pracy, finansów państwa i - co najważniejsze – poprawy sytuacji samych zainteresowanych.

**Stwierdzony problem:** niewystarczająco efektywne metody wydłużania aktywności zawodowej osób po 45 roku życia, brak rozwiązań systemowych, spójnych i zindywidualizowanych w tym zakresie.

**Przyczyny:** luki kompetencyjne uczestników rynku pracy w obszarze rozwiązań systemowych, niewystarczające możliwości wykorzystania doświadczeń partnerów zagranicznych.

**Konsekwencje:** przedwczesne opuszczanie rynku pracy przez pracowników 45 plus i coraz większe problemy ze znalezieniem zatrudnienia wśród pozostających bez pracy powyżej 45 roku życia.

Pierwsze działania podjęte w ramach projektu *Semafor nowych możliwości* potwierdziły konieczność wypracowania i wdrożenia nowatorskich rozwiązań, które pozwoliłyby na efektywniejsze wspieranie tej grupy wiekowej.

W ramach projektu przeprowadzone zostały dwie diagnozy. Pierwsza z nich dotyczyła trendów rozwojowych województwa lubelskiego i powiatu chełmskiego, druga zaś badania predyspozycji i potrzeb przedstawicieli grupy odbiorców.

Celem badania **Analiza trendów rozwojowych miasta Chełma i powiatu chełmskiego na tle województwa lubelskiego do 2035 roku** było poznanie szerokiego spectrum uwarunkowań zewnętrznych oraz kapitałów, stanowiących potencjał rozwojowy miasta Chełma i powiatu chełmskiego na tle województwa lubelskiego oraz wskazanie tendencji zmian w tym zakresie, a także sformułowanie strategicznych kierunków działań w ramach różnych scenariuszy rozwojowych w przyszłości.

Powiat chełmski należący do podregionu chełmsko - zamojskiego pod względem PKB per capita jest słabo rozwinięty (słabiej niż przeciętnie województwo lubelskie). Rolniczy charakter powiatu ma zdecydowany

i zarazem niekorzystny wpływ na strukturę zatrudnienia (aż 73,3% mieszkańców powiatu zatrudnionych jest w sektorze rolniczym). Powiat chełmski należy do „ubogich regionów” pod względem ilości zakładów pracy. Głównymi zakładami przemysłowymi zlokalizowanymi na terenie miasta Chełm są:

- należąca do spółki Cemex Polska – cementowania Chełm,
- Zakłady Meblarskie Meblotap,
- Spółdzielnia Mleczarska Biomlek,
- Zakład produkcji Skórzanej Escott,
- Huta Szkła Marta 2.

a na obszarze powiatu jedynym ośrodkiem przemysłowym jest miasto Rejowiec Fabryczny, w którym funkcjonują:

- należąca do Grupy Ożarów S.A. - Cementowania Rejowiec,
- produkująca materiały budowlane firma REYBUD.

Na tle województwa lubelskiego zarówno miasto Chełm jak i powiat chełmski wyróżniają się wyższą od przeciętnej stopą bezrobocia. Na dzień 31.12.2009 stopa bezrobocia w powiecie chełmskim wynosiła 16,4% i była wyższa od stopy bezrobocia w województwie lubelskim o 3,5%. PUP zarejestrował 8.976 bezrobotnych z czego 2.364 to osoby po 45 roku życia. Sytuację pogarsza fakt, iż największy problem bezrobocia wśród osób po 45 roku życia występuje w gminach powiatu chełmskiego, gdzie szanse na zdobycie pracy są minimalne. Prognozy demograficzne dotyczące struktury wiekowej ludności miasta Chełm i powiatu chełmskiego pokazują, iż w najbliższych latach wzrośnie odsetek ludności w wieku niemobilnym 45-64 (w 2010 roku wynosił on 23,2%, w 2030 roku wyniesie 26,4%). Na chełmskim rynku pracy będziemy mieli więc do czynienia z dużą rzeszą osób w „grupie podwyższonego ryzyka”, którą trzeba będzie zagospodarować na rynku pracy.

Przeprowadzone badania w ramach realizacji pierwszego etapu projektu potwierdziły trudną sytuację osób 45 plus na lokalnym rynku pracy oraz słaby poziom rozwoju powiatu chełmskiego. Region ten jest więc idealnym miejscem do testowania innowacyjnych rozwiązań, które przyczynią się do lepszego i bardziej efektywnego rozwiązywania problemów leżących w obszarze wydłużania aktywności zawodowej.

**Stwierdzony problem:** powolny i słaby rozwój powiatu, o wysokiej stopie bezrobocia wśród osób po 45 roku życia

**Przyczyny:** bieda w subregionie, typowo rolniczy charakter powiatu, słaba aktywność gospodarcza (brak liczących się pracodawców), brak całościowej wizji poprawy sytuacji osób starszych na rynku pracy oraz kompleksowej współpracy partnerów samorządowych i instytucji rynku pracy

**Konsekwencje:** postępujące zubożenie powiatu i jego mieszkańców, stagnacja na rynku pracy i słabe perspektywy zawodowe dla osób 45 plus.

Druga diagnoza dotyczyła badania potrzeb zawodowych i profilu predyspozycyjno - osobowościowego 60 osób, będących odbiorcami produktu. Badania przeprowadzono za pomocą 16-czynnikowego Kwestionariusza Osobowościowego (R.B. Cattell), Testu Przymiotnikowego ACL (H.G. Gough, A.B. Heilbrun) oraz Skali Wartości (M. Rokeach).

Wyniki badań pokazują, że badane osoby powyżej 45 roku życia przeżywają silne napięcia psychiczne związane z niemożnością realizacji celów życiowych, mają poczucie niepowodzenia, porażki, brak im ekspansywności. Częściej są powściągliwi wobec innych, nieufni, skłonni do rywalizacji i dominacji. Zdecydowanie brakuje im pewności siebie, często mają poczucie, że już nic ich dobrego w życiu nie spotka. Odczuwają osamotnienia, że są pozostawieni sami sobie. Jednocześnie badani postrzegają siebie jako osoby o wysokiej potrzebie osiągnięć, wytrwałości, porządku, są zorganizowane i przystosowujące się do zastanej rzeczywistości, co daje nadzieję na ich efektywny udział w projekcie. Eksperci prowadzący diagnozę dokonali podziału badanych na cztery grupy, ocena tych osób stanowi jednocześnie wniosek dla coachów do pracy z odbiorcami.

### **Grupa I**

Są to osoby, które mają największe szanse na znalezienie swojego miejsca na rynku pracy ze względu na wysoki poziom motywacji do pracy i brak cech neurotycznych. Jest to grupa „zaawansowana”, gdzie doradca może bazować na zasobach osobowościowych i wysokiej motywacji do pracy uczestników.

Zadania dla doradcy:

1. Podkreślenie mocnych stron każdego członka grupy oraz budowanie zaufania w możliwość wykorzystania ich na rynku pracy
2. Trening rozwiązywania konfliktów
3. Trening umiejętności radzenia sobie ze stresem
4. Trening asertywności
5. Wskazanie na możliwości, konkretne obszary ponownego zaistnienia na rynku pracy
6. Stawianie i realizacja celów (bliskich i odległych).

### **Grupa II**

Grupa trudna, osoby nie wierzą w możliwość znalezienia jakiegokolwiek pracy, są pełne niepokoju, o bardzo niskiej motywacji do pracy. Jedynym punktem zaczepienia jest przywiązanie do wartości „poczucie dokonania”: osoby te uważają dokonanie za wartość, która może stanowić cel (dla nich nieosiągalny) i nadaje życiu sens.

