

Projekt nr WND-POKL.01.02.00-00-025/11
JOBFIRMA jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+
OPIS PRODUKTU FINALNEGO
PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

TEMAT INNOWACYJNY: **Współpraca podmiotów działających w obszarze zatrudnienia oraz integracji społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym**

NAZWA PROJEKTODAWCY: **Szczecińska Fundacja Talent Promocja Postęp**

TYTUŁ PROJEKTU: **JOBfirma jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+**

NUMER UMOWY: **UDA-POKL.01.02.00-00-025/11-00**

I. NAZWA PRODUKTU FINALNEGO

Model kompleksowego wsparcia szkoleniowo – doradczego osób bezrobotnych 50+

I. ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PRODUKT FINALNY

Produktem finalnym jest model pracy z osobami bezrobotnymi 50+, składający się z :

1. Opis modelu narzędzia JOBfirma – wersja drukowana i elektroniczna
2. Instrukcja użytkowania narzędzia – wersja drukowana i elektroniczna
3. Partnerstwo lokalne na rzecz JOBfirmy - budowa, działanie i znaczenie partnerstwa lokalnego dla utrzymania JOBfirmy – wersja drukowana i elektroniczna
4. Raport z ewaluacji zewnętrznej – wersja drukowana i elektroniczna

II. PROBLEM, NA KTÓRY ODPOWIADA INNOWACJA

Innowacja stanowi odpowiedź na obecne i prognozowane trendy rynku pracy, zwłaszcza w obszarze zwiększania zatrudnienia i wydłużania aktywności zawodowej osób 50+.

Rynek pracy kształtowany jest przez zmiany demograficzne. W ostatnich latach wzrasta odsetek ludności w wieku poprodukcyjnym, a maleje w wieku do 44 r.ż. Wg prognoz GUS w roku 2035 kształtować się będzie na poziomie 30,1% (ok. 10% mniej niż obecnie). Dodatkowym problemem w naszym kraju jest emigracja młodych ludzi do krajów Europy Zachodniej. Stąd paląca wręcz potrzeba wykorzystania potencjału osób w wieku po 50 r.ż., dostępnych na rynku pracy.

Polska pod względem zatrudnienia osób w wieku 55 – 64 lat zajmuje drugie miejsce od końca wśród 28 krajów Unii Europejskiej. Średnia dla krajów Unii wynosiła w 2013r 50,1% , a dla Polski 41,3%. Dziesięć państw UE ma średnią wyższą niż przeciętna (w tym Islandia z absolutnym rekordem na poziomie 81,1%) (źródło: Baza danych Eurostat, VII. 2014).

Działalność instytucji rynku pracy i pomocy społecznej w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób bezrobotnych po 50 r.ż. związana jest głównie z realizacją działań wynikających z zapisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz Ustawy o pomocy społecznej, których to zapisy stawiają tę grupę wiekową na równi z innymi grupami osób bezrobotnych, nie uwzględniając jej specyfiki. Brak jest działań systemowych, budowania partnerstw lokalnych (np. instytucji rynku pracy i biznesu) na rzecz rynku pracy, co powoduje, że skuteczność działań aktywizujących zawodowo tę grupę osób bezrobotnych jest na bardzo niskim poziomie. Brak aktywności własnej, specyficzny ostracyzm zawodowy, często nieadekwatne lub nieaktualne do potrzeb rynku kwalifikacje zawodowe czynią z tej grupy bezrobotnych osoby długotrwale bezrobotne, często korzystające ze wsparcia pomocy społecznej, a co za tym idzie zagrożone wykluczeniem nie tylko zawodowym, ale i społecznym (źródło: Raport z badań jakościowych i ilościowych przeprowadzonych w ramach projektu JOBfirma jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+).

Produkt innowacyjny JOBfirma to zaadaptowany do warunków polskich model niemiecki. Model ten funkcjonuje w Niemczech od 2004 roku w formie tzw. paktów zatrudnieniowych i od tego czasu zawarto już prawie 80 takich paktów. Pakty te zawierają partnerstwo różnych instytucji rynku pracy w zależności od regionu i powiatu.

