



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Temat innowacyjny: POSZUKIWANIE NOWYCH, SKUTECZNYCH METOD
AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ I SPOŁECZNEJ GRUP
DOCELOWYCH WYMAGAJĄCYCH SZCZEGÓLNEGO
WSPARCIA

Nazwa projektodawcy: POWIAT SULĘCIŃSKI – POWIATOWY URZĄD PRACY
W SULĘCINIE

Tytuł projektu: ***PI-PWP TRANSADAPT***

Numer umowy: UDA-POKL.06.01.01-08-005/11-00

Sulęcinek, listopad 2012

Spis treści	str.
1. Uzasadnienie	2
2. Cel wprowadzenia innowacji	4
3. Opis innowacji, w tym produktu finalnego	7
4. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	12
5. Sposób sprawdzenia czy innowacja działa	15
6. Strategia upowszechniania	18
7. Strategia włączania do głównego nurtu polityki	20
8. Kamienie milowe II etapu projektu	22
9. Analiza ryzyka	23

I. UZASADNIENIE

PI-PWP TRANSADAPT to projekt, który wychodzi naprzeciw problemowi pozostawania bez pracy osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji na rynku pracy. W ramach planowanego projektu odbędzie się systematyczny i monitorowany transfer oraz adaptacja rozwiązań sieciowych wraz z innowacyjnymi metodami wykorzystanymi wcześniej przez partnera niemieckiego, które usprawnią i efektywniej niż dotychczas wesprą mobilizację, aktywizację oraz długotrwałą integrację grupy osób długotrwale bezrobotnych na regionalnym rynku pracy.

Wg danych statystycznych na koniec XII 2010 r. w woj. lubuskim odnotowano 26 517 osób długotrwale bezrobotnych, stanowiących aż 44,8% ogółu bezrobotnych. W okresie 12 miesięcy 2010 r. liczba osób z tej kategorii zwiększyła się o 3 416 osób, a ich udział w ogólnej liczbie bezrobotnych zwiększył się o 7,0 punktu procentowego. Większość długotrwale bezrobotnych to kobiety – 15 220 osób, stanowiące 57,4% ogółu długotrwale bezrobotnych. Statystyki podobnie wyglądają w powiecie sulęcińskim – na koniec 2010 r. na 1751 zarejestrowanych osób 633 z nich to były osoby długotrwale bezrobotne, co stanowiło 36% ogółu zarejestrowanych. Większość długotrwale bezrobotnych to kobiety – 336 osób, co stanowi 53% osób długotrwale przebywających w statystykach urzędu i prawie 37% ogółu zarejestrowanych kobiet.

Na szczególną uwagę zasługuje sytuacja kobiet przebywających na długotrwałym bezrobociu. Dzielą się one na dwie grupy – jedna to kobiety ze stażem zawodowym, które nie były wystarczająco długo aktywne i korzystają obecnie z innych świadczeń, druga to kobiety wielodzietne i z dziećmi niepełnosprawnymi, które nigdy nie były aktywne zawodowo. Z badań przeprowadzonych przez FIBE w kwietniu 2010 r. wynika, iż matki wielodzietne i dzieci niepełnosprawnych nie są praktycznie aktywne zawodowo, 59% respondentek nigdzie nie pracuje. Zaledwie 27% kobiet sytuacja ta doskwiera, ale nie są gotowe na zmiany. Najbardziej alarmującym faktem jest to, iż u kobiet pytanym o przyszłość panuje pesymizm i stan biernego oczekiwania na zmiany. Odzwierciedlają to liczby bezrobotnych i długotrwale poszukujących pracy kobiet.

Przeprowadzone w 2012 r. na terenie powiatu sulęcińskiego badanie – analiza i diagnoza problemu długotrwałego bezrobocia wskazuje iż sytuacja na lokalnym rynku pracy nie odbiega od statystyk całego województwa lubuskiego. Badanie wykazało, iż w latach 2008-2011 generalnie więcej wśród bezrobotnych było kobiet odpowiednio 49,33% oraz 59,5%. Udział kobiet wśród długotrwale bezrobotnych stanowił 51,7% w 2008r. oraz 61,8% w 2011 r. Na terenie powiatu osoby uznane za długotrwale bezrobotne są w bardzo trudnej sytuacji – w latach 2007-2011 zmniejszył się udział długotrwale bezrobotnych i pozostających bez pracy powyżej 24 miesięcy (z 38,3 do 17,1%) ale zwiększył się udział pozostających bez pracy od 12 do 24 miesięcy (z 27,3 do 36,2 %). Wśród bezrobotnych ogółem przeważają osoby najmłodsze z grupy w wieku 18-25 lat oraz 25-34 lata (27,3%), natomiast starsze w wieku od 45 do 54 lat stanowią 23,3%. Ponad 66% długotrwale bezrobotnych posiada wykształcenie co najwyżej zasadnicze zawodowe.

Badanie obejmowało także poziom ryzyka długotrwałego bezrobocia według gmin, grup wieku, wykształcenia i płci. Analizując wiek należy stwierdzić, że najbardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem były osoby powyżej 45 roku życia. W najlepszej sytuacji były osoby najmłodsze tj. w wieku od 18 do 24 lat. W ich przypadku ryzyko długotrwałego bezrobocia było o 43% mniejsze niż dla bezrobotnych z całego powiatu sulęcińskiego. Biorąc pod uwagę wykształcenie, najmniejsze zagrożenie długotrwałym bezrobociem dotyczyło osób z wykształceniem ogólnokształcącym (o 20% niższe od średniego ryzyka wszystkich bezrobotnych).



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Lubuskie
Warte zachodu



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Natomiast pozostałe grupy charakteryzowały się ryzykiem zbliżonym do siebie, przy czym nieco większe od pozostałych (o 11%) było ryzyko w przypadku wykształcenia najniższego – co najwyżej gimnazjalnego. Czynnikiem mocno różnicującym była płeć osoby bezrobotnej. Bezrobotne kobiety w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011 były o 30% bardziej zagrożone długotrwałym bezrobociem niż bezrobotni mężczyźni.

Z raportu wynika, iż według bezrobotnych najodpowiedniejszym wariantem wyjścia z bezrobocia było oczekiwanie na ofertę pracy oraz przekwalifikowanie się lub doskonalenie umiejętności zawodowych. Pierwszy z wymienionych wariantów świadczy o dużej bierności długotrwale bezrobotnych. Drugi z nich jest natomiast czynną próbą wyjścia z bezrobocia i najwyżej oceniany przez pracowników PUP. Pozytywnie należy ocenić chęć uczestnictwa osób długotrwale bezrobotnych w zajęciach klubu pracy i korzystanie z doradztwa zawodowego. Długotrwale bezrobotni jako główny powód nieposiadania zatrudnienia podawali: brak pracy w miejscu ich zamieszkania, brak ofert pracy zgodnych z ich kwalifikacjami oraz zły stan zdrowia.

Sylwetka kobiety długotrwale bezrobotnej w powiecie sulęcińskim wskazuje, że należałoby położyć większy nacisk na aktywizację młodych kobiet. Kobiety są traktowane priorytetowo, także badanie FIBE 2009/2010 (badanie krajowe) dowodzi, że aż 75% respondentek chciałoby podnieść lub zmienić kwalifikacje, a 42 % badanych wskazuje na potrzebę aktywności. Dane jakościowe wynikające z analizy wskazują na fakt, iż to najczęściej kobiety rezygnują z pracy na rzecz dzieci lub przechodzą na wcześniejszą emeryturę. Bierność zawodowa u grupy docelowej wynika także z faktu, że długotrwale bezrobotni nie tyle czują się wykluczeni z rynku, ale stan ten im nie przeszkadza lub nie mają pomysłu jak go zmienić. To zjawisko społeczne uniemożliwia zaplanowanie dla nich jednej i właściwej strategii, która uaktywni tą grupę. Potrzebny jest szereg działań prewencyjno doradczych.

Przeciwdziałanie bezrobociu (w tym długotrwałemu) wymaga konsolidacji działań ze strony firm, które tworzą stanowiska pracy oraz instytucji, których zadaniem jest niesienie pomocy osobom szukającym zatrudnienia. Uważa się, że długotrwale bezrobotni mogą być wartościowymi pracownikami, chociaż długotrwale bezrobocie rozleniwia i obniża motywację do pracy. Brak umiejętności autoprezentacji tych osób może być problemem podczas rozmów kwalifikacyjnych, natomiast niskie kompetencje socjalne, zły stan zdrowia skracają okres zatrudnienia. Stąd też wynika potrzeba pomocy w aktywizacji osób w trudnej sytuacji. Takie działania urzędu pracy jak doradztwo zawodowe czy zajęcia w klubie pracy są potrzebne, na co zwracają uwagę również sami bezrobotni. Działania te mają na celu przygotowanie oraz motywowanie długotrwale bezrobotnych do aktywnego poszukiwania zatrudnienia. W celu wypracowania nowej efektywnej metody niezbędne są działania polegające na opracowaniu oraz przetestowaniu wypracowanego produktu przy współpracy partnera niemieckiego, który przekaże swoje dobre praktyki w tej dziedzinie i wesprze swoim doświadczeniem. Aby powyższe działania mogły być realizowane niezbędne jest wsparcie finansowe bez którego proces opracowania, testowania oraz wdrożenia nowego produktu byłby niemożliwy.