Zadania dla doradcy:

1. Praca z grupą zorientowana wokół wartości „potrzeba dokonania” – wzbudzenie potrzeby realizowania tej wartości w swoim życiu
2. Praca nad obniżeniem poziomu niepokoju
3. Trening umiejętności radzenia sobie ze stresem
4. Wzbudzenie motywacji do pracy
5. „Osoba pracująca? To ja!” – warsztaty
6. Egzekwowanie od uczestników punktualności, sumienności, wytrwałości podczas szkolenia jako forma treningu postaw niezbędnych w pracy

### **Grupa III**

Są to osoby, które znają swoją wartość, mają motywację do pracy, mają wysokie ambicje, ale brak im wytrwałości. Praca z tą grupą może być przyjemna, ale zagrożeniem jest niechęć uczestników do wysiłku. Mają wysokie aspiracje, niektóre osoby mogą przejawiać postawę roszczeniową. Motto grupy brzmi: maksimum zysku przy minimalnym wysiłku. Oczekiwania osób mogą być nieadekwatne do posiadanych kompetencji.

Zadania dla doradcy:

1. Podkreślenie mocnych stron uczestników, wzmocnienie ich potrzeby dokonania
2. Wzmocnienie motywacji do pracy
3. Określenie celów i sposobów ich realizacji
4. Nacisk położony na efektywność w realizacji celów
5. Urealnienie oczekiwań wobec swojego miejsca na rynku pracy
6. Trening asertywności (asertywne wyrażanie złości, radzenie sobie z własną agresją)
7. Egzekwowanie od uczestników punktualności, sumienności, wytrwałości podczas szkolenia jako forma treningu postaw niezbędnych w pracy.

**Stwierdzony problem :** problemy natury osobowościowo- emocjonalnej wynikające z faktu braku stabilności i niepewnej przyszłości

**Przyczyny :** niewystarczające całościowe zainteresowanie tą grupą wiekową, swoiste pozostawienie ich samym sobie

**Konsekwencje :** pogłębiający się proces utraty wiary w siebie, bierności marazmu, subiektywnego odczuwania braku perspektyw.

## **II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI**

**Celem głównym projektu** jest zwiększenie o 50% skuteczności działań na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej mieszkańców powiatu chełmskiego po 45 roku życia do końca 2012 roku.

### **Cele szczegółowe**

1. Zwiększenie kompetencji 10 coachów i 12 trenerów prowadzących działania edukacyjno-doradcze na rzecz osób po 45 roku życia
2. Wypracowanie instrumentów aktywizacji zawodowej osób 45+ w oparciu o doświadczenia włoskie z regionu Lombardii
3. Zwiększenie umiejętności 60 odbiorców (40 kobiet i 20 mężczyzn) w obszarze kierowania swoją karierą i mobilnego poruszania się po rynku pracy
4. Zwiększenie kwalifikacji 60 odbiorców (40 kobiet i 20 mężczyzn) dostosowanych do potrzeb lokalnego i regionalnego rynku pracy

### **Źródła weryfikacji**

#### **a. wewnętrzne dokumenty projektu**

- dokumentacja w zakresie przygotowania trenerów i coachów (dzienniki zajęć, listy obecności, protokoły z egzaminów, lista licencjonowanych trenerów i coachów), dokumentacja dot. weryfikacji personelu
- protokół z przyjęcia produktu innowacyjnego przez Grupę Sterującą, dokumentacja zawierająca opis produktu finalnego
- arkusz działań coachingowych
- arkusz działań edukacyjnych, karty wywiadów
- Raport z ewaluacji wewnętrznej

#### **b. zewnętrzne dokumenty projektu**

- raport z zewnętrznej ewaluacji

### **Wskaźniki weryfikacji osiągnięcia celów**

*Cel 1* Przetestowanie działań coachingowych w stosunku do 60 osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracujących przez 10 coachów

*Cel 2* Przetestowanie wszystkich elementów produktu finalnego

*Cel 3* Przetestowanie działań edukacyjnych w stosunku do 60 osób bezrobotnych, poszukujących pracy i pracujących przez 12 trenerów

*Cel 4* Zorganizowanie 3 pilotażowych szkoleń prowadzonych wg nowatorskiej metodologii dla 60 osób

Powyżej wskazane cele są zgodne z celami opisanymi we wniosku o dofinansowanie.

## II. OPIS PRODUKTU FINALNEGO

Niniejszy opis produktu finalnego jest zgodny z założeniami wniosku o dofinansowanie.

Przy opracowaniu wstępnej wersji produktu finalnego uwzględnione zostały uwagi grupy docelowej (zgłoszone w trakcie konsultacji) oraz wyniki przeprowadzonych diagnoz.

W związku z powyższym uszczegółowiona została metodologia doradztwa i metodologia szkoleń.

### **Na czym polega innowacja?**

Innowacyjność produktu finalnego polega na innym niż dotychczas (nowatorskim) podejściu do rozwiązywania problemów wydłużania i utrzymania aktywności zawodowej osób powyżej 45 roku życia. W skali kraju podejmowane są liczne próby wspierania tej kategorii osób, których celem ma być efektywne funkcjonowanie na rynku pracy. Wszystkie działania zmierzają we właściwym kierunku, jednakże brakuje w tych propozycjach kompleksowości ujęcia, usystematyzowania działań oraz skrajnie zindywidualizowanego podejścia do tej specyficznej grupy wiekowej. Oczywiście, dotychczas w stosunku do osób 45 plus stosowanych było wiele form wsparcia, przede wszystkim szkoleniowych i doradczych. Bardzo często w konstruowaniu oferty dla tej grupy wiekowej uwzględniane były elementy jej specyfiki. Jednakże miały one charakter sztamkowego podejścia, opartego o funkcjonujące stereotypy. Najbardziej rozpowszechnione z nich to: osoba 45 plus jest niechętna wszelkim zmianom, ma awersję do uczenia się nowych rzeczy, nie zna języków obcych oraz nie obsługuje komputera. Nierzadko to konwencjonalne myślenie (bardzo silnie ugruntowane i poniekąd uzasadnione) uniemożliwiało osobom wspierającym beneficjentów po 45 roku życia stosowanie nieszablonowych i skutecznych metod pomocy.

Istotą proponowanej przez nas innowacji jest stworzenie systemu bazującego na holistycznym (całościowym i kompleksowym) podejściu do wsparcia osób po 45 roku życia oraz stworzenie swoistej specjalizacji dla podmiotów rynku pracy, w szczególności pracowników powiatowych urzędów pracy. Kluczowymi pojęciami (terminami) definiującymi nasze działania innowacyjne są:

- zbudowanie systemu (kompleksowość ujęcia i wsparcia)
- podejście procesowe (zarządzanie procesami)
- skrajnie zindywidualizowane podejście do konkretnego człowieka
- specjalizacja we wsparciu osób 45 plus oraz nobilitacja osób i grup pracowniczych niosących jej wsparcie

Stworzenie systemu polega na zbudowaniu spójnych narzędzi, których kompleksowe zastosowanie przyczyni się do utrzymania na rynku pracy osób powyżej 45 roku życia oraz pomoże powrócić i odnaleźć się na nim tym, którzy czasowo lub długotrwale z niego wypadli.