Model polski, zaadaptowany przez grono ekspertów rynku pracy został dwukrotnie przetestowany w dwóch powiatach: myśliborskim (zachodniopomorskie) i zgierskim (łódzkie) w ramach projektu i odpowiednio zmodyfikowany do warunków polskich.

Dzisiaj model ten jest gotowy do wdrożenia w innych powiatach/regionach Polski oraz również możliwy do zaadaptowania dla innych grup wiekowych tudzież zagrożonych wykluczeniem.

Rezultaty procesu testowania zostały zweryfikowane z grupą kontrolną (osoby bezrobotne 50+ uczestniczące w innych dowolnych projektach urzędu pracy i JOPS) i zdecydowanie przemawiają na korzyść JOBFIRMY. Stopień zatrudnienia osób z JOBFIRMY po przejściu całego cyklu wynosi ponad 83%. (Raport z ewaluacji zewnętrznej)

Wdrożenie innowacji – produktu JOBfirma:

- **odciąża** instytucje rynku pracy oraz pomocy społecznej w realizacji zadań na rzecz tej szczególnej grupy zagrożonej wykluczeniem;
- może być **finansowany z już istniejących instrumentów** pozostających w dyspozycji urzędów pracy i jednostek organizacyjnych pomocy społecznej;
- to **zadanie publiczne**, które **może być zlecone** np. organizacji pozarządowej;
- łączy lokalnych interesariuszy rynku pracy (IRP, IPS, NGO, instytucje szkoleniowe, przedsiębiorców itp.), gdyż wymaga **partnerstwa i współpracy** wszystkich podmiotów rynku pracy w powiecie;
- to **12 miesięcy** intensywnych działań na rzecz i z samym bezrobotnym, których efektem jest **pełny bilans kompetencji** osoby bezrobotnej, uaktualnione bądź nowo nabyte **umiejętności zawodowe**, motywacja, wzmocnione kompetencje społeczne oraz wyrównane niedobory fizyczne i psychiczne; i wreszcie: **powrót na rynek pracy** (przedsiębiorstwo PRACA – staż – zatrudnienie);
- to **stały zespół min. 3 osób**, który jest w stanie objąć działaniami **60 osób bezrobotnych** w ciągu jednego roku;
- to **narzędzie niezbędne dla rynku pracy** w obliczu podwyższonego wieku emerytalnego i starzejącego się społeczeństwa.

Korzyści odnoszone przez grupę docelową /uczestników/:

- Nabycie umiejętności w zakresie:
 - aktywnego poszukiwania pracy
 - sporządzania dokumentów aplikacyjnych
 - przygotowania się do rozmowy kwalifikacyjnej
 - autoprezentacji



- określania aktualnej sytuacji, celów i planów zawodowych
- Zdobywanie kwalifikacji zawodowych dostosowanych do potrzeb rynku pracy, uwzględniających indywidualne, psychofizyczne możliwości osób 50+
- Zagwarantowana usługa indywidualnego doradcy (JOBscouta) przez okres szkolenia oraz w pierwszych miesiącach pracy
- **Uzyskanie zatrudnienia jako rezultat precyzyjnie skorelowanych i skoordynowanych działań w JOBfirmie m.in. dzięki wsparciu Partnerstwa lokalnego. Efektywność kształtowana w obu powiatach jest na poziomie 83%**
- Poprawa sytuacji finansowej osób 50+ oraz uniezależnienie się od pomocy państwa/samorządu (PUP, OPS)
- Pierwsze tak duże zainteresowanie grupą społeczną ze strony uczestników Partnerstwa lokalnego
- Poprawa wizerunku zewnętrznego oraz dobrostanu psychicznego¹
- Poprawa pozycji społecznej¹
- Przełamywanie stereotypów życiowych przez pracodawców wobec grupy 50+

PRODUKT WYKAZUJE DUŻĄ SKUTECZNOŚĆ W ROZWIĄZYWANIU NAJWIĘKSZEGO PROBLEMU GRUPY 50+ - BARDZO NISKIEGO WSKAŹNIKA AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ

Innowacyjność modelu na tle sytuacji obecnej:

1. Kompleksowy system wsparcia

MODEL

Model zakłada i pozwala realizować w praktyce system polegający na koordynacji działań najważniejszych elementów zorientowanych na cel główny:

Przywrócenie bezrobotnych osób 50+ na rynek pracy

Główne elementy to:

- JOBfirma z jej unikatowymi instrumentami i formami działania
- Współpraca IRP i IPS
- Partnerstwo lokalne składające się z instytucji i osób odpowiedzialnych za IRP i IPS oraz posiadających wpływ na potencjał rynku pracy: organy wykonawcze gmin, starostowie, pracodawcy, organizacje pozarządowe ze sfery szkoleniowej i nie tylko
- Brak obligatoryjnej współpracy IRP i IPS oraz organów stanowiących powiatu i gmin w zakresie przywracania na rynek pracy osób bezrobotnych w ogóle, a zatem i 50+

SYTUACJA OBECNA

2. JOBfirma jako system indywidualnych form i narzędzi oddziaływania na osoby bezrobotne 50+ w celu ich aktywizacji zawodowej i społecznej

Charakterystyka	JOBfirma	Istniejące IRP
1. Forma kontaktów z osobą bezrobotną 50+	<ul style="list-style-type: none"> – skoordynowana – kompleksowa – osobiste – formalne i nieformalne regularne (niemal codzienne) 	<ul style="list-style-type: none"> – krótkotrwałe – nieskoordynowane – fragmentaryczne – formalne
2. Treści i cele kontaktów	<ul style="list-style-type: none"> – pogłębione bilanse kompetencji i osobiste – wsparcie psychologiczne – stymulowanie rozwoju kompetencji społecznych – kształtowanie i rozwój kompetencji osobistych i zawodowych – kontakty „na żądanie” z pracownikami JOBfirmy, a zwłaszcza z JOBscoutem – pomoc w znalezieniu miejsca pracy – opieka i pomoc w trakcie szkoleń i w pierwszym okresie pracy 	<ul style="list-style-type: none"> – bilans kompetencji – doradztwo zawodowe – pośrednictwo pracy
3. Oferowane i stosowane instrumenty oraz formy wsparcia (głównie)	<ul style="list-style-type: none"> – przekazanie wiedzy i umiejętności z zakresu obsługi komputera i posługiwania się internetem – kształcenie umiejętności w zakresie przygotowania dokumentacji aplikacyjnej – podniesienie kompetencji „miękkich” (komunikacja, praca w grupie, asertywność, poczucie własnej wartości itp.) – podniesienie kompetencji autoprezentacji – indywidualny program szkolenia zawodowego dla każdego uczestnika, skorelowanego z potrzebami rynku pracy – organizacja trzymiesięcznego stażu zawodowego (finansowanego ze środków PUP) 	<ul style="list-style-type: none"> – spośród kilkudziesięciu form i instrumentów wsparcia dla bezrobotnych w ogóle, najczęściej adresowanych do 30 r. życia. <p>Tylko jeden instrument skierowany jest osób bezrobotnych 50+. Instrument ten cieszy się bardzo znikomym zainteresowaniem pracodawców i zasadniczo nie wpływa na sytuację tej grupy wiekowej na rynku pracy.²</p>

² Jest to: dofinansowanie wynagrodzenia za zatrudnienie skierowanego bezrobotnego, który ukończył 50 rok życia. Przysługuje ono w wysokości połowy minimalnego wynagrodzenia za pracę miesięcznie (840 zł) przez okres:

3. Partnerstwo lokalne podstawą efektywnego działania JOBfirmy

W naszym przypadku stronami umowy partnerskiej w zakresie partnerstwa na rzecz aktywizacji osób bezrobotnych 50+ „JOBfirma” są:

- Gmina Miasto Zgierz,
- PUP Zgierz,
- PCPR Zgierz,
- MOPS Zgierz,
- Fundacja Osób Społecznie Aktywnych F.O.S.A Aleksandrów Łódzki,
- Regionalny Związek Pracodawców Prywatnych Ziemi Łódzkiej LEWIATAN w Łodzi,
- Miejska Kryta Pływalnia WODNIK Ozorków,
- Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne JA TY MY
- Starosta Myśliborski (PUP Myślibórz, PCPR Myślibórz),
- Gmina Miasto Barlinek (OPS Barlinek),
- Gmina Miasto Myślibórz,
- Gmina Miasto Dębno,
- Cech Rzemiosł Różnych,
- Organizacja Przedsiębiorców Barlinek,
- Towarzystwo Pomocy im. Św. Brata Alberta (Koło Dębnowskie)

Strony umowy partnerskiej wyraziły chęć wzmocnienia wysiłków jednostek samorządu terytorialnego, publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, pracodawców oraz mediów na rzecz promowania zatrudniania osób po 50 roku życia. Strony umowy zobowiązały się do zapewnienia komplementarności działań podejmowanych przez różne instytucje, zmierzających do optymalizacji wykorzystania dostępnych środków. W umowie założono także podjęcie działań w zakresie realizacji priorytetowych kierunków rozwoju polityki zatrudnienia, integracji zawodowej i społecznej w Unii Europejskiej.

Przystąpienie do partnerstwa to także określone korzyści dla partnerów porozumienia np.:

- ułatwiony dostęp do najnowszych informacji na temat europejskich i krajowych trendów i tendencji dotyczących rozwoju i promocji zatrudnienia osób powyżej 50 roku życia;
- możliwość wymiany informacji, narzędzi, badań, metod, dobrych praktyk na rzecz działań skierowanych do osób pow. 50 lat,
- wspólne rozwiązywanie problemów związanych z procesem aktywizacji osób bezrobotnych osób 50+ w ramach funkcjonowania modelu pracy w JOBfirmie,
- polepszenie przepływu informacji pomiędzy podmiotami współpracującymi na rzecz zatrudnienia i przeciwdziałania wykluczeniu na terenie powiatu.

12 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 50 lat, a nie ukończył 60 lat pod warunkiem dalszego zatrudnienia na okres 6 miesięcy lub

24 miesięcy – w przypadku zatrudnienia bezrobotnego, który ukończył 60 lat pod warunkiem dalszego zatrudnienia na okres 12 miesięcy.

W przypadku nie wywiązania się z warunku umowy pracodawca zwraca otrzymaną pomoc wraz z odsetkami

Spotkania partnerów pozwoliły na wzajemne poznanie zadań, struktur i systemu pracy, co w efekcie ułatwiło zapewnienie kompleksowego wsparcia osób 50+, czyli maksymalne i efektywne wykorzystanie możliwości prawnych, finansowych czy rzeczowych będących w kompetencji każdego z partnerów.

Ważnym zadaniem partnerstwa było przełamanie negatywnych stereotypów na temat osób w wieku 50+ funkcjonujących wśród pracodawców. Organizacje reprezentujące w partnerstwie pracodawców zostały przekonane, iż metoda aktywizacji zawodowej osób 50+ stosowana w JOBfirmie w pełnym zakresie przygotowuje kandydatów do pracy, zgodnie z potrzebami wyrażanymi przez pracodawców.

III. UŻYTKOWNICY, KTÓRZY MOGĄ ZASTOSOWAĆ INNOWACJĘ

Produkt finalny został przygotowany z myślą o lokalnych interesariuszach rynku pracy (IRP, IPS, NGO, instytucje szkoleniowe, przedsiębiorcy itp.) przede wszystkim na poziomie powiatu.

