



RAPORT Z OCENY RZECZYWISTYCH EFEKTÓW PROJEKTU

Dorota Jaworska
Katarzyna Kmita-Zaniewska
Tomasz Kasprzak

Kwidzyn 2014



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



Centrum Wspierania
Aktywności Lokalnej

cal.



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

RAPORT
z badań oceniających rzeczywiste efekty testowania
wstępnej wersji produktów finalnych:
Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+
Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego.
Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej
w ramach projektu Akademia EKO-logicznego Rozwoju

Projekt realizowany w ramach Działania 6.1. Projekty innowacyjne
Priorytet VI Rynek otwarty dla wszystkich
Program Operacyjny Kapitał Ludzki
współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego

PROJEKT INNOWACYJNY

Akademia EKO-logicznego Rozwoju

REALIZATOR PROJEKTU

Stowarzyszenie EKO-Inicjatywa

PARTNERZY PROJEKTU

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

OKRES REALIZACJI PROJEKTU

01.01.2012 – 30.05.2014

OKRES REALIZACJI OCENY

05.09.2013 – 30.11.2013

WYKONAWCY BADANIA

Dorota Jaworska
Katarzyna Kmita-Zaniewska
Tomasz Kasprzak

Spis treści

Kontekst badania	4
Założenia badań oceniających rzeczywiste efekty	6
Cele i kryteria oceny	6
Pytania badawcze	7
Metodologia badań	8
Wyniki badania	9
Ocena produktu <i>Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego</i>	
<i>Kobiet 50+</i>	11
Ocena efektów testowania	12
Ocena unikatowości	25
Ocena potencjału wdrożeniowego	28
Podsumowanie, wnioski, rekomendacje	33
Ocena produktu <i>Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera</i>	
<i>zawodowego</i>	39
Ocena efektów testowania	39
Ocena unikatowości	53
Ocena potencjału wdrożeniowego	54
Podsumowanie, wnioski, rekomendacje	63
Ocena produktu <i>Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej</i>	66
Ocena efektów testowania	69
Ocena unikatowości	74
Podsumowanie, wnioski, rekomendacje	75
Doświadczenia z testowania	77
Analiza korelacji pomiędzy produktami finalnymi	79
Wnioski końcowe	83
Załączniki	85
Załącznik nr 1. Materiały projektowe będące podstawą analizy	85
Załącznik nr 2. Kwestionariusz ankiety dla uczestniczek	86
Załącznik nr 3. Scenariusz FGI z uczestniczkami	88
Załącznik nr 4. Scenariusz FGI i IDI z użytkownikami i personelem Projektu	89

Załącznik nr 5. Scenariusz IDI z autorami wstępnych wersji produktów	90
Załącznik nr 6. Scenariusz FGI z zespołem doradców zawodowych	91
Załącznik nr 7. Szczegółowe wyniki badania uczestniczek.....	92
Bibliografia	96

Kontekst badania

Niniejszy raport prezentuje wyniki badań rzeczywistych efektów wstępnej wersji trzech produktów finalnych: *Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+*, *Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego*, *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej*, opracowanych i testowanych w ramach Projektu innowacyjnego *Akademia EKO-logicznego Rozwoju*. Raport z oceny opracowany został przez wykonawców badania: Dorotę Jaworską, Katarzynę Kmitę-Zaniewską i Tomasza Kasprzaka.

Kontekst celów projektu

Celem wprowadzenia innowacji jest wypracowanie, przetestowanie i upowszechnienie na terenie województwa pomorskiego trzech produktów innowacyjnych: *Środowiskowy Model Aktywizacji Społeczno-Zawodowej Kobiet 50+*, *Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego*, *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej*.

Powyższy cel jest zgodny z celami założonymi na etapie wniosku o dotację, a jego trafność została potwierdzona podczas badań w pierwszym etapie projektu. Testowane produkty bezpośrednio wpisują się w cele projektu.

Cel ogólny projektu

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

Cele szczegółowe

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

Ramy czasowe osiągnięcia celów

Cele nr 1. oraz nr 2. zostaną osiągnięte wraz z zakończeniem etapu testowania i opracowania finalnej wersji produktu innowacyjnego.

Cel nr 3. zostanie osiągnięty wraz z zakończeniem etapu upowszechniania.

Wskaźniki realizacji celu

- Liczba wypracowanych innowacyjnych modeli środowiskowego wsparcia kobiet 50+ – 1 model.
- Liczba pracodawców (miejsz odbywania stażu), którzy nabędą nowe kompetencje we wspieraniu stażysty zgodnie z definicją stażu jako formy edukacji – 30 pracodawców.
- Liczba osób, które brały udział w testowaniu produktu – 30 niezatrudnionych Pań w wieku 50+.

Główny wskaźnik sukcesu:

80% kobiet podejmie aktywność społeczną i/lub zawodową (w tym 50% kobiet aktywnych zawodowo i 30% kobiet aktywnych społecznie). Pomiar: 3 miesiące od zakończenia stażu oraz pod koniec realizacji projektu, około 8 miesięcy od zakończenia stażu.

Wskaźniki miękkie:

- zmiana sytuacji ekonomicznej kobiet i roli społecznej (zmiana ról społecznych na aktywne i zaangażowane społecznie/zawodowo) – ocena jakościowa
- wykorzystanie potencjałów lokalnych naturalnego środowiska – ocena jakościowa
- wzmocnienie więzi społecznych - ocena jakościowa

Produkt finalny – innowacja projektu skierowana jest do jednej grupy Odbiorców projektu oraz trzech grup Użytkowników produktu utworzonego w ramach projektu.

Grupami docelowymi produktu finalnego w sferze **Odbiorców** są niezatrudnione kobiety z terenów wiejskich, w wieku powyżej 50. roku życia, wyrażające gotowość do podjęcia zatrudnienia, poszukujące zatrudnienia.

Użytkownikami produktu w obszarze edukacji są edukatorzy–trenerzy – osoby prowadzące szkolenia dla kobiet 50+, niezależnie od formy zatrudnienia.

Użytkownikami w obszarze animacji społecznej są organizacje i instytucje działające na rzecz rozwoju lokalnego z wykorzystaniem narzędzi animacyjnych, uruchamiających potencjał mieszkańców i lokalne zasoby.

Użytkownikami w obszarze aktywności zawodowej są Pracodawcy i Powiatowe Urzędy Pracy.

Cele i kryteria oceny

Celem badań jest ocena efektów testowania Produktów w kontekście osiągnięcia

zakładanych celów i wypracowanych rezultatów dla grup docelowych. Ocena ma charakter usprawniający i wskazujący kierunki ewentualnych zmian i modyfikacji testowanego Produktu. Ocena rzeczywistych efektów testowania odnosi się do grup Odbiorców, oceny potencjału wdrożeniowego produktu oraz wypracowania rekomendacji dla ostatecznej wersji Produktu.

Specyfika projektów innowacyjnych, polegająca na wypracowywaniu nowych, skuteczniejszych rozwiązań ukierunkowuje ocenę na poszukiwaniu odpowiedzi na pytanie, czy wypracowany produkt jest rzeczywiście lepszy, skuteczniejszy i bardziej efektywny niż stosowane dotychczas.

Przy ocenie rzeczywistych efektów testowania produktów zastosowano następujące kryteria:

Kryterium skuteczności i użyteczności – ocena rzeczywistych korzyści dla grup docelowych – Odbiorców i Użytkowników, weryfikacja, czy stosowanie produktu przynosi zakładane wyniki, jak dalece produkt ma szansę sprzyjać rozwiązywaniu problemów Odbiorców i w jaki sposób będzie wywierał wpływ na sytuację grup docelowych, na ile odpowiada realnym potrzebom.

Kryterium unikatowości – ocena stopnia innowacyjności proponowanego rozwiązania.

Kryterium możliwości zastosowania – ocena koniecznych zmian systemowych i organizacyjnych umożliwiających wdrożenie produktu oraz włączenie go do głównego nurtu polityki.

Pytania badawcze

Pytania badawcze skoncentrowane były na 4 głównych zagadnieniach, odnośnie przyjętych kryteriów oceny:

1. Czy i w jakim zakresie przyjęty system wsparcia w ramach testowanego produktu jest **trafny, skuteczny i użyteczny** dla Odbiorców i Użytkowników?

- a) W jakim stopniu realizatorom udało się skutecznie przeprowadzić zaplanowane działania w fazie testowania i osiągnąć zakładane cele i efekty testowania?
- b) Czy i w jakim zakresie udział w realizacji produktów miał wpływ na rozwiązywanie problemów i poprawę sytuacji społecznej i zawodowej Odbiorców testowania?
- c) Jakie korzyści z udziału w testowaniu opisują Użytkownicy fazy testowania?
- d) Czy i w jakim stopniu produkt może mieć wpływ na zwiększenie skuteczności usług wsparcia dla bezrobotnych kobiet 50+ na wsi?

2. Jaki jest poziom **unikatowości** proponowanych produktów?

- a) Na ile jest to nowe, innowacyjne rozwiązanie problemów Odbiorców i Użytkowników?
- b) Czy projekt dociera do odbiorców, którzy nie byli objęci tego typu wsparciem?
- c) Czy produkt odpowiada na potrzeby i oczekiwania Odbiorców, które dotychczas nie były zaspokajane?
- d) Na ile metody, narzędzia i formy wsparcia nie były wcześniej stosowane?
- e) Na ile produkt można uznać za unikatowy w skali lokalnej czy krajowej?

3. Jaki jest **potencjał wdrożeniowy** testowanego produktu?

- a) Czy proponowane rozwiązanie okazało się bardziej skuteczną alternatywą dla metod aktualnie stosowanych?
- b) Czy istnieje zapotrzebowanie na ten rodzaj produktu?
- c) Czy testowany produkt jest podatny na wdrożenie przez inne podmioty, w innych uwarunkowaniach?

4. Jakie **doświadczenia z testowania** należy uwzględnić przy konstruowaniu ostatecznej wersji produktu finalnego?

- a) Jakie aspekty zaplanowanego produktu finalnego miały wpływ na ocenę testowania?
- b) Jakie czynniki utrudniały testowanie produktu?
- c) Czego zabrakło w ramach testowanego produktu w zakresie zasobów, metod, rozwiązań organizacyjnych?

Metodologia badań

Przyjęte w Projekcie założenia implikują zastosowanie jakościowej strategii badań, której celem jest pogłębienie rozumienia zjawisk społecznych¹. Zastosowana metodologia jakościowa² umożliwia odkrywanie znaczeń badanego układu społecznego w oparciu o kategoriach pojęciowych wyłaniające się w trakcie badania i pozwala na zastosowanie metod uczestniczących³. Przyjęta strategia badawcza wymagała zastosowania głównie metod jakościowych:

Indywidualny wywiad pogłębiony (z ang. IDI – Individual In-Depth Interviews) polega na szczegółowej, wnikliwej rozmowie z informatorem/respondentem, której celem jest dotarcie do jakichś precyzyjnych informacji, poszerzenie wiedzy związanej z tematem badania.

Zogniskowany wywiad grupowy (z ang. FGI – Focus Group Interviews) jest to wspólna dyskusja grupy uczestników na zadany temat. Wywiad grupowy skierowany jest na zrozumienie zjawisk, postaw, zachowań i motywacji. W trakcie dyskusji uczestnicy inspirują się wzajemnie, prowokują do wyrażania opinii i wytwarzania pomysłów.

W poszukiwaniu odpowiedzi na szczegółowe pytania badawcze odwołano się także do analizy danych ilościowych.

Partycypacyjny charakter badań wyrażał się w bezpośrednim uczestnictwie w nich odbiorców, użytkowników i realizatorów Projektu, w celu poprawy jakości działań⁴.

Triangulacja dotycząca metod gromadzenia i opracowywania danych, mająca na celu zapewnienia wiarygodności badań, polegała na wysłuchaniu wielu osób, wypowiadających się o badanym zjawisku, przyglądaniu się wielu sytuacjom składającym się na to zjawisko, stosowaniu różnych metod zbierania danych i korzystaniu z różnych źródeł⁵.

Wyniki badań są zaprezentowane w niniejszym Raporcie, w który sformułowano również wnioski i rekomendacje do ostatecznej wersji produktu finalnego.

¹Fina A. (2003), *A Study of Immigrant Discourse*, John Benjamins Publishing Company, s. 223

²Pilch T., Bauman T. (2001), *Zasady badań pedagogicznych*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa, s. 278-279

³Malewski M. (1997), *Metody ilościowe i jakościowe w badaniach nad edukacją*, Kultura i Edukacja, nr 1-2, s. 18-19

⁴Hammersley M., Atkinson P. (2000), *Metody badań terenowych*, Wydawnictwo Zysk i S-ka, Poznań, s. 20

⁵Pilch T., Bauman T. (2001), *Zasady badań pedagogicznych*, Wydawnictwo Akademickie „Żak”, Warszawa, s. 354-355

Wyniki badania

Wyniki badania zawierają odpowiedzi na postawione pytania badawcze. We wstępie do omówienia wyników należy przedstawić usytuowanie niniejszego badania w systemie monitoringu i ewaluacji Projektu:

"Badanie rzeczywistych efektów testowanego produktu obejmuje dwa elementy:

1. zgromadzenie wszystkich danych z fazy testowania – (opinie osób przeprowadzających test – przedstawicieli grup docelowych, opinie obserwatorów ze strony zespołu projektowego, ocena skutków stosowania produktu) i ich ocenę;
2. ewaluację zewnętrzną."⁶

Ocena efektów testowanego produktu była realizowana systematycznie w toku działań monitoringowych, ewaluacji wewnętrznej oraz ewaluacji zewnętrznej.

Monitoring w fazie testowania prowadzony był na poziomie zarządzania projektem oraz testowania produktu finalnego. Efekty monitorowania były źródłem informacji dla bieżącej oceny i ewaluacji końcowej. Ewaluacja wewnętrzna miała na celu ocenę sposobu wdrażania projektu na etapie testowania.

W celu przeprowadzenia badania jakości testowanego produktu finalnego zlecona została ewaluacja zewnętrzna o charakterze ewaluacji bieżącej (on – going). Ewaluacja zewnętrzna oparta była o narzędzia jakościowe (scenariusze wywiadów, analiza dokumentacji) i ilościowe (kwestionariusze ankiet). Jej efektem jest Raport oceniający etap testowania według kryteriów trafności, użyteczności, skuteczności, efektywności, trwałości oraz spójności zarządzania.

W celu zwiększenia szans na bardziej zobiektywizowane i rzetelne wyniki badania innowacji zdecydowano się na przeprowadzenie osobnej oceny poszczególnych produktów, czego efektem jest niniejszy Raport. Ocena ma charakter usprawniający i proponujący kierunki zmian i modyfikacji produktu finalnego. Skupia się na badaniu stopnia osiągnięcia zakładanych celów i wypracowanych rezultatów w odniesieniu do następujących kryteriów: korzyści dla grup docelowych, innowacyjność oraz potencjał wdrożeniowy produktu finalnego. W ocenie oparto się na danych zastanych i pozyskanych wśród przedstawicieli grup docelowych: Odbiorców i Użytkowników oraz kluczowych realizatorów Projektu.

Raport skonstruowany jest według następującego schematu: osobno zaprezentowane są wyniki każdego z trzech elementów badania, które stanowią osobne części analizy. W każdej z tych części uwzględniono trzy obszary: pierwszy dotyczący adekwatności, skuteczności i użyteczności testowanych produktów, drugi poświęcony analizie unikatowości produktu oraz trzeci opisujący

⁶ *Ewaluacja produktu projektu innowacyjnego*, A. Zajączkowska, Gdańsk 2011
[http://wup.gdansk.pl/g2/2011_05/305e86109a62c8d07395f0550769e264.pdf, z dn. 10.09.2013r.]

możliwości wdrożenia testowanych produktów.

Na koniec opisano korelacje pomiędzy poszczególnymi produktami oraz zebrano doświadczenia z etapu wdrażania, które powinny zostać uwzględnione w dalszych pracach nad produktami projektowymi.

Zastosowany układ ma odzwierciedlić odkryte w procesie badawczym mocne strony i wyzwania poszczególnych produktów oraz zidentyfikowane współzależności pomiędzy nimi.

W celu zapewnienia przejrzystości i komunikatywności przekazu zastosowano w tekście następujące skróty nazw poszczególnych produktów (*pisane kursywą*):

- *Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+:*
Środowiskowy Model
- *Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego: Broker zawodowy*
- *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej: LASZ*

Ocena produktu *Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+*

Poniższą część raportu rozpoczyna spis metod i narzędzi zastosowanych w badaniu. Zasadniczą część raportu to ocena rzeczywistych efektów *Środowiskowego Modelu Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+*, w odniesieniu do przyjętych kryteriów. Realizatorką badania oraz autorką pierwszej części opracowania jest Dorota Jaworska.

Metody i techniki badawcze

Dane zastane

Analiza jakościowa dokumentów projektowych

- Wniosek o dofinansowanie
- Raport z badań diagnostycznych
- Wstępna Wersja Produktu Finalnego
- Strategia Wdrażania Produktu

Analiza jakościowa danych zastanych

- Raport z ewaluacji zewnętrznej
- Dane gromadzone w ramach monitoringu i ewaluacji wewnętrznej:
 - Raporty okresowe realizatorów
 - Zapisy audio i wideo debat z udziałem Użytkowników i Odbiorców Projektu
 - Fiszki projektowe na temat projektów społecznych i stażowych
 - Dokumenty stażowe
- Prezentacja Projektu
- Materiały na stronie internetowej Projektu

Dane wywołane

Ankietowanie kwestionariuszem Odbiorców na zakończenie etapu testowania

- Ankiety dla Odbiorców na zakończenie udziału w projekcie

Wywiady indywidualne i grupowe z udziałem Odbiorców, Użytkowników i Realizatorów Projektu

- Wywiady grupowe z udziałem Odbiorców i Użytkowników
- Wywiady indywidualny i grupowy z kluczowymi Realizatorami Projektu

Ocena efektów testowania

Realizatorzy projektu opracowali innowacyjne narzędzie aktywizacji społeczno-zawodowej: *Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+*.

Zgodnie z planem produkt został przetestowany w przewidzianym czasie przez 14 Użytkowników (trenerów, doradców, pracowników socjalnych oraz innych specjalistów z różnych instytucji rynku pracy i pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych) w dwóch grupach Odbiorców, złożonych z 15 kobiet pozostających bez zatrudnienia w wieku 50+, z terenów wiejskich w powiecie kwidzyńskim i sztumskim.

Etap testowania ukończyło 30 kobiet, z których wszystkie zrealizowały wszystkie jego etapy. 30 pracodawców w miejscach odbywania stażu nabyło nowe kompetencje we wspieraniu stażysty zgodnie z definicją stażu jako formy edukacji.

Wszystkie Uczestniczki dokonały zmiany własnej sytuacji ekonomicznej i roli społecznej w kierunku aktywności i zaangażowania społeczno-zawodowego. Zrealizowały projekty społeczne z wykorzystaniem potencjałów lokalnych i naturalnego środowiska. Ich działalność społeczna przyczyniła się do zmiany ról pełnionych w środowisku oraz wzmocnienie więzi w rodzinach i lokalnej społeczności.

Wśród wszystkich Uczestniczek zanotowano wzrost motywacji do dalszego podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz poszukiwania pracy.

W badaniach odnotowano bardzo wysoki poziom satysfakcji z udziału w projekcie we wszystkich grupach badanych, niezależnie od aktualnej sytuacji zawodowej Odbiorców.

W opiniach Użytkowników, którzy testowali produkt *Środowiskowy Model* jest on adekwatnym narzędziem dla pracowników instytucji samorządowych oraz organizacji pozarządowych działających w obszarze rynku pracy.

Można się spodziewać, że zastosowanie produktu będzie wpływać na zwiększenie szans realizacji celów aktywnych programów zatrudnienia.

W fazie testowania wstępnej wersji produktu finalnego osiągnięto zakładany poziom wskaźników celów szczegółowych oraz wskaźników rezultatów twardych i miękkich.