Różnice w stosunku do opisu we wniosku:

Projektodawca uszczegółowił opis o aktualne badania lokalnego rynku pracy, które zostały zlecone w pierwszej fazie realizacji projektu. Badania te potwierdziły zasadność wyboru grupy docelowej oraz jej problemów z wejściem na rynek pracy. Jest to zmiana rozszerzająca wniosek, uzasadniona wynikami badań.

II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Celem głównym projektu jest opracowanie, upowszechnienie oraz wdrożenie innowacyjnej metody aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych. Wskaźnikiem pomiaru celu jest liczba opracowanych nowych metod aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Docelowo metoda ta zostanie wprowadzona do głównego nurtu polityki na lokalnym a następnie na regionalnym rynku pracy.

Źródłem weryfikacji danych będzie opracowana jedna nowa metoda aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Dodatkowo nowa metoda będzie podlegać ocenie ewaluacji zewnętrznej oraz zostanie poddana walidacji. Weryfikacja rozpocznie się wraz z testowaniem produktu a zakończy się wraz z zakończeniem procesu walidacji (IV kw. 2012 – IV kw. 2014).

Stan obecny – publiczne służby zatrudnienia nie dysponują efektywnymi metodami ukierunkowanymi w szczególności na aktywizację osób długotrwale bezrobotnych. Osoby te są objęte wsparciem tylko metodami adresowanymi do wszystkich osób bezrobotnych.

Stan docelowy – w wyniku wprowadzenia innowacyjnych działań (adoptowanie sprawdzonych rozwiązań niemieckich i ich dostosowanie do potrzeb woj. lubuskiego) zakłada się, iż zostanie osiągnięty cel główny czyli opracowana będzie efektywna **nowa metoda aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych**. Zakłada się także, iż wszystkie urzędy pracy a także inne instytucje rynku pracy będą miały do niej dostęp. Oznacza to, że w regionie będzie funkcjonować zaplecze *know-how* z zakresu efektywnej aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Wszystkie urzędy pracy województwa lubuskiego (12) zostaną wyposażone w podręczniki podczas seminariów organizowanych w każdym powiecie. Jednocześnie w celu szerokiego jej upowszechnienia, zostanie umieszczona na stronie internetowej wersja elektroniczna nowej metody adresowana do wszystkich instytucji rynku pracy na obszarze całego kraju. Instytucje te będą więc miały dostęp do konkretnych narzędzi prowadzących do aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. W konsekwencji osoby długotrwale bezrobotne będą skutecznie aktywizowane.

Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie po okresie testowania wdroży metodę w ramach działań klubu pracy oraz poradnictwa zawodowego i informacji zawodowej. Średnio rocznie przewiduje się objęcie wsparciem 15-sto osobowej grupy długotrwale bezrobotnych. Efektywność będzie mierzona po zakończeniu wsparcia, w tym celu opracowany został Paszport kwalifikacji. W efekcie jej stosowania podniesie się poziom kompetencji miękkich osób długotrwale bezrobotnych, co przełoży się na obniżenie odsetka osób pozostających długotrwale bez zatrudnienia na lokalnym rynku pracy.

Cele szczegółowe projektu, których realizacja pozwoli na osiągnięcie celu głównego to:

-transfer na obszar województwa lubuskiego rozwiązań sieciowych oraz innowacyjnych metod aktywizacji bezrobotnych – warsztaty szkoleniowe dla pracowników Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcinie w celu zapoznania się z nowymi narzędziami i metodami pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, uzyskania kompetencji w zakresie testowania nowej metody oraz wykorzystania nabytych umiejętności w dalszej pracy zawodowej.

Wskaźnik ilościowy - liczba kluczowych pracowników, którzy zakończą udział w warsztatach szkoleniowych.

Źródło weryfikacji danych: ilościowych - ilość uzyskanych certyfikatów / zaświadczeń o ukończonych warsztatach szkoleniowych,

Wskaźniki będą weryfikowane po zakończonych warsztatach szkoleniowych (IV kw. 2012).

Wartość docelowa – 8 osób.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- **stworzenie koncepcji sieci partnerskiej**, która będzie zaangażowana w rozwiązywanie problemów osób długotrwale bezrobotnych oraz poprzez wiedzę i doświadczenie będzie wsparciem przy opracowaniu nowej metody aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych.

Wskaźnik - liczba pozyskanych do współpracy partnerów sieciowych, oraz liczba spotkań. *Źródło weryfikacji danych* - dokument porozumienia partnerskiego wraz z ilością partnerów, którzy przystąpili do współpracy oraz ilość spotkań (potwierdzonych protokołami) z partnerami sieciowymi.

Wartość docelowa – 20 dla partnerów i 4 dla spotkań. Wskaźniki będą weryfikowane w IV kw. 2012r.

- **poddanie testowi innowacyjnych metod doradczych połączonych z formami tradycyjnymi wyodrębnionej grupy bezrobotnych.**

Wskaźnik ilościowy - liczba osób długotrwale bezrobotnych, które zakończą udział w: warsztatach szkoleniowych, szkoleniach zawodowych i stażach zawodowych.

Wskaźnik jakościowy – I moduł - umiejętność pracy w zespole, znajomość mocnych i słabych stron, uświadomienie zainteresowań i posiadanych zdolności., II moduł - umiejętność odpowiedniej prezentacji w czasie rozmowy kwalifikacyjnej i pisanie dokumentów aplikacyjnych, zarządzanie wizerunkiem; III moduł - poprawa kondycji fizycznej, dbanie o zdrowie; IV moduł – umiejętność godzenia życia zawodowego z rodzinnym, Na zakończenie - samodzielne podejmowanie decyzji w sprawie dalszego rozwoju zawodowego.

Źródło weryfikacji danych:

ilościowych - ilość uzyskanych zaświadczeń o uczestnictwie w warsztatach, o ukończonym szkoleniu i o ukończonym stażu.

jakościowych – ankiety I modułu (karta samooceny bezrobotnego, karta oceny ćwiczeń, karta oceny podsumowująca, plan kwalifikacyjny) zawierają średnio po 20 pytań ze skalą oceny od 1 do 6; ankieta II modułu (załącznik do planu kwalifikacyjnego) - zawiera 28 pytań ze skalą oceny od 1 do 6; ankieta III modułu (ankieta dot. sytuacji zdrowotnej – 7 pytań ze skalą oceny od 1 do 6); ankieta IV modułu (ankieta dot. równouprawnienia – 7 pytań ze skalą oceny od 1 do 6); Na zakończenie wszystkich etapów testowania - paszport kompetencji (ocena końcowa) zawiera 28 pytań ze skalą oceny punktowej od 1 do 6; gdzie wartość początkowa wynosi max 3 punkty a wartość docelowa min 4 punkty.

Powyższe ankiety wypełniane są na rozpoczęcie oraz zakończenie każdego modułu przez każdego uczestnika i przedstawiają sylwetkę i ocenę uczestnika w chwili rozpoczęcia oraz zakończenia testowania. Ocena będzie dokonywana w skali od 1 do 6 (wzrost wiedzy, pewności siebie, zadowolenia, umiejętności) na poszczególnych etapach testowania. Na podstawie powyższych informacji wynikających z ankiet określony zostanie stopień osiągniętych rezultatów.

Wskaźniki będą weryfikowane po zakończeniu wsparcia:

Wartość docelowa – wskaźnik ilościowy: 60 osób dla warsztatów szkoleniowych, 20 osób dla szkoleń i 25 osób dla staży. Wskaźniki będą weryfikowane w okresie od I kw. 2013 r. do końca IV kw. 2014 r.

Wartość docelowa - wskaźnik jakościowy (liczba osób, które podniosły kompetencje miękkie):

Podniesienie kompetencji miękkich	Wartość obecna	Wartość docelowa
Moduł I	0	60
Moduł II	0	60
Moduł III	0	60
Moduł IV	0	60

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- upowszechnienie i włączenie do polityki województwa innowacyjnych rozwiązań.

Wskaźnik pomiaru - włączenie nowej metody aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych do stosowania w PUP w Sulęcinie oraz liczba urzędów pracy z województwa lubuskiego, którym zostanie przekazana nowa metoda aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu jej zastosowania.

Źródło weryfikacji - zarządzenie dyrektora PUP w Sulęcinie lub też inny dokument wprowadzający do stosowania nową metodę aktywizacji bezrobotnych, ilość urzędów pracy którym metoda zostanie przekazana.

Wartość docelowa – 1 dla zarządzenia, 12 dla ilości urzędów pracy woj. lubuskiego. Wskaźniki będą weryfikowane w okresie od II kw. 2014 r. do końca I kw. 2015 r.

Monitoring wszystkich wskaźników będzie prowadzony przez Lidera projektu za pomocą wskazanych wyżej narzędzi, dodatkowo będzie się posiłkował wynikami raportów instytucji zewnętrznych z przeprowadzonej ewaluacji zewnętrznej produktu oraz walidacji produktu.