Instytucje rynku pracy i instytucje pomocy społecznej:

- przekazują część zadań w formie zadania zleconego
- wspierają rekrutację do JOBfirmy, dostarczają podstawowych informacji o beneficjentach
- otrzymują aktualne i kompleksowe informacje na temat beneficjentów
- poprzez uczestnictwo w Partnerstwie lokalnym na rzecz JOBfirmy mają realny wpływ na jej działanie, strategię rozwoju, możliwość interwencji

NGO:

- otrzymują zadanie zlecone do realizacji
- mają dużą wrażliwość społeczną i dużą wiedzę na temat grupy docelowej
- mają doświadczenie i wiedzę na temat różnych innowacyjnych rozwiązań
- poprzez aktywność środowiskową mają dobry kontakt również z innymi interesariuszami (np. z pracodawcami)

Instytucje szkoleniowe:

- specjalizują się w rozwijaniu treści i metod nauczania, dostosowanych do specyficznych grup odbiorców
- potrafią szkolić „pod potrzeby”, „pod wymiar”

- znają oczekiwania i mają kontakt z pracodawcami

Pracodawcy:

- otrzymują aktualne informacje nt. lokalnego rynku pracy oraz nt. bezrobotnych w powiecie
- otrzymują aktualne informacje nt. możliwości prawnych i finansowych, różnych instrumentów wsparcia, stosowanych przez instytucje rynku pracy i pomocy społecznej
- mają wpływ na kształtowanie polityki lokalnej
- mają poczucie wpływu i współodpowiedzialności za kształtowanie się lokalnego rynku pracy
- mają stałą możliwość artykułowania swoich potrzeb i oczekiwań oraz współrealizowania ich w formie JOBfirmy
- otrzymują zmotywowanego pracownika „uszytego na miarę”, przygotowanego dokładnie pod potrzeby, warunki i oczekiwania pracodawcy

IV. DZIAŁANIA/NAKŁADY/ZMIANY KONIECZNE DO ZASTOSOWANIA/WDROŻENIA INNOWACJI

Wdrożenie innowacji wymaga:

a. zaplecza technicznego w postaci:

- pomieszczeń administracyjnych (optymalnie dwa – biuro i pokój do spotkań) z pełną infrastrukturą biurową
- min. 1 sali szkoleniowej dla grupy ok. 10 -15 osobowej, wyposażonej w stanowiska komputerowe/laptopy

b. zaplecza merytorycznego w postaci:

- 3 pracowników przeszkolonych w zakresie budowy i działania JOBfirmy
- zespołu trenerów/psychologów, znających specyfikę pracy z osobami bezrobotnymi 50+
- zespołu interdyscyplinarnego, składającego się z ekspertów w dziedzinie JOBfirmy, do wsparcia zespołu JOBfirmy i jego działań

Wdrożenie innowacji – etapy:

DZIAŁANIA	CZAS TRWANIA
Wynajęcie pomieszczeń, zatrudnienie i przeszkolenie personelu (szkolenie – 120 godzin)	Min. 3 tygodnie (w zależności od harmonogramu szkoleń)
Zbudowanie partnerstwa lokalnego na rzecz JOBfirmy (spotkania partnerstwa)	2 – 4 tygodni min. 1 x kwartał
Zbudowanie zespołu interdyscyplinarnego, wspierającego JOBfirmę	2 – 4 tygodni
Rekrutacja beneficjentów – rozmowy kwalifikacyjne	2 – 4 tygodni na zrekrutowanie 1 grupy, proces ciągły
Stworzenie grupy 10 – 15 osobowej i objęcie jej bilansem kompetencji (Paszport Kompetencji)	2 tygodnie
Przedsiębiorstwo PRACA, szkolenia indywidualne i grupowe, zgodne z bilansem kompetencji, praca z JOBscoutem, przygotowanie staży	9 tygodni
Stáže u pracodawców, zatrudnienie	3 – 6 miesięcy
Opieka poprojektowa	3 miesiące

Podsumowując – pełny cykl JOBfirmy od momentu zakwalifikowania osoby bezrobotnej do projektu do pełnego przygotowania jej do podjęcia zatrudnienia wynosi **9 miesięcy**.

Podjęcie zatrudnienia jest celem nadrzędnym i możliwe jest **na każdym etapie** działania JOBfirmy.

Podstawą organizacyjną JOBfirmy jest opisanie jej jako **zadanie zleczone** organizacji pozarządowej, oparte na partnerstwie na rzecz JOBfirmy, min. czterech filarów lokalnego/regionalnego rynku pracy: PSZ, JOPS, NGO i pracodawcy.