Badanie adekwatności, użyteczności i skuteczności testowanego produktu

skoncentrowane było na poziomie osiągnięcia zakładanych celów i efektów oraz ocenie wpływu jaki wywarł testowany produkt na rozwiązywanie problemów i poprawę sytuacji społecznej i zawodowej Odbiorców testowania, a także ocenę korzyści dla jego Użytkowników.

Zasadnicze twarde rezultaty fazy zastosowania produktu jakie zaistniały po jego testowaniu, uzasadniające możliwość stosowania go na szerszą skalę prezentuje poniższa tabela.

Tabela 1. Rezultaty fazy testowania produktu

Efekty bezpośrednie zastosowanej innowacji	Liczba osób (30.11.2013)	Zakładane efekty (3 miesiące od ukończenia stażu)
1. Osoby, które znalazły zatrudnienie	43% - 13 osób	50% - 15 osób
2. Osoby, które zaangażowały się w działania społeczne	66% - 20 osób	30% - 10 osób
3. Osoby kontynuujące staż	3	} Wartość dodana
4. Osoby, które podjęły edukację	1	
5. Osoby, którym udzielono skutecznej pomocy	1	
6. Osoby, które nauczyły się korzystać z działań społecznych	5	
7. Osoby wykazujące aktywność w poszukiwaniu pracy	30	

Na dzień 30.11.2013 r. trzynaście kobiet znalazło zatrudnienie. W kilku przypadkach zostały zatrudnione w miejscach odbywania stażu, co świadczy z jednej strony o dobrym dopasowaniu miejsca stażu do potrzeb Odbiorców, z drugiej o tym, że przygotowanie do podjęcia pracy w trakcie realizacji wstępnych etapów *Środowiskowego Modelu* pozwoliło uczestniczkom rozpoznać i ujawnić w trakcie odbywania stażu kompetencje cenione przez pracodawców. Wiele kobiet spotkało się z uznaniem ze strony pracodawców i doświadczyło satysfakcji z pełnienia roli zawodowej. Bardzo istotne w tym procesie adaptacji do pracy miało systematyczne wsparcie ze strony brokerów zawodowych.

Wszystkie uczestniczki fazy testowania wykazują się aktywnością w poszukiwaniu pracy, istnieje więc poważna przesłanka, że zakładany efekt w ilości 50% osób zatrudnionych w trzy miesiące po ukończeniu stażu zostanie osiągnięty lub przekroczony.

Realizacja projektów społecznych i stażowych doprowadziła do znacznie wyższego niż zakładany wzrostu zaangażowania uczestniczek w działania społeczne (66% wobec planowanych

30%).

Projekty zrealizowane w lokalnych środowiskach i miejscach pracy potwierdziły skuteczność i efektywność zakładanego w *Środowiskowym Modelu* podejścia do rozwoju zawodowego poprzez rozwój zaangażowania społecznego.

Lista przykładowych projektów zrealizowanych w ramach *Środowiskowego Modelu*:

1. Trankwice – zorganizowanie dowozu dzieci do szkoły
2. Cieszynowo – starania o zorganizowanie Koła Gospodyń Wiejskich
3. Koniecwałd – zbudowanie wiaty na przystanku autobusowym
4. Nebrowo Wielkie – zadbanie o przystanek autobusowy
5. Baldram – organizacja festynu ekologicznego
6. Ryjewo – likwidacja niepotrzebnego płotu, zasadzenie tui
7. Gardeja – zorganizowanie zajęć hafciarskich
8. Sadlinki – segregacja śmieci w przedszkolu
9. Prabuty – zorganizowanie wymienialni książek
10. Kleczewo – aktywizacja Koła Gospodyń Wiejskich, zadbanie o ogródki
11. Kwidzyn – segregacja słoików i kartonów, zajęcia ekologiczne w przedszkolu
12. Sypanica – integracja wsi, zabawa karnawałowa, zebrania w świetlicy, Dzień Dziecka
13. Biała Góra – Dzień Dziecka – zorganizowanie zawodów, ogniska i nagród
14. Ramoty – posadzenie drzew, zorganizowanie grilla
15. Otłowiec – przygarnięcie psa
16. Dzierzgoń – zbiórka nakrętek na wózek inwalidzki
17. Stary Targ – integracja sąsiadów, wycieczki
18. Ryjewo – spacer z kijami dla zespołu przedszkola
19. Czernin – segregacja odpadów, tworzenie z surowców wtórnych – ekologia w sztuce, zawody sportowe z osobami niepełnosprawnymi
20. Mikołajki, Krasna Łąka, Cieszynowo – zorganizowanie imprezy dla dzieci, twórcze formy zabawy
21. Dzierzgoń – stoisko na festynie – promocja swojskiej zdrowej żywności
22. Sztum – akcja „uśmiech w zakładzie pracy“

Fiszki projektowe

Przykład projektu społecznego:

W Koniecwałdzie, wsi, gdzie nie było placu zabaw, dwie uczestniczki zbadały potrzeby mieszkańców, pukając od drzwi do drzwi. W wielu wypowiedziach powtarzało się, że nie ma placu zabaw i potrzebna jest wiaty na przystanku autobusowym. Zajęły się tymi dwiema sprawami.

Poszły do burmistrza Sztumu, bo to gmina wiejsko-miejska, on je wysłuchał, bardzo poważnie przeanalizował, czy tam mógłby być zbudowany plac zabaw. Wydawało się, że na tym się skończy, ale okazało się, że burmistrz zaprosił je ponownie i powiedział, że po raz pierwszy spotkał się z taką oddolną inicjatywą, że mieszkańcy wychodzą tak profesjonalnie, z takimi badaniami. I tutaj prawo przychodzi z pomocą inicjatywie lokalnej, są podstawy, żeby im to dać. Ale co się dzieje dalej – burmistrz pogratulował, lecz powiedział, że niestety ma dla nich przykrą wiadomość. Chętnie zbudowałiby ten plac zabaw i w następnym programowaniu środki by na to były, ale nie ma działki. Problem tej wsi jest taki, że gmina nie ma żadnych wolnych działek, poza pasami drogowymi. Panie na to: jak to nie ma, przecież w środku wsi jest pusty plac. Sprawdziły – okazało się, że to jest własność prywatna jakiegoś rolnika. Dotarły do rolnika i dowiedziały się, że jemu ten plac nie za bardzo jest potrzebny, ale jak to taka inicjatywa, to on chętnie udzieli pozwolenia, żeby na jego placu to stało. No to gmina się nie zgadza, bo nie może na prywatnej działce robić inwestycji. No to te panie doprowadziły do tego, że człowiek przekazał działkę gminie na wieczyste użytkowanie i dzisiaj stoi tam plac zabaw.

FGI z Użytkownikami

Analiza efektów zrealizowanych projektów ilustruje skalę rzeczywistych zmian, które zostały wprowadzone w ponad dwudziestu lokalnych środowiskach i stanowią kolejną wartość dodaną Projektu.

Zidentyfikowano wiele efektów nieprzewidzianych na etapie planowania, które stanowią wartość dodaną projektu:

- Trzy osoby kontynuują zatrudnienie wspomagane w innych formach stażu zawodowego.
- Jedna osoba podjęła naukę w szkole maturalnej, która jest dla niej szansą na podjęcie pracy wymagającej wyższych kwalifikacji.
- W trakcie trwania fazy testowania ujawniały się poważne problemy uczestniczek, niemożliwe do zdiagnozowania na etapie rekrutacji. Czas przeznaczony na realizację *Środowiskowego Modelu* umożliwił rozpoznanie tych sytuacji oraz podjęcie działań pozaprojektowych w kierunku udzielenia pomocy w rozwiązaniu problemów życiowych uczestniczek. W ten sposób jedna osoba uniknęła bezdomności, co wpłynęło również na jej zdolność do efektywnego skorzystania z samego Projektu.
- Pięć osób nauczyło się korzystać z działań społecznych w celu rozwiązania problemów życiowych.

Udział w fazie testowania Środowiskowego Modelu doprowadził do istotnych zmian w życiu Odbiorców, w wymiarze zmiany indywidualnej, zawodowej, rodzinnej i społecznej. Przede wszystkim wpłynął na rozwój ich kompetencji społecznych i zawodowych.

Perspektywa Odbiorców produktu

Uczestniczki fazy testowania najwyżej oceniły swój **rozwój w zakresie kompetencji społecznych w tym umiejętności poruszania się po rynku pracy.**

Tabela 2. Samoocena wzrostu kompetencji Odbiorców testowania

Rezultat	Średnia ocen
Rozwój kontaktów społecznych	10
Rozwój umiejętność realizacji projektu społecznego w miejscu zamieszkania lub pracy	9,1
Wzrost swojej wartości jako pracownika	9,7
Poprawa relacji w rodzinie	10
Wzrost zadowolenia z życia	9,5

Zawarte w powyższej tabeli wyniki są o tyle istotne, że wyjściowo uczestniczki wykazywały bardzo niskie poczucie własnej wartości oraz brak wiary w możliwość znalezienia pracy, wynikające z negatywnych doświadczeń związanych z poszukiwaniem pracy. Ujawniały niskie kompetencje komunikacyjne oraz ogólny brak nadziei na możliwość pozytywnej zmiany w życiu. Podobnie opisywały początkową reakcję członków rodzin, którzy wykazywali jawny lub ukryty brak akceptacji dla ich udziału w Projekcie, niedowierzając lub powątpiewając w jego sensowność. W rezultacie skorzystania z Projektu większość badanych kobiet ocenia, że zmiany, jakie zaszły w ich rodzinach są zmianami na lepsze:

Pomoc rodziny w początkach zawodowych i wspieranie.

Moja rodzina jest szczęśliwa, że mam pracę i utrzymuję się sama.

Rodzina jest ze mnie dumna tym bardziej dzieci cieszą się, że mam czas dla siebie i pracuje dla siebie. Uczę się w LO zaocznym wieczorowym.

Akceptacja tego, co robię, dopingowanie, że podjęłam słuszną decyzję myśląc o sobie i swoich potrzebach.

FGI z Uczestniczkami

W wielu rodzinach nastąpiły **zmiany w podziale obowiązków**, które przejęli inni członkowie rodziny:

Rodzina bardzo wspiera mnie w planach zawodowych i w miarę możliwości wyręcza mnie z części

moich dotychczasowych obowiązków.

Większość część obowiązków przejął mąż i córka. Było zadowolenie, że wyszłam z domu do ludzi.

Większość obowiązków przejął mąż. Każe mi wziąć łóżko polowe i spać w świetlicy.

FGI z Uczestniczkami

Zmieniła się ich pozycja w rodzinie, zostały docenione i dowartościowane:

Rodzina jest zadowolona i jeszcze mnie motywują i chwalą, że jestem w końcu spełniona w życiu.

Szok w rodzinie, że umiem sama podejmować decyzje i mieć swoje zdanie.

Rodzina jest zadowolona i jeszcze mnie motywują i chwalą, że jestem w końcu spełniona w życiu.

FGI z Uczestniczkami

W równie dużym stopniu uczestniczki są zadowolone z **uczestnictwa w grupie**, która była nie tylko środowiskiem uczenia się, ale spełniła rolę grupy wsparcia i samopomocy. Ten aspekt Środowiskowego Modelu był bardzo znaczący dla rozwoju kompetencji społecznych uczestniczek. W grupie osób z podobnymi problemami poczuły się bezpiecznie. Grupa stała się dla nich źródłem inspiracji i możliwości uczenia się od siebie nawzajem. Stanowiła często pierwsze od wielu lat miejsce, gdzie zaistniały poza rodziną. Poprzez identyfikację z innymi przełamały poczucie osamotnienia, nauczyły się słuchać siebie nawzajem. Wzajemnie motywowały się i dodawały sobie odwagi:

Już nie znamy słowa "niemożliwe". Niemożliwe stało się możliwe.

Dostałyśmy "kopa" w dobrym tego słowa znaczeniu.

Debata 1

Grupa dała im możliwość kompensowania utraconych wskutek wykluczenia społecznego możliwości realizacji potrzeb społecznych a także odreagowania, odpoczynku i zabawy:

Wzajemnie, całkiem bez scenariusza potrafiłyśmy się bawić.

Debata 1

Przykład innych osób, które rozwiązywały swoje problemy był szansą na znalezienie własnych dróg rozwoju. Często doświadczyły realnego wsparcia i pomocy w konkretnych życiowych sprawach, nawiązały przyjaźnie. Znajomości z grupy przeniosły się do życia i są kontynuowane:

Spotykamy się spontanicznie, organizujemy imprezy, zapraszamy się wzajemnie na imprezy lokalne, wspólnie przeżywamy sytuacje zawodowe i udzielamy sobie wsparcia. Nie spoczniemy na laurach.

Debata 1

Wyrażany bardzo często przez uczestniczki pogląd, że część szkoleniowa projektu powinna trwać dłużej pokazuje na ogromne znaczenie jakie ten element Środowiskowego Modelu miały dla

Odbiorców. Półroczny cykl spotkań szkoleniowych, z częstotliwością jednego dwudniowego wyjazdowego spotkania w miesiącu, okazał się czasem niezbędnym, aby wszystkie wymienione wyżej czynniki terapeutyczne działające w grupie mogły zadziałać. Czynnikiem czasu w tym przypadku znacznie podniósł walor skuteczności i użyteczności proponowanego Modelu, a także wzmocnił trwałość efektów. Więź grupowa, jako trwały efekt etapu testowania, stanowi ważny zasób Odbiorców testowania w ich aktywności społecznej i zawodowej.

Znaczący jest **wysoki poziom samooceny uczestniczek jako pracowników**, na co składa się przede wszystkim poczucie bezpieczeństwa, poczucie spełnienia, satysfakcja oraz podejmowanie nowych doświadczeń i wyzwań:

Bardzo lubię swoją pracę i dzieci, i to co wykonuję. Jest mi lżej i jestem spokojna, że mam taką sytuację materialną.

Pracuję na umowę o pracę, jestem zadowolona. Zdobyłam nowe ciekawe doświadczenie, inne niż do tej pory.

Nowe doświadczenia zawodowe. Współpraca z ludźmi (współpracownikami) daje mi dużo satysfakcji, gdyż do tej pory pracowałam samodzielnie.

Spełniłam się w pracy jako asystentka niepełnosprawnych. Myślę rozwijać się dalej niosąc osobom niepełnosprawnym radość i zrozumienie.

Zdobycie większego doświadczenia, satysfakcja z tego, że pracuję i spełniam się w tym co robię.

FGI z Uczestniczkami

W efekcie udziału w testowaniu *Środowiskowego Modelu*

**osoby długotrwale pozostające bez zatrudnienia po wejściu na rynek pracy,
dzięki wsparciu udzielonemu w środowisku pracy,
są zdolne do aktywnego poruszania się po rynku pracy.**

Rozwój praktycznych **umiejętności realizacji działań społecznych** w środowisku lokalnym życia lub pracy doprowadził do zmiany pozycji w społeczności:

Jesteśmy na scenie w naszych środowiskach, widzą nas. Jesteśmy reklamą i inspiracją dla innych.

Debata 1

Uczestniczki relacjonują reakcje swojego otoczenia na tę zmianę, od zainteresowania sąsiadów i początkowego niedowierzania, że w tym wieku można jeszcze coś zmienić, poprzez zdziwienie i podziw, że w tym wieku można się rozwijać intelektualnie po zazdrość.

Szczególnie istotne okazały się doświadczenia związane z **realizacją projektów środowiskowych**, podczas których uczestniczki przekonały się, że potrafią *wyjść do ludzi*, co

stanowi o przekroczeniu podstawowego ograniczenia – wieloletniej marginalizacji społecznej. Okryły, że posiadają dar przekonywania i zbliżania ludzi do siebie, że mogą się podzielić z innymi, pomóc w rozwiązywaniu problemów.

Moje najbliższe otoczenie czyli sąsiedzi zaczęli dostrzegać problemy innych. Dbać o wspólne otoczenie.

Rozruszałam ludzi w wiosce. Zorganizowałam zabawę karnawałową, pogodziłam wiele osób. Jestem dalej aktywna i z tego dumna.

Jestem ważną osobą w otoczeniu, w którym ja jak i inni czujemy się swobodnie i bez krępacji.

Poznałam wielu ciekawych ludzi o różnych poglądach.

FGI z Uczestniczkami

Powyższe cytaty pokazują, że *Środowiskowy Model*, oparty na przekonaniu o znaczeniu jakie odgrywa społeczność lokalna w procesie rozwoju człowieka, sprawdził się jako narzędzie kreujące postawy otwartości na zmianę w życiu osobistym i zawodowym poprzez uczenie, jak czerpać z lokalnego środowiska, jak się rozwijać poprzez włączenie w lokalne procesy społeczne. Zgodnie z założeniem, doprowadził do „lepszego zrozumienia przez uczestniczki miejsca, w którym żyją i pracują, miejsca, które współtworzą”.

Wzrost zadowolenia z życia jest kategorią ogólną, na którą składają się wszystkie opisane powyżej aspekty stanowiące o dobrostanie i jakości życia.

Jestem szczęśliwa na co dzień, bo mam pracę przedłużoną i mogę żyć spokojnie, bez stresów.

FGI z Uczestniczkami

Wiele kobiet dokonało radykalnej zmiany orientacji życiowej, z koncentracji na problemach i fakcie pozostawania bez pracy na postawę proaktywną, połączoną z poczuciem sprawstwa i nadzieją na uzyskanie pracy także wśród osób, które jeszcze jej nie mają.

Zmieniłam siebie i myślenie o sobie o 180 stopni. Jestem pełna nadziei i z perspektywą myślę o dalszej pracy nad sobą. Pokonałam dużo niepewności, które miałam w przeszłości.

FGI z Uczestniczkami

Analiza wypowiedzi uczestniczek na temat rozwoju osobistego pozwoliła wyodrębnić następujące wymiary zmiany w obrazie własnej osoby:

Otwartość

Zrobiłam się bardziej otwarta, zaczęłam dostrzegać problemy innych ludzi.

Otwarcie do ludzi. Chęć do pracy i życia. Dbanie o wygląd.

FGI z Uczestniczkami

Pewność siebie

Jestem bardziej pewna swoich decyzji.

Śmielsza i otwarta do ludzi.

Dała mi dużo odwagi i pewności siebie. Jestem samodzielna.

Jestem bardziej asertywna. Otwartość na nowe kontakty.

Bardziej pewna siebie, pewna swoich wartości, bardziej otwarta do ludzi.

FGI z Uczestniczkami

Wiara w swoje możliwości

Uwierzyłam w siebie i swoje możliwości.

Czuję się mocniejsza i odważniejsza. Otwarta na świat i ludzi.

FGI z Uczestniczkami

Rozwój osobisty, uświadomienie różnych kompetencji nabytych w trakcie życia przekłada się na rozpoznanie własnego potencjału zawodowego i zwiększa możliwość skutecznej aktywizacji społecznej i zawodowej.

Głównym rezultatem zastosowania Środowiskowego Modelu jest wyposażenie kobiet 50+, pozostających długotrwale bez zatrudnienia, w umiejętności społeczne i zawodowe oraz wzmocnienie tych umiejętności w miejscu zatrudnienia.

Na ogólny bardzo wysoki poziom zadowolenia z udziału w testowaniu Modelu składają się następujące cząstkowe wybory 23 spośród 30 uczestniczek:

Tabela 3. Poziom zadowolenia Odbiorców z poszczególnych elementów wsparcia

Elementy wsparcia	Warsztaty*	Psycholog	Broker*	Projekty**	Staż**
Najważniejszy	12	5	8	9	18
Najmniej ważny	0	16	2	0	1

(Suma wyborów jest wyższa od liczby badanych osób, ponieważ można było dokonywać wyborów wielokrotnych)

*element Środowiskowego Modelu

*element Brokera zawodowego

Najważniejszym elementem Modelu w opinii Odbiorców okazał się Staż, który wskazało 18

na 23 osoby, a tylko jedna uważa go za element najmniej ważny. Drugim elementem istotnym dla uczestniczek były Warsztaty, które jako najważniejsze wybrała blisko połowa osób, natomiast dla nikogo nie były one nieważne. Wsparcie Brokera okazało się najważniejsze dla jednej trzeciej badanych. Projekty realizowane przez uczestniczki były najistotniejsze z ich punktu widzenia 9 osób. Dla 16 osób spośród 23 badanych najmniej ważnym elementem był kontakt z Psychologiem, który z kolei stanowił ważny element dla 5 osób.