Przeciwdziałanie wykluczeniu z rynku pracy grup zmarginalizowanych wymaga prawidłowej identyfikacji osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem za pomocą tzw. profilowania, kierowania aktywnych programów zatrudnienia głównie do osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem oraz dostosowania programów do specyficznych potrzeb grup zagrożonych. W koncepcji dotychczasowych działań aktywizujących brakuje odpowiednich impulsów dla szkolenych oraz odpowiednich instrumentów dla prowadzących. Doświadczenia w skutecznej aktywizacji bezrobotnych instytucji szkoleniowych z Frankfurtu nad Odrą pokazały, iż u osób dotkniętych długotrwałym bezrobociem konieczna jest zmiana metod szkoleniowych. Od około 5 lat instytucje szkoleniowe wspólnie z Urzędem Pracy we Frankfurcie nad Odrą i innymi partnerami sieciowymi wprowadziły zmiany warunków ramowych w procesie edukacji dorosłych. Wprowadzono tam modularyzację etapów kształcenia, indywidualny tok procesu uczenia się pod opieką coacha, zdrowie i działania prewencyjne, sieć partnerów. Efektem działań systemowych jest nie tylko większa mobilizacja bezrobotnych ale również większa wiedza o fenomenach społecznych zachodzących w grupie znajdującej się na granicy wykluczenia z rynku. Sieć partnerów opracowuje efektywniejsze działania szkoleniowo-doradcze aktywizujące bezrobotnych. Wspólne i systemowe działania partnerów społecznych aktywizują długotrwale bezrobotnych i jednocześnie zapobiegają tworzeniu się strukturalnego bezrobocia przechodzącego z generacji na generację.

Mając na względzie powyższe działania oraz ich efekty osiągnięte przez partnera niemieckiego, Powiatowy Urząd Pracy w Sulęcinie przy jego współpracy, podjął się opracowania nowej metody aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych w celu wdrożenia jej na regionalnym rynku pracy. Elementem współpracy jest strategia oraz monitoring działań prewencyjnych dla tych grup społecznych, które są zagrożone wykluczeniem. Grupa długotrwale bezrobotnych nie dostrzega szans, jakie oferuje rynek pracy w regionie, nie korzysta umiejętnie z nowych technologii, podupada na zdrowiu i przestaje tym samym być aktywna. Opracowana strategia skupi się więc na usystematyzowaniu obszarów wsparcia u grupy docelowej i na transferze systemu monitoringu i mentoringu. W celu wypracowania nowej metody niezbędne są działania polegające na opracowaniu oraz przetestowaniu wypracowanego produktu, niezbędna jest współpraca partnera niemieckiego, który przekaże swoje dobre praktyki w tej dziedzinie i wesprze swoim doświadczeniem. Aby powyższe działania mogły być realizowane niezbędne jest wsparcie finansowe bez którego proces opracowania, testowania oraz wdrożenia nowego produktu byłby niemożliwy.

Różnice w stosunku do opisu we wniosku:

Projektodawca wprowadził nowe wskaźniki dla celu szczegółowego nr 3.

III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

Poprzez zaadoptowanie sprawdzonych metod stosowanych przez partnera niemieckiego, oraz dostosowanie ich do potrzeb regionalnego rynku pracy została opracowana nowa metoda aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych. Opracowanie innowacyjnej metody jest odpowiedzią na zdiagnozowany problem długotrwałego bezrobocia.

Innowacyjność produktu finalnego przejawia się w trzech wymiarach. Wiodącym jest wymiar formy wsparcia. Nowa metoda wprowadza innowacyjne kompleksowe rozwiązanie dotychczas nie stosowane przez publiczne służby zatrudnienia. Metoda ma na celu zidentyfikowanie kompetencji miękkich osoby bezrobotnej, poddanie modularnemu szkoleniu w celu podniesienia kompetencji socjalnych aby następnie opracować ścieżkę dalszej kariery zawodowej w kierunku podniesienia kwalifikacji zawodowych lub nabycia umiejętności podczas stażu u pracodawcy. Efektem będzie nie tylko większa mobilizacja osób długotrwale bezrobotnych do aktywizacji poprzez przełamanie barier – wiara we własne możliwości, podniesienie poziomu kompetencji miękkich, świadome kształtowanie dalszego rozwoju zawodowego. Tak zmotywowane i przeszkolone osoby długotrwale bezrobotne staną się gotowe do podjęcia zatrudnienia. Produkt finalny będzie także narzędziem rozwiązywania istotnych problemów społecznych.

Proponowane podejście różni się od obecnie stosowanych przede wszystkim:

- nawiązaniem partnerstwa sieciowego – współpraca partnerów przy opracowywaniu wstępnej wersji produktu: wypracowanie kompetencji kluczowych, jakich oczekują pracodawcy w kontekście zapotrzebowania na lokalnym rynku pracy na wykwalifikowaną siłę roboczą a obecną ofertą edukacyjną dla osób długotrwale bezrobotnych; określenie profilu – portretu psychologicznego osób długotrwale bezrobotnych, a konkretne oczekiwania pracodawców; współpraca podczas testowania produktu: zorganizowanie miejsc pracy dla osób długotrwale bezrobotnych w formie staży zawodowych, stworzenie w lokalnych przedsiębiorstwach stanowisk pracy sprzyjających dalszemu kształceniu się, stosując metody partnera ponadnarodowego jak coaching lub mentoring.
- modularyzacją kształcenia (dwa etapy, pierwszy składa się z czterech modułów)
- wprowadzeniem nowych form działań – aktywność sportowa, rezultat; większa motywacja, mobilizacja, poprawa kondycji; prewencja zdrowotna, dietetyka – rezultat: poprawa zdrowia, indywidualne podejście;
- coaching uczestników projektu.

Grupa docelowa to osoby długotrwale bezrobotne, do których skierowanych jest wiele form wsparcia, ale w większości są one nieskuteczne. Obecnie stosowane w praktyce rozwiązania wspierające aktywizację zawodową skierowane są do wszystkich grup będących w szczególnej sytuacji na rynku pracy, działania te jednak nie przynoszą oczekiwanych efektów w odniesieniu do osób długotrwale bezrobotnych. Grupa ta ze względu na specyficzne potrzeby wymaga zastosowania odpowiednich niestandardowych metod.

Wymiar problemu długotrwałego bezrobocia w województwie lubuskim odzwierciedlają badania statystyczne, które wykazały iż na przestrzeni lat 2008 – 2011 nastąpił wzrost liczby tej grupy osób o 21,8% i wciąż ma tendencję wzrostową. Problem jest rozpoznany lecz stosowane narzędzia interwencji są niewystarczające i nieskuteczne.

Innowacyjność wpisuje się w formę produktu finalnego, na który składa się:

- program pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi,
- zbiór instrumentów koniecznych do kwalifikowania osób do programu,
- wskazówki metodyczne dla trenera do realizacji nowych metod szkoleniowych,
- wskazówki dotyczące warunków technicznych szkolenia,
- program szkolenia dla trenerów,
- koncepcja punktu doradczego dla osób długotrwale bezrobotnych.

Program pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi:

Wprowadzono modularyzację etapów kształcenia: PROFILING, SOFT SKILLS, HEALTH COACHING, WARSZTATY GENDER.

Objęte nową metodą działania w pierwszej fazie – moduł I PROFILING, będą polegały na ocenie kompetencji miękkich poprzez zastosowanie metody Assessment Center. Metoda ta uwzględnia samoocenę i opinię trenerów – doradców zawodowych. Trenerzy przeprowadzą ocenę kompetencji miękkich uczestników podczas zajęć grupowych realizowanych w formie warsztatów. Warsztaty mają na celu opracowanie profilu indywidualnego uczestnika wymieniając posiadane kompetencje miękkie oraz oceniają w której dziedzinie istnieje możliwość ich doskonalenia.

Na podstawie tej oceny planowana będzie właściwa ścieżka rozwoju zawodowego i społecznego osoby bezrobotnej. Działania te będą realizowane w module II SOFT SKILLS. Weryfikacja elementarnych kompetencji socjalnych i społecznych uczestników pozwoli na zastosowanie odpowiednich metod i technik w celu ich doskonalenia. Uczestnicy zdobędą wiedzę jak skutecznie motywować się do pracy, poznają zasady komunikowania się oraz efektywnej pracy w zespole. Kompetencje osobiste albo ma się wrodzone albo trzeba je nabyć. Uczestnicy będą mieli możliwość zdobycia wprawy i wyćwiczenia w zakresie najbardziej kluczowych i definitywnie najważniejszych kompetencji osobistych.

Następna innowacyjność wpisuje się w działania modułu III HEALTH COACHING - trening zdrowego życia, przewidziane są działania mające na celu polepszenie samopoczucia osób bezrobotnych poprzez aktywność ruchową oraz właściwe odżywianie. Trenerzy ustalają indywidualnie ścieżki działań prozdrowotnych z uczestnikami.

Do tej pory osoby długotrwale bezrobotne nie były wspierane w/w formami szkoleniowo-doradczymi. Dzięki działaniom prewencyjnym na rzecz zdrowia, polegającymi na opracowaniu przez ekspertów indywidualnego programu treningowego, uczestnik ma większą szansę powrotu do dobrej kondycji fizyczno-psychicznej. Program ten jest ugruntowany badaniami nad osobami długotrwale bezrobotnymi w Niemczech, które udowodniły, że dobry stan zdrowia ma decydujący wpływ na motywację tych grup do udziału w procesie kształcenia oraz w ich aktywizacji zawodowej. Statystycznie, osoby biorące udział w działaniach prewencyjnych odnajdują się prędzej na rynku pracy niż osoby nie biorące w nich udziału.