Podejście procesowe opiera się na newralgicznej z punktu nowoczesnego zarządzania zasadzie tzw. koła Deminga. Określa ona zasadę, iż wszystkie podejmowane sekwencje działań zbudowane są według następującej reguły: PLANOWANIE – WYKONANIE – SPRAWDZENIE – POPRAWA. Innowacja w projekcie dotyczy szczegółowego określenia (zaplanowania) ścieżki pomocy osobom bezrobotnym, poszukującym zatrudnienia i pracującym powyżej 45 roku życia. W procesie planowania uwzględniamy zindywidualizowaną diagnozę potencjału (wiedza, umiejętności, doświadczenie, cechy osobowości, charakteru i temperamentu) oraz sekwencje (zarys) działań wspierających. Na etapie wykonania w praktyce realizujemy zaplanowane działania wspierające (coaching, szkolenia) będące następstwem wcześniej opracowanej i przeprowadzonej gruntownej diagnozy. Sprawdzenie ma na celu weryfikację skuteczności przyjętych form wsparcia. Opierać się ona będzie o wnioski samych zainteresowanych (subiektywna ocena podjętych wobec nich form działań pomocowych), opinie osób świadczących usługi wsparcia (coachowie, trenerzy), pracownicy powiatowych służb zatrudnienia oraz potencjalni pracodawcy. Swoiste zastosowanie metody 360 stopni ma na celu ocenę podjętych działań przez wszystkich aktorów instytucji rynku pracy oraz samych zainteresowanych. Element poprawy uwzględnia wyciągnięcie poprawnych wniosków z potencjalnych błędów i zaniechań oraz optymalizację procesu wsparcia. Właściwa realizacja działań

naprawczych jest podstawą do rozpoczęcia kolejnego cyklu koła Deminga (podejścia procesowego). Zastosowanie metody zarządzania procesami w innowacyjnym systemie wsparcia osób powyżej 45 roku życia stanowi gwarancję metodologicznej poprawności wykonania działań i monitorowania zagrożeń.

Innowacją w naszym systemie jest także pełne zindywidualizowanie podejścia do konkretnego człowieka. Każdorazowa pomoc osobom 45 plus zaprojektowana jest według zasady „szycia na miarę”. W praktyce oznacza to, iż eliminujemy wszelkie działania o charakterze masowym i ogólnym (tzn. dobrych dla wszystkich). Konkretna pomoc wynika zatem z indywidualnej współpracy („praca w cztery oczy”) na linii zainteresowany – wyspecjalizowany coach.

Kluczową innowacją proponowanego systemu jest wprowadzenie specjalizacji w obszarze doradztwa i edukacji osób powyżej 45 roku życia. W powiatowych urzędach pracy powołane zostaną zespoły coachów i trenerów. Rekrutować się one będą zarówno z pracowników jak i przedstawicieli innych instytucji pracujących na rzecz rynku pracy (fundacje, stowarzyszenia, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, wolontariusze). W przypadku pracowników etatowych kryterium doboru stanowić będzie deklarowana chęć uczestnictwa (ważne jest aby byli to pracownicy z własnej woli deklarujący chęć rozszerzenia standardowych obowiązków) oraz przynajmniej roczne doświadczenie w pracy z osobami bezrobotnymi i poszukującymi zatrudnienia. Pożądane są również cechy wolicjonalne i umiejętności interpersonalne (inteligencja emocjonalna, kompetencje osobiste, kompetencje społeczne, silna motywacja). W przypadku przedstawicieli innych instytucji rynku pracy wymagane powinno być dotychczasowe doświadczenie doradczo-szkoleniowe. Szczególnie preferowane doświadczenie w pracy z osobami bezrobotnymi czy poszukującymi pracy. Kandydaci na coachów i trenerów uczestniczyć będą w specjalistycznych szkoleniach i warsztatach przygotowujących gruntownie do pracy z tą grupą wiekową. Program zajęć uwzględnia: poznanie potrzeb uczestników 45 plus, analizę ich potrzeb, uwarunkowania emocjonalno-psychologiczne, przygotowanie, techniki prowadzenia i zasady ewaluacji szkoleń dla osób powyżej 45 roku życia, wykorzystanie metod AC/DC, zasady 7 x 7, reguły Kolbego w procesie edukacyjnym osób 45 plus.

W przypadku warsztatów dla coachów omówione powinny być takie zagadnienia jak: istota coachingu, w szczególności jobcoachingu jako metody wsparcia osób powyżej 45 roku życia, etapy sesji coachingowej, analiza Pola Sił Kurta Lewina, analiza motywacyjna Stevena Reissa, praca z podświadomością oraz przekonaniami, wyznaczanie celów w 5 obszarach kluczowych życia, zarządzanie emocjami, proaktywność oraz wewnętrzny system sterowania. Kluczowym obszarem, w którym kształceni będą coachowie, będzie praca z przekonaniami osób powyżej 45 roku życia.

Następnie po zakończeniu szkoleń i warsztatów odbędzie się egzamin, a po pozytywnej weryfikacji wiedzy i umiejętności kandydatów zostaną oni wpisani na listę licencjonowanych trenerów i coachów prowadzoną przez powiatowe urzędy pracy. Co roku odbywać się będzie weryfikacja personelu.

Intencją takiego rozwiązania jest możliwie najlepsze przygotowanie kandydatów do pracy z tą grupą wiekową oraz wprowadzenie swoistej nobilitacji dla osób pracujących z tą szczególnie wymagającą grupą wiekową.

Innowacja przejawia się także w tym, iż dotychczas nie występowała taka specjalizacja zarówno w pracy z osobami 45 plus jak również w całościowym ujęciu problemu aktywności tej grupy wiekowej.

Istotne znaczenie dla innowacyjności rozwiązań mają doświadczenia włoskiego partnera projektu. Rozwiązania z Regionów Lombardii i Piemontu znane są ze stosowania nowatorskich metod i narzędzi na rynku pracy w szczególności w zakresie wydłużania aktywności zawodowej. Należą do nich:

- „badania laboratoryjne” – mające na celu opracowanie bilansu kompetencji (EASY), stanowiącego identyfikację umiejętności, doświadczeń i motywacji oraz opracowanie spersonalizowanego (zindywidualizowanego) planu działania skoncentrowanego na identyfikację i możliwości zatrudnienia i rozwoju zawodowego osoby po 45 roku życia (projekt TRIO realizowany w partnerstwie samorząd lokalny - instytucje rynku pracy - przedsiębiorcy – firmy szkoleniowe)
- punkty wsparcia – utworzone w instytucjach rynku pracy i u pracodawców w zakresie informacji, poradnictwa i doradztwa, proponujące osobom 45 plus zindywidualizowane ścieżki rozwoju w oparciu o zdobyte doświadczenia i umiejętności
- stały dostęp do usług coachów i tutorów oraz interwencje tzw. doradców „ulicznych”

- utworzenie tzw. okienka zintegrowanego, mającego na celu uruchomienie powiązań pomiędzy podmiotami i podejmowanymi przez nie działaniami na rzecz osób 45 plus.

Zaobserwowane i przedyskutowane z partnerami włoskimi tamtejsze rozwiązania zostaną – po ich dostosowaniu do specyfiki polskiego rynku pracy - zaadoptowane na lokalny grunt.

### **Grupy docelowe**

Odbiorcy innowacji to:

- osoby bezrobotne zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie
- osoby zarejestrowane w PUP Chełm jak poszukujące pracy po 45 roku życia
- osoby pracujące po 45 roku życia, zamieszkałe na terenie powiatu chełmskiego

Dla w/w grup docelowych zostanie opracowana i wdrożona metodologia wsparcia polegająca na indywidualnym podejściu do beneficjenta (coaching) oraz metodologia nauczania osób 45 plus. Te innowacyjne działania pozwolą osobom pozostającym bez zatrudnienia powrócić na rynek pracy. W stosunku zaś do osób pracujących działania innowacyjne będą miały charakter antycypacyjno - prewencyjny.