Podsumowując, prawie trzykrotnie więcej wyborów dotyczyło znaczących dla uczestników elementów Modelu w stosunku do najmniej ważnych (52 do 19), co świadczy o znaczącym oddziaływaniu wszystkich elementów Środowiskowego Modelu na zmiany w zakresie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych jego Odbiorców.

Udział w realizacji Środowiskowego Modelu miał znaczący wpływ na rozwiązywanie problemów i poprawę sytuacji społecznej i zawodowej Odbiorców testowania. Produkt okazał się użytecznym narzędziem oddziaływania w wymiarze rozwoju indywidualnego, społecznego i zawodowego.

Z punktu widzenia użyteczności produktu dla Odbiorców **włączenie perspektywy ekologicznej** okazało się niezwykle ważnym elementem Środowiskowego Modelu. Podczas szkoleń większość uczestniczek po raz pierwszy zetknęła się z ekologią. Dotychczas "coś tam słyszały", kojarzyły ekologię z różnymi przedsięwzięciami, jednak wykazywały się ogólnie bardzo niską świadomością ekologiczną. Przedstawienie zagadnień ekologicznych w przystępny sposób, powiązanie ich z praktycznymi zajęciami, okazało się bardzo ważnym przeżyciem dla większości uczestniczek. Dwadzieścia osób wdrożyło proste rozwiązania w swoim domu i w środowisku pracy (projekty stażowe). Panie zyskały nową wiedzę i kompetencje z tego zakresu.

Teraz czuję nawet taką dumę, że wiem co to jest ekologia, to nie jest teraz czarna dziura, tylko wiem, że ekologia to dbanie o własne zdrowie, że ekologia to jest też to, co mam na talerzu...

We własnej kuchni to ja mogę sobie zmieniać, ale prawdziwa radość jest taka, jak rozmawiałam z młodymi matkami, one na tej wsi to nic nie wiedzą o tym jak żywić dzieci, i ta prawdziwa radość jest, że mnie słuchały. One odkładają pieniądze, aby kupić te słodkie płatki dzieciom, a przecież to tak jakby dzieci jadły batoniki.

Teraz wiem, że żarówki energooszczędne tylko w dużym pokoju powinnam założyć, bo tam się długo świeci światło, i tym zadziwię męża, bo on myśli, że ja na niczym się nie znam.

Poczułam, że nawet na tej małej wsi jak mieszkamy, że jesteśmy częścią świata, to wszystko jest tak połączone, że żyjemy w globalnej wiosce.

FGI z Użytkownikami

Nabycie wiedzy z zakresu ekologii oraz umiejętności wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju, w tym zdrowego stylu życia, było na przestrzeni całego cyklu szkoleń i stażu źródłem satysfakcji z realnego podnoszenia kompetencji życiowych.

W *Środowiskowym Modelu* **społeczność lokalna** potraktowana została jako przestrzeń uczenia się, zastosowane zostały ekologiczne treści w tematyce szkoleń oraz jako zagadnienie przekrojowe we wdrażanych projektach, ponadto odbiorcy wsparcia wdrażali własne projekty. Faza testowania Modelu wykazała jego skuteczność w kształceniu umiejętności przeprowadzania interwencji w społeczności lokalnej i jej aktywizację, zmieniając sytuację społeczną kobiet i umożliwiając im podejmowanie nowych ról społecznych.

Testowany produkt jest bardzo skuteczną formą wsparcia niezatrudnionych kobiet z obszarów wiejskich, które wiodło poprzez rozwój kompetencji społecznych do rozwoju zawodowego.

Perspektywa Użytkowników produktu

Udział w testowaniu *Środowiskowego Modelu* przyczynił się do znacznego wzrostu kompetencji Użytkowników w obszarze wsparcia i aktywizacji osób pozostających bez pracy. Trenerzy i brokerzy opisują znaczny wzrost w zakresie ich wiedzy i umiejętności pracy z osobami bezrobotnymi. Wymieniają różnorodne korzyści profesjonalne i osobiste. Podkreślają szczególnie następujące mocne strony użytych metod i narzędzi oraz podejścia do Uczestniczek etapu testowania:

- *kompetentne i odpowiedzialne podejście do procesu zmiany społecznej;*
- *wykorzystanie zasad edukacji dorosłych – partycypacja, autoreferencyjność, komunikacja, planowanie;*
- *kompleksowość różnych form wsparcia;*

- wykorzystanie potencjału grupy jako grupy wsparcia i samopomocy;
- poszanowanie podmiotowości uczestniczek poprzez możliwość indywidualizacji wsparcia, dostosowanie go do potrzeb poszczególnych osób;
- osadzenie uczestnictwa w projekcie w realiach życia uczestniczek – możliwość czerpania z zasobów posiadanych przez uczestniczki i ich środowiska;
- praca na trzech poziomach wsparcia: indywidualne, grupowe i środowiskowe znacznie zwiększająca skuteczność oddziaływania;
- zmiana spojrzenia na proces aktywizacji zawodowej: wprowadzenie „ścieżki edukacyjno-rozwojowej” w miejsce wyposażania osób w konkretne umiejętności zawodowe i pozostawienie ich z tym;
- inne spojrzenie na staż i rolę stażystki – staż jako edukacja w miejscu pracy i przestrzeń aktywności stażystki;
- rzeczywiste dostosowanie staży do indywidualnych potrzeb;
- połączenie aktywizacji zawodowej i społecznej poprzez projekty stażowe i środowiskowe, które prowadzą do wzmocnienia oraz zmiany roli społecznej;
- wprowadzenie wątków ekologicznych;
- poznanie nowych narzędzi i metod pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym;
- współpraca i wymiana doświadczeń w zespołach trenerów, brokerów i realizatorów Projektu

FGI z Użytkownikami

System pracy z osobami bezrobotnymi przyjęty w ramach testowanego produktu wyróżnia się wysokim stopniem skuteczności i użyteczności dla Użytkowników.

Produkt stosowany przez trenerów, doradców zawodowych, pracowników socjalnych oraz innych specjalistów z instytucji i organizacji działających w obszarze rynku pracy może mieć wpływ na zwiększenie skuteczności usług wsparcia dla bezrobotnych kobiet w wieku 50+ na wsi.

Ocena unikatowości

Poziom unikatowości produktu zależy od jego innowacyjności w wymiarze grupy docelowej, definiowania problemu oraz metod, narzędzi i form wsparcia.

Innowacyjność produktu *Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+* jest wysoka i dotyczy wszystkich trzech wymiarów: podejścia do grupy docelowej, ujęcia problemu oraz zastosowanych form wsparcia.

Tabela 4. Innowacyjność produktu *Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+*

Wymiar innowacji	Poziom innowacji
Grupa docelowa	<p>W podejściu do grupy docelowej produkt odnosi się do grupy odbiorców, dotychczas niewspieranych lub wspieranych biernie – kobiet z terenów wiejskich, które są wykluczone społecznie i terytorialnie. Specyfika grupy wymaga dostosowania narzędzi wsparcia do potrzeb tej grupy i przełamania postawy bierności, niewiary w zmianę, poczucia bezradności.</p> <p>Istotnym czynnikiem branym pod uwagę w procesie tworzenia programu szkoleń i staży były ograniczenia zdrowotne kobiet 50+. To zainspirowało twórców projektu do włączenia edukacji ekologiczno-prozdrowotnej w tematykę oferowanych szkoleń.</p> <p>Kolejnym uwarunkowaniem kobiet w wieku 50+, branym pod uwagę w kontekście staży zawodowych, jest sprawowanie opieki nad członkami rodziny: dziećmi, wnukami oraz rodzicami. Z tego względu zaplanowano elastyczny czas staży, tak aby uczestniczka mogła pogodzić pracę zawodową z obowiązkami wynikającymi z innych ról społecznych.</p> <p>Produkt finalny oparty został na zintegrowanej i wielowymiarowej diagnozie problemów i potrzeb Odbiorców, które wcześniej nie były dostatecznie rozpoznane i zaspakajane w programach aktywizacji zawodowej. Dotychczas instytucje rynku pracy nie tworzyły planów aktywizowania osoby w oparciu o tak kompleksowy opis deficytów społecznych, zawodowych i środowiskowych bezrobotnych kobiet 50+ z terenów wiejskich.</p>

Problem	<p>Produkt odnosi się do rozpoznanego ogólnie problemu, wobec którego dotychczas stosowane narzędzia interwencji są niewystarczające lub nieskuteczne.</p> <p>Innowacja w wymiarze ujęcia problemu polega na potraktowaniu społeczności lokalnej jako przestrzeni uczenia się. Dotychczasowe wsparcie w postaci szkoleń, staży, wsparcia psychologicznego nie postrzega kobiety jako mieszkanki konkretnej społeczności lokalnej.</p>
Forma wsparcia	<p>Brak modeli wsparcia specyficznych dla tej grupy Odbiorców – istnieją ogólne niespecyficzne narzędzia aktywizacji zawodowej, niedostosowane do specyficznych potrzeb kobiet w wieku 50+ z terenów wiejskich.</p> <p>Główne wymiary innowacyjności zaproponowanych form wsparcia:</p> <ul style="list-style-type: none"> • potraktowanie społeczności lokalnej jako przestrzeni uczenia się w cyklu szkoleniowym i działaniach praktycznych; • zastosowanie ekologicznych treści w tematyce szkoleń oraz jako zagadnienia przekrojowego we wdrażanych projektach; • nowatorskie narzędzia – wdrażanie własnych projektów w mini-projektach społecznych towarzyszących szkoleniom oraz • staż jako forma edukacji – projekty stażowe wdrażane w rzeczywistych miejscach pracy; • indywidualizacja procesu szkoleniowego i rozwoju zawodowego; • synergia zastosowanych metod i narzędzi.

Źródło: badania własne, FGI z Użytkownikami i Personelem projektu

Środowiskowy Model wprowadza do systemu wsparcia kobiet 50+ w woj. pomorskim zupełnie nowy cykl szkoleń i podejście do staży, silnie skorelowane z lokalnym środowiskiem i uwzględniające indywidualne potrzeby i problemy beneficjentek. Wsparcie proponowane w Modelu jest kombinacją działań na rzecz integracji społecznej oraz aktywizacji zawodowej, wraz z rozbudzeniem aktywności, mobilności i wiary w siebie oraz rozpoznaniem własnego potencjału zawodowego. Takie podejście jest gwarantem skutecznej aktywizacji społecznej i zawodowej.

**Produkt finalny można uznać za unikatowy w skali kraju,
gdyż do tej pory tego typu model nie był wdrażany w tej grupie Odbiorców**

**(kobiety po 50 roku życia, bezrobotne, wykluczone społecznie i terytorialnie)
i Użytkowników (niepubliczne i publiczne instytucje edukacji, animacji i rynku pracy oraz
pracodawcy).**

Zindywidualizowany tok wsparcia oraz rozwijanie kompetencji społecznych są rekomendowane w PO Kapitał Ludzki oraz w publikacjach i badaniach dotyczących aktywizacji zawodowej osób 50+.

**Najważniejszymi czynnikami sukcesu innowacji okazały się:
indywidualizacja procesu rozwoju szkoleniowo-projektowo-zawodowego uczestniczek
oraz efekt synergii zastosowanych metod i narzędzi.**

Ocena potencjału wdrożeniowego

Badanie potencjału wdrożeniowego testowanego produktu koncentrowało się na poszukiwaniu odpowiedzi na pytania, czy proponowane rozwiązanie okazało się bardziej skuteczną alternatywą dla metod aktualnie stosowanych, czy jest na niego zapotrzebowanie oraz czy jest ono podatne na wdrożenie przez inne podmioty, w innych uwarunkowaniach. Porównanie efektywności *Środowiskowego modelu* z aktualnie stosowanymi metodami aktywizacji społeczno-zawodowej ilustruje poniższa tabela.

Tabela 5. Porównanie efektywności *Środowiskowego Modelu* z tradycyjnym podejściem do aktywizacji społeczno-zawodowej

Wymiar efektywności	Podejście tradycyjne	Środowiskowy Model	Efekt netto Środowiskowego Modelu
Rekrutacja	Kryteria formalne	Kryteria formalne plus dobór uczestników pod kątem motywacji do podjęcia pracy oraz możliwości skorzystania z produktu	Dobre dopasowanie oferty do profilu uczestników – wzrost trafności
Wejście w projekt	Szkolenia w zakresie kompetencji społecznych	Zintegrowany cykl szkoleń grupowych o tematyce ekologicznej i rozwojowej w aspekcie indywidualnym i społecznym oraz projektowym; spotkania z psychologiem	"Wzmocnienie na wejściu" – pogłębiona diagnoza, nastawienie na rozwój indywidualny, odkrycie własnych możliwości – wzrost skuteczności
Edukacja	Odrębne szkolenia o określonej tematyce	Edukacja formalna, nieformalna, społeczna, środowiskowa, teoretyczna i praktyczna w miejscu pracy	Wielokierunkowy, zintegrowany proces edukacyjny oparty na zasadach kształcenia dorosłych dający znaczny przyrost wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych – większa skuteczność i trwałość
Podejście do uczestników	Jednakowa propozycja dla wszystkich	Indywidualizacja oddziaływań, indywidualna ścieżka rozwoju	Wzrost samoświadomości, podmiotowości, empowerment – większa efektywność
Czynnik grupowy	Poza kontrolą	Świadome kreowanie procesu rozwoju grupy	Uruchomienie procesów uczenia się od siebie nawzajem, wzajemnego wsparcia i samopomocy – większa efektywność i

			skuteczność
Wsparcie specjalistyczne	Odrębni specjaliści	Interdyscyplinarny zespół: trener wiodący, trenerzy, psycholog, broker, pracodawca	Większa siła oddziaływania i adekwatność wsparcia – wzrost trafności, skuteczności i efektywności
Staż	"Dodatkowe ręce pracy dla pracodawcy"	Trójstronna umowa stażowa, Projekt stażowy – staż jako forma edukacji w miejscu pracy	Wzrost aktywności uczestniczek w miejscu pracy, empowerment – większa trafność, użyteczność i skuteczność
Motywacja	Zewnętrzna	Zewnętrzna i wewnętrzna	Zbudowanie silnej motywacji rozwojowej odwołującej się do wyższych potrzeb – większa trwałość efektów
Wsparcie w trakcie odbywania stażu	Brak	Broker zawodowy Projekt stażowy	Empowerment, wzrost samoświadomości i aktywności – wzrost użyteczności i skuteczności
Poziom zaangażowania uczestników	Uczestnicy jako odbiorcy usług	Partycypacyjne podejście, włączenie w konstruowanie własnej ścieżki rozwoju społecznego i zawodowego	Uruchomienie aktywnego podejścia do własnego rozwoju, umocnienie, dopasowanie działań do potrzeb i możliwości, wzmocnienie podmiotowości – większa trwałość efektów
Fokus projektu	Koncentracja na aspekcie zatrudnienia	Zrównoważenie rozwoju indywidualnego, społecznego i zawodowego	Wielowymiarowy plan rozwoju osobistego – wzrost skuteczności i trwałości
Czas	Zależnie od projektu	Dostosowany do tempa wprowadzania istotnych zmian w życiu	Możliwość wprowadzenia istotnych i trwałych zmian w obszarze świadomości, postaw i zachowań, poprzez wielokrotne ćwiczenia, dodawanie energii do zmiany – większa trwałość efektów
Pracodawcy	Oferta stażu	Partnerstwo, współpraca	Zaangażowanie pracodawców w przygotowanie ofert pracy dostosowanej do potrzeb i możliwości – większa trafność i użyteczność
Podejście środowiskowe	Brak	Projekt społeczny	Zdobycie konkretnych umiejętności, zmiana pozycji społecznej uczestniczek, zdobycie uznania, wpływ na swoje lokalne środowisko, empowerment – wzrost skuteczności,

			użyteczności i trwałości
Ekologia	Brak	Tematyka ekologii i zrównoważonego rozwoju – teoria i praktyka	Wzrost wiedzy i świadomości ekologicznej, zmiana postaw i nawyków proekologicznych i prozdrowotnych, nabycie nowych umiejętności – większa użyteczność

Źródło: badania własne – Desk Research, analiza dokumentacji, FGI z Użytkownikami i Personelem Projektu

Tradycyjne podejście do zatrudnienia osób długotrwale bezrobotnych koncentruje się na wyposażeniu ich w kwalifikacje zawodowe. *Środowiskowy Model* wzbogaca tradycyjne podejście o element "wzmocnienia przy wejściu na rynek pracy", czyli zadziałania na istotny moment wykluczający kobiety po 50 roku życia z rynku pracy – komponent psychologiczny, grupowy i społeczny. Uwzględnia efekty uczenia się z życia (poza formalnym wykształceniem) poprzez identyfikację i dowartościowanie kompetencji nabytych w trakcie życiowych doświadczeń, mocnych stron cennych dla pracodawców: pracowitość, sumienność, odpowiedzialność.

W tradycyjnym podejściu oferuje się wybór spośród zaproponowanej puli możliwości szkolenia i zatrudnienia. *Środowiskowy Model* zapewnia zindywidualizowanie ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Indywidualizacja polega na zastosowaniu narzędzi rozpoznania potrzeb, zainteresowań, możliwości i ograniczeń. Poszukiwanie stażu pod kątem preferencji, kompetencji a także aspiracji, zapewnia podjęcie satysfakcjonującej pracy i zwiększa szansę utrzymania jej.

W tradycyjnym podejściu bazuje się na motywacji zewnętrznej, związanej z możliwością udziału w płatnym stażu. W testowanym produkcie zadbano o zbudowanie zarówno motywacji zewnętrznej jak i wewnętrznej. Staż był wyżej wynagradzany niż w tradycyjnym podejściu, natomiast motywacja zbudowana w trakcie udziału w *Środowiskowym Modelu* odnosiła się zarówno do potrzeb związanych z zapewnieniem podstaw bytowych i poczucia bezpieczeństwa, ale pokazała również możliwości realizacji wyższych potrzeb: kontaktów społecznych, akceptacji, uznania i sukcesu oraz rozwoju i samorealizacji.

Kolejnym wybitnie innowacyjnym podejściem jest osadzenie działań zogniskowanych wobec indywidualnych osób w ich naturalnym otoczeniu – lokalnej społeczności, co znacznie podnosi efektywność oddziaływań poprzez społeczne wzmocnienie.

Efektywność *Środowiskowego Modelu* w porównaniu do tradycyjnych programów jest znacznie wyższa w zakresie merytorycznym i realizacyjnym.

Potencjał wdrożeniowy *Środowiskowego modelu* oceniano w oparciu o kryterium

możliwości zastosowania produktu. Dotyczy oceny koniecznych zmian systemowych i organizacyjnych umożliwiających wdrożenie produktu oraz włączenie go do głównego nurtu polityki.

Przetestowany produkt może być użyty przez instytucje szkoleniowe zajmujące się szkoleniami społeczno-zawodowymi na obszarach wiejskich:

- Nie istnieją żadne uwarunkowania uniemożliwiające jego zastosowanie w innych instytucjach rynku pracy i organizacjach pozarządowych w Polsce.
- Wykorzystanie *Środowiskowego Modelu* nie wymaga zmian prawnych.
- Koszty wdrożenia produktu nie są wygórowane, są porównywalne z kosztami realizowanych obecnie programów, które nie spełniają przyjętych w *Środowiskowym Modelu* standardów jakości.
- Ocena efektywności finansowej *Środowiskowego Modelu* z perspektywy kosztów zaniechania jest bardzo wysoka. Produkt wdrażany w praktyce na obszarach wiejskich przyczyni się nie tylko do aktywizacji społecznej i zawodowej kobiet, ale także poprzez jego aspekt animacyjny i edukacyjny przyczyni się do wzrostu kapitału społecznego lokalnych społeczności.