Zadanie powinno być zlecane przynajmniej na poziomie samorządu powiatowego.

Kryteria minimalne doboru oferty realizacji zadania (wobec organizacji):

- status instytucji rynku pracy i agencji zatrudnienia
- min. dwuletni okres działalności podmiotu
- roczny przychód zapewniający płynność finansową
- udokumentowana współpraca z członkami partnerstwa na rzecz JOBfirmy oraz z pracodawcami
- zatrudnienie wykwalifikowanego personelu (min. 2 -3 osoby)

Koszty funkcjonowania JOBfirmy:

Szacunkowe koszty funkcjonowania jednej JOBfirmy **w ciągu 12 miesięcy**, przy założeniu, że działaniami będzie objętych **60 osób** wynoszą: **610.800,00 zł** tzn. koszt aktywizacji 1 osoby bezrobotnej 50+ wynosi: **10.180,00 zł**.

1. Koszty osobowe:

- Opiekun JOBfirmy (1/2 etatu, umowa o pracę) – 3.000,00 zł x 12 miesięcy = 36.000,00 zł
- Opiekun osobisty (1 etat, umowa o pracę) – 3.500,00 zł x 12 miesięcy = 42.000,00 zł
- Doradca integracyjny (1 etat, umowa o pracę) - 3.500,00 zł x 12 miesięcy = 42.000,00 zł
- Księgowość – 1.000,00 zł x 12 miesięcy = 12.000,00 zł
- Sekretariat partnerstwa (umowa cywilno – prawna, ok. 80 godz./miesiąc) – 1.800,00 zł x 12 miesięcy = 21.600,00 zł

RAZEM: 153.600,00 zł

2. Koszty rzeczowe:

- Wynajem umeblowanego biura JOBfirmy (z możliwością prowadzenia zajęć grupowych) oraz media – 5.000,00 zł x 12 miesięcy = 60.000,00 zł
- 1 komputer stacjonarny z oprogramowaniem – 3.500,00 zł
- 2 laptopy z oprogramowaniem – 7.000,00 zł
- Drukarka laserowa – 1.000,00 zł
- Wynajem ksero – 250,00 zł x 12 miesięcy = 3.000,00 zł
- Materiały biurowe, tusze do drukarek – 250,00 zł x 12 miesięcy = 3.000,00 zł
- Opłaty pocztowe – 150,00 zł x 12 miesięcy = 1.800,00 zł
- Koszty prowadzenia strony internetowej – 300,00 zł x 12 miesięcy = 3.600,00

- Delegacje osób zatrudnionych w JOBfirmie – 10.000,00 zł
- Koszty promocji/materiałów reklamowych – 10.000,00 zł
- Koszty spotkań partnerstwa – 1.500,00 zł

RAZEM: 104.400,00 zł

3. Koszty beneficjentów ostatecznych w JOBfirmie:

- Szkolenia zewnętrzne zgodne z bilansem kompetencji – 60 osób x 2.500,00 zł
=
150 000 zł
- Szkolenia prowadzone przez zewnętrznych ekspertów – 120 godzin x 100,00 zł
= 12.000,00 zł
- Zwrot kosztów dojazdu BO na szkolenia – 32zł x 20 dni x 60 osób x3
miesiące=
115 200 zł
- Posiłki dla BO –60 x 21dni x 10 złx 6m-cy=75 600 zł

RAZEM: 352 800.000,00 zł

Przykładowe źródła finansowania JOBfirmy:

JOBfirma może być **finansowana z już istniejących instrumentów** pozostających w dyspozycji urzędów pracy i jednostek organizacyjnych pomocy społecznej.

Szczegółowy montaż finansowy na bazie istniejącego ustawodawstwa prezentuje załączony podręcznik: Model JOBfirmy.