Użytkownicy innowacji to:

- trenerzy, którzy zostaną przygotowani metodologicznie (odbędą kurs trenerski) do nauczania osób po 45 roku życia, zdobędą licencje trenera profilowanego do pracy z grupą osób 45 plus, zostaną wpisani na listę prowadzoną przez PUP-y. Ich wiedza i umiejętności będą systematycznie weryfikowane
- coachowie, którzy zostaną przygotowani do pracy doradczej z osobami 45 plus (zarówno bezrobotnymi, poszukującymi pracy jak i pracującymi, wymagającymi wsparcia). Dzięki uczestnictwu w warsztatach coachingowych uzyskają specjalizację w tym zakresie. Podobnie jak trenerzy zostaną wpisani na listy licencjonowanych coachów prowadzone przez PUP-y.

Naturalnym instytucjonalnym użytkownikiem produktu finalnego będą publiczne służby zatrudnienia w których działać będą coachowie i trenerzy, posiadający specjalizację i unikatowe umiejętności do pracy z osobami po 45 roku życia.

### **Warunki, jakie muszą być spełnione by innowacja prawidłowo działała**

- trafnie przeprowadzona diagnoza osób po 45 roku życia pozwalająca na właściwy dobór metod wsparcia
- gruntowne przygotowanie coachów i trenerów do pracy z osobami 45 plus
- systematyczna i wieloaspektowa ewaluacja działań w stosunku do osób 45 plus (permanentne badanie efektów)
- wsparcie innowacji poprzez pełne zaangażowanie partnera z publicznych służb zatrudnienia
- współpraca i zaangażowanie ze strony odbiorców produktu finalnego
- wysoka jakość produktu finalnego
- otrzymanie środków finansowych na dalszą realizację projektu
- ujednolicony i strukturalizowany charakter innowacji, zawierający dużą dozę elastyczności, która pozwoli na stosowanie metody w urzędach pracy w całym kraju

### **Efekty**

Proponowane rozwiązania innowacyjne są odpowiedzią na problemy artykułowane podczas konstruowania wniosku o dofinansowanie i stwierdzone na etapie diagnozy trendów rozwojowych województwa lubelskiego i powiatu chełmskiego oraz diagnozy predyspozycji i potrzeb.

1. *Problem:* Niedostateczne kompleksowe, spójne i zinstytucjonalizowane formy wsparcia skierowane stricte do osób po 45 roku życia

*Efekt:* W projekcie zostanie opracowany, spójny i skrajnie zindywidualizowany system doradztwa i szkoleń, mający na celu wydłużenie aktywności zawodowej osób po 45 roku życia.

2. *Problem:* Zbyt mała ilość rozwiązań systemowych o charakterze prewencyjnym w stosunku do osób pracujących po 45 roku życia potencjalnie zagrożonych utratą zatrudnienia.

*Efekt :* W projekcie opracowane zostaną kompleksowe działania antycypacyjno-prewencyjne

3. *Problem:* Brak metodologii prowadzenia szkoleń i doradztwa uwzględniającej specyficzne predyspozycje osób powyżej 45 roku życia



*Efekt:* Opracowana zostanie metodologia szkoleń i doradztwa dla osób 45 plus, w PUP zostanie powołany zespół licencjonowanych coachów i trenerów, którzy zostaną gruntownie przygotowani do pracy z osobami po 45 roku życia

*4.Problem:* Niewystarczająco skuteczna całościowa wizja poprawy sytuacji osób starszych na rynku pracy

*Efekt:* Opracowany w ramach projektu nowatorski system doradztwa i szkoleń zdecydowanie służyć będzie poprawie sytuacji osób starszych na rynku pracy.

### **Na produkty finalne projektu składają się**

**1. Pakiet działań coachingowych** – w stosunku do każdej z tych grup zostanie opracowana i spisana metodologia wsparcia. W PUP w Chełmie zostanie powołany zespół wyspecjalizowanych doradców i trenerów do pracy z osobami 45+. Uczestniczyć oni będą w szkoleniach specjalistycznych uprawniających do wspierania osób z tej grupy wiekowej. Każdy z doradców aby aktywizować osoby po 45 r. życia będzie miał specjalizację w tym obszarze. Metoda pracy oparta będzie na indywidualnym podejściu do beneficjenta (coaching): badaniu indywidualnych predyspozycji, doborze indywidualnych form wsparcia, indywidualnym badaniu efektów. Każda z osób 45+ będzie miała więc indywidualnego coacha, do którego będzie mogła przyjść po wsparcie i pomoc psychologiczną. W pakiecie tym zostanie wydzielona specjalna grupa działań dla kobiet, które ukończyły 45 lat. Chcielibyśmy aby posiadanie specjalizacji w obszarze aktywizacji osób 45+ stało się nobilitującą i cenioną umiejętnością. W rozwiązaniach tych bardzo ważny jest fakt, iż wsparciem zostaną objęte osoby pracujące, które również będą mogły zwrócić się o pomoc do publicznych służb zatrudnienia (działania o charakterze antycypacyjnym). Chcemy szczególnie wesprzeć tę grupę wiekową, gdyż ma ona ograniczone możliwości korzystania ze wsparcia coachingowego, a zastosowanie działań prewencyjnych ułatwi utrzymanie dotychczasowego zatrudnienia bądź w miarę szybką zmianę sytuacji na rynku pracy.

**2. Pakiet edukacyjny** to zestaw działań szkoleniowych, w ramach których zostanie opracowana i spisana metodologia nauczania osób 45+ (oparta m.in. na analizie potrzeb i możliwości win-win, cyklu D. Kolba, regule „diamentu”) oraz projektowania dla nich szkoleń. Szkolenia dla tych osób będą mogli prowadzić licencjonowani trenerzy. Wspólnie z PUP określone zostaną zasady naboru tych osób. Wszyscy trenerzy, będący zarówno pracownikami PUP jak i innych instytucji wspierających rynek pracy odbędą przygotowanie metodologiczne do nauczania osób 45+. Po zdanym egzaminie zostaną oni wpisani na listę PUP Chełm, jako osoby uprawnione do prowadzenia zajęć dla tej grupy wiekowej. Co roku będzie miała miejsce weryfikacja personelu trenerskiego.

Integralną częścią Pakietu edukacyjnego będzie opracowanie konspektu materiałów szkoleniowych.

#### **IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO**

Proces testowania produktu finalnego przebiegać będzie z pełnym zaangażowaniem grupy docelowej. Do udziału w testowaniu zaproszeni zostaną zarówno użytkownicy jak i odbiorcy.

##### **Sposób testowania opracowanej innowacji**

##### **Testowanie w ramach pakietu działań coachingowych**

###### **a) dobór grupy**

W testowaniu ze strony użytkowników wezmą udział osoby bezrobotne, zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie w Chełmie, zarejestrowane jako poszukujące pracy oraz pracujące. Dla wiarygodności próby socjologicznej przyjęliśmy, iż łączna grupa użytkowników w pierwszej fazie testowania to 60 os.

Ze strony odbiorców w testowaniu wezmą udział specjalnie przygotowani coachowie do pracy z w/w osobami.