Istnieje duże zapotrzebowanie wśród grup docelowych: pozostających bez pracy kobiet 50+ na wsi oraz instytucji rynku pracy, na sposób pracy jaki proponuje *Środowiskowy Model*. Analiza tendencji społeczno-gospodarczych oraz kierunku zmian organizacyjnych w instytucjach rynku pracy wskazuje, że liczba potencjalnych Odbiorców będzie w kolejnych latach wzrastać.

Zastosowanie *Środowiskowego Modelu* będzie często wymagało od instytucji rynku pracy zmiany sposobu pracy z Odbiorcami innowacji:

- Powodzenie *Środowiskowego Modelu* uwarunkowane jest zachowaniem partycypacyjnego charakteru udziału wszystkich podmiotów, zarówno Odbiorców innowacji – osób bezrobotnych, jak i Użytkowników – instytucji oraz pracodawców.
- Zastosowanie przetestowanej formuły staży, stwarzającej możliwości wdrażania własnego projektu, może znaleźć miejsce w dowolnych podmiotach zajmujących się aktywizacją społeczno-zawodową czy reorientacją zawodową kobiet 50+ na obszarach wiejskich – nie wymaga to ponoszenia dodatkowych nakładów finansowych.
- Ważna jest ścisła współpraca z pracodawcą w pozyskiwaniu stażu i ofert pracy dla konkretnej osoby bezrobotnej, zgoda pracodawcy na wejście brokera w środowisko pracy oraz realizację projektów stażowych.
- Realizacja *Środowiskowego Modelu* wymaga ze strony Użytkowników sprawnej

organizacji i synchronizacji działań, co może zapewnić dobór personelu o odpowiedniej wiedzy, doświadczeniu i kompetencjach oraz zapewnienie stałości współpracy podmiotów. Dla jej powodzenia niezbędne jest zespołowe podejście i współpraca trenerów, brokerów i psychologów w realizacji "ścieżki rozwoju społeczno-zawodowego" każdego Odbiorcy.

Zastosowanie problematyki ekologii i zrównoważonego rozwoju stwarza szczególną jakość i jest merytoryczną „marką” programu:

- Tematyka ekologiczna znacznie podnosi atrakcyjność produktu dla Odbiorców, ze względu na zbieżność z ich zainteresowaniami oraz możliwości zastosowania w praktyce.
- Zapewnienie odpowiedniego poziomu merytorycznego cyklu szkoleniowego wymaga wykwalifikowanej kadry trenerskiej w zakresie tematyki szkoleń. Wskazane byłoby posiadanie przez realizatorów doświadczenia w obszarze ekologii lub pozyskanie specjalistów z tej dziedziny.

Bardzo istotne dla zapewnienia efektywności *Środowiskowego Modelu* jest zapewnienie korelacji produktu z innymi formami wsparcia testowanymi w ramach projektu, produktami: *Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego* oraz *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej*.

**Istnieje realna możliwość zastosowania produktu finalnego przez Użytkowników:
instytucje i organizacje edukacji i animacji oraz rynku pracy i pracodawców
oraz włączania go do głównego nurtu praktyki.**

Podsumowanie: wnioski, rekomendacje

Wniosek 1.

Realizatorzy Projektu zgodnie z planem zawartym w Strategii Wdrażania Projektu skutecznie przetestowali wstępną wersję produktu finalnego, czyli *Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+*, osiągając zakładany poziom wskaźników celów szczegółowych oraz wskaźników rezultatów twardych i miękkich.

Głównym rezultatem zastosowania Modelu jest wyposażenie kobiet 50+ z terenów wiejskich, pozostających długotrwale bez zatrudnienia w umiejętności społeczne i zawodowe oraz wzmocnienie tych umiejętności w miejscu zatrudnienia. W efekcie Odbiorcy Modelu są zdolni do aktywnego poruszania się po rynku pracy.

Testowany produkt jest bardzo skuteczną formą wsparcia, które wiodło poprzez rozwój kompetencji społecznych do rozwoju zawodowego.

Wniosek 2.

Testowanie potwierdziło, iż dzięki zastosowaniu produktu Odbiorcy fazy testowania uzyskali dostosowaną do ich potrzeb i problemów ofertę wsparcia szkoleniowo-rozwojowego, co miało pozytywny wpływ na wzrost ich kompetencji społecznych, zwiększenie motywacji do pracy oraz podejmowania aktywnych działań na rynku pracy.

Wszystkie badane uczestniczki stwierdziły, że dzięki udziałowi w Projekcie zwiększyły swój poziom motywacji do szukania pracy i podnoszenia kwalifikacji zawodowych oraz poziom samooceny.

Wniosek 3.

Środowiskowy Model spełnia kryterium adekwatności do potrzeb Użytkowników.

Środowiskowy z punktu widzenia Użytkowników jest kompleksowym zestawem wzajemnie komplementarnych metod działania: szkoleń, staży, projektów społecznych i środowiskowych, wsparcia brokera i psychologa, które - łącznie - prowadzą do aktywizacji uczestniczki w jej środowisku życia i pracy. Użytkownicy produktu w fazie testowania, realizujący zadania wsparcia osób zagrożonych społecznym wykluczeniem w ramach organizacji i instytucji rynku pracy, zidentyfikowali szereg jego mocnych stron i ocenili, że jest on skutecznym i użytecznym narzędziem mogącym wspomagać działania pracowników tych instytucji.

Wniosek 4.

Produkt finalny jest narzędziem efektywnym, gdyż nakłady jakie należy ponieść przy jego zastosowaniu są podobne do ponoszonych w innych projektach aktywizacji zawodowej, zaś korzyści jakie może on przynieść znacznie przewyższają korzyści beneficjentów dotychczasowych rozwiązań.

Wyższa od dotychczasowych rozwiązań efektywność Modelu wynika z profesjonalnego podejścia do procesu edukacji i rozwoju osób dorosłych, podmiotowego traktowania uczestników i zapewnienia partycypacyjności wszystkim podmiotom uczestniczącym w testowaniu.

Wniosek 5.

Testowany produkt jest w wysokim stopniu innowacyjny.

Najważniejszymi czynnikami sukcesu innowacji okazały się: indywidualizacja procesu rozwoju szkoleniowo-projektowo-zawodowego uczestniczek oraz efekt synergii zastosowanych metod i narzędzi. Produkt finalny można uznać za unikatowy w skali kraju, gdyż do tej pory tego typu model nie był wdrażany w tej grupie Odbiorców (kobiety po 50 roku życia z terenów wiejskich, bezrobotne, wykluczone społecznie i terytorialnie) i Użytkowników (niepubliczne i publiczne instytucje edukacji, animacji i rynku pracy oraz pracodawcy).

Wniosek 6.

Produkt *Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+* posiada duży potencjał wdrożeniowy.

Produkt finalny nie wymaga nadmiernych nakładów wdrożeniowych ani zmian prawnych, jedynie zmiany sposobu pracy z Odbiorcami innowacji, w kierunku indywidualizowania toku wsparcia oraz rozwijania kompetencji społecznych zgodnie z rekomendacjami PO KL. Nie istnieją żadne uwarunkowania uniemożliwiające jego zastosowanie w innych instytucjach i organizacjach pozarządowych w Polsce. Model powinien być wdrażany w praktyce w przez publiczne instytucje wraz z organizacjami pozarządowymi działającymi w obszarze problematyki aktywizacji zawodowej na terenach wiejskich.

Wniosek 7.

Włączenie treści ekologicznych do programu szkoleniowego oraz projektów realizowanych

przez uczestniczki w ramach Środowiskowego Modelu przeszło bardzo pomyślnie sprawdzian na etapie testowania.

Nabycie wiedzy z zakresu ekologii oraz umiejętności wdrażania zasad zrównoważonego rozwoju, w tym zdrowego stylu życia, było na przestrzeni całego cyklu szkoleń i stażu źródłem satysfakcji z realnego podnoszenia kompetencji życiowych. Odkrycie nowej perspektywy interpretacji i realizacji sposobów żywienia rodziny, gospodarowania energią i odpadami przełożyło się na rzeczywiste decyzje podnoszące jakość życia uczestniczek.

Wniosek 8.

Na poziomie systemu wsparcia korelacja trzech produktów innowacyjnych Projektu Akademia Eko-logicznego Rozwoju: *Środowiskowego Modelu, Brokera zawodowego oraz Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej*, zapewnia efekt synergii, tworząc nową jakość w obszarze wsparcia grupy docelowej.

Rekomendacje

Rekomendacja 1.

Dla zapewnienia trafności na poziomie rekrutacji proponuje się diagnozowanie potrzeb i deficytów odbiorców innowacji z udziałem interdyscyplinarnego zespołu specjalistów składającego się z realizatora projektu, psychologa, doradcy zawodowego i przedstawiciela samorządu lokalnego, co pozwoli kompleksowo ocenić sytuację psychospołeczną i środowiskową kandydatów na uczestników.

Włączenie do zespołu przedstawiciela gminy mogłoby w większym stopniu połączyć ścieżkę rozwojową Odbiorców z potrzebami lokalnego środowiska poprzez bardziej trafną identyfikację osób potrzebujących pomocy i połączenie oferty udziału w projekcie ze zobowiązaniem do współpracy z gminą w ramach realizowanych projektów. Pomogłoby to także w większym zaangażowaniu samorządu w działania projektowe.

Rekomendacja 2.

W zakresie wysokich wymagań i ambitnych celów co do poziomu projektów środowiskowych i stażowych proponuje się nieobniżanie ich standardu. Pozostawienie zaproponowanego poziomu projektów jest wyrazem nieulegania stereotypom na temat możliwości rozwojowych Odbiorców i przeciwdziałania utrzymywaniu się i pogłębianiu ich wykluczenia w dostępie do wiedzy.

Rekomenduje się pozostawienie dotychczasowych standardów w obszarze zastosowania współczesnej wiedzy i profesjonalnej nomenklatury w dziedzinach takich jak ekologia, samorozwój, rozwój społeczny, metoda projektu.

Porównanie wypowiedzi ustnych i pisemnych większości uczestniczek (18 spośród 23 osób) – msprzed i po testowaniu – pokazuje znaczny stopień rozwoju kompetencji interpretacyjnych i komunikacyjnych (w tym językowych). Przyswojenie specjalistycznego języka z dziedziny zrównoważonego rozwoju, psychologii, rozwoju społecznego przekłada się na wzrost świadomości i umiejętności opisu i zrozumienia własnej sytuacji społecznej, jej uwarunkowań i możliwości zmiany. Efekt ten ukazuje potencjał emancypacyjny nabytej wiedzy i umiejętności.

Rekomendacja 3.

Proponuje się uproszczenie niektórych procedur. Analiza materiałów projektowych, doświadczeń z testowania oraz opinii Użytkowników pokazała, że Fiszki projektowe wymagają zbyt dokładnego opisu, który nastroczał trudności a nie przekładał się na korzyści dla nich, natomiast zbyt skomplikowana dokumentacja stażowa dla pracodawców mogła zniechęcać niektórych przedsiębiorców.

Rekomendacja 4.

Proponuje się dokonanie korekty w zakresie określenia celu oraz zadań psychologa w projekcie. Sugeruje się ograniczenie ich do dziedziny związanej z psychologią pracy i skierowanie oferty do specjalistów w tym zakresie. Proponuje się ukierunkowanie diagnozy na bardziej praktyczne aspekty funkcjonowania w sytuacji pracy, co byłyby bardziej użyteczne dla uczestniczek i brokerów wspierających ich funkcjonowanie w środowisku pracy.

Nie ma uzasadnienia dla pogłębionej diagnozy psychologicznej, kiedy celem projektu nie jest udzielanie profesjonalnej pomocy i nie gwarantuje się kontynuacji diagnozy w postaci wsparcia czy pomocy psychologicznej i terapeutycznej.

Ważne jest zagwarantowanie dobrowolności w zakresie poddania się diagnozie, potwierdzonej pisemnym oświadczeniem.

Rekomendacja 5.

W związku z nałożeniem się w czasie zadań związanych ze stworzeniem i przeprowadzeniem dwóch projektów – środowiskowego i stażowego – co okazało się dla uczestniczek trudne do zrealizowania, można rozważyć następujące rozwiązania:

- realizacja jednego projektu,

- zaproponowanie uczestniczkom wyboru, który z dwóch projektów chcą zrealizować,
- pozostawienie obu projektów i większe rozłożenie w czasie ich realizacji np. realizację projektu środowiskowego pozostawić w dotychczasowym terminie, a projekt stażowy przygotować po miesiącu pracy w miejscach stażu, kiedy łatwiej będzie dostosować go do zaplecza, pracodawcy oraz współpracowników.

Rekomendacja 6.

W związku zapotrzebowaniem ze strony Odbiorców, potwierdzonym opiniami Użytkowników, warto rozważyć zaplanowanie dodatkowych grupowych spotkań dla uczestniczek w trakcie i na zakończenia stażu, które mogłyby kontynuować funkcję grupy wsparcia i być forum wymiany doświadczeń zawodowych.

Rekomendacja 7.

Rekomenduje się wprowadzenie forum komunikacji i wymiany doświadczeń pomiędzy realizatorami różnych produktów w postaci okresowych wspólnych spotkań i/lub przygotowania pisemnych materiałów opisujących poszczególne produkty i korelacje pomiędzy nimi, a także przy wykorzystaniu technologii IT.

Rekomendacja 8.

Na podstawie różnych doświadczeń w obszarze współpracy z pracodawcami warto opracować, w oparciu o dobre praktyki, „ścieżkę współpracy z pracodawcą” obejmującą informowanie, motywowanie, edukację i wymianę doświadczeń.

Rekomendacja 9.

Rekomenduje się wdrażanie *Środowiskowego Modelu Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+* w połączeniu z produktami *Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego* i *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej*.

Rekomendacja 10.

Rekomenduje się planowanie i realizację *Środowiskowego Modelu* w połączeniu z *Brokerem zawodowym* i *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej* we współpracy środowiskowej instytucji edukacji, animacji i rynku pracy, organizacji samorządowych oraz władz samorządowych. Stworzenie klastra społecznego, od etapu rekrutacji, poprzez wspólne planowanie, po wspólną realizację działań projektowych mogłoby włączać samorząd w obszarze jego odpowiedzialności za członków swojej społeczności, także w zakresie włączania funduszy samorządowych.

Ocena produktu *Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego*

Analiza i ocena rzeczywistych efektów testowania produktu innowacyjnego koncentruje się na wskazaniu jakie efekty zastosowania innowacji mogą zostać uznane za wystarczające uzasadnienie dla jej zastosowania na szerszą skalę oraz w jaki sposób zostały zweryfikowane⁷. Badanie rzeczywistych efektów testowanego produktu innowacyjnego zrealizowano po zakończeniu okresu testowania, opierając się na wynikach ewaluacji zewnętrznej oraz analizie i ocenie danych zgromadzonych podczas fazy testowania produktu. Raport z oceny produktu został opracowany przez wykonawcę badania Katarzyną Kmita-Zaniewską.

Ocena efektów testowania

Analiza wyników przeprowadzonych badań potwierdza wnioski zawarte w *Raporcie z ewaluacji zewnętrznej*, w którym wykazano, że wszyscy Użytkownicy oraz Odbiorcy testowanego produktu są zadowoleni z udziału w projekcie oraz oceniają go pozytywnie.

W fazie testowania wstępnej wersji produktu finalnego osiągnięto zakładany poziom wskaźników celów szczegółowych oraz wskaźników rezultatów twardych i miękkich.

Ocena stopnia osiągnięcia wskaźników efektów testowania produktów opierała się na wykorzystaniu danych zastanych, ewaluacji zewnętrznej oraz danych wywołanych – wynikach zrealizowanych badań własnych. Badanie miało na celu **zidentyfikowanie korzyści dla grup docelowych produktu oraz weryfikację wskaźników celów testowania produktu**. W związku z przyjętymi kryteriami oceny, przedstawione zostaną wyniki badań, które pozwalają na rzetelną i trafną ocenę efektów testowania produktu *Broker zawodowy*, uwzględniającą zakładane cele projektu.

Perspektywa Odbiorców produktu

Takie projekty powinny być, by ludzie w końcu zrozumieli, że można żyć inaczej, inaczej robić i jeszcze w życiu coś osiągnąć

Odbiorczyni produktu, Debata 1

W badaniu ankietowym rozpoznano między innymi subiektywne oceny udziału w projekcie (w tym poziomu zadowolenia z poszczególnych elementów wsparcia skierowanego do grupy

⁷ *Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego i jego ocena*, Krajowa Instytucja Wspomagająca, Warszawa 2011, s. 15.

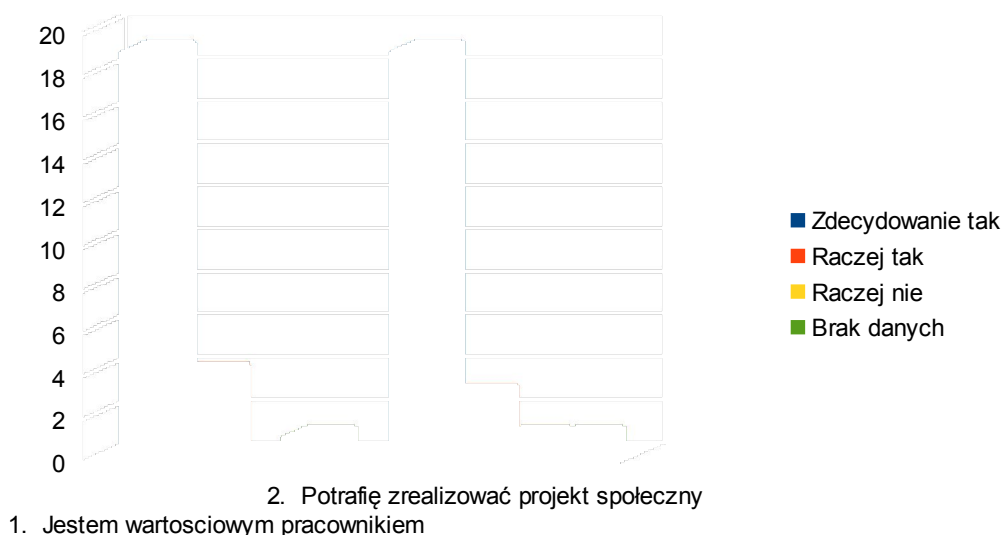
bezrobotnych kobiet) oraz samoocenę Odbiorczyń produktu, między innymi w odniesieniu do własnej aktywności społecznej oraz doświadczeń w roli pracownika podczas stażu.

***W ocenie badanych kobiet poziom ich zadowolenia z życia
jest zdecydowanie wyższy niż przed przystąpieniem do projektu.***

Jedno z pytań zawartych w ankiecie dotyczyło zadowolenia badanych z własnego życia w związku z przystąpieniem do projektu. Na dziesięciostopniowej skali ocen, 17 ankietowanych zaznaczyło najwyższą ocenę, odpowiadającą najwyższemu wskaźnikowi wzrostu zadowolenia. Trzy respondentki wybrały ocenę 9, zaś dwie wskazały 8. W jednej ankiecie ocena wzrostu zadowolenia wyniosła 5, co odpowiada umiarkowanej zmianie w ocenie badanej.

Z grupy 24 badanych kobiet zdecydowana większość zaznaczyła najwyższe oceny na skali: 19 kobiet deklaruje, że ma zdecydowanie wyższą samoocenę niż przed projektem (15 wskazań – ocena 10, 4 wskazania oceny 9), zaś dwie kobiety wybrały oceny odpowiadające umiarkowanej zmianie samooceny.