Następna innowacyjność to moduł IV warsztaty GENDER. Celem tych warsztatów jest zwrócenie uwagi na tzw. kontrakt płci, który jest barierą równości, wspomaga wpływ stereotypów płci oraz jest przyczyną problemów w godzeniu życia zawodowego i osobistego. Założeniem warsztatów jest uświadomienie uczestnikom istniejących barier związanych z równouprawnieniem oraz wskazanie metod radzenia z tym problemem w życiu codziennym.

Po zakończeniu warsztatów następuje aktywizacja osób bezrobotnych poprzez zastosowanie aktywnych form (np. szkolenia zawodowe, staż zawodowy, prace interwencyjne, roboty publiczne itp.). Pierwszy etap metody prowadzony jest przez trenerów - doradców zawodowych, liderów klubu

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

pracy w formie coachingu, który jest kontynuowany również w drugim etapie przy udziale pracodawcy. Uczestnicy odbywający staż u pracodawcy otrzymują również wsparcie samego pracodawcy (*mentoring*). W celu wsparcia akceptacji tej metody przez pracodawców zastosowano tzw. *Paszport kompetencji*, służący dokumentacji ocen i kompetencji ocenianych wspólnie z pracodawcą po zatrudnieniu osoby rokującej na rozwój. Osoby bezrobotne będą doskonalili swoje kwalifikacje pod kierunkiem trenera – doradcy zawodowego poprzez nabywanie nowych umiejętności, korygowanie nieskutecznych zachowań. Coaching będzie polegał na obserwacji osoby szkolonej w trakcie warsztatów podczas wykonywanej pracy, samoocenie, informacji zwrotnej i planowaniu nowych strategii postępowania. Jego istotnym elementem jest partnerska relacja i wzajemne zaufanie między trenerem - doradcą zawodowym a osobą bezrobotną. Zasadniczym zadaniem coacha jest wsparcie osoby bezrobotnej w osiągnięciu przez nią uzgodnionych celów. Dotychczasowe działania aktywizacyjne nie były ukierunkowane na coaching osób bezrobotnych.

Zbiór instrumentów koniecznych do kwalifikowania osób do programu:

Osoby długotrwale bezrobotne będą kwalifikowane do programu w punkcie doradczym przez doradców zawodowych na podstawie ankiet rekrutacyjnych. Ankiety mają na celu wstępną identyfikację posiadanych kompetencji miękkich osoby długotrwale bezrobotnej. Do programu kwalifikowane będą osoby o niskim poziomie kompetencji socjalnych i społecznych, które wymagają wsparcia w szczególności tym zakresie.

Wskazówki metodyczne dla trenera – doradcy zawodowego do realizacji nowych metod szkoleniowych, wskazówki dotyczące warunków technicznych szkolenia:

Wskazówki metodyczne dla trenerów do realizacji nowej metody szkoleniowej będą zawierały: czas, warunki techniczne szkoleń, sposób sporządzania dokumentów podczas pracy z bezrobotnymi, sposób weryfikacji umiejętności, zestawy ćwiczeń dla trenerów, zestawy plansz do wykorzystania podczas szkolenia, opracowany katalog problemów oraz sposoby ich rozwiązywania. Zastosowano formę warsztatów szkoleniowych z wykorzystaniem ćwiczeń oraz metod aktywizujących, ponieważ ta forma kształcenia jest najbardziej odpowiednia dla osób długotrwale bezrobotnych. Zmobilizuje ich do aktywnego udziału w zajęciach i tym samym umożliwi uzyskanie lub uzupełnienie praktycznych umiejętności oraz kompetencji socjalnych i społecznych. Metody prowadzenia zajęć warsztatowych to: prezentacja, mini-wykład, gry integracyjne, prowadzenie dyskusji, studium przypadku, praca w podgrupach, projekty i zadania realizowane indywidualnie i zespołowo, mapy myślowe.

Program szkolenia dla trenerów – doradców zawodowych:

Warunkiem koniecznym do jej stosowania jest umiejętność wdrażania przez kadrę trenerską, która ma bardzo różne doświadczenia w pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi. Użytkownikami produktu w głównej mierze będą doradcy zawodowi oraz liderzy klubu pracy, którzy posiadają odpowiednie przygotowanie zawodowe i doświadczenie w prowadzeniu zajęć. Niemniej jednak innowacyjne formy wsparcia takie jak Assessment Center, działania prozdrowotne, coaching, wymagają dodatkowego instruktarzu. Dlatego projektodawca zdecydował, iż w skład produktu finalnego wejdzie program nauczania dla kadry trenerskiej.

Koncepcja punktu doradczego dla osób długotrwale bezrobotnych:

Następną innowacją jest stworzenie punktu doradczego dla osób długotrwale bezrobotnych z uwzględnieniem kobiet. Punkt ten będzie prowadzony przez doradców zawodowych lub lidera klubu pracy w zakresie obowiązków służbowych w miejscu i godzinach pracy. Działanie to nie

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wymaga dodatkowych nakładów finansowych. Wszystkie osoby długotrwale bezrobotne będą mogły korzystać z dodatkowego wsparcia doradcy zawodowego, który przy pomocy ankiety rekrutacyjnej oraz swojej opinii będzie kwalifikował osoby do objęcia wsparciem nową metodą aktywizacji lub też do innych programów realizowanych przez urząd. Działania te pozwolą na wstępne zindywidualizowane określenie posiadanych predyspozycji przede wszystkim kompetencji miękkich osoby długotrwale bezrobotnej. Koncepcja punktu ma na celu szeroką dostępność - dotarcie do jak największej liczby osób długotrwale bezrobotnych oraz udzielenie pomocy tym osobom poprzez wskazanie odpowiednich ofert wsparcia.

Produkt finalny *metoda aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych*, zostanie wydany w formie podręcznika, będzie zawierał część merytoryczną oraz zbiór przykładowych narzędzi (ankiety, plansze) oraz wskazówki techniczne. Każdy moduł zawiera zbiór ćwiczeń wraz ze szczegółowym określeniem czasu trwania, warunki techniczne oraz katalog niezbędnych narzędzi.

Innowacyjność produktu finalnego wpisuje się także w wymiar grupy docelowej:

- użytkownicy:

- Powiatowe Urzędy Pracy - *doradcy zawodowi, liderzy klubu* pracy oraz inni pracownicy służb zatrudnienia woj. lubuskiego. Liczba użytkowników docelowo wynosi minimum 24 osoby (doradca zawodowy i lider klubu pracy – 2 os x 12 PUP). Instytucje wdrażające produkt powinny dysponować co najmniej dwoma trenerami na jedną maksymalnie 15- sto osobową grupę długotrwale bezrobotnych. Użytkownicy, poprzez stosowanie nowej metody zdobędą dodatkowe umiejętności do pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi, poznają specyfikę problemu oraz wykorzystają zdobytą wiedzę w praktyce podczas wykonywania zadań służbowych,
- władze samorządowe na szczeblu gminnym, powiatowym i wojewódzkim kompetentne w zakresie kształtowania polityki na obszarze województwa lubuskiego (osoby decydujące i odpowiedzialne za prawidłowe funkcjonowanie podległych jednostek, które mogą wykorzystać otrzymany produkt – 70 osób).

- odbiorcy:

- *osoby długotrwale bezrobotne* w szczególności posiadające niskie kompetencje socjalne. W Powiatowych Urzędach Pracy województwa lubuskiego zaewidencjonowanych jest ok. 26 517 osób długotrwale bezrobotnych. Przewiduje się, iż średnio w roku każdy pup obejmie wsparciem 15-sto osobową grupę długotrwale bezrobotnych w zależności od potrzeb (skala długotrwałego bezrobocia na danym terenie). W skali roku w woj. lubuskim objętych wsparciem w ramach nowej metody powinno być minimum 60 osób długotrwale bezrobotnych. Efektem wsparcia będzie zdobycie nowych umiejętności, podniesienie kompetencji socjalnych i społecznych, większa mobilizacja do aktywizacji zawodowej, wiara we własne możliwości, świadome kształtowanie dalszego rozwoju zawodowego, podniesienie kwalifikacji zawodowych lub stażu pracy przez osoby długotrwale bezrobotne.

Wypracowany produkt będzie odpowiadał na problemy występujące w województwie lubuskim, będzie wykorzystany przez użytkowników i odbiorców z województwa lubuskiego. W urzędach pracy zajęcia warsztatowe mogą odbywać się w ramach zajęć aktywizacyjnych w klubie pracy oraz informacji grupowych poradnictwa zawodowego. Zastosowanie nowej metody aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych przyniesie dużo większe efekty bez zastosowania dodatkowych nakładów finansowych co w rezultacie przyczyni się do spadku poziomu długotrwałego bezrobocia w regionie.

Aby innowacja przyniosła oczekiwane rezultaty niezbędne jest:

- odpowiednio przygotowani trenerzy - doradcy zawodowi, posiadający wiedzę do stosowania nowej metody - poprzez dobór właściwych nowych form wsparcia skutecznie przeszkolą osoby bezrobotne,
- pozytywne nastawienie osób długotrwale bezrobotnych do nowych metod szkoleniowych.