###### **b) opis przebiegu testowania**

W Powiatowym Urzędzie Pracy w Chełmie w maju 2011 r. utworzony zostanie punkt „działań coachingowych”, w którym pracować będą wszechstronnie przygotowani doradcy (coachowie) w ramach realizacji pierwszego etapu projektu. Dysponujemy zespołem 10 coachów, do każdego więc specjalisty zostanie przypisanych 6 z 60 beneficjentów uczestniczących w projekcie. Coach będzie miał pod opieką niewielką grupę osób, co jest niezwykle istotne z punktu widzenia zindywidualizowania wsparcia. Korzystając z wyników badań predyspozycyjno - osobowościowych oraz diagnozy potrzeb zawodowych 60 odbiorców przeprowadzonych również w pierwszym etapie realizacji przedsięwzięcia przystąpimy do bezpośrednich działań coachingowych. Coachowie pracować będą trzy razy w tygodniu. Odbiorcy zapraszani będą przez pracowników PUP na wizyty coachingowe podczas których osoba zainteresowana i doradca według opracowanej nowatorskiej metody wsparcia określać będą obszary reaktywacji zawodowej osoby pozostającej bez zatrudnienia. Działania coachów będą na bieżąco ewaluowane. Gdyby nie udało się pomóc za pierwszym razem działania coachingowe będą prowadzone aż do osiągnięcia pożądanego rezultatu, jakim będzie zmiana sytuacji na rynku pracy danej osoby. W stosunku do osób zatrudnionych, ale obawiających się utraty pracy coachowie dokonają analizy obecnej sytuacji, wspólnie z osobą zainteresowaną podejmą decyzję czy należy zastosować określone formy wsparcia czy na dziś wystarczy tylko bieżące monitorowanie sytuacji. W przypadku, gdyby okazało się, że istnieje już realne zagrożenie utraty pracy coachowie przystąpią do projektowania przyszłości zawodowej. W tym miejscu należy podkreślić, iż działania o charakterze antycypacyjnym w stosunku do osób pracujących prowadzone w ramach struktury publicznych służb zatrudnienia są absolutnie nowatorskie i nie występują w skali kraju. W Pakiecie działań coachingowych zostanie wydzielona grupa „działań specjalnych” w stosunku do kobiet po 45 roku życia. Działania coachingowe będą trwały od maja 2011 do lipca 2012 roku. W podstawowym założeniu po stronie użytkowników udział będzie brała stała grupa 60 osób. Nie mniej jednak z nowatorskiego wsparcia będzie mogła skorzystać każda osoba bezrobotna, poszukująca pracy bądź zatrudniona, zamieszkała na terenie powiatu chełmskiego, która wcześniej nie brała udziału w projekcie. W stosunku do takiej osoby w pierwszej kolejności zostaną zastosowane dziaania przygotowawcze, tj. analiza skali potrzeb zawodowych i profil predyspozycyjno - osobowościowy. Będzie on punktem wyjścia do wsparcia coachingowego wg innowacyjnej metody.

Zgodnie z założeniem projektu coachowie co roku przechodzić będą proces weryfikacji swoich kwalifikacji i umiejętności. Taka weryfikacja będzie miała miejsce w maju 2012 roku i zostanie przeprowadzona przez specjalistów Fundacji Inicjatyw Menedżerskich.

###### **c. Materiały**

Coachowie posługiwać się będą Arkuszami działań coachingowych, w których opisywana będzie historia udzielonej pomocy. Osoby korzystające ze wsparcia wypełniać będą Karty wywiadów, w których dzielić się będą swoimi spostrzeżeniami, potrzebami i oczekiwaniami.

## **2. Testowanie działań w ramach Pakietu edukacyjnego**

### **a. Dobór grupy**

W procesie testowania działań edukacyjnych wezmą udział specjalnie przygotowani trenerzy do pracy dydaktycznej z osobami 45 plus oraz bezrobotni, poszukujący pracy a także zatrudnieni powyżej 45 roku życia zamieszkali na terenie powiatu chełmskiego. Ze strony użytkowników w procesie testowania weźmie udział 10 osób, ze strony odbiorców – 60 os.

### **b. Opis przebiegu testowania**

Szkolenia rozpoczną się w czwartym kwartale 2011 roku. Zorganizowane zostaną trzy pięćdziesięciogodzinne pilotażowe szkolenia prowadzone według metodologii zaprojektowanej w Pakiecie edukacyjnym. Prowadzić je będą trenerzy przygotowani w pierwszym etapie realizacji projektu. Tematyka szkoleń powiązana będzie z działaniami coachingowymi w zakresie analizy indywidualnych potrzeb i predyspozycji a także zaprojektowana w oparciu aktualną diagnozę rynku pracy przeprowadzoną przez ekspertów FIM. Szkolenia prowadzone będą przez gruntownie przygotowanych trenerów. W zespole trenerskim znaleźli się specjaliści z różnych obszarów o różnych kwalifikacjach. Nie przewidujemy więc problemu z dopasowaniem szkoleniowca do tematyki zajęć. Gdyby jednak okazało się, iż istnieje konieczność zaangażowania trenera zewnętrznego, zostanie on przygotowany przez trenera licencjonowanego do prowadzenia zajęć. Warto podkreślić, iż w procesie testowania istotnym jest sprawdzenie efektywności metody nauczania osoby 45 plus, tematyka zaś ma wtórne znaczenie. Bowiem to metodologia nauczania jest innowacyjnym rozwiązaniem. Działania edukacyjne zakończą się w drugim kwartale 2012 roku, w tym czasie będzie miała miejsce także weryfikacja personelu trenerskiego.

### **Materiały**

Trenerzy posługiwać się będą Arkuszami działań edukacyjnych, słuchacze Kartami wywiadów. W dokumentach tych będzie zawarta informacja dotycząca oczekiwań, potrzeb, stopnia pozyskiwania wiedzy. Dodatkowym materiałem będzie konspekt materiałów szkoleniowych.

Projektodawca ze szczególną starannością podejdzie do problemu zapewnienia udziału grupy docelowej przez cały okres testowania. W przypadku odbiorców zaangażowani coachowie będą stale motywować osoby, którym będą doradzać pokazując jednocześnie perspektywy poprawy sytuacji danej osoby na rynku pracy. W przypadku użytkowników (trenerów i coachów) zostaną zawarte umowy zobowiązujące do pracy doradczo-edukacyjnej w całym procesie testowania.

### **Planowany sposób monitorowania przebiegu testowania**

Nad procesem monitorowania przebiegu testowania czuwać będzie Rada Koordynacyjna i Grupa Sterująca. W skład Rady Koordynującej wejdą koordynator projektu, ekspert metodyczny, asystent ds. rynku pracy, ekspert ds. rozwoju regionalnego, ekspert ds. zasobów ludzkich. Grupa Sterująca to kadra kierownicza wszystkich instytucji partnerskich, będąca ciałem doradczym. Członkowie Rady Koordynacyjnej będą pozyskiwać informacje dotyczące wsparcia doradczego z miesięcznych raportów składanych przez coachów asystentowi ds. monitoringu. W raportach będą zawarte m.in. informacje dotyczące przebiegu pracy z poszczególnymi osobami, skuteczności wsparcia, zauważonych problemów. Wyniki raportów będą omawiane podczas spotkań Rady, które odbywać się będą raz w miesiącu bądź w miarę potrzeb. Gdyby zaistniała konieczność modyfikacji działań coachingowych, eksperci odpowiedzialni za opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego przygotowują propozycję zmian i przedstawiają ją ekspertowi metodycznemu oraz Grupie Sterującej. Gremia te podejmą ostateczną decyzję o wprowadzeniu zmian. W przypadku działań edukacyjnych informacje o przebiegu czerpane będą z Arkuszy działań edukacyjnych, wypełnianych przez trenerów, Kart wywiadów, wypełnianych przez Słuchaczy oraz obserwacji podczas wizytowania zajęć dydaktycznych. Zauważone problemy, spostrzeżenia i sugestie będą omawiane także na posiedzeniach Rady Koordynacyjnej. W przypadku konieczności wdrożenia zmian do procesu dydaktycznego ostateczną decyzję o ich implementacji podejmie ekspert metodyczny wraz z Grupą Sterującą. Chcielibyśmy jednak zwrócić uwagę na fakt, iż dopuszczalny zakres korekt dotyczyć będzie modyfikacji sposobu pracy coacha i trenera w obszarze zindywidualizowania podejścia do osoby uczestniczącej w procesie wsparcia. Należy

podkreślić, iż w procesie monitorowania kluczową rolę odgrywać będzie ekspert metodyczny, który na bieżąco czuwać będzie nad prawidłowym przebiegiem coachingu i szkoleń, nad pracą doradców i trenerów. Proces monitorowania oparty będzie o zasadę empowerment. Wszyscy bowiem przedstawiciele grupy docelowej jak też i eksperci zewnętrzni zaangażowani w projekt (eksperci przeprowadzający diagnozę, przygotowujący wstępną wersję produktu finalnego, trenerzy prowadzący zajęcia dla coachów i szkoleniowców) będą mogli zgłosić swoje uwagi dotyczące testowanych obszarów, a ich wskazówki będą pomocne w opracowywaniu ostatecznej wersji produktu finalnego.