IV. DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO DLA JEGO PRZYSZŁYCH UŻYTKOWNIKÓW

Stworzony model dostępny jest dla wszystkich potencjalnych użytkowników oraz odbiorców produktu: w formie broszur, kampanii upowszechniającej, publikacji w wersji papierowej i elektronicznej na stronie internetowej projektu oraz lidera i partnerów. Wszystkie informacje stanowią pełne kompendium wiedzy na temat modelu wraz ze szczegółową instrukcją jego użytkowania oraz budowy i funkcjonowania partnerstwa na rzecz JOBfirmy w powiecie.

Obecnie trwają starania Beneficjenta o pilotażowe wdrożenie modelu w kolejnych lokalizacjach, co w naturalny sposób rozszerzy dostępność produktu finalnego dla przyszłych użytkowników.

Strona internetowa projektu: www.jobfirma.pl

V. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII UPOWSZECHNIANIA

Cel i główne założenia strategii upowszechniania pozostały bez zmian w stosunku do strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego. W wyniku doświadczeń fazy testowania strategia upowszechniania została doprecyzowana i rozbudowana w ramach głównych nurtów i założeń, zaprezentowanych w strategii wdrażania.

Istotnymi elementami, o które rozbudowana została strategia, również w stosunku do wniosku o dofinansowanie (wniosek o dofinansowanie został odpowiedni uzupełniony) są:

- seminaria dla pracodawców w każdym z 16 województw

Seminaria stanowią element kampanii upowszechniającej obejmującej tę szczególną grupę wśród użytkowników produktu. Kampania ta ma dwa cele:

1. Pracodawcy są bezpośrednim „odbiorcą” absolwentów JOBfirmy na rynku pracy, stąd niezwykle istotne jest dokładne zrozumienie funkcjonowania narzędzia, roli jobscouta i nowej jakości, która w ramach cyklu JOBfirmy powstaje.

2. Pracodawcy często postępują stereotypowo przy doborze pracowników. Stereotypy w stosunku do grupy osób po 50 r.ż. ujawnił raport z badań w ramach projektu (źródło: Raport z badań jakościowych i ilościowych przeprowadzonych w ramach projektu JOBfirma jako model pracy z osobami bezrobotnymi 50+). Kampania pomoże zlikwidować funkcjonujące stereotypy.

- prezentacje modelu na wojewódzkich i naczelnej radzie rynku pracy

Rady rynku pracy to organy opiniodawczo – doradcze w sprawach polityki rynku pracy. Zapoznanie rady z modelem i jej akceptacja będzie istotnym wkładem we wdrożenie JOBfirmy do głównego nurtu polityki.

- konferencja ogólnopolska z udziałem Ministra Pracy i Polityki Społecznej

Konferencja jest wyrazem dotychczasowych działań mainstreamingowych Beneficjenta (m. in. spotkania w Ministerstwie PiPS). Nadanie jednej z planowanych konferencji rangi ogólnopolskiej wzbudzi większe zainteresowanie wśród szerokich kręgów potencjalnych użytkowników produktu. Jest to zwieńczenie/podsumowanie cyklu regionalnych konferencji upowszechniających.

V. ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Działania włączające realizują cele i założenia przedstawione w strategii wdrażania projektu innowacyjnego, a na etapie finalizacji kształtu produktu są już znacznie bardziej doprecyzowane. Działania włączające obejmują regularne spotkania z parlamentarzystami polskimi i europejskimi oraz spotkania w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej, wsparte wymianą dokumentów. Planowana jest kontynuacja tych spotkań również w ramach Komisji Sejmowej i Senackiej.

Istotną zmianą podnoszącą jakość i skuteczność włączania jest przeprowadzenie ekspertyzy prawnej dotyczącej umiejscowienia administracyjnego i finansowego JOBfirmy w istniejącym obecnie systemie prawnym.

VI. ZAŁĄCZNIKI

1. Opis modelu narzędzia JOBfirma – wersja drukowana i elektroniczna
2. Instrukcja użytkownika narzędzia – wersja drukowana i elektroniczna
3. Budowa, działanie i znaczenie partnerstwa lokalnego dla utrzymania JOBfirmy – wersja drukowana i elektroniczna
4. Raport z ewaluacji zewnętrznej – wersja drukowana i elektroniczna