Wykres 1. Samoocena po zakończeniu stażu (N=24)



***Większość uczestniczek badania deklaruje wzrost samooceny we wszystkich wymiarach
ich życiowej aktywności.***

Subiektywne skutki udziału w projekcie (w szkoleniach, we współpracy z brokerem

zawodowym, podczas realizacji projektów i staży), pozwalają wnioskować o dokonanej korzystnej zmianie sytuacji wszystkich beneficjentek: w orientacji życiowej – ku postawie otwartości i proaktywności, w sytuacji rodzinnej, społecznej lub zawodowej, bądź w wymiarze indywidualny – w odniesieniu do umiejętności beneficjentek.

Jesteśmy na scenie w naszych środowiskach, widz nas – jesteśmy reklamą dla innych, inspiracją.

Odbiorczyni produktu, Debata 1

***Udział w projekcie spowodował u wszystkich beneficjentek
wzrost aktywności społecznej i zawodowej – w tym motywacji do poszukiwania pracy.
Bardzo wysoko oceniają wyzwolona poprzez realizację projektów społecznych oraz
mini-projektów ekologicznych i własną aktywność w środowisku lokalnym.***

Notatki brokerów zawodowych (*Refleksje brokera zawodowego*) potwierdzają wzrost motywacji oraz samooceny beneficjentek. Podczas 25 godzin wspierających spotkań, brokerzy oceniali i opisywali zmiany postaw, nowe umiejętności, formy aktywności podejmowane między kolejnymi spotkaniami itd.:

To czy one dostały zatrudnienie legalnie czy nie, to jest jedna sprawa, ale już potrafi wydzwaniać do ludzi, ma kilku pracodawców, z którymi jest w stałym kontakcie, bo na przykład chciałaby na staż pójść, ale też np. spowodowała to, że na wiosnę będą asfaltować we wsi, że zrobili spotkanie wiejskie z jej inicjatywy. Ona nie wiedziała, że może wpływać na swoje środowisko lokalne to małe, ona otwarcie mówi, że się nie podda i dalej szuka pracy, zapowiada, że jeszcze w jakimś innym projekcie będzie brała udział. Są inne plusy: zaczęła walczyć o swoje, rozmawia z mieszkańcami. W każdej z pań zaszła zmiana pozytywna. Stały się odważniejsze, umieją prosić też o pomoc osoby, które są do tego powołane.

Broker zawodowy, IDI

Przykłady działań beneficjentek, opisane przez brokerów zawodowych, wiążą się z ważnymi, przełomowymi wydarzeniami w życiu kobiet, nierzadko występującymi dzięki wsparciu brokerów:

Przypadek 1. PODJĘCIE NAUKI W SZKOLE ŚREDNIEJ

29.07.2013 r. *Pani C. bardzo by chciała pracować z osobami niepełnosprawnymi – teraz wie, że jest to jej powołanie – jednak nie ma kwalifikacji do wykonywania tej pracy. Rozważenie*

możliwości podniesienia kwalifikacji zawodowych. Dostarczenie informacji na temat możliwości kształcenia w mieście.

12.08.2013 r. Pani C. bardzo chce kontynuować pracę jako opiekun lub terapeuta z osobami niepełnosprawnymi – trudno jej przyjąć fakt, że nie ma takiej możliwości bez kwalifikacji.

*16.08.2013 r. Wysłałyśmy dokumenty aplikacyjne na stanowiska fizyczne oraz do szpitala – Pani C. chce jednak pracować z osobami niepełnosprawnymi. **Podjęła decyzję o uzupełnianiu wykształcenia na poziomie szkoły średniej – zapisała się do szkoły!!!***

Broker zawodowy, IDI

Przypadek 2. SPEŁNIONE MARZENIE O PRACY

17.12.2012 r. Beneficjentka chętnie angażuje się w rozmowę i rozważa różne możliwości zatrudnienia. Skłania się szczególnie do pracy ze starszymi ludźmi w domach opieki lub hospicjach.

4.01.2013 r. Beneficjentka coraz bardziej skupia się na podjęciu stażu zawodowego w domu opieki, hospicjum lub szpitalu. Nie widzi innych interesujących pracodawców. Ma ku temu predyspozycje, umiejętności, doświadczenie zawodowe i prywatne”

*W przypadku mojej Pani I., trafiła w miejsce o którym marzyła. Od razu po stażu podpisała umowę o pracę i pracuje w zawodzie w którym chciała – opiekunki osób starszych. Była rewelacyjna. I pamiętam, że trafiłyśmy w różne miejsca, w końcu trafiła do domu pomocy prowadzonego przez siostry zakonne i od razu była oceniana i przez siostry i podopiecznych jako super opiekunka i **w połowie stażu wiedziała, że będzie pracować i pracuje nadal.***

Broker zawodowy, IDI

Analiza notatek brokerów – formularzy wypełnianych podczas pracy brokerów z beneficjentkami, umożliwia odtworzenie procesu zmiany zachodzącej w życiu rodzinnym i zawodowym beneficjentek. Materiały te są podstawą do przyjęcia, że relacja brokerów z beneficjentkami były oparte na profesjonalizmie, indywidualnym, empatycznym wsparciu, zaangażowaniu w działania kobiet w zakresie określenia i wzmocnienia ich zasobów, organizacji stażu, realizacji założeń projektów społecznych i mini-projektów ekologicznych.

Każdy broker miał za zadanie i miał obowiązek potraktowania tej indywidualnej historii jako bardzo ważną rzecz wpływającą na życie zawodowe i to była podstawa współpracy. Każdy człowiek jest szanowany z całym swoim bagażem. Takie indywidualne traktowanie daje akceptacje i wsparcie, akceptacja różnic, tego stanu który zastaliśmy, To jest realne życie – osoba jest taka i musimy ją wspierać taką jaka ona jest i pomagać, jeśli ma jakieś trudności to wspierać ją by te trudności pokonywała. Za nią decyzji nie podejmujemy bo to jest jej życie.

Broker zawodowy, IDI

Broker był kimś stałym. Zawsze mogłam przyjść do tej samej osoby. Stałość relacji. Dawało mi to poczucie bezpieczeństwa. On zna moje problemy, wie co mnie boli.

Odbiorczyni produktu, Debata 2

Wsparcie brokerów zawodowych umożliwiło przygotowanie i realizację projektów społecznych, które stały się naturalnymi wzmocnieniami pozytywnymi, nagradzającymi kobiety za wysiłek włożony w realizację tego elementu projektu.

Tematy projektów społecznych zrealizowanych przez beneficjentki w kilkunastu miejscowościach powiatów kwidzyńskiego i sztumskiego dotyczyły różnych sposobów aktywizacji społeczności lokalnych na bazie zidentyfikowanych zasobów i problemów.

***Odbiorczynie projektu wykazują duże poczucie sprawstwa,
zadowolenie z aktywności podjętej w społeczności lokalnej i środowisku pracy
oraz potrzebę podzielenia się sukcesami w związku z realizacją projektów.***

Projekt: DOWÓZ DZIECI DO SZKOŁY

6.02.2013 r. Dzięki udziałowi w projekcie beneficjentka zdecydowała się po raz kolejny (po nieudanej próbie przed kilku laty) ponownie zawalczyć o organizację dojazdu dla dzieci ze wsi a nie z punktu zbioru oddalonego od wsi o około 3 km.

22.02.2013 r. Wsparcie emocjonalne, motywowanie do działania, pomoc w prowadzeniu rozmów. Na spotkanie przybyli zaproszeni goście: wójt, sołtys, radny i mieszkańcy wsi Trankwice i Pozolia. Beneficjentka zmotywowała władze i mieszkańców do spotkania, zorganizowała salę, była zestresowana, ale opanowana, poprosiła o wsparcie córkę, która napisała sprawozdanie ze spotkania oraz dopilnowała wpisów na liście obecności. Dzięki naszej obecności i interpretacji przepisów okazało się, że wójt ma obowiązek dowozić dzieci z domu do szkoły, a od wielu lat tak się nie dzieje. Dzięki determinacji beneficjentki mógł się dowiedzieć od rodziców jakiego typu to problem – obiecał rozwiązanie w przyszłości.

31.05.2013 r. Pomoc w napisaniu podania o dowóz dzieci z domu do szkoły. Klientka zebrała podpisy mieszkańców dwóch miejscowości zainteresowanych dowozem.

Interwencja beneficjentki zakończyła się sukcesem. Dzieci są dowożone do szkoły transportem gminnym.

Notatki ze spotkania – refleksje brokera zawodowego

***Staż był elementem projektu wysoko ocenianym przez beneficjentki.
W ankietach ewaluacyjnych pojawiały się wypowiedzi rekomendujące przedłużenie stażu o rok,***

zobowiązania pracodawcy do zatrudnienia stażystek.

Wszyscy użytkownicy przedstawiali staż jako silną stronę całego projektu. Praca brokerów zawodowych z beneficjentkami, koncentrowała się na pomocy kobietom podejmującym staż w realizacji ich celu. Podjęcie stażu wieńczyło proces o indywidualnie warunkowanym przebiegu.

W naszym projekcie było to wyraźnie powiedziane, że to jest edukacyjna forma. Staraliśmy się utrzymać kontakt z pracodawcą i z „dziewczynami”; I też interweniować w momencie, gdy coś działo się „nie tak”. Gdy pracodawca trochę zostawał je, gdy miały już nie uczyć się a wykonywać obowiązki za kogoś... o tym rozmawialiśmy często. Nie wszyscy o zrozumieli, ale często pracodawców wiedziała, że to o to chodzi. Podkreślaliśmy na każdym kroku, o tym rozmawialiśmy, że to jest o prostu specyficzna grupa, to są panie, które nie pracowały, które stwierdziły teraz że chcą coś zmienić w swoim życiu i zdecydowały się coś dla siebie zrobić i my jesteśmy po to by im w tym pomoc.

Broker zawodowy, Debata 2

Poprzez zastosowane narzędzia do diagnozy potrzeb i zasobów beneficjentek oraz wspieranie kobiet w wyborze miejsca realizacji stażu z towarzyszącą brokerom gotowością do interwencji i wrażliwością na wszelkie zmiany, brokerzy stawali się nierzadko dla Odbiorczyń projektu towarzyszami, powiernikami, asystentami rodziny

Z dokumentów projektowych wynika, że brokerzy (odpowiednio do potrzeb beneficjentek) wspierali kobiety w dopełnieniu badań lekarskich na potrzeby stażu, wyjaśnianiu spraw organizacyjnych i formalnych z pracodawcami, w wypełnianiu fiszek projektowych – w związku z prowadzeniem mini-projektów ekologicznych, wspierali je w pokonywaniu rodzinnych i osobistych trudności, także związanych z indywidualną pracą z psychologiem.

Perspektywa Użytkowników produktu

Brokerzy zawodowi – Użytkownicy produktu testującego, zostali zrekrutowani spośród pracowników służb zatrudnienia i ośrodków pomocy społecznej oraz organizacji pozarządowych, znających lokalne uwarunkowania rynku pracy, gdyż zamieszkują środowiska objęte oddziaływaniem projektu.

Już na szkoleniu się dowiedziałam, po co to robię. Wiem co mam robić - mogę korzystać z narzędzi, ale też mogę sama być innowacyjna. Mogę jeszcze coś wymyślać, co będzie potrzebne dla moich beneficjentek. Były notatki, jej dzienniczek, moje refleksje, mój dzienniczek, moje uwagi, wnioski na później, żeby to zapisać, żeby było do czego wrócić, ale nie tworzyliśmy fiszki gdzie ja pisze imię i nazwisko i do czego dążymy. To wszystko było w głowie i tak się zadziało, że to co było stworzone

na papierze zostało zrealizowane w rzeczywistości w bardzo, bardzo dużym stopniu, a w wielu przypadkach jeszcze więcej zrealizowaliśmy razem niż było założone.

Broker zawodowy, Debata 2

Kandydaci na brokerów zawodowych posiadali doświadczenie w pracy z osobami bezrobotnymi co pozwoliło zoptymalizować koszty szkolenia w zakresie orientacji zawodowej i planowania kariery i koncentrację na innowacyjnej metodzie pracy z osobą bezrobotną. Były to osoby znające lokalny rynek pracy, jednocześnie nie stanowiły jednolitej grupy, więc praca w zespole (zwłaszcza na etapie szkoleń i superwizji) sprzyjała wymianie doświadczeń i powstaniu sieci kontaktów między reprezentantami instytucji wsparcia społecznego. Podczas debaty oceniającej testowanie produktu, brokerzy wśród mocnych stron rekrutacji zespołu podkreślali własne doświadczenia zawodowe, biograficzne oraz umiejętności komunikacyjne.

Użytkownicy produktu oceniają proces rekrutacji oraz szkolenia bardzo pozytywnie, podkreślając profesjonalizm trenerów.

W ocenie brokerów zawodowych pierwszy etap uczestnictwa w projekcie wiązał się z doświadczaniem pozytywnych emocji, lecz także obaw i lęków wynikających z wyzwań, które produkt generował.

Motywacja do pracy w roli brokera zawodowego na etapie rekrutacji i szkoleń wynikała z innowacyjności projektu, kompetencji trenerów, metody pracy i proponowanych narzędzi, gratyfikacji finansowych i rozwoju osobistego, perspektywy działania w zespole i wykorzystania metody projektowej w pracy z beneficjentką.

Profesjonalizm i doświadczenie zawodowe w pracy z różnymi grupami klientów i podopiecznych, nie uchroniły brokerów przed odkryciem własnych barier i uprzedzeń związanych z cechami Odbiorczyń produktu. Zanim brokerzy rozpoczęli pracę z beneficjentkami, poprzez szkolenia oraz superwizje możliwe było systematyczne rozwiązywanie tego rodzaju trudności. Przepracowanie indywidualnych ograniczeń (ze wsparciem zespołu i superwizora) warunkowało szansę na skuteczność brokerów realizujących swoje zadania w środowisku beneficjentki i

zbudowanie relacji opartej na efektywnej komunikacji (aktywne słuchanie i akceptacja beneficjentek). Jako źródło trudności postrzegano także różnorodność zadań przypisanych brokerom („wielowątkowość projektu”).

To, że te panie podjęły pracę to oczywiście dzięki determinacji pań i ich decyzjom, ale też dzięki temu, że to my podjęliśmy pracę nad sobą, by być lepszymi brokerami i lepiej wspierać te panie.

Broker zawodowy, Debata 2

Szkolenia grupowe i superwizje stworzyły optymalne warunki do pokonania stereotypów i indywidualnych ograniczeń brokerów zawodowych.

Tabela 2. Mocne strony i wyzwania związane z rekrutacją i szkoleniem brokerów zawodowych

Mocne strony REKRUTACJI/SZKOLENIA brokerów zawodowych	Wyzwania związane z REKRUTACJĄ/SZKOLENIEM brokerów zawodowych
<ul style="list-style-type: none"> • Doświadczenie brokerów (zawodowe, komunikacyjne, biograficzne); • Osoby szkolące (m.in. miękkie umiejętności, kompetencje) • Innowacyjność/zaciekawienie projektem • Dopasowanie zainteresowań i doświadczeń brokerów z grupą docelową/środowiskiem; • Motywacja związana z gratyfikacjami: finansowymi, szkolenia, rozwój osobisty, perspektywa pracy z małą grupą klientek; • Potrzeba pracy w zespole, realizacji wspólnego celu, współtworzenia „czegoś”; • Metoda pracy – projektowa – jasne cele, instrukcje, narzędzia; • Podział ról (broker ma być dla beneficjenta); • Odwaga. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wieś; • Wiek beneficjentek; • Nowy zawód/ 'kwit' • Kontakt przebiegał w środowisku kobiet (wizyty, dojazdy); • Presja czasu związana z realizacją materiału szkoleniowego; • Wykorzystanie narzędzi do własnej praktyki; • Wielowątkowość projektu; • 'Słuchanie i słyszenie'.

Brokerzy zawodowi, zgodnie z celami projektu, nabyli nowe kompetencje w zakresie zastosowania metod pracy i narzędzi wsparcia oraz aktywizacji społeczno-zawodowej kobiet w wieku powyżej 50 roku życia z terenów wiejskich.

W dokumentach projektowych (raport z superwizji) znajduje się informacja o zaobserwowanej zmianie funkcjonowania zawodowego oraz światopoglądu brokerów zawodowych pod wpływem projektu.

Zgodnie z założeniami wstępnego opisu produktu innowacyjnego, sposób pracy brokera zawodowego z beneficjentką nie był oparty na zestandaryzowanym Indywidualnym Planie Działania, lecz w każdym przypadku stanowił wypadkową potrzeb i zasobów beneficjentek oraz sukcesów i trudności we współpracy kobiet z przedstawicielami zespołu wspierającego (brokerami, trenerami, psychologami) oraz innymi beneficjentkami.

Ten model uczy nas cierpliwości i takiego ludzkiego podejścia do drugiego człowieka - profesjonalnego. Każdy przynosi ze sobą coś zupełnie innego.

Broker zawodowy, IDI

Tabela 3. Mocne strony i wyzwania związane z pracą brokerów

Mocne strony pracy brokera zawodowego	Wyzwania w pracy brokera zawodowego
<ul style="list-style-type: none"> • Bezpośredni kontakt; • Elastyczny czas i miejsce pracy; • Brak biurokracji; • Dostosowanie narzędzi, tempa pracy, rodzaju wsparcia do indywidualnych potrzeb; • Praca nad kompetencjami społecznymi; • Zaangażowanie ; • Pozytywny klimat i atmosfera; • Ustalenie zasad i celów współpracy. 	<ul style="list-style-type: none"> • Realizacja projektów społecznych i ekologicznych; • Przekonywanie pracodawców do realizacji projektów; • Podejście pracodawców do pojęcia „staż”; • Ustalenie/dopracowanie zasad współpracy broker-psycholog; • Pogodzenie pracy zawodowej z pracą brokera zawodowego; • Superwizja; • Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej; • Wejście/ „wtargnięcie” w bezpieczne środowisko domowe.

Nabyte umiejętności w zakresie wykorzystania metod i narzędzi brokerów, dopełniały szkolenia dla brokerów „wrażliwe” na rozwój kompetencji społecznych brokerów. Aktywne słuchanie i koncentracja na beneficjentce stanowiły wyzwanie dla brokerów na etapie przygotowań do pracy z bezrobotnymi kobietami.

Uzasadnieniem dla określenia pracy brokerów jako w znaczącym stopniu skoncentrowanej na beneficjentkach są między innymi dokumenty projektowe – Refleksje brokerów zawodowych, Raporty koordynatora wsparcia brokerów, Raporty z superwizji. Efektywnej współpracy brokerów

z Odbiorczyniami produktu sprzyjała zapewne dobrowolność udziału w projekcie i jasność wzajemnych oczekiwań.

Metoda i narzędzia w pracy brokera zawodowego zostały ocenione wysoko.

**Elastycznie wykorzystywano indywidualnie dobierane narzędzia,
odpowiadające aktualnym potrzebom Odbiorczyń.**

Brokerzy zawodowi wykorzystali większość narzędzi opracowanych przez Superwizorkę. Doceniano elastyczność w doborze narzędzi oraz swobodę w stosowaniu metody realizacji celu pracy z beneficjentką. W praktyce szczególnie cenne okazało się Narzędzie nr 1. – „Życiorys zawodowy osoby, którą mogłabym być”.

Mogliśmy narzędzia modyfikować pod konkretne potrzeby każda beneficjentka jest inna i każda potrzebuje innego wsparcia.

Każdy z brokerów zrealizował blok 25 godzin pracy, wypełniając harmonogram spotkaniami odpowiadającymi potrzebom beneficjentki. Pierwszy etap skoncentrowany na autodiagnozie zajmował nierzadko 50 % czasu, wobec tego współpraca skupiona na ustaleniu miejsca stażu mogła wykraczać poza czas przewidywany na tę wspierającą relację.