Opis przebiegu testowania jest zgodny z założeniami wniosku o dofinansowanie projektu.

## **V. SPOSÓB SPRAWDZENIA CZY INNOWACJA DZIAŁA**

Zakładamy, że uzasadnieniem zastosowania innowacji na szerszą skalę będą :

### **A. Pozytywne wyniki ewaluacji wewnętrznej**

Pierwszym etapem ewaluacji wewnętrznej będzie ankieta służąca poznaniu opinii publicznej w zakresie użyteczności i wykorzystania innowacyjnych rozwiązań. Powyższa ankieta będzie także stanowiła element działań upowszechniających. Zostanie ona umieszczona na stronie internetowej projektu i Powiatowego Urzędu Pracy, będzie dystrybuowana drogą mailową, będzie ją można także wypełnić w siedzibie PUP Chełm. Ankieta zostanie skierowana do szerokiego grona społecznego: przede wszystkim do odbiorców projektu, pracodawców, pracowników administracji pracy, administracji samorządowej, przedstawicieli rynku pracy oraz przedstawicieli organizacji społecznych.

Ankieta ma dostarczyć informacji pozwalających na ocenę przydatności i funkcjonalności proponowanej metody coachingu i szkoleń. Za przygotowanie ankiety odpowiedzialny będzie ekspert metodyczny, asystent ds. monitoringu i asystent ds. logistyki (pracownik partnera). Wyniki ankiety zostaną opracowane przez eksperta metodycznego i zawarte będą w Raporcie z ewaluacji wewnętrznej.

W drugim etapie asystent ds. promocji przeprowadzi ewaluację wewnętrzną za pomocą metody mapy oddziaływania. Będzie to studium przypadku pozwalające ocenić oddziaływanie proponowanych rozwiązań na poszczególne grupy interesariuszy: bezpośrednich (odbiorcy projektu), pośrednich (np. rodziny odbiorców, pracodawców) i innych (np. administracja pracy, instytucje rynku pracy, organizacje społeczne). Zbadany zostanie także wpływ projektu na sytuację społeczno-ekonomiczną regionu.

Wyniki ewaluacji przeprowadzonej metodą mapy oddziaływania znajdą się również w Raporcie z ewaluacji wewnętrznej.

### **B. Pozytywne wyniki ewaluacji zewnętrznej**

Zgodnie z obowiązującymi wymogami dla projektów innowacyjnych po zakończeniu okresu testowania będzie miała miejsce ewaluacja zewnętrzna. Fundacja Inicjatyw Menedżerskich wyłoni dwóch ekspertów zewnętrznych. Będą to osoby o uznanym dorobku zawodowym w dziedzinie rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich. Przedstawiciele FIM dokonają dogłębnego rozeznania rynku i środowiska specjalistów z obszaru rynku pracy i rozwoju zasobów ludzkich. Ponadto na stronie internetowej Fundacji ukaże się zaproszenie do składania ofert na przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej. Członkowie powołanej Komisji w Fundacji zgodnie z przyjętymi kryteriami wybiorą najbardziej odpowiednich ewaluatorów. Do głównych zadań ewaluatorów zewnętrznych należeć będzie:

- wszechstronna analiza produktu finalnego
- analiza dokumentacji monitoringowej powstałej w procesie testowania (Arkusz działań coachingowych, Arkusz działań edukacyjnych, raporty coachów, raport z wizytacji)
- analiza losowa niektórych odbiorców i użytkowników produktów uczestniczących w testowaniu
- analiza wyników ewaluacji wewnętrznej
- sporządzenie raportu z rekomendacjami dla produktu finalnego.

### **C. Pozytywne wyniki monitoringu projektu i monitoringu w okresie testowania produktu**

O zasadach i narzędziach działań monitoringowych podczas etapu testowania piszemy powyżej. Oprócz tychże działań prowadzony będzie także bieżący monitoring rezultatów projektu.

Rezultaty będą monitorowane trzykrotnie: na początku, w połowie realizacji i na zakończenie realizacji danego działania. Badaniem rezultatów zajmować się będzie specjalista ds. monitoringu, a metoda badawcza to analiza porównawcza. Zbadany zostanie za pomocą testów monitorujących stan początkowy danego obszaru (np. skuteczności działań, wiedzy i umiejętności trenerów i coachów, umiejętności głównych odbiorców i stan końcowy).

Analiza porównawcza pokaże stopień poprawy sytuacji w danym obszarze zainteresowania. Monitoring w połowie realizacji zadania posłuży do identyfikacji ewentualnych zagrożeń i barier na drodze do osiągnięcia rezultatów i podjęcia działań zapobiegawczych. Wyniki analizy zostaną zawarte w Raporcie z ewaluacji wewnętrznej.

W trakcie trwania projektu monitorowany będzie także stopień osiągnięcia wskaźników planowanych do weryfikacji celów projektu (o których mowa w cz. II Strategii).

Chcielibyśmy zwrócić uwagę na fakt, iż aby innowacja działała prawidłowo muszą zostać osiągnięte wszystkie efekty wskazane w cz. III niniejszej Strategii, tj. opracowanie spójnego i skrajnie zindywidualizowanego systemu doradztwa i szkoleń, mającego na celu wydłużenie aktywności zawodowej osób po 45 roku życia; opracowanie kompleksowych działań antycypacyjno-prewencyjnych w stosunku do osób 45 plus; opracowanie metodologii szkoleń i doradztwa dla osób 45 plus (powołanie w PUP zespołu specjalnie przygotowanych coachów i trenerów), której jednym z założeń będzie współpraca partnerów samorządowych i instytucji rynku pracy na rzecz poprawy sytuacji osób starszych na rynku pracy.

Proponowane przez nas podejście dotyczące weryfikacji innowacji jest zgodne z założeniami wniosku o dofinansowanie projektu.