Nowa metoda poprzez zastosowane narzędzia wymusza ścisłą współpracę pomiędzy użytkownikami odbiorcami angażując ich do wspólnego działania co w efekcie przynosi oczekiwane skutki.

Wprowadzenie innowacyjnej metody przyczyni się do następujących rezultatów:

- aktywizacja osób długotrwale bezrobotnych objętych wsparciem wpłynie na spadek poziomu długotrwałego bezrobocia,
- podniesie się świadomość społeczna o narastającym problemie długotrwałego bezrobocia,
- ścisła współpraca z lokalnymi władzami samorządowymi na poziomie gminnym i powiatowym przy rozwiązywaniu problemu długotrwałego bezrobocia,
- doradcy zawodowi zdobędą dodatkowe kwalifikacje i umiejętności do pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi oraz otrzymają nową skuteczną metodę „aktywizacja zawodowa osób długotrwale bezrobotnych”.

Zalety wdrożenia produktu finalnego:

- niskie koszty wdrożenia – urzędy pracy posiadają odpowiednie zaplecze techniczne,
- uniwersalność produktu – rozwiązania mogą być wdrożone przez publiczne jak i niepubliczne instytucje rynku pracy,
- wdrożenie produktu nie będzie wymagało zmian ustawowych, ponieważ zgodnie ze standardami prowadzenia usług rynku pracy, każdy pup prowadzi bank programów zajęć aktywizacyjnych opracowanych we własnym zakresie. Wypracowany produkt będzie wpisywał się w usługi rynku pracy, takie jak pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa. Niektóre działania nowej metody mogą także być wdrażane jako specyficzne elementy wspierające zatrudnienie realizowane w ramach programów specjalnych.

Różnice w stosunku do opisu we wniosku:

Projektodawca uszczegółowił opis działań realizowanych w ramach nowej metody, uwzględniając elementy innowacyjne. Dodatkowy opis dodano na podstawie dotychczas przekazanej przez partnera ponadnarodowego wiedzy podczas hospitacji trenerów/doradców zawodowych partnera, przeprowadzonych warsztatów szkoleniowych dla pracowników PUP, którzy będą testowali produkt oraz spotkań Grupy Sterującej. Na podstawie tych działań została opracowana wstępna wersja produktu finalnego – nowa metoda aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych.

IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

Testowanie produktu finalnego rozpocznie się w miesiącu listopad 2012 r. a zakończenie zaplanowano na miesiąc lipiec 2014 r. W testowaniu udział wezmą następujące grupy:

użytkownicy: 8 pracowników merytorycznych pup (8 kobiet),

odbiorcy: 60 osób długotrwale bezrobotnych (35 kobiet, 25 mężczyzn).

Testowanie nowego produktu zostanie przeprowadzone na 60-cio osobowej grupie długotrwale bezrobotnych, liczba ta stanowi ok. 10% ogółu długotrwale bezrobotnych odnotowanych w rejestrze PUP w Sulęcinie. Jak wskazują statystyki grupę osób długotrwale bezrobotnych prezentują osoby o różnym poziomie wykształcenia oraz wieku. Udział procentowy tych grup nie przedstawia znaczących wahań. Dlatego do grupy reprezentatywnej poddanej testowaniu będą rekrutowane osoby długotrwale bezrobotne, bez względu na wiek oraz poziom wykształcenia. Natomiast ze względu na większy udział procentowy kobiet w grupie osób długotrwale bezrobotnych zaplanowano ich większy udział. Badania statystyczne osób długotrwale bezrobotnych w woj. lubuskim wskazują na porównywalny udział procentowy grup osób ze względu na wiek, wykształcenie oraz płeć. Dlatego też osoby długotrwale bezrobotne z powiatu sulęcińskiego mogą tworzyć grupę reprezentatywną dla całego woj. lubuskiego.

Zakłada się następujące kryteria dostępu dla:

- **użytkowników** – pracownicy urzędu pracy którzy ukończyli szkolenie w pierwszym etapie realizacji projektu, są to doradcy zawodowi, pośrednicy pracy oraz pracownicy bezpośredniego kontaktu z klientem (specjaliści ds. instrumentów pracy – przeszkoleni z zakresu tworzenia Indywidualnych Planów Działania¹),
- **odbiorców** - osoby długotrwale bezrobotne o niskich kompetencjach socjalnych.

Rekrutacja uczestników będzie miała na względzie dobrowolność uczestnictwa i będzie polegała na:

- ogłoszenie o naborze do testowania produktu umieszczone będzie na tablicy ogłoszeń w siedzibie pup, na stronie internetowej urzędu oraz w prasie lokalnej i regionalnej,
- użytkownicy – zgłoszą udział w testowaniu składając deklarację uczestnictwa, otrzymają dodatkowy zakres czynności w związku ze zwiększonymi zadaniami oraz w ramach wynagrodzenia dodatek specjalny.
- odbiorcy - osoby długotrwale bezrobotne będą kierowane do punktu doradczego w celu wypełnienia ankiety rekrutacyjnej na podstawie której będą wybierane osoby o niskich kompetencjach socjalnych. Ankiety będą także poddawane indywidualnej analizie przez doradcę zawodowego. Weryfikacja będzie uwzględniać motywację oraz oczekiwania kandydatów. W celu zapewnienia trwałości zrekrutowani uczestnicy podpiszą deklarację uczestnictwa w projekcie. Zostanie sporządzona lista rezerwowa w przypadku przerwania uczestnictwa
- grupa nie powinna być większa niż 15 osób, przy tworzeniu grupy nie ma znaczenia wiek, płeć czy poziom wykształcenia.

Podczas testowania produktu zaplanowano podział osób bezrobotnych na cztery 15 osobowe grupy, z których każda prowadzona będzie przez dwóch trenerów - pracowników pup przy

¹ Art. 34a Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. 2008 nr 69, poz. 415 z późn. zm.)

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

współpracy mentora ze strony partnera niemieckiego. Rekrutacja pierwszej grupy rozpocznie się w miesiącu listopadzie 2012 r. Ze względu na 4 grupy testujące zajęcia będą odbywały się w kolejnych fazach. I grupa rozpoczyna warsztaty w miesiącu styczniu 2013 r. a zakończy spotkania warsztatowe w miesiącu marcu, następna grupa rozpocznie na przełomie miesięcy marzec - kwiecień i zakończy w miesiącach maj-czerwiec, zajęcia następnych grup będą organizowane analogicznie w następnych miesiącach i zakończą się w grudniu 2013 r. W roku 2014 będą nadal realizowane staże oraz indywidualne szkolenia zawodowe osób długotrwale bezrobotnych, które zakończyły udział w warsztatach.

Zajęcia warsztatowe dla osób długotrwale bezrobotnych swoją specyfiką odpowiadają zajęciom aktywizacyjnym prowadzonym w klubie pracy, dlatego też warsztaty będą organizowane w ramach tych zajęć. Pomieszczenia te są wyposażone w niezbędny sprzęt taki jak: stoliki i krzesła dla 15 osób, wieszak na ubrania, tablica korkowa, tablica flipchart, rzutnik multimedialny, komputery z dostępem do Internetu, drukarka. Każdy użytkownik (trener) otrzyma podręcznik - wstępną wersję produktu finalnego według, którego będzie prowadził zajęcia warsztatowe. Kompetencje istotne dla trenerów/coachów: aktywne słuchanie i transparentność, stworzenie pozytywnej atmosfery, wyrażanie uznania uczestnikom, dobra komunikacja oraz zdobycie wzajemnego zaufania.

Uczestnicy warsztatów – osoby długotrwale bezrobotne otrzymają materiały:

1. teczka szkoleń (plan zajęć, dane kontaktowe, imię i nazwisko trenera prowadzącego (coacha) gromadzenie materiałów przekazanych uczestnikowi podczas warsztatów: materiały do samodzielnego uczenia się (plansze, ulotki, broszury itp.) plan kwalifikacji, paszport kompetencji, zaświadczenie o udziale w warsztatach itp.
2. materiały niezbędne do ćwiczeń: papier, nożyczki, taśma klejąca, słomki, patyczki, pocztówki, pisaki, markery inne drobne materiały niezbędne do ćwiczeń.

Warsztaty (I-IV moduły) będą trwały 152 godz., szczegółowy plan pracy zajęć grupowych otrzymują uczestnicy warsztatów z podaną dokładną datą oraz czasem trwania zajęć. Każdy uczestnik będzie miał także ustalony indywidualny plan kwalifikacyjny, który będzie realizował pod okiem trenera/coacha. Każda z grup weźmie udział w testujących warsztatach szkoleniowych składających się z 4 modułów: Moduł Profiling, Moduł Soft Skills, Moduł Health Coaching, Moduł Warsztaty Gender.

Po zakończeniu etapu warsztatów modułowych 25 najaktywniejszych osób zostanie skierowanych do odbycia stażu u pracodawcy. Równorzędnym działaniem będzie skierowanie 20 osób bezrobotnych do udziału w wybranym przez nich szkoleniu zawodowym. Przewiduje się, iż pozostali uczestnicy podejmą zatrudnienie, skorzystają z innych form wsparcia lub też zrezygnują z udziału w projekcie.