**W ocenie większości brokerów czas przeznaczony na pracę z beneficjentką
w wymiarze 25 godzin jest zbyt krótki.**

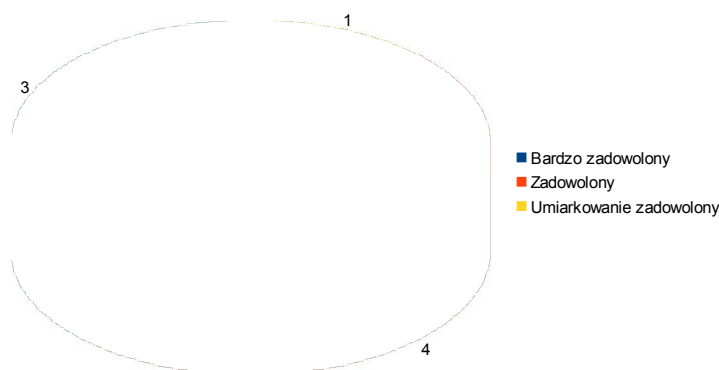
Organizacja i monitorowanie **stażu** były dużym wyzwaniem. Świadomość przedstawiciela firmy, która zapewnia staż i zaangażowanie opiekuna stażu po stronie pracodawcy daje podstawy, by współpraca zakończyła się powodzeniem.

W naszym projekcie było to wyraźnie powiedziane, że staż to jest edukacyjna forma. (...) Nie wszyscy to zrozumieli, ale często pracodawca wiedział, że to o to chodzi. Podkreślaliśmy na każdym kroku, o tym rozmawialiśmy, że to jest po prostu specyficzna grupa, to są panie, które nie pracowały, które stwierdziły teraz że chcą coś zmienić w swoim życiu i zdecydowały się coś dla siebie zrobić i my jesteśmy po to by im w tym pomóc.

Broker zawodowy, Debata 2

Superwizja była tym elementem projektu, który służył brokerom, udzielającym bezpośredniego wsparcia Odbiorcom produktu. Przeprowadzono 12 sesji superwizyjnych, które zostały ocenione bardzo wysoko. Na skali pięciostopniowej w grupie 8 brokerów zawodowych uzyskano 3 najwyższe oceny (bardzo zadowolony) i 4 wyrażające zadowolenie.

Wykres 2. Ocena zadowolenia brokerów zawodowych z sesji superwizyjnych



W wyniku zespołowej pracy uczestników debaty podsumowującej testowanie produktu *Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego*, określono mocne strony przeprowadzonych superwizji oraz wyzwania związane z ich przebiegiem:

Tabela 4. Mocne strony i wyzwania związane z superwizją

Mocne strony superwizji	Wyzwania w związku z superwizją
<ul style="list-style-type: none"> • Informacja zwrotna; • Wzmocnienia; • Pokazanie innych możliwych doświadczeń; • Pomoc grupy; • 'Odczarowanie' słabych stron warsztatów; • Dostrzeżenie własnych konfliktów, braków; • Uczenie się; • Doskonalenie własnego warsztatu; • Tolerancja na siebie i innych; • Otwartość wobec siebie i innych; • Pozostały relacje między brokerami 	<ul style="list-style-type: none"> • Zaufanie sobie nawzajem i superwizorke; • Odgrywanie ról i scenek; • Przyznawanie się do słabości; • Przyjmowanie informacji zwrotnej; • Praca z osobami, z którymi łączy brokera relacja służbowa.

Wszyscy brokerzy wysoko ocenili przebieg superwizji oraz superwizorkę

W opinii Użytkowników testowanego produktu proponowane metody i narzędzia pracy z beneficjentką wpłynęły znacząco na wzrost aktywności zawodowej i społecznej oraz podjęcie

aktywności edukacyjnej przez uczestniczki.

One się nie znały wcześniej w większości, a teraz dążą do tego, by się spotykać, nawzajem się same wzmacniają. Projekt spowodował to, że one dyskutują i „są ze sobą” w inny sposób, rozmawiają o innych rzeczach niż na bieżąco się mówi z sąsiadem czy w rodzinie (...) Ten projekt spowodował, że one sobie zaufały w tej grupie i czerpią pomoc od siebie. Naturalnie stworzyły grupę wsparcia. Projekt im pomógł się spotkać, ale wykorzystały go do tego, że się wspierają, dzwonią do siebie, że się umawiają, obgadują różne sprawy. Taką metamorfozę przeszły fizycznie – inaczej w ogóle wyglądają. Naprawdę jest taki wachlarz zmian w nich.

Broker zawodowy, IDI

Przedstawione przez brokerów zawodowych postawy wobec kobiet i konkretne formy działania bardzo wyraźnie ilustrują szeroki zakres wsparcia i profesjonalnego zaangażowania brokerów zawodowych w relacji z beneficjentkami:

Praca brokera w środowisku – w kontakcie z instytucjami, z rodziną beneficjentki:

Broker ma obowiązek wyjść poza instytucje i pochodzić po mieście, zapoznać się z zakładami pracy, metodami poszukiwania pracy chodzenia od pracodawcy do pracodawcy i dowiadywania się, mamy z osobami bezrobotnymi kontakt stały i pomagamy im w takich normalnych rzeczach - bo to akurat urzędy robią i uczą, jakie kluby pracy są i tak dalej, ale też wychodzą i pomagają realnie, fizycznie szukać pracy, tych miejsc pracy. Ten czas poświęcony tej osobie jest duży.

Broker zawodowy nie pracował z rodziną, ale był w domu, był w rodzinie. Naszym celem było wprowadzenie zmiany, a żadna zmiana nie będzie wprowadzona, utrwalona, nie pójdzie do przodu i choć to nigdzie nie było napisane, ale jeśli był takie potrzeby my też pracowaliśmy z rodziną. Współpracowaliśmy z Ośrodkiem Pracy z Rodziną i z asystentem rodziny jeżeli była taka potrzeba.

Zindywidualizowane i spersonalizowane wsparcie beneficjentek:

Każdy broker miała za zadanie i miał obowiązek potraktowania tej indywidualnej historii jako bardzo ważną rzecz wpływającą na życie zawodowe i to była podstawa współpracy. Każdy człowiek jest szanowany z całym swoim bagażem.

Koncentracja na wzmocnieniu potencjału Odbiorczyni produktu:

Dużo czasu poświęcają na to, by osobę poznać, by zrobiła autodiagnozę. Broker wspiera w szukaniu, Podkreślanie zwyczajnych cech osobowości, ukazanie tych cech czy umiejętności jako coś, co jest bardzo indywidualne i to może mieć odzwierciedlenie w tym, że ktoś może tej osoby poszukiwać na rynku pracy. Takie wzmocnienie tej osoby w tym jaka ona jest.

Aktywność społeczna jako narzędzie aktywizacji zawodowej:

Ten projekt nie zakładał żadnych nowych kwalifikacji zawodowych, on pokazał że nie ważne do końca jakie mamy papiery, ale że wystarczy wsparcie w takim społecznym funkcjonowaniu, by

duża część tych kobiet znalazła miejsce pracy.

Niedyrektywne metody pracy brokera – odpowiedzialność za działanie po stronie beneficjentek:

To jest realne życie – osoba jest taka i musimy ją wspierać taką jaka ona jest i pomagać, jeśli ma jakieś trudności to wspierać ją by te trudności pokonywała. Za nią decyzji nie podejmujemy bo to jest jej życie.

Wspólny wybór czasu i miejsca spotkania:

Najważniejszy w pracy brokera był bezpośredni kontakt to nie było na chwilę, nie było przez telefon, nie było w urzędzie. To było spotkanie w wybranym przez nas miejscu”, „Broker ze swoim podopiecznym wybierał czas i miejsca tego spotkania – to był dom, biuro, knajpa, kręgle, sala gimnastyczna, szkoły. Najważniejsze, że to były miejsca które zaakceptowały obie strony”⁸.

Indywidualizacja oraz personalizacja wsparcia wyznaczały kierunek działań brokerów.

W opinii Użytkowników testowanego produktu proponowane metody i narzędzia pracy z beneficjentką wpłynęły na wzrost aktywności zawodowej i społecznej oraz podjęcie aktywności edukacyjnej przez kobiety.

Użytkownicy produktu deklarują wykorzystanie poznanych narzędzi w aktualnej pracy w obszarze wsparcia bezrobotnych, animacji środowiskowej, doradztwa i orientacji edukacyjno-zawodowej.

Ponadto wartość dodaną produktu stanowi także: oddziaływanie produktu na rodziny i osoby najbliższe reprezentantów grup docelowych (rozwój umiejętności komunikacyjnych, kompetencji społecznych u Odbiorców oraz Użytkowników produktu), na pracodawców (znaczenie źródła finansowania stażu w projekcie) i współpracowników Odbiorczyń w miejscu stażu (odbiorcy mini-projektów ekologicznych i/lub społecznych).

Produkt *Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego* może być wdrażany jako adekwatne, skuteczne i użyteczne nowe narzędzie skierowane do kobiet powracających na rynek pracy.

Kluczem powodzenia produktu jest skoncentrowanie się na osobach zrekrutowanych jako grupie oddalonej od rynku pracy lecz zmotywowanej.

⁸ Wykorzystano wypowiedzi brokerów zawodowych uczestniczących w debacie w Kwidzynie oraz fragmenty IDI

Ocena unikatowości

Poziom unikatowości produktu oceniono w oparciu o jego innowacyjność w wymiarze grupy docelowej, definiowania problemu oraz metod, narzędzi i form wsparcia.

Grupa docelowa produktu to przede wszystkim Odbiorczynie – kobiety zamieszkujące tereny wiejskie w wieku 50+, które z dużym zaangażowaniem uczestniczyły we wszystkich etapach procesu zmiany. Wykorzystanie komplementarnych metod pracy z dużą rolą aktywizacji środowiskowej i szczególnego zaangażowania brokerów zawodowych – Odbiorców produktu, w bezpośrednie, wysoce zindywidualizowane wsparcie (w zakresie metod, technik, miejsc współpracy itd.) stanowią grupy dotąd nie wyodrębniane w programach wsparcia, którzy do tej pory nie byli objęci tego typu działaniami.

Potrzeby obu grup zostały określone i uwzględnione w opracowaniu testowanego produktu. Uwzględniając typ potrzeb grup docelowych – brokerzy wysoko ocenili możliwość elastycznego doboru narzędzi i czasu pracy. Dyspozycyjność i możliwość kontaktu poza instytucją brokera były wyraźnie pozytywną stroną współpracy i udziału w projekcie.

Biorąc pod uwagę **kryterium ujęcia problemu** – zakres innowacyjności obejmuje kwestie ekologii i zdrowia. Naturalne zasoby lokalne zostały przedstawiane jako mocna strona i szansa dla Odbiorczyń w ich środowiskach, w miejscu zamieszkania. Szkolenia w tym obszarze problemowym oraz ujęcie w programie kwestii pielęgnacji i zdrowia, wyzwoliły energię, entuzjazm i zaangażowanie. Metamorfozę fizyczną i psychiczną, w ocenie realizatorów projektu oraz samych beneficjentek, należy przypisać udziałowi w projekcie.

Zmiany indywidualne i społeczne (w tym w rodzinie) należy ocenić jako efekt projektu innowacyjnego. Uczestniczące w projekcie kobiety dotąd nie otrzymały tego rodzaju kompleksowej, rozłożonej w czasie pomocy.

Kryterium formy wsparcia – wykorzystanie komplementarnych metod pracy z dużą rolą aktywizacji środowiskowej i szczególnego zaangażowania brokerów zawodowych w bezpośrednie, wysoce zindywidualizowane wsparcie (w zakresie metod, technik, miejsc współpracy itd.) stanowią o wysokiej innowacyjności produktu.

**Produkt Broker zawodowy należy uznać za innowacyjny w skali kraju
w zakresie podejścia do grupy docelowej, sposobu ujęcia problemu oraz formy usługi.**

Ocena potencjału wdrożeniowego

Planowane a zrealizowane najważniejsze efekty testowania produktu

W ramach podjętej *Analizy rzeczywistych efektów produktu*, z wykorzystaniem danych zastanych oraz danych wywołanych podczas zrealizowanego badania, określono rzeczywiste **efekty** działań projektowych, w zakresie realizacji celów szczegółowych testowanego produktu *Kompetencje w ramach nowego zawodu Brokera zawodowego z metodą indywidualnego wsparcia kobiet 50+ z terenów wiejskich*. Podstawą oceny rzeczywistych efektów testowania produktu, będzie weryfikacja przypisanych im wskaźników, służąca również ocenie potencjału wdrożeniowego produktu innowacyjnego.

Realizatorzy projektu osiągnęli wszystkie planowane wartości wskaźników związane z przyjętymi celami szczegółowymi testowania innowacyjnego produktu *Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego*. Zakres weryfikacji wskaźników wynika z harmonogramu realizacji etapów projektu. Weryfikacja niektórych wskaźników będzie możliwa na etapie upowszechniania produktu.

Realizatorzy osiągnęli najwyższe możliwe wartości wskaźników. Wypracowano i przetestowano – zgodnie z założonymi celami – 1 metodę wsparcia indywidualnego kobiet 50+ i kompetencje brokera. 38 osób – w tym 8 Użytkowników produktu oraz 30 Odbiorczyń produktu ukończyło projekt. Brokerzy zawodowi zakończyli cykl szkoleń, cykl spotkań z beneficjentkami i otrzymali certyfikaty. Grupa 30 kobiet w z terenów wiejskich w wieku 50+ w tym samym składzie osobowym rozpoczęło i zakończyła udział w projekcie.

Tabela 6. Wartość planowana a zrealizowana wskaźnika osiągnięcia głównego celu projektu w odniesieniu do etapu testowania produktu *Broker zawodowy*

Podstawowy wskaźniki pomiaru osiągnięcia celu głównego projektu	Wartość wskaźnika PLANOWANA	Metoda weryfikacji wskaźnika	Wartość wskaźnika ZREALIZOWANA
Odsetek kobiet podejmujących aktywność społeczną i zawodową po ukończeniu projektu.	min. 80% kobiet aktywnych zawodowo lub w społeczności lokalnej. 50% osób zatrudnionych; 30% aktywnych w	Analiza dokumentów projektowych (Notatki – refleksje brokerów zawodowych), IDI, analiza treści debaty podsumowującej testowanie produktu „Broker zawodowy”	Liczba osób, które: - podjęły zatrudnienie: 13 kobiet ; - zrealizowały projekt społeczny (podjęły aktywność społeczną) – 30 kobiet ;

	środowisku lokalnym (aktywność społeczna)	oraz „Model środowiskowej aktywizacji”, Raport ewaluacji zewnętrznej, Raport superwizji	- deklarują (w ankietach audytoryjnych), że zwiększyła się ich motywacja: 24 uczestniczki debaty 14.09.2013 r. (100% odpowiedzi); - w opiniach brokerów Odbiorczynie produktu są zmotywowane do podtrzymania aktywności społecznej i/lub zawodowej: 30 kobiet
--	---	---	--

Rzeczywiste efekty produktu można też określić z wykorzystaniem jakościowych wskaźników realizacji zakładanych celów. W Tabeli 7. zostały zestawione miękkie efekty testowania produktu zidentyfikowane w badaniu, które określono i następnie poddano weryfikacji podczas prowadzonych badań.

Tabela 7. Ocena efektywności produktu

	Rezultaty testowania produktu <i>Kompetencje w ramach nowego zawodu Brokera zawodowego z metodą indywidualnego wsparcia kobiet 50+ z terenów wiejskich.</i>	Metoda zbierania danych do diagnozy rezultatów	Wskaźnik rezultatu (wartość wskaźnika)
I	Rezultaty produktu „twarde” – zostały zamieszczone w tabeli 6		
II	Rezultaty związane z realizacją szkolenia dla brokerów		
1.	Zmiana (wzrost) zakresu wiedzy brokerów na temat potrzeb kobiet niepracujących 50+.	Analiza dokumentacji projektowej, Notatki ze spotkań – refleksje brokerów, Raporty koordynacji wsparcia brokerów, Raporty z superwizji, Analiza treści debaty, Obserwacja	Liczba brokerów zawodowych, którzy w sposób pogłębiony przedstawiają (opisują) potrzeby Odbiorczyń produktu – 8 osób
2.	Nabycie przez brokerów podczas cyklu szkolenia: umiejętności wykorzystania narzędzia oraz	Analiza dokumentacji projektowej, Notatki ze spotkań – refleksje	Liczba brokerów zawodowych, którzy wykorzystywali narzędzia w

	metod pracy z osobami bezrobotnymi	brokerów,	pracy z Odbiorczyniami produktu – 8 osób; Ocena brokera jako elementu projektu w ankiecie audytoryjnej wypełnianej przez beneficjentki – wynik ankiety (Wykres 2) – 19 wskazań „Bardzo zadowolona”, 2 wskazania - „Zadowolona” (N=23; 1 – brak odpowiedzi)
3.	Nabycie przez brokerów podczas cyklu szkolenia: umiejętności interwencji i interpretacji danych zbieranych od odbiorców produktu.	Analiza dokumentacji projektowej, Notatki ze spotkań – refleksje brokerów, Raporty koordynacji wsparcia brokerów, Raporty z superwizji	Liczba brokerów zawodowych, którzy w sposób pogłębiony przedstawiają (opisują) własne działanie ukierunkowane na rozwiązanie problemu przez beneficjentki – 8 osób
4.	Nabycie przez brokerów podczas cyklu szkolenia: wiedzy na temat środowiska lokalnego oraz możliwości jego rozwijania i organizowania w procesie współpracy z odbiorczyniami produktu.	Analiza dokumentacji projektowej, Notatki ze spotkań – refleksje brokerów, Raporty koordynacji wsparcia brokerów, Raporty z superwizji	Liczba brokerów opisujących współdziałanie z Odbiorczynią projektu podczas przygotowywania (i realizacji) projektu społecznego lub/i mini-projektu ekologicznego w miejscu odbywania stażu – 8 osób
III Efekty związane z wsparciem psychologa			
5.	Rozpoznanie zasobów i ograniczeń odbiorczyń produktu (i udostępnienie diagnozy brokerom zawodowym)	Analiza dokumentów projektowych, Raporty koordynacji wsparcia brokerów, Raporty z superwizji, analiza IDI	Diagnozy zostały wykonane i udostępnione brokerom, lecz tylko kilka osób zapoznało się z diagnozą. Ten rezultat pracy psychologa z beneficjentką w opiniach brokerów powinien zostać utajniony, nie powinien być udostępniony brokerom, którzy nie są profesjonalistami – terapeutami. Zdaniem rozmówców pogłębiona diagnoza nie przyczyni się do wzrostu efektywności pracy brokera.
6.	Wzmocnienie motywacji do pracy i samorozwoju (poprzez rozbudzenie pozytywnych postaw wobec zmiany, przekonania o własnej	Analiza ankiety audytoryjnej dla beneficjentek, innych ankiet ewaluacyjnych, Refleksje brokerów, Analiza	Subiektywna ocena dokonana przez Odbiorczynie projektu w ankietach. - Z grupy 24 badanych kobiet zdecydowana większość

	sprawczości i odpowiedzialności)	treści debaty z udziałem Odbiorczyń projektu.	<p>zaznaczyła najwyższe oceny na skali: 19 kobiet deklaruje, że ma zdecydowanie wyższą samoocenę niż przed projektem (15 wskazań – ocena 10, 4 wskazania oceny 9), zaś dwie kobiety wybrały oceny odpowiadające umiarkowanej zmianie samooceny badanych.</p> <p>Analiza ankiety oraz obserwacja kobiet uczestniczących w debacie pozwala stwierdzić, że wszystkie beneficjentki pozytywnie oceniają udział w projekcie i ich poczucie sprawczości i potrzeba działania są na wysokim poziomie.</p>
IV Efekty związane z pracą z brokerem zawodowym			
7.	Dokonanie diagnozy zdolności, kwalifikacji i predyspozycji zawodowych z rozwijaniem umiejętności obsługi komputera i internetu – z wykorzystaniem narzędzi do pracy z klientką	Analiza dokumentacji projektowej, Notatki ze spotkań – refleksje brokerów, Raporty koordynacji wsparcia brokerów, Raporty z supervizji	Analiza notatek brokerów oraz raportów z koordynacji pracy brokerów wskazuje, że kompetencje brokerów i nabyte umiejętności oraz wykorzystane narzędzia pozwoliły ukazać (opisać) proces wsparcia Odbiorczyń produktu przez brokerów jako proces zmiany w obszarze zawodowym i społecznym
8.	Realizacja projektu społecznego przez Odbiorczynie produktu	Analiza dokumentacji projektowej, Notatki ze spotkań – refleksje brokerów, Raporty koordynacji wsparcia brokerów, Raporty z supervizji, Analiza treści debaty podsumowującej środowiskowy model wsparcia z udziałem beneficjentek	Realizacja 30 projektów przez 30 Odbiorczyń produktu.
9.	Rozpoznanie potrzeb i problemów społeczności lokalnej przez beneficjentki,	Notatki ze spotkań – refleksje brokerów zawodowych	Wykorzystanie Narzędzia nr 2. „Jakie widzę problemy mojego środowiska oraz jak mogę temu zaradzić”