## **VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA**

Zaproponowane poniżej działania upowszechniające są zgodne z założeniami wniosku o dofinansowanie

**Celem działań upowszechniających** jest dostarczenie wiedzy i informacji na temat produktu finalnego osobom fizycznym i podmiotom zainteresowanym jego wykorzystaniem. Narzędziem rozpowszechniania informacji o projekcie będzie: strona internetowa, ankieta badawcza, wywiady warsztaty dla pracowników PUP, ogólnopolska konferencja upowszechniająca, folder promujący produkt finalny, mailing. Podmiotami do których zostaną skierowane działania upowszechniające to :

### **Odbiorcy produktu**

- osoby bezrobotne
- osoby poszukujące zatrudnienia
- osoby zatrudnione

Analiza problemowa wykazana w uzasadnieniu wniosku o dofinansowanie jednoznacznie wskazuje potrzebę wdrożenia działań o charakterze systemowym, spójnym i zindywidualizowanym na rzecz wydłużenia aktywności zawodowej osób 45 plus. Diagnoza predyspozycyjno - osobowościowa oraz analiza trendów rozwojowych województwa lubelskiego i powiatu chełmskiego potwierdziła konieczność objęcia szczególnym wsparciem „grupy podwyższonego ryzyka”. Zaproponowane w projekcie nowatorskie rozwiązania odpowiadają na problemy niewystarczająco skutecznych form wspierania skierowanych stricte do tej grupy wiekowej. Wdrożenie tych działań będzie sprzyjało ponownej integracji z rynkiem pracy w przypadku osób bezrobotnych i poszukujących zatrudnienia czy też przyczyni się do jak najdłuższej aktywności osób pracujących 45 plus. Istotnym jest fakt, iż model niniejszych rozwiązań powstał przy wykorzystaniu doświadczenia partnerów włoskich, profesjonalizmu polskich ekspertów oraz głosu osób zainteresowanych skutecznym funkcjonowaniem na rynku pracy.

### **Użytkownicy produktu**

- użytkownicy bezpośredni: trenerzy i coachowie
- użytkownicy inni – pracownicy Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie

W informacjach upowszechniających dla odbiorców zostanie położony nacisk na korzyści związane ze stosowaniem produktu finalnego. Zarówno trenerzy, coachowie jak i przedstawiciele publicznych służb zatrudnienia otrzymają narzędzie do walki z problemami wypadania z rynku pracy osób, które ukończyły 45 lat. Nowe rozwiązania odpowiadają na problemy dotyczące braku metodologii prowadzenia szkoleń i doradztwa dla osób 45 plus, która uwzględniałaby specyficzne predyspozycje słuchaczy, stopień percepcji zdobywanej wiedzy i umiejętności oraz monitorowanie przebiegu procesu wsparcia. Przedstawiony model pomocy jest na tyle uniwersalny, iż będą z niego mogli korzystać pracownicy innych powiatowych urzędów pracy oraz przedstawiciele instytucji szkoleniowych.

### **Liderzy opinii społecznej i decydenci**

- lokalni posłowie
- Marszałek Województwa Lubelskiego i Zarząd Województwa Lubelskiego
- Prezydent m. Lublina i Chełma
- Starosta powiatu chełmskiego
- przedstawiciele organizacji pozarządowych
- pracodawcy
- społeczność lokalna

Działania upowszechniające skierowane do liderów opinii społecznej zostaną zróżnicowane.

Narzędziem działań upowszechniających w stosunku do pracodawców, przedstawicieli organizacji pozarządowej oraz społeczności lokalnej będzie ankieta badawcza. Zostanie ona udostępniona w siedzibie Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie, na stronie internetowej partnerów oraz będzie rozsyłana mailem. Chcemy z jednej strony przedstawić założenia produktu finalnego, z drugiej zaś poznać zdanie opinii publicznej na temat jego użyteczności i możliwości szerszego zastosowania. Wyniki ankiety zostaną wykorzystane przy opracowywaniu ostatecznej wersji produktu finalnego. Ponadto na stronie internetowej obu instytucji partnerskich będą ukazywały się na bieżąco informacje o wydarzeniach mających miejsce

w projekcie oraz o istocie produktu finalnego Zorganizujemy szereg spotkań z lokalnymi i wojewódzkimi władzami, celem przedstawienia wypracowanego produktu. Zarówno Zarząd Województwa Lubelskiego jak i prezydenci obu miast będzie mógł go wykorzystać jako istotny element kreowania polityki walki z bezrobociem. Lokalni posłowie będą zaś mogli promować wypracowany produkt wśród decydentów najwyższego szczebla. Niniejszy opis działań upowszechniających jest zgodny z założeniami wniosku o dofinansowanie.

### **Plan działań upowszechniających**

<b>Charakterystyka podejmowanych działań</b>	<b>Grupy docelowe</b>
Prowadzenie i aktualizacja strony internetowej projektu „Semafor nowych możliwości” – informowanie o wydarzeniach i założeniach produktu finalnego	Użytkownicy, odbiorcy, społeczność lokalna, pracodawcy, przedstawiciele NGO, wszystkie osoby zainteresowane poznaniem istoty produktu finalnego
Ankieta badawcza służąca poznaniu opinii publicznej w zakresie użyteczności i wykorzystania innowacyjnych rozwiązań	Społeczność, osoby korzystające z usług PUP Chełm, pracodawcy, przedstawiciele organizacji społecznych, administracji pracy, rynku pracy.
Prezentacja produktu finalnego podczas szkolenia dla pracowników PUP w Chełmie	Pracownicy PUP Chełm
Prezentacja produktu finalnego w trakcie ogólnopolskiej konferencji	Dyrektorzy i pracownicy PUP-ów, starostowie, przedstawiciele instytucji rynku pracy, władze lokalne i wojewódzkie, eksperci ds.ryнку pracy, polityki społecznej, rozwoju zasobów ludzkich, użytkownicy o odbiorcy produktu finalnego
Przygotowanie i dystrybucja folderu upowszechniającego produkt finalny	Dyrektorzy i pracownicy PUP i WUP w Polsce, przedstawiciele instytucji rynku pracy, starostowie powiatów
Prezentacja rozwiązań w mediach	Wszystkie osoby zainteresowane poznaniem produktu finalnego
Prezentacja innowacyjnych rozwiązań podczas spotkań z posłami i decydentami	Marszałek i Zarząd Województwa Lubelskiego prezydenci Lublina i Chełma, starosta powiatu chełmskiego, lokalni posłowie



## VI. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

**Cel włączania do głównego nurtu polityki:** powszechne i uniwersalne zastosowanie proponowanych innowacyjnych rozwiązań w polityce rynku pracy w odniesieniu do problemu wydłużenia aktywności zawodowej osób po 45 roku życia.

### Odbiorcy działań

Strategia działań włączających skierowana będzie do dwóch grup: decydenci szczebla centralnego i lokalnego oraz autorytety i osoby kreujące postawy w życiu publicznym i społecznym (ludzie powszechnie uznani, których dorobek i postawa życiowa predestynują do wyznaczania standardów prorozwojowych).

Przedstawiciele Fundacji Inicjatyw Menedżerskich( w szczególności ekspert metodyczny) i Powiatowego Urzędu Pracy w Chełmie, odbędą cykl spotkań ze starostami powiatów województwa lubelskiego (w tym także prezydentami Lublina i Chełma), a także innymi decydentami regionalnymi i lokalnymi (Zarząd Województwa Lubelskiego, posłowie i senatorowie). W trakcie tych spotkań zaprezentowane zostaną korzyści dla gospodarki, rynku pracy i polityki społecznej.

Decydentom szczebla centralnego (Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej, posłom z sejmowej Komisji pracy i polityki społecznej, przedstawicielom Komisji Trójstronnej, zrzeszeniom pracodawców, zespołowi doradców strategicznych premiera) zostanie przesłany opis produktu finalnego prezentujący korzyści dla gospodarki i rynku pracy.

Poinformujemy w formie pisemnej liderów opinii publicznej mających wpływ na kształtowanie postaw decydentów o zaletach proponowanych rozwiązań celem uzyskania ich akceptacji i poparcia dla włączenia działań służących wydłużeniu aktywności osób 45+ do głównego nurtu.