Trenerzy - dwuosobowe zespoły pracowników wraz z mentorami, dokonają analizy zachowań uczestników, sposobu prowadzenia zajęć oraz oceny wprowadzonych nowych innowacyjnych metod. W trakcie przeprowadzanych zajęć zostanie sporządzona dokumentacja analizująca postępy grupy oraz dokumentacja dot. przydatności nowych metod i sposobu ich wdrażania:

1. dokumentacja dotycząca grupy sporządzana indywidualnie dla odbiorcy:
 - karta samooceny bezrobotnego – wypełnia bezrobotny przy rozpoczęciu testowania,
 - karta oceny - sporządzana przez trenerów (niezbędne są oceny dwóch trenerów), wypełniane są w trakcie poszczególnych ćwiczeń I-go i II-go modułu,
 - plan kwalifikacyjny – sporządzany przez dwóch trenerów wspólnie z uczestnikiem, na zakończenie I-go i II-go modułu,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- ankieta uczestnika dot. oceny warsztatów szkoleniowych I-go modułu – wypełnia każdy uczestnik,
 - rozmowa wstępna oraz końcowa do modułu promocja zdrowia - sporządzany przez dwóch trenerów wspólnie z uczestnikiem, na rozpoczęcie oraz zakończenie III-go modułu,
 - sprawozdanie z modułu promocja zdrowia - sporządzany przez dwóch trenerów na zakończenie modułu,
 - paszport kompetencji - sporządzany przez dwóch trenerów na zakończenie udziału w testowaniu,
 - ankieta oceniająca na zakończenie udziału w testowaniu produktu – wypełniają wszyscy uczestnicy.
2. dokumentacja dot. przydatności nowych metod i sposobu ich wdrażania - notatki, protokoły, zdjęcia. Sporządzają trenerzy w trakcie testowania. Sporządzają trenerzy w trakcie testowania produktu po zakończonym każdym module.

Za sporządzenie powyższej dokumentacji będą odpowiedzialni trenerzy - pracownicy prowadzący warsztaty przy wsparciu mentora. Mentor będzie uczestniczył we wszystkich zajęciach warsztatowych podczas testowania produktu i na bieżąco weryfikował nieprawidłowości poprzez udzielanie wskazówek. Z każdego dnia warsztatów będzie sporządzał notatkę z uwagami na temat funkcjonowania produktu finalnego. Dokumentacja posłuży wypracowaniu ostatecznej wersji produktu finalnego. Po zakończeniu testowania produktu, zgromadzona dokumentacja będzie poddana analizie na spotkaniach roboczych zespołu projektowego oraz trenerów (pracowników testujących produkt). W wyniku tych działań zostaną naniesione korekty we wstępnej wersji produktu finalnego i wypracowana ostateczna wersja produktu, która następnie zostanie poddana walidacji (III kw. 2014r.).

Powyższe działania monitorowane będą przez zespół projektowy (Lider partnerstwa) – koordynatora projektu oraz asystenta merytorycznego.

Celem monitoringu będzie zbadanie ewentualnych słabych stron lub braków zastosowanych rozwiązań oraz prawidłowego przebiegu testowania produktu. Narzędziami monitorującymi będą protokoły z warsztatów szkoleniowych testujących produkt, notatki trenerów, ankiety uczestników (stopień zadowolenia z uczestnictwa w warsztatach - wypełnia osoba bezrobotna na zakończenie testowania), harmonogramy spotkań warsztatowych, zestawienia wydatków oraz protokoły ze spotkań Grupy Sterującej. Monitoring będzie polegał na gromadzeniu i analizowaniu dokumentacji dotyczącej przebiegu testowania w okresach miesięcznych podczas spotkań zespołu projektowego z użytkownikami. Prawidłowość realizacji testów będą analizowali trenerzy przy wsparciu mentora a decyzje o ewentualnym wprowadzaniu korekt będą podejmowane zespołowo (trenerzy i zespół projektowy). Korekty będą mogły być dokonywane w zakresie: czasu trwania ćwiczeń, ilości uczestników w grupie, ewentualne wprowadzenie dodatkowych ćwiczeń. Celem tego procesu będzie zapewnienie zgodności realizacji poszczególnych zadań z założonymi celami. Monitoring będzie prowadzony w sposób ciągły przez cały okres testowania produktu.

Uszczegółowiono sposób testowania nowej metody aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych.

V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA

Projektodawca uznał, iż innowacyjne rozwiązanie przyniosą oczekiwane efekty jeżeli spełnione zostaną następujące założenia:

1. opracowana metoda odpowiada na potrzeby grupy poddanej testowaniu (odbiorcy w ankiecie ewaluacyjnej w 75% wyrażą swoje zadowolenie z udziału w warsztatach),
2. spełnione zostaną założone wskaźniki ilościowe – udział w projekcie zakończy: warsztaty szkoleniowe 60 osób, szkolenia zawodowe 20 osób, staże zawodowe 25 osób,
3. spełnione zostaną wskaźniki jakościowe – odbiorcy zmobilizują się do aktywnego rozwoju zawodowego, zmienią sposób postrzegania samego siebie, podniosą swoją samoocenę i motywację do dalszego działania, poprawią wizerunek i kondycję fizyczną, nabędą umiejętności odpowiedniej prezentacji w czasie rozmowy kwalifikacyjnej oraz umiejętności pracy w zespole,
4. podręcznik metodologiczny uzyska pozytywną akceptację użytkowników w zakresie: czytelności, zrozumiałości, kompletności treści oraz zgodności z założonymi innowacjami.

Projektodawca zaplanował, iż proces sprawdzania czy innowacja działa będzie prowadzony od pierwszego etapu testowania produktu.

Działania te będą objęte procedurami sprawdzającymi o charakterze wewnętrznym oraz zewnętrznym: ewaluacja zewnętrzna produktu oraz analiza efektów testowania.

Dodatkowo, na stronie internetowej projektu zostanie udostępniona ankieta - opinia na temat produktu. Ankieta skierowana będzie do szerokiego grona użytkowników i odbiorców oraz posłuży analizie obserwowanych efektów.

Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego

Ewaluacja zewnętrzna będzie zlecona firmie zewnętrznej. W celu uzyskania prawidłowych ocen poprzez zastosowanie odpowiedniej metodologii i narzędzi, ewaluacja rozpocznie się już w czasie trwania procesu testowania.

Wykonawca odpowiedzialny za ewaluację zewnętrzną będzie wyłoniony z zachowaniem zasady konkurencyjności. W celu wyboru wykonawcy zastosowane będą kryteria: doświadczenie w pomiarach i analizach badawczych w obszarze polityki społecznej, wiedza/doświadczenie z zakresu projektów innowacyjnych oraz cena. Zadaniem ewaluatora będzie przeprowadzenie pomiarów oraz dobór metod ewaluacyjnych, stworzenie odpowiednich narzędzi, analiza zebranego materiału, opracowanie raportu ewaluacyjnego z rekomendacjami w odniesieniu do produktu finalnego.

Ewaluacja produktu będzie miała na celu ocenę czy wypracowane w projekcie innowacyjne podejście jest lepsze, skuteczniejsze i bardziej efektywne kosztowo od stosowanych dotychczas podejść w kwestii rozwiązywania problemu długotrwałego bezrobocia.

Do szacowania wyników zastosowane będą kryteria: trafność, efektywność, skuteczność, użyteczność i trwałość. W odniesieniu do proponowanych kryteriów pytania kluczowe to:

1. Trafność – czy i w jakim stopniu produkt odpowiada na realne potrzeby osób długotrwale bezrobotnych?
2. Efektywność – czy wypracowany produkt jest bardziej efektywny niż stosowane dotychczas rozwiązania?

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

3. Skuteczność – czy produkt jest skuteczny i czynniki mające wpływ: organizacja procesu wsparcia, zastosowane metody, odpowiednie przygotowanie kadry?, czy możliwe jest zwiększenie skuteczności proponowanych metod i pod jakimi warunkami?
4. Użyteczność - czy podejmowane działania odpowiadają na potrzeby lokalnego rynku pracy, w jakim stopniu są dopasowane do problemów grupy docelowej?
5. Trwałość – czy i w jakim stopniu prawdopodobne jest funkcjonowanie produktu po zakończeniu realizacji projektu?

Źródła informacji:

1. Uczestnicy biorący udział w testowaniu produktu: odbiorcy i użytkownicy.
2. Wstępna wersja produktu finalnego - *Aktywizacja osób długotrwale bezrobotnych*.
3. *Statystyczna analiza sytuacji kobiet długotrwale bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011*.
4. *Analiza i diagnoza problemu długotrwałego bezrobocia w powiecie sulęcińskim. Wyniki badań – raport końcowy*.
5. Dokumentacja wypracowana podczas testowania produktu (karty samooceny bezrobotnego, karta oceny sporządzana przez trenera, plan kwalifikacyjny, rozmowa wstępna oraz końcowa do modułu promocja zdrowia, sprawozdanie z modułu, paszport kompetencji, ankiety itp., oraz dokumentacji dot. przydatności nowych metod i sposobu ich wdrażania (notatki, protokoły, zdjęcia).

Z przeprowadzonej ewaluacji zostanie opracowany raport z rekomendacjami w odniesieniu do produktu finalnego oraz skrócona wersja raportu, która będzie dostępna dla wszystkich zainteresowanych na stronie www.transadapt.pl.