10.	Realizacja stażu w wybranych przez beneficjentkę zakładzie pracy	Analiza dokumentów projektowych	Realizacja stażu przez wszystkie beneficjentki – 30 kobiet 50+ niezatrudnionych, zamieszkujących tereny wiejskie
11	Wykorzystanie potencjałów lokalnych w tym środowiska naturalnego	Analiza dokumentów projektowych	Realizacja projektów społecznych i/lub mini projektów ekologicznych – 30 Odbiorczyń
12	Upowszechnienie wiedzy na temat innowacyjnej metody wsparcia bezrobotnych kobiet 50+ wśród pracodawców (organizatorów stażu) objętych testowaniem produktu;	Analiza dokumentów projektowych, notatki brokerów	Liczba pracodawców - 30 pracodawców zatrudniających stażystki, Brokerzy rozmawiali z pracodawcami pogłębiając ich wiedzę na temat stażu i projektu.
13	Upowszechnienie wiedzy na temat metod wsparcia i modelu kompetencji brokera zawodowego wśród uczestników debaty na temat efektów testowanego produktu – reprezentantów instytucji i organizacji rynku pracy/pomocy społecznej.	Analiza treści debaty (nagranie audio), obserwacja	Wśród uczestników debaty była reprezentacja brokerów. Upowszechnienie w zakresie ok 10 osób.
V Efekty związane z superwizją			
14.	Realizacja sesji superwizyjnych	Analiza dokumentów projektu – Raporty z superwizji	Realizacja 12 sesji superwizyjnych
15.	Rozwój osobisty i wzrost kompetencji społecznych i zawodowych brokerów poprzez udział w sesjach superwizyjnych;	Analiza dokumentów projektu – Raporty z superwizji, Analiza ankiety ewaluacyjnej dotyczącej superwizji; analiza debaty podsumowującej testowanie produktu „Broker zawodowy”	Subiektywna ocena dokonana przez brokerów w ankiecie wskazuje, że zdaniem zdecydowanej większości brokerów sesja superwizyjna spełniła oczekiwania. Dwie osoby nie potrafią ocenić („Trudno powiedzieć”), lecz pozostali brokerzy (6 osób) są zdania, że: „Lepiej potrafią wprowadzać wiedzę w praktykę”. Wszyscy brokerzy w wyniku superwizji uzyskali większe zaufanie do własnych umiejętności. Wszyscy brokerzy (8 osób) twierdzą, że „wymiana informacji i doświadczeń z innymi brokerami pomogły im w

			<p><i>pracy z beneficjentkami”.</i></p> <p>Wskazane podczas Debaty 2 „mocne strony superwizji: informacja zwrotna, wzmocnienia, Pokazanie innych możliwych doświadczeń; pomoc grupy; dostrzeżenie własnych konfliktów, braków; Uczenie się; Doskonalenie własnego warsztatu; Tolerancja na siebie i innych; Otwartość wobec siebie i innych; Pozostały relacje między brokerami.</p>
VI Inne efekty: indywidualne i społeczne			
16	Zmiana sytuacji ekonomicznej i/lub społecznej kobiet na aktywne i zaangażowane społecznie/zawodowo	Analiza dokumentów projektowych (Notatki – refleksje brokerów zawodowych), IDI, analiza treści debaty podsumowującej testowanie produktu „Broker zawodowy” oraz „Model środowiskowej aktywizacji”	<p>Liczba osób, które:</p> <ul style="list-style-type: none"> - podjęły zatrudnienie: 13 kobiet; - zrealizowały projekt społeczny (podjęły aktywność społeczną) – 30 kobiet; - deklarują (w ankietach audytoryjnych), że zwiększyła się ich motywacja: 24 uczestniczki debaty 14.09.2013 r. (100% odpowiedzi); - w opiniach brokerów są zmotywowane do podtrzymania aktywności społecznej i/lub zawodowej: 30 kobiet
17.	Zmiana (poprawa) wizerunku odbiorczyń projektu	Obserwacja, Analiza treści debaty podsumowującej testowanie produktu Środowiskowy model wsparcia z udziałem beneficjentek; Analiza notatek brokera zawodowego, IDI,	Liczba kobiet, które poprawiły swój wizerunek – 30 kobiet
18.	Wzmocnienie więzi społecznych nawiązanie nowych więzi społecznych – relacje interpersonalne między beneficjentkami (spotkania poza projektowe)	Analiza dokumentów projektowych (Notatki – refleksje brokerów zawodowych), IDI, analiza treści debaty podsumowującej testowanie produktu „Broker	Grupa kobiet z powiatu sztumskiego zorganizowała spotkanie we wcześniej ustalonym terminie, w ostatnim okresie realizacji projektu (staże/koniec stażu) – 15 kobiet Podczas debaty, wykonując

		zawodowy” oraz „Model środowiskowej aktywizacji”	zadanie w zespołach oraz w późniejszej dyskusji kobiety argumentowały konieczność spotkań, tęsknotę za spotkaniami, troskę o inne uczestniczki projektu itd.
--	--	--	--

Porównania **efektywności produktu** *Broker zawodowy* z dotychczas stosowanymi rozwiązaniami w instytucjach rynku pracy dokonano również na podstawie analizy wywiadu zogniskowanego z pracownikami Powiatowego Urzędu Pracy. Materiał ten posłużył także do oceny potrzeb i możliwości wdrożenia produktu *Broker zawodowy* w instytucjach rynku pracy.

Model pracy w badanej instytucji ogranicza możliwości indywidualnej pracy doradczej. Pracę z za biurka spostrzegana jest jako bariera w efektywnym wsparciu. Identyfikacja potencjału klientów nie stwarza możliwości udzielenia adekwatnej pomocy. Motywowanie do podjęcia działań nie jest poparte wsparciem na poziomie realnych działań.

Widzi się potencjał tych osób, ale brakuje nam narzędzi by je wesprzeć – brakuje nam możliwości dojazdowych, nie ma możliwości wykorzystania faktycznie tych swoich możliwości, czyli my je widzimy, ale tylko część pracy doradczej możemy zrealizować.

Motywujemy ją, ale wiemy, że każdy dojazd tutaj kosztuje ją takie pieniądze.

FGI, PUP

Brakuje narzędzi specyficznych do określenia potrzeb i problemów grupy docelowej – kobiet 50+ z terenów wiejskich. Czasami brak świadomości potrzeby wyodrębnienia metod diagnozy i oddziaływania wobec specyficznych grup klientów:

Nie mamy wypracowanych narzędzi, nie trzeba tworzyć specjalnych narzędzi, podstawowym narzędziem jest wywiad – prowadzenie rozmowy doradczej i w tym wywiadzie doradca dostosowuje sposób zadawania pytań i problematykę do osoby, która jest przed nami. Da mnie nie ma znaczenia, czy jest to kobieta ze wsi czy z miasta, doświadczony doradca potrafi wywiad przeprowadzić niezależnie od osoby.

FGI, PUP

Brak możliwości udzielenia efektywnego wsparcia ze względu na zbyt dużą ilość klientów. Pracownicy Urzędu Pracy z dużą wnikliwością identyfikują zasoby, potrzeby i bariery w aktywizacji zawodowej kobiet 50+ z terenów wiejskich, lecz zastrzegają, że pomimo swojego profesjonalizmu nie są w stanie zapewnić pomocy każdemu klientowi, gdyż jest ich za dużo:

Mam zaniedbanego klienta, to nie jesteśmy w stanie zastąpić innych instytucji, ale bardzo bym

chciała wysłać go do stomatologa, do fryzjera, wizażystki, terapeuty, znalezienie prawnika, który powie jak rozwiązać sprawę problemów rodzinnych.

Doradca nie może wykraczać poza swoje kompetencje. Ja bym chciała żeby finansowano dojazdy klientów, korzystanie z pomocy psychologicznej, terapeutycznej.

FGI, PUP

Często jeszcze w instytucjach rynku pracy brakuje superwizji dla doradców zawodowych.

W oparciu o analizę efektywności produktu, popartą porównaniem z dotychczas stosowanymi rozwiązaniami oceniono **potencjał wdrożeniowy** produktu *Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego* jako bardzo wysoki. Produkt ten powinien być wdrażany jako adekwatne, skuteczne i użyteczne nowe narzędzie. Walorem produktu jest możliwość podążania za klientem, dostosowanie narzędzi do osoby klienta. Stwarza on także szansę na rozwój osobisty i profesjonalny brokera, który podnosi jego skuteczność zawodową.

Użytkownicy formułują przewagi strategiczne *Brokera zawodowego* nad tradycyjnym podejściem do aktywizacji zawodowej, realizowanym w instytucjach pomocy i integracji społecznej:

Chcesz uniezależnić swoich klientów od zasiłku – zostań brokerem zawodowym;

To wsparcie wyjęte spod procedur, inna odpowiedzialność – bardziej wartościowa;

Ja bym wyrwała moje koleżanki z pomocy społecznej, o których wiem, że są idealistkami, wiem, że mają taką osobowość, ale nie mają możliwości i narzędzi w tym systemie, w którym pracują.

Brokerzy zawodowi, Debata 2

Argumenty Użytkowników na rzecz wyodrębnienia brokera zawodowego jako osobnej funkcji i roli zawodowej przedstawia poniższa tabela:

Odbiorczyni produktu, Debata 2
<i>Jako beneficjentka, uważam, że to powinno być opłacane. Korzystając z pomocy psychologa czy brokera ja wiedziałam, że oni za to otrzymują wynagrodzenie, więc jak ja mam jakiś tam problem, to ja mogę spokojnie się do nich zwrócić to wiem, że mogę, bo oni właśnie od tego są.</i>
<i>Wyciskałam z nich ile się dało. Wiem, że oni za to mają nie tylko satysfakcję, nie tylko robią to bo im się to podoba, więc ja mogę z tego skorzystać. To powinno być 70% talentu. Dobór ludzi będzie bardzo ważny.</i>
Psycholog, Debata 2
<i>Jak długo można sprzedawać siebie? A w pewnym sensie broker sprzedaje siebie, podobnie jak psycholog. Pracuje na sobie, swoimi umiejętnościami, sobą całym. To jest pytanie - jak długo może pracować charytatywnie? To jest jeden, dwa projekty, ale mobilizacją do działania i dawania siebie dalej... wkładania trudu. Za tym idzie dalsze rozwijanie się. To wynagrodzenie jest bardzo istotne.</i>

Broker zawodowy, Debata 2
<i>To jest taka jasna sytuacja. Wśród osób wykluczonych nie będzie przeświadczenia ze wolontariusz do mnie przychodzi – taka Matka Teresa.</i>
<i>To jednak jest profesja. To nie jest funkcja społeczna organizacji pozarządowych... Trzeba dla niej znaleźć miejsce w strukturach organizacyjnych, do struktury ośrodków pomocy społecznej, do instytucji.</i>
<i>Jeśli to jest zawód to trzeba się zastanowić nad systemem jego certyfikowania, zdobywania kwalifikacji, udzielania gwarancji, że człowiek, który podaje się za brokera zawodowego jest tym brokerem.</i>
<i>To funkcja która powinna się znaleźć na rynku usług społecznych, w nurcie ekonomizacji działalności organizacji, nie jako kolejna rola, działalność misyjna itd.</i>

Użytkownicy produktu argumentując wprowadzenie *Brokera* zawodowego podkreślają wysoką skuteczność tego rozwiązania i konieczność wyodrębnienia go na rynku pracy.

Podsumowanie, wnioski i rekomendacje

Wniosek 1.

Testowany produkt odpowiada potrzebom Użytkowników oraz Odbiorców. Wysoki poziom zadowolenia z udziału w projekcie, występujący u obu grup docelowych oraz pozytywne oceny poszczególnych elementów testowanego produktu pozwalają wnioskować, że realizacja założeń Projektodawców, związana z etapem rekrutacji oraz kolejnymi działaniami wskazanymi w harmonogramie dowodzą trafności i adekwatności zastosowanej metody i narzędzi.

Wniosek 2.

Wdrażanie produktu skierowanego do kobiet zamieszkujących tereny wiejskie odpowiada potrzebom ożywienia społeczności zamieszkującej środowiska wiejskie, co świadczy o jego wysokiej użyteczności w tej grupie odbiorców.

Wniosek 3.

Edukacyjny wymiar testowania produktu wnosi korzyści definiowane jako wiedza i rozwój wywołany uczeniem się poprzez pracę indywidualną i w zespole: na etapie szkoleń, w relacji broker – beneficjentka, w toku debat, które realizowano z włączeniem warsztatowych metod pracy.

Wniosek 4.

Produkt odpowiada potrzebom instytucji funkcjonujących w obszarze rynku pracy, gdyż jest skuteczny oraz uwzględnia pracę brokerów w interdyscyplinarnym zespole z zastosowaniem superwizji, w pracy z niewielką grupą Odbiorczyń, którym tego typu relacja pozwala z większą refleksyjnością pokonywać własne ograniczenia i rozwiązać problemy. Dzięki zastosowanej metodzie, bariery w aktywizacji społeczno-zawodowej odbiorców projektu mogą zostać pokonane z większą skutecznością. Wprowadzone zmiany przyczyniają się do zmiany społecznej w zakresie indywidualnym, środowiskowym i ponadlokalnym.

Wniosek 5.

Przedstawiony model zawiera innowacyjne metody działania i narzędzia skierowane do osób podejmujących zadania w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej bezrobotnych kobiet w wieku 50+ z terenów wiejskich np. pracowników instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych skierowanych na wsparcie osób zagrożonych wykluczeniem i wykluczonych z rynku pracy. Wprowadzenie odpowiednich zmian pozwoli wykorzystać proponowany model wsparcia do pracy z innymi grupami społecznymi.

Wniosek 6.

Produkt *Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego* może być wdrażany jako adekwatne, skuteczne i użyteczne nowe narzędzie skierowane do kobiet powracających na rynek pracy. Kluczem powodzenia produktu jest skoncentrowanie się na osobach zrekrutowanych jako grupie oddalonej od rynku pracy lecz zmotywowanej.

Wniosek 7.

Produkt należy uznać za innowacyjny w skali kraju. Kryterium innowacyjności obejmuje

kwestie grupy docelowej, potrzeb oraz formę usługi.

Wniosek 7.

Model pracy Brokera zawodowego z towarzyszącym mu wsparciem w ramach Środowiskowego Modelu oraz zaangażowaniem instytucji poprzez Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej zdecydowanie należy wdrożyć.

Rekomendacje

Rekomendacja 1.

Zaleca się dokonanie pomiaru rezultatu pracy brokera zawodowego z beneficjentkami i poddanie uczestniczek badaniu w celu oceny ocenić trwałości wywołanej zmiany.

Rekomendacja 2.

Rekomenduje się zwiększenie liczby godzin pracy z brokerem dla rozszerzenia zakresu wsparcia w produkcji finalnym, rozwinięcie formuły przed upowszechnieniem.

Rekomendacja 3.

Warto przeszkolić pracodawców przed rozpoczęciem stażu, przekazać ideę stażu, obudzić zaangażowanie większe niż tylko współpraca ze stażystką. Można rozważyć wybór pracodawców do grupy tych, z którymi jest kontakt i porozumienie.

Rekomendacja 4.

Stały kontakt brokera z trenerami i psychologiem sprzyja skuteczniejszemu wsparciu Odbiorczyń produktu. Proponuje się aby spotkania zespołu odbywały się częściej, aby zapewnić czas na omawianie kwestii organizacyjnych i merytorycznych.

Ocena produktu *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej*

Poniższą część raportu rozpoczyna opis przedmiotu oceny czyli *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej*. Kolejny rozdział to ocena przyjętej w ramach *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej* metodologii. Zasadniczą część raportu to ocena rzeczywistych efektów LASZ w odniesieniu do przyjętych w projekcie kryteriów (skuteczność, adekwatność, trwałość, różnorodność). Raport kończy podsumowanie poprzedzone rozdziałem próbującym ocenić innowacyjność społeczną *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej*. Ocena rzeczywistych efektów produktu została przeprowadzona na zlecenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL. Realizatorem badania oraz autorem poniższego opracowania jest Tomasz Kasprzak.

Opis przedmiotu oceny

Sami twórcy tak charakteryzują *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej*: „LASZ to płaszczyzna refleksji mająca dawać konkretnym działaniom, lokalne, intelektualne zaplecze. Nie oznacza to oczywiście oderwania od realnych problemów i konkretnych działań. Chcemy jednak, żeby LASZ poszukiwał strategicznych perspektyw, w których będą tworzone innowacyjne, konkretne rozwiązania.”⁹ Te konkretne rozwiązania, działania to dwa pozostałe produkty projektu: *Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+* i *Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego*. Tworzą one wraz z LASZ wspólną, wielowymiarową całość.

Cel główny LASZ to wypracowanie i przetestowanie innowacyjnego środowiskowego modelu aktywizacji kobiet pozostających bez zatrudnienia z terenów wiejskich w wieku 50+, prowadzącego do wydłużenia wieku aktywności zawodowej z wykorzystaniem działań partnerskich w ramach *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej*.

Cele szczegółowe:

- Wypracowanie, przetestowanie i wprowadzenie nowych form wsparcia osób pozostających bez zatrudnienia – *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej*
- Upowszechnienie innowacyjnych rozwiązań i włączenie nowych form wsparcia dla kobiet 50+ do nurtu polityk lokalnych.
- Weryfikacja na podstawie raportów kwartalnych oraz opracowań ewaluacji wdrażania modelu innowacji oraz:
 - 4 sesje laboratorium dwudniowe

⁹ Skrzypczak, B., *Wstępny opis produktu innowacyjnego „Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej”*, s. 3.

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

Ocena przyjętej metodologii w ramach *LASZ*

Założenia metodologii *LASZ* bazują na wieloletnim doświadczeniu jej twórców i realizatorów: „Metodologia laboratorium społecznego jest od pięciu lat z powodzeniem stosowana i rozwijana przez Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL. Pracujemy zgodnie z założeniami laboratorium prowadząc np. wspólnie z Krajowym Ośrodkiem EFS Akademii Rozwoju Lokalnego, czy tworząc i pracując z kolejnymi Forami Animatorów Społecznych na terenie całego kraju. Zawsze wiąże się to z jakąś innowacją, ze zmianą podejścia uwzględniającego potrzeby i możliwości nowych partnerów. W przypadku projektu Akademia Ekologicznego Rozwoju, po raz pierwszy chcemy zastosować to narzędzie w organizowaniu refleksji na poziomie powiatu. Po raz pierwszy także wiążemy laboratorium z równoległymi praktycznymi działaniami innych produktów.”¹⁰

Jednocześnie w założeniach *LASZ* uwidaczniają się dwa podejścia: „poznania rzeczywistości i rozwoju przez edukację realizowana na bazie wspólnotowo wytwarzanej wiedzy zakreślają dwa obszary inspiracji i kontekstów do których nawiązuje *LASZ*.”

Definiowanie naszego podejścia edukacyjnego szukamy w edukacji środowiskowej, rozumianej nie tylko w wąskim odniesieniu do środowiska naturalnego, ale także środowiska społecznego które staje się przestrzenią lokalnej gospodarki wiedzą. (...) Inspiracji poznawczych i analitycznych poszukujemy przede wszystkim w badaniach jakościowych i badaniach w działaniu (PAR participatory action research)”¹¹.