### Plan działań włączających do głównego nurtu

Charakterystyka podejmowanych działań	Grupy docelowe
Zorganizowanie spotkań celem prezentacji produktu finalnego	Starostowie powiatów województwa lubelskiego, prezydenci miast Lublina i Chełma, Zarząd Województwa Lubelskiego, lokalni posłowie i senatorowie
Przesłanie opisu produktu finalnego( prezentacja korzyści z proponowanych rozwiązań dla gospodarki i rynku pracy)	Minister Pracy i Polityki Społecznej, posłowie z sejmowej Komisji pracy i polityki społecznej, przedstawiciele Komisji Trójstronnej, zrzeszenia pracodawców, zespół doradców strategicznych premiera
Przesłanie informacji ( w formie listu) dotyczącej proponowanych rozwiązań celem uzyskania akceptacji i poparcia dla włączenia działań służących wydłużeniu aktywności osób 45 plus do głównego nurtu	Autorytety, osoby kreujące postawy w życiu publicznym i społecznym

Zaproponowany przez nas zakres działań włączających do głównego nurtu jest zgodny z zapisami wniosku o dofinansowanie. Nie mniej jednak grupa docelowa działań została poszerzona o Ministra Pracy i Polityki Społecznej, posłów z sejmowej Komisji pracy i polityki społecznej, przedstawicieli Komisji Trójstronnej,

zrzeszenia pracodawców, zespół doradców strategicznych premiera oraz o osoby kreujące postawy społecznie, cieszące się powszechnym uznaniem.

Naszym zdaniem prezentacja produktu finalnego, jego zalet i korzyści powyższym osobom i gremiom zwiększy szansę na włączenie nowatorskich rozwiązań do głównego nurtu.

## **VIII KAMIEŃ MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU**

1. Utworzenie w Powiatowym Urzędzie Pracy „punktu działań coachingowych” – maj 2011
2. Zakończenie działań coachingowych – lipiec 2012
3. Zakończenie działań edukacyjnych – drugi kwartał 2012
4. Zakończenie ewaluacji wewnętrznej i zewnętrznej – sierpień/wrzesień 2012
5. Weryfikacja personelu trenerskiego i doradczego – maj 2012,
6. Zakończenie prac nad ostateczną wersją produktu finalnego - październik 2012
7. Zakończenie działań upowszechniających - grudzień 2012

## IX. ANALIZA RYZYKA

W projekcie „Semafor nowych możliwości” mamy do czynienia z dwoma rodzajami ryzyka: wewnętrznym i zewnętrznym.

### 1. Ryzyko wewnętrzne – ryzyko nr 1

#### A. Zidentyfikowane potencjalne zagrożenie

Trudności z przekonaniem odbiorców projektu co do skuteczności i efektywności podejmowanych działań

#### B. Oszacowanie prawdopodobieństwa wystąpienia

Prawdopodobieństwo wystąpienia tego ryzyka zostało oszacowane na 2 punkty

#### C. Oszacowanie wpływu ryzyka na realizację projektu

Wpływ ryzyka na realizację projektu został oszacowany na 2 punkty

#### D. Istotność zagrożenia

Powyżej wskazane potencjalne zagrożenie zostało oszacowane na 4 punkty (wynik przemnożenia punktów przyznanych w kategorii „prawdopodobieństwo i wpływ ryzyka”). Jest to istotne zagrożenie.

#### E. Określenie sposobu ograniczenia zidentyfikowanego ryzyka

Jednym z ważnych determinantów sukcesu każdego projektu jest aktywny udział grup docelowych w realizowanych formach wsparcia. Doświadczenia realizacji innych projektów wykazują, iż u większości osób bezrobotnych obserwujemy marazm i silne przekonanie, że wszelkie działania „i tak nic nie pomogą”. W przypadku osób pracujących z kolei panuje przekonanie, że „tyle lat pracowałem, to może i popracuję dalej” albo „w moim przypadku za późno na jakiegokolwiek zmiany”. Powyższe stwierdzenia potwierdzają wyniki analizy predyspozycyjno - osobowościowej. Jednym z istotnych elementów naszego rozwiązania jest pełna współpraca coacha i osoby zainteresowanej. Dlatego też znając potencjalne zagrożenie podjęliśmy następujące działania zapobiegawcze. Niektóre z nich miały już miejsce. Zaprosiliśmy przedstawicieli grupy odbiorców na seminarium, gdzie włoscy partnerzy opowiadali o „zwykłych” ludziach”, często zniechęconych długotrwałym poszukiwaniem pracy, którym udało się jednak pomóc dzięki zastosowaniu odpowiedniej metody doradczej. „Lekarstwem” na przekonanie odbiorców był fakt ich włączenia w opracowanie wstępnej wersji produktu finalnego. Osoby zainteresowane mogły wnieść swoje uwagi i spostrzeżenia do metodologii doradztwa i szkoleń. W okresie testowania będziemy prowadzić bieżące działania monitoringowe, które pozwolą na ocenę zaangażowania, motywacji i skuteczności podjętych działań. Gdyby okazało się, że dana osoba nie chce uczestniczyć w coachingu czy szkoleniach, przygotowany zostanie przez coacha dla niej specjalny zindywidualizowany tok postępowania polegający na poznaniu przyczyn zaistniałej sytuacji i dobraniu odpowiednich środków zapobiegawczych.

### 2. Ryzyko wewnętrzne – ryzyko nr 2

#### A. Zidentyfikowane potencjalne zagrożenie

Luki kompetencyjne (niedostatki warsztatowe) w pracy trenerów i coachów

#### B. Oszacowanie prawdopodobieństwa wystąpienia

Prawdopodobieństwo wystąpienia tego ryzyka zostało oszacowane na 1 punkt

#### C. Oszacowanie wpływu ryzyka na realizację projektu

Wpływ ryzyka na realizację projektu został oszacowany na 4 punkty

#### **D. Istotność zagrożenia**

Powyżej wskazane potencjalne zagrożenie zostało oszacowane na 4 punkty (wynik przemnożenia punktów przyznanych w kategorii „prawdopodobieństwo i wpływ ryzyka”). Jest to istotne zagrożenie.

#### **E. Określenie sposobu ograniczenia zidentyfikowanego ryzyka**

Pomimo bardzo dobrego i wszechstronnego przygotowania trenerów i coachów uważamy, iż mogą pojawić się problemy z zastosowaniem nowej metody doradztwa i szkolenia w praktyce. Dlatego też nad pracą coachów i trenerów w okresie testowania czuwać będzie doświadczony ekspert metodyczny, który weryfikować będzie obszary metodologii doradztwa i dydaktyki. W razie zaistnienia hipotetycznych nieprawidłowości trenerzy i coachowie odbędą dodatkowy warsztat metodologiczny przeprowadzony przez eksperta metodycznego projektu. Dodatkowo w pilotażowych szkoleniach uczestniczyć będą wizytatorzy, którzy obserwować będą pracę szkoleniowców. W razie potrzeby udzielą wskazówek dotyczących metod nauczania osób 45 plus. W drugim kwartale 2012 roku odbędzie się weryfikacja personelu, która jest gwarantem utrzymania wysokiego poziomu kwalifikacji i umiejętności.

Zewnętrzne ryzyko projektu to brak zainteresowania instytucji zewnętrznych (innych powiatowych urzędów pracy, administracji samorządowej, instytucji rynku pracy) działaniami upowszechniających produkt finalny. Jednakże prawdopodobieństwa jego wystąpienia zostało oszacowane na poziomie 1, a wpływ ryzyka na realizację projektu również na poziomie 1. Zagrożenie to ma charakter bardzo hipoteczny i marginalny z punktu widzenia jego istotności.

Załącznik : Opis produktu finalnego