Analiza efektów testowania

Grupa Sterująca po zakończeniu procesu testowania produktu finalnego przeprowadzi analizę efektów testowania produktu, zadanie to będzie miało na względzie trafność, użyteczność, skuteczność, efektywność i trwałość wprowadzonych innowacji. Zastosowane kryteria pozwolą zbadać czy nowa metoda jest lepsza, skuteczniejsza i bardziej efektywna kosztowo od stosowanych dotychczas podejść w kwestii rozwiązywania problemu długotrwałego bezrobocia.

Zespół projektowy przeprowadzi analizę produktu na podstawie zgromadzonej dokumentacji w czasie jego testowania:

1. dokumentacji dotyczącej grupy testowanej - sporządzana indywidualnie dla każdego odbiorcy:
 - karta samooceny bezrobotnego (wypełniana w czasie rekrutacji oraz na zakończenie udziału w warsztatach),
 - karta oceny - wypełniają trenerzy dla każdego uczestnika w trakcie ćwiczeń I-go modułu,
 - karta oceny podsumowująca – wypełniają trenerzy dla każdego uczestnika po zakończonych ćwiczeniach I modułu,
 - ankieta uczestnika dot. oceny warsztatów szkoleniowych I-go modułu – wypełnia każdy uczestnik,
 - plan kwalifikacyjny (na zakończenie I-go i II-go modułu) – wypełniają trenerzy dla każdego uczestnika,
 - ankiety „rozmowa wstępna” oraz „rozmowa końcowa” do modułu promocja zdrowia – dokumentacja sporządzana przez trenerów wspólnie z uczestnikiem, na rozpoczęcie oraz zakończenie III-go modułu,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- sprawozdanie z modułu promocja zdrowia - sporządzane przez trenerów dla każdego uczestnika na zakończenie modułu,
 - paszport kompetencji - sporządzany przez trenerów dla każdego uczestnika na zakończenie udziału w testowaniu,
 - ankieta oceniająca na zakończenie udziału w testowaniu produktu – wypełniają wszyscy uczestnicy,
2. Dokumentacja dot. przydatności nowych metod i sposobu ich wdrażania - notatki, protokoły, zdjęcia. Sporządzają trenerzy w trakcie testowania produktu po zakończonym każdym module.
 3. Notatki partnera ponadnarodowego.
 4. Raportu z ewaluacji zewnętrznej produktu.

W procesie tym, udział wezmą także trenerzy, którzy wniosą swoje uwagi i opinie dotyczące zastosowanych metod i narzędzi oraz stopnia ich użyteczności i efektywności przedstawiając je podczas miesięcznych spotkań. W wyniku tych działań zespół projektowy opracuje raport z rekomendacjami, na którego podstawie, zostaną naniesione korekty we wstępnej wersji produktu finalnego i w efekcie zostanie wypracowana ostateczna wersja produktu.

Różnice w stosunku do opisu we wniosku:

Projektodawca uszczegółowił opis sposobu sprawdzenia czy innowacja działa. Jest to zmiana rozszerzająca wniosek.

VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

Celem upowszechniania jest szerokie informowanie o wypracowanym produkcie finalnym jak najszerszego grona osób i instytucji zainteresowanych aktywizacją osób bezrobotnych na rynku pracy. Dlatego działania związane z upowszechnianiem mają miejsce na wszystkich etapach i fazach realizacji projektu. Realizowane działania mają za zadanie uświadomienie potrzeby i celowości korzystania z innowacyjnej formy wsparcia grupy osób pozostających długotrwale bez zatrudnienia.

Adresatami działań upowszechniających są:

- użytkownicy – doradcy zawodowi i liderzy klubu pracy (ok. 50 osób – pracownicy PUP województwa lubuskiego),
- odbiorcy - osoby długotrwale bezrobotne (ok. 26 517 osób – osoby pozostające bez zatrudnienia, pozostające w ewidencji Powiatowych Urzędów Pracy województwa lubuskiego powyżej 12 miesięcy),
- władze samorządowe szczebla wojewódzkiego, powiatowego i gminnego kompetentne w zakresie kształtowania polityki na obszarze województwa lubuskiego (osoby decydujące i odpowiedzialne za prawidłowe funkcjonowanie podległych jednostek, które mogą wykorzystać otrzymany produkt).

Działania upowszechniające realizowane w II etapie po zaakceptowaniu strategii:

<i>Grupy docelowe</i>	<i>Narzędzia upowszechniające</i>	<i>Ilość</i>	<i>Ramy czasowe</i>	<i>Etapy</i>	
Wszystkie grupy docelowe	Strona www.transadapt.pl - prezentacja projektu i produktu, przedstawiane są kolejne zadania realizowane w ramach projektu: - raporty z przeprowadzonej ewaluacji zewnętrznej, - raport dot. walidacji produktu - ostateczna wersja produktu finalnego - informacje na temat wszystkich spotkań i warsztatów, opracowania i analizy, informacje o rekrutacji uczestników do projektu, inne informacje dotyczące realizowanego projektu średnio w roku 20 informacji.	1 1 1 60 infor macji	IX.2014 X.2014 X.2014 Tryb ciągły	<i>Analiza efektów,</i> <i>Upowszechnienie i jego włączenie</i> <i>Testowanie produktu,</i> <i>Analiza efektów,</i> <i>Upowszechnienie i jego włączenie</i>	
	Strona internetowa WUP – fiszka projektu + link projektu w zakładce <i>Innowacja i współpraca ponadnarodowa</i>	1	I.2013	<i>Testowanie produktu</i>	
	Materiały informacyjne i prasowe				
	- artykuły w prasie regionalnej – Gazeta Lubuska	5	XII.2012 III.2013 XII.2013 III.2014 I.2015	<i>Testowanie produktu,</i> <i>Analiza efektów,</i> <i>Upowszechnienie i jego włączenie</i>	
	- artykuł w biuletynie Krajowej Instytucji Wspomagającej	1	X.2014	<i>Upowszechnienie i jego włączenie</i>	
	- artykuł w biuletynie Departamentu Europejskiego Funduszu Społecznego Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubuskiego	1	X.2014	<i>Upowszechnienie i jego włączenie</i>	

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

	- prezentacja założeń projektu podczas Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia	2	2013 2014	<i>Testowanie produktu, Analiza efektów, Upowszechnienie i jego włączenie</i>
	- broszura informacyjna o wypracowanym produkcie (przekazywana będzie potencjalnym użytkownikom na konferencji, seminariach oraz rozesłana do wszystkich PUP w województwie lubuskim)	2000	X.2014	<i>Upowszechnienie i jego włączenie</i>
	- program informacyjny w regionalnej telewizji - film	3	XII.2012 XII.2013 I.2015	<i>Testowanie produktu, Analiza efektów, Upowszechnienie i jego włączenie</i>
Użytkownicy (doradcy zawodowi, liderzy klubu pracy woj. lubuskiego) – łącznie 50 osób zatrudnionych w Powiatowych Urzędach Pracy	Materiały szkoleniowe dla trenerów (broszura + podręcznik)	50	X.2014 – I.2015	<i>Testowanie produktu, Upowszechnienie produktu i jego włączenie</i>
	Seminaria tematyczne na terenie wszystkich powiatów województwa z udziałem przedstawicieli urzędów pracy, Ich celem będzie prezentacja produktu finalnego, osiągniętych rezultatów oraz poprzez bezpośredni kontakt z potencjalnymi użytkownikami udzielenie wskazówek oraz wiedzy z zakresu stosowania wypracowanych metod. Uczestnicy otrzymają podręcznik <i>metoda aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych</i> oraz inne materiały promujące projekt	12	X.2014 – I.2015	<i>Upowszechnienie produktu i jego włączenie</i>
Dyrektorzy PUP/WUP (14), partnerzy sieciowi (24) oraz inne instytucje zajmujące się problemami rynku pracy: przedstawiciele Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia (2), Dyrektorzy CiIPKZ (2), Kierownicy Ośrodków Pomocy Społecznej (15), władze samorządowe szczebla wojewódzkiego, powiatowego i gminnego woj. lubuskiego. (23)	Konferencja zamykająca projekt z udziałem partnerów. Na zakończenie realizacji projektu przewiduje się organizację konferencji, która będzie miała na celu szeroką informację o realizacji projektu oraz wypracowanym produkcie.	1	I.2015	<i>Upowszechnienie produktu i jego włączenie</i>

O sukcesie upowszechniania stanowić będzie liczba podmiotów obecnych na seminariach (przewiduje się łącznie 50 osób), konferencjach (udział ok. 80 osób), oraz oglądalność materiałów promocyjnych a także stopień zainteresowania tematyką projektu wśród potencjalnych użytkowników.

Różnice w stosunku do opisu we wniosku: Projektodawca uszczegółowił opis powyższych działań upowszechniających oraz wprowadził nowe działania.

VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Działania włączające produkt:

<i>Działania oraz ich charakterystyka</i>	<i>Grupy docelowe</i>	<i>Ramy czasowe</i>	<i>Etap realizacji projektu</i>
<i>mainstreaming horyzontalny</i>			
Artykuły w biuletynie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Zielonej Górze	decydenci: przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubuskiego, władze samorządowe szczebla wojewódzkiego, powiatowego i gminnego woj. lubuskiego.	V.2013 VI.2014	<i>Testowanie produktu</i> <i>Analiza efektów</i>
Prezentacja projektu na konwencji dyrektorów Powiatowych Urzędów Pracy województwa lubuskiego	dyrektorzy PUP	VI.2013 VI.2014	<i>Testowanie produktu</i> <i>Analiza efektów</i>
Spotkania indywidualne w Powiatowych Urzędach Pracy woj. lubuskiego (11 spotkań). Ich celem będzie prezentacja produktu finalnego oraz osiągniętych efektów w wyniku testowania i będzie miała na celu przekonanie o zasadności włączenia nowej metody do zastosowania w praktyce. Przekazane zostaną oprócz podręcznika i broszury raporty z ewaluacji produktu oraz raport z analizy efektów a także inne materiały promujące projekt.	decydenci: starostowie powiatów oraz dyrektorzy Powiatowych Urzędów Pracy (24),	X.2014 r. - I.2015 r.	<i>Upowszechnienie produktu i jego włączenie</i>
Konferencja podsumowująca (ilość 1) – oprócz działań upowszechniających będzie miała na celu działania włączające – przekonanie decydentów do wdrożenia opracowanego produktu	decydenci: przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubuskiego, władze samorządowe szczebla wojewódzkiego, powiatowego i gminnego woj. lubuskiego.	I.2015 r.	<i>Upowszechnienie produktu i jego włączenie</i>
Przesłanie filmu, raportów dotyczących efektów nowej metody	Regionalna Sieć Tematyczna Województwa Lubuskiego, Wojewódzka Rada Zatrudnienia	I.2015 r.	<i>Upowszechnienie produktu i jego włączenie</i>
Wdrożenie produktu do działań Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcinie	Starosta Sulęciński i Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Sulęcinie	I.2015 r.	<i>Upowszechnienie produktu i jego włączenie</i>
<i>mainstreaming wertykalny</i>			
Działania w celu uzyskania rekomendacji Ministra Pracy i Polityki Społecznej do stosowania nowej metody	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	I.2015 r.	<i>Upowszechnienie produktu i jego włączenie</i>

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Przedmiotem włączania do głównego nurtu polityki społecznej jest nowa metoda aktywizacji osób długotrwale bezrobotnych.

Celem działań włączających produkt do głównego nurtu polityki społecznej jest doprowadzenie do powszechnego stosowania tego produktu przez urzędy pracy w województwie lubuskim. Miernikiem powodzenia realizacji projektu jest wykorzystanie w praktyce wypracowanego produktu oraz skala jego stosowania. Dlatego też podstawowym celem strategii włączania jest podjęcie takich działań aby produkt był w przyszłości faktycznie stosowany w jak najszerszym zakresie.

Należy dodać, że działania włączające produkt do praktycznego wykorzystania oraz upowszechniające są ze sobą powiązane i jako całość stworzą szansę na zmiany w systemie pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi.

Działania te będą kierowane do:

grup docelowych: użytkownicy – starostowie powiatów (12 osób) oraz dyrektorzy Powiatowych Urzędów Pracy (12 osób) województwa lubuskiego - osoby decydujące i odpowiedzialne za prawidłowe funkcjonowanie podległych jednostek, które mogą wykorzystać otrzymany produkt.

odbiorcy - osoby długotrwale bezrobotne pozostające w ewidencji urzędów pracy województwa lubuskiego (ok. 26 517 osób).

pozostali interesariusze województwa lubuskiego: przedstawiciele Wojewódzkiego Urzędu Pracy, Wojewódzkiej Rady Zatrudnienia, Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubuskiego, władze samorządowe szczebla wojewódzkiego, powiatowego i gminnego woj. lubuskiego.

O sukcesie włączania do polityki stanowić będzie zapoznanie się z rezultatami projektu i deklaracja poparcia idei włączenia nowej metody do programu pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi przez 12-stu dyrektorów pup województwa lubuskiego oraz co najmniej 12 przedstawicieli władz samorządowych z województwa lubuskiego.

Różnice w stosunku do opisu we wniosku: Projektodawca uszczegółowił opis działań włączających oraz wprowadził dodatkowe działania.

VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU

W przedmiotowym projekcie wyróżniono kilka etapów (kamieni milowych), najistotniejszych z punktu widzenia dalszej realizacji projektu. Pozwolą one na podjęcie dalszych decyzji dotyczących realizacji projektu.

Wydarzenie	Planowany termin
<i>Rekrutacja uczestników testowania: odbiorców i użytkowników</i>	<i>XI.2012 – VI.2013</i>
<i>Testowanie produktu finalnego – warsztaty szkoleniowe</i>	<i>I.2013 – XII.2013</i>
<i>Testowanie produktu finalnego - staże zawodowe</i>	<i>IV.2013 – VII.2014</i>
<i>Testowanie produktu finalnego - szkolenia zawodowe</i>	<i>IV.2013 – VII.2014</i>
<i>Analiza efektów testowanego produktu</i>	<i>I.2013 – VIII.2014</i>
<i>Ewaluacja zewnętrzna produktu</i>	<i>VI.2013 – VIII.2014</i>
<i>Opracowanie ostatecznej wersji produktu</i>	<i>VIII.2014 – IX.2014</i>
<i>Walidacja produktu</i>	<i>IX.2014</i>
<i>Upowszechnienie produktu finalnego</i>	<i>X.2014 – I.2015</i>
<i>Włączenie do praktyki produktu finalnego</i>	<i>X.2014 – I.2015</i>

Nie wprowadzono zmian w stosunku do wniosku.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

IX. ANALIZA RYZYKA

Zidentyfikowane ryzyka

<i>Ryzyko nieosiągnięcia założeń etapów: testowania, upowszechniania i włączania</i>	<i>Prawdopodo- -bieństwo wystąpienia ryzyka</i>	<i>Wpływ ryzyka na projekt</i>	<i>Stopień zagrożenia 2*3</i>	<i>Działania zapobiegające i minimalizujące skutki wystąpienia ryzyka</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
Ryzyko techniczne				
Etap testowania				
Nie pozyskanie grupy bezrobotnych do projektu - problemy z rekrutacją użytkowników na potrzeby testowania	1	3	3	Utworzenie listy osób rezerwowych, prowadzenie bezpośrednich spotkań i rozmów z potencjalnymi uczestnikami projektu, oraz prowadzenie solidnej promocji projektu.
Brak uczestnictwa bądź przerwanie uczestnictwa w projekcie	2	3	6	Przewidziano nabór innych uczestników poprzez uruchomienie listy rezerwowej. W celu zminimalizowania zagrożenia przewidziano intensywną promocję projektu i indywidualne rozmowy z potencjalnymi uczestnikami prowadzone przez doradców zawodowych urzędu pracy.
Etap upowszechnienia produktu i jego włączenie do głównego nurtu polityki				
Brak zainteresowania użytkowników produktem finalnym	2	3	6	Monitorowanie harmonogramu działań upowszechniających i włączających, zwiększenie ilości działań upowszechniających i włączających.
Ryzyko programowe				
Etap testowania				
Zmiany w interpretacji zapisów Systemu Realizacji PO KL	1	1	1	Dokonanie odpowiednich zmian we Wniosku o Dofinansowanie
Czasowa nieobecność trenerów testujących produkt	2	1	2	Czasowe przejęcie obowiązków przez innego trenera
Etap upowszechnienia produktu i jego włączenie do głównego nurtu polityki				
Zmiany w standardach i warunkach prowadzenia usług rynku pracy	1	3	3	Wykorzystanie produktu ma szerokie zastosowanie w usługach rynku pracy - klub pracy, poradnictwo zawodowe. W przypadku zmiany standardów usług – jeżeli produkt nie spełni założonych kryteriów, produkt może być z powodzeniem stosowany w ramach programów specjalnych.

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ryzyko obsługowe				
<i>Etap upowszechnienia produktu i jego włączenie do głównego nurtu polityki</i>				
Wdrożenie produktu innowacyjnego może wymagać wyposażenia i odpowiedniego przystosowania pomieszczeń	2	2	4	Współpraca z jednostkami sektora samorządowego, publicznego i społecznego w celu udostępnienia pomieszczeń oraz niezbędnego wyposażenia
Ryzyko kosztowe i harmonogramowe				
<i>Etap testowania i Etap upowszechnienia produktu i jego włączenie do głównego nurtu polityki</i>				
Przekroczenie planowanych terminów i planowanych kosztów poszczególnych zadań	2	2	4	Wzmoczony monitoring prowadzonych działań, kontrola zarządu projektu nad harmonogram realizacji projektu. Dokonywanie przesunięć budżetowych w ramach realizowanych zadań, optymalizacja wydatków w celu generowania oszczędności w projekcie.

Różnice w stosunku do opisu we wniosku – projektodawca uszczegółowił informacje z wniosku dokonując podziału na ryzyko: techniczne, programowe, obsługowe oraz kosztowe i harmonogramowe a także opracował prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka. Powyższe zmiany rozszerzają zapisy z wniosku.

Załączniki:

1. *Aktywizacja osób długotrwale bezrobotnych (wstępna wersja produktu finalnego)*
2. *Statystyczna analiza sytuacji kobiet długotrwale bezrobotnych w powiecie sulęcińskim w latach 2007-2011*
3. *Analiza i diagnoza problemu długotrwałego bezrobocia w powiecie sulęcińskim. Wyniki badań – raport końcowy.*

.....
Imię i nazwisko, funkcja i podpis