W realizacji *LASZ* ważne są nie tylko rezultaty, ale także proces który w niej zachodzi. Z tego punktu widzenia najważniejsze zasady dotyczące uczestników to:

- personalizacja kontaktu nie tylko na poziomie relacji pomiędzy uczestnikami ale także mentorami i moderatorem;
- reguła “okrągłego stołu” gdzie wszyscy mają równe prawa do stawiania pytań, tez, rekomendacji itd.;
- reguła “tu i teraz” oznaczająca że poza salę sesji wychodzą tylko ostatecznie przyjęte wnioski i rekomendację natomiast nie komentuje się poszczególnych wypowiedzi

¹⁰ Skrzypczak, B., *Wstępny opis produktu innowacyjnego „Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej”*, s. 3.

¹¹ *Ramowy opis metodologii Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej LASZ*, s.2.

- czy etapów pracy. To kwestia osobistego poczucia bezpieczeństwa uczestników i wypracowania atmosfery szczerego dialogu niezbędnego do osiągnięcia celów LASZ;
- wspólnego zarządzania i odpowiedzialności za proces jaki zachodzi w trakcie LASZ co przekłada się na obowiązek przygotowania każdorazowo “kontraktu grupowego”;
 - zapewnienia odpowiedniej atmosfery pracy uwzględniającej także osobisty rytm biologiczny uczestników, potrzebę humoru, odreagowania emocji, zapewnienie przestrzeni na osobistą refleksję itd.¹²

Metodologia LASZ to wielowymiarowa, oparta na doświadczeniu, teorii i praktyce zmiany społecznej i działań lokalnych pogłębiona refleksja nad sposobem udrażniania współpracy, wprowadzania nowatorskich rozwiązań, przy jednoczesnym myśleniu, że innowacja to wybieranie drogi ewaluacji, zmiany sposobów myślenia i działania w ramach instytucji, a nie rewolucyjne wywracanie porządku zastanego.

¹² Ibidem. s.4-6.

Ocena efektów testowania

Na poziomie przygotowywania projektu *Akademia EKO-logicznego Rozwoju* autorzy koncepcji przyjęli określone kryteria według których będzie można ocenić efekty społeczne *Laboratorium Aktywności Społeczno-Zawodowej*”.

Kryterium skuteczności

W odniesieniu do tego kryterium we wstępnym opisie produktu innowacyjnego czytamy: „w tym zakresie istotne jest sprawdzenie jak wypracowane modele aktywizacji przekładają się na polityki publiczne zarówno na poziomie poszczególnych gmin czy powiatów jak i na poziomie subregionalnym.”¹³. Skuteczność rozumiana jest tutaj jako wpływ testowanego modelu aktywizacji na szeroko rozumiane polityki publiczne na poziomie lokalnym i subregionalnym. Polityki publiczne w tym wypadku odnoszą się raczej do angielskiego określenia *policy* a nie *politics*, a więc odnosi się do sposobu czy strategii, pewnych działań, które zamierza się podjąć lub się podejmuje, aby osiągnąć dany skutek. Skutkiem w tym wypadku są decyzje i działania w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej dokonywane przez lokalnych interesariuszy (*stakeholders*) tworzących polityki publiczne w interesujących nas obszarach – w przypadku tego projektu instytucjonalni uczestnicy projektu – RTI (CECH Rzemiosł Różnych w Kwidzynie), Powiatowy Urząd Pracy Sztum, Nasza Europa, Dzierżgoński Ośrodek Kultury, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej Kwidzyn.

Realizacja kryterium skuteczności *LASZ* to też realizacja postulatu włączania *LASZ* do głównego nurtu polityki. W tym obszarze założono następujące działania:

- spotkania i debaty z decydentami lokalnymi, regionalnymi, krajowymi w ramach których będą dokonywane analizy i opracowania obowiązujących i możliwych do wdrożenia rozwiązań systemowych w obszarze środowiskowej aktywizacji zawodowej;
- przekazywanie materiałów/raportów powstałych w ramach działań projektu do dyskusji nad nimi;
- uczestnictwo liderów, ekspertów i innych osób związanych z projektem we wszelkiego typu spotkaniach (naradach, konferencjach, seminariach itp.) ww. grup docelowych i prezentowanie dorobku *LASZ* z podkreśleniem elementów, które mogą i powinny być multiplikowane i/lub włączane¹⁴.

¹³ Skrzypczak, B., *Wstępny opis produktu innowacyjnego „Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej”*, s. 15.

¹⁴ Ibidem s. 19.

Szczególnie istotne przy kryterium skuteczności jest analiza ocen rzeczywistych możliwości realizacji rekomendacji w poszczególnych instytucjach (przygotowana przez coachów). Zbigniew Mieruński w odniesieniu do Dzierzgońskiego Ośrodka Kultury pisał: „wiele z rekomendacji ma już zastosowanie w działaniach DK. Tworzenie sieci kontaktów, działania edukacji pozaformalnej podnoszące kompetencje pracowników i współpracowników DOK już są realizowane. Być może należy zastanowić się nad możliwością stworzenia planu działań regularnych w tym zakresie i odwołujących się do potrzeb wynikających ze strategii rozwoju.”¹⁵. Oznacza to realne przełożenie pomysłów, idei pojawiających się w projekcie na rzeczywistość instytucji kultury. Ważną rolę w osiąganiu tego efektu pełni postawa dyrektora instytucji, wysoko oceniana przez niego współpraca i wsparcie coacha.

W wypadku Regionalnego Towarzystwo Inwestycyjne S.A w Dzierzgoniu efekt uczestnictwa w projekcie widać na poziomie intensyfikacji i urefleksyjnienia dotychczas prowadzonych działań – m.in. inicjatywy żywnościowe, działania zmierzające do tworzenia przyjaznych regulacji dla lokalnego handlu żywnością, projekty edukacyjne skierowane do młodzieży gimnazjalnej i ponadgimnazjalnej, szkolenia skierowane do beneficjentów urzędu pracy, projekty na rzecz osób niepełnosprawnych oraz intensyfikacja współpracy z lokalnymi podmiotami¹⁶.

Kryterium adekwatności

W wypadku tego projektu: „pod tym kryterium rozumiemy badania w jakim stopniu LASZ odpowiedziało na oczekiwania i potrzeby grupy użytkowników – przede wszystkim przedstawicieli instytucji służb zatrudnienia i organizacji pozarządowych. Ocena z perspektywy uczestników procesu będzie podstawą informacji zwłaszcza w zakresie stosowanej metodologii pracy laboratorium, zakresu tematycznego i procesu współpracy poszczególnych jej uczestników. Weryfikować będzie w jakim stopniu LASZ odpowiedział na zidentyfikowane w etapie diagnostycznym potrzeby tej grupy.”¹⁷

Na wspomnianym etapie diagnozy potrzeby grupy zostały zdefiniowane następująco - z badań przeprowadzony w ramach projektu interwencje mające na celu wesprzeć kobiety z obszarów wiejskich w wieku powyżej 50 r. życia są nieskuteczne¹⁸. Ponadto „Niezbędna w tym zakresie jest

¹⁵ Mieruński, Z., *Raport z III Laboratorium Animacji Społeczno-Zawodowej oraz spotkania z Wojciechem Demko - dyrektorem Dzierzgońskiego Ośrodka Kultury (DOK)*.

¹⁶ Krzywiński, D., *Raport z trzech wizyt coachingowych w Regionalnym Towarzystwie Inwestycyjnym S. A. w Dzierzgoniu*.

¹⁷ Skrzypczak, B., *Wstępny opis produktu innowacyjnego „Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej”*, s. 15.

¹⁸ Jaworska, D., Kmita-Zaniewska, K., Koguciuk, A., Krenz, R., Krzywiński, Mendel, M., Oklińska, Romanow, E.,

edukacja i budowa przestrzeni współpracy różnych instytucji. W takiej sytuacji niezbędne wydają się programy, które będą oswajać ze sobą partnerów publicznych i społecznych. zgodnie z zapisami ustawowymi nie ma przeciwwskazań w zakresie tworzenie partnerstw na rzecz lokalnego rynku pracy. Problemem jest zbudowanie wzajemnego zaufania i relacji między instytucjami i organizacjami, poznanie wzajemne oraz podjęcie starań do refleksji nad głównymi problemami lokalnej społeczności. Istotne w tym zakresie jest także to, że budowanie partnerstwa instytucji opierającego się na seminaryjnych spotkaniach, lokalnych debatach nie przynosi żadnych rezultatów. Niezbędne jest wypracowanie nowej formuły, w której wszyscy jej uczestnicy będą poddawać analizie przypadki, konkretnych sytuacji społecznych, kontekstów jej wystąpienia, skutków. Do tej pory narzędzia wspólnych spotkań różnych sektorów były nieefektywne, gdyż nie pozwalały na wypracowanie praktycznych rozwiązań wspólnie przez różne strony”.¹⁹

Tak zdiagnozowane potrzeby oraz rekomendowane sposoby pracy zostały w pełni uwzględnione w metodologii *LASZ* – sposób prowadzenia, organizacja spotkań – odnoszenie do teorii oraz praktyki (samiych uczestników, a także inspirowanie się analizowanymi w ramach *LASZ* lokalnymi studiami przypadku), Duży nacisk na budowanie atmosfery zaufania, współpracy pozwolił zrealizować kryterium adekwatności form wsparcia w ramach projektu do potrzeb grupy.

Kryterium trwałości

Dla autorów projektu trwałość jest istotna gdyż: „ze względu na zakładane cele jakimi jest budowa środowiska współpracy między instytucjami, niezbędne jest zbadania jak zastosowany produkt wpływa na rozwój partnerstwa między instytucjami. Trwałość produktu będzie oceniana zatem pod kątem możliwości kontynuacji prac *LASZ* i trwałości współpracy, relacji zbudowanych w okresie testowania, które mają pozwolić w kolejnym okresie na dalszy rozwój współpracy w kierunku budowy partnerstwa”²⁰. W przywoływanej tutaj koncepcji istotne jest właśnie traktowanie *LASZ* jako platformy współpracy²¹.

Przyglądając się przebiegowi projektu można mówić o dwóch płaszczyznach, przestrzeniach realizacji postulatu współpracy:

1. podczas spotkań warsztatowych (sesje *LASZ*)

Sytuacja społeczno-zawodowa kobiet w wieku 50+ na wsi w powiecie kwidzińskim i sztumskim. Raport z badań, Gdańsk 2012.

¹⁹ Skrzypczak, B., *Wstępny opis produktu innowacyjnego „Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej”*, s. 6.

²⁰ Ibidem s. 15.

²¹ Ibidem. s. 3.

Tutaj obok roli moderatora oraz koordynatora tworzącego przestrzeń współpracy istotna była rola coachów którzy oferowali wsparcie pracy analitycznej w małych grupach, w trakcie sesji *LASZ* (zgodnie z metodyką opracowaną przez moderatora i wcześniejszymi uzgodnieniami z moderatorem).

2. poza sesjami – w ramach codziennej pracy instytucji, m.in. z wykorzystaniem elementu wsparcia coachów

Wsparcie coachów miało charakter ustrukturyzowany i zakładało wizyty coach'ingowe w wybranych instytucjach, pomiędzy sesjami plenarnymi *LASZ* w wymiarze 6 godzin po każdej sesji oraz przygotowanie po każdej sesji *LASZ* oraz wizytach coachingowych raportu w założeniach tworzące spójny profil instytucji w zmianie.

Ad 1.

Sesji *LASZ* odbyło się 5. Istotny dla realizacji kryterium skuteczności był aktywny udział przedstawicieli poszczególnych instytucji uczestniczących w projekcie. Przyjrzyjmy się poszczególnym instytucjom:

Przedstawiciele Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Kwidzynie uczestniczyli we wszystkich *LASZach*²². Podobnie przedstawiciele Regionalnego Towarzystwa Inwestycyjnego S. A. w Dzierzgoniu²³, Dzierzgońskiego Ośrodka Kultury²⁴ oraz Stowarzyszenia Absolwentów Wyższych Szkół Zarządzania "Nasza Europa"²⁵.

Ponadto, *LASZ* zakładał wspólnotowy sposób wytwarzania wiedzy oraz budowanie relacji. Wiąże się to ściśle z realizacją kryterium trwałości. Wytworzenie i wzmacnianie sieci w ramach spotkań i sesji pozwala zakładać lepszą realizację kryterium trwałości współpracy międzyinstytucjonalnej w przyszłości.

Ad 2.

Wsparcie instytucji uczestniczących w projekcie poprzez wizyty coachów były istotnym elementem *LASZu*. Biorąc pod uwagę opinie samych uczestników oraz coachów widać efektywność tego typu wsparcia. Podobnie jak sesje wizyty mają swoją określoną liczbę i strukturę (uwzględniającą indywidualne potrzeby i oczekiwania obu stron – instytucji i coachów).

²² Sudół, D., *Raport podsumowujący sesje coachingowe przeprowadzone w ramach Laboratorium Animacji Społeczno-Zawodowej, czyli innowacyjnego produktu testowanego w trakcie projektu Akademia Ekologicznego Rozwoju.*

²³ Krzemiński, D., *Raport z trzech wizyt coachingowych w Regionalnym Towarzystwie Inwestycyjnym S. A. w Dzierzgoniu.*

²⁴ Mieruński, Z., *Raport z III Laboratorium Animacji Społeczno-Zawodowej oraz spotkania z Wojciechem Demko - dyrektorem Dzierzgońskiego Ośrodka Kultury (DOK).*

²⁵ Nowak, B., *LASZ – Społeczne równoważenie rozwoju, 18-19.04.2013r. Bałoszyce.*

Kryterium różnorodności

W ramach koncepcji produktu założono: „w jakim stopniu udało się wdrożyć elementy zarządzania różnorodnością do metodologii pracy *LASZ*. W jaki sposób udało się przełamać różnorodność kultur organizacyjnych, kultur pracy w kierunku wypracowania wspólnego systemu pracy podmiotów w nim uczestniczących”²⁶. Czyli dla autorów projektu istotna jest różnorodność w dwóch aspektach – po pierwsze na ile różnorodność (różne perspektywy, doświadczenia, modele pracy) są obecne w metodologii Laboratorium, a po drugie – na ile bazując na różnorodności udaje się wypracować wspólny, koherentny system dla zróżnicowanych podmiotów.

W odniesieniu do kryterium różnorodności, ważnym założeniem Laboratorium była wspólnotowość – jak to ujmowali autorzy „*LASZ* na czas sesji staje się społecznością wytwarzającą wiedzę w sposób wspólnotowy”²⁷. Analizując przebieg seminariów, w ramach którego uczestniczyli przedstawiciele różnych instytucji, organizacji, posiadający różne perspektywy i własne doświadczenia można powiedzieć, że ten postulat w pełni został zrealizowany. Tym samym kryterium różnorodności (na poziomie różnorodności uczestników i perspektyw podczas sesji *LASZ*) został osiągnięty.

Ocena unikatowości

Istotny jest sposób rozumienia i cel innowacji przyjęty w tym projekcie. W założeniach projektowych czytamy: „Żeby znaleźć skuteczne innowacyjne rozwiązania problemów społecznych musi zająć zmiana nie tylko po stronie tych których te problemy dotyczą ale także po stronie tych którzy pomagają im te problemy rozwiązywać. Doświadczenie pokazuje że najważniejsza i najtrudniejsza zmiana to zmiana postaw. Upraszczając można powiedzieć, że *LASZ* jest przede wszystkim próbą inspirowania zmiany postaw po stronie tych drugich. Inspirowania poprzez dialog, wzajemne poszukiwanie wspólnych wartości, wspólnotowe stawienie celów i konsensus co do metod którymi się je osiąga.”²⁸. Czyli punktem wyjścia innowacji w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej (w ramach produktu jakim jest laboratorium) jest modyfikacja i kształtowanie postaw przedstawicieli instytucji pomocowych (uczestników *LASZ*). Przyglądając się

²⁶ Skrzypczak, B., *Wstępny opis produktu innowacyjnego „Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej”*, s.15.

²⁷ *Ramowy opis metodologii Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej LASZ*, s.5.

²⁸ Ibidem. s.3.

poziomowi zaangażowania uczestników, w intensywne, kilkudniowe sesje, informacjom zwrotnym jaka płynęła z wizyt coachów w poszczególnych instytucjach, danych z ewaluacji zewnętrznej, można mówić o wzmacnianiu pro aktywnej postawy wśród pracowników uczestniczących w projekcie instytucji oraz wzmacnianie postawy refleksyjnego praktyka.

Jednocześnie sami autorzy projektu przystępując do niego podkreślali: „Jedna z najprostszych definicji innowacji brzmi: „ze starego zrób coś nowego”. Laboratorium społeczne nie jest „starą” metodologią pracy ale została już przetestowana - wiemy że działa. *LASZ* jest niewątpliwie innowacją która tą metodologię wzbogaci i rozwinie. To ważny moment i szansa dla *LASZ* i całego projektu. Wiąże go bowiem z siecią różnorodnych działań z obszaru innowacyjnego kreowania polityk publicznych w Polsce, a to daje szansę na pełniejsze upowszechnianie dorobku projektu, wymianę doświadczeń, możliwość współpracy w przyszłości...”²⁹

Zastosowanie sprawdzonej metodologii laboratorium społecznego, rozwijanej wcześniej przez Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL w nowym, specyficznym kontekście (przedmiotowym i terytorialnym) wobec innowacji jakim jest *LASZ* okazał się efektywnym posunięciem. Uczestnicy wysoko oceniali kompetencje organizatorów, moderatorów, a na poziomie konkretno zostały stworzone rekomendacje i plany działań w stosunku do obszarów pracy i beneficjentów poszczególnych instytucji.. Podsumowując struktura projektu stworzona w oparciu o wspomniane doświadczenia okazała się dobrą ramą dla wytwarzania kultury uczenia się uczestników oraz wytwarzania konkretnych produktów w postaci planów działań.

Podsumowanie, wnioski, rekomendacje

Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej to produkt z całą pewnością innowacyjny (ze względu na przedmiot działania, typ i liczbę uczestników, partnerów poziom zaangażowania), jednak co warto podkreślić bazujący na wcześniejszych, wieloletnich doświadczeniach jego realizatorów – Stowarzyszenia Eko-Inicjatywa (m.in. w obszarze działań ekologicznych i aktywizujących), Stowarzyszenia Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL (m.in. w obszarze rozwijania i wykorzystania od kilku lat metody laboratorium społecznego). To doświadczenie wzmacnia opisane wyżej osiągnięcie takich kryteriów jak adekwatność przyjętej metodologii do potrzeb lokalnych, skuteczność przyjmowanych w ramach laboratorium działań, wreszcie zwiększa szanse na trwałość efektów projektu (trudno w tym momencie ocenić rzeczywistą trwałość projektu ze względu na krótki czas jaki mija od jego zakończenia).

Jednocześnie warto podkreślić procesowy charakter postrzegania pracy w lokalnych wspólnotach przyjęty w tym projekcie. Takie podejście ma swoje uzasadnienie teoretyczne i

²⁹ Ibidem. s.3.

praktyczne. Jak piszą P. Henderson, D.N. Thomas: „Uruchomienie procesu zapewnia drogę do identyfikacji, rozróżnienia, uporządkowania i kategoryzacji działań organizatora społeczności lokalnej. Identyfikacja elementów praktyki pomaga uczulić organizatora na potrzeby, które ma zaspokajać w swojej pracy (...) Dodatkowo rozróżnienie różnych aspektów pracy w społeczności pozwala osobom odpowiedzialnym za szkolenie, wsparcie i superwizję lepiej zidentyfikować sposoby, jakimi mogą przyczynić się do rozwoju konkretnych umiejętności u studentów i praktyków”³⁰.

Podsumowując ocenę rzeczywistych efektów produktu *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej* można stwierdzić, że spełnił on oczekiwania organizatorów oraz uczestników – stał się płaszczyzną wymiany doświadczeń, refleksji i uczenia się ludzi i instytucji.

Przyjęte w projekcie kryteria zostały osiągnięte lub – tak jak w przypadku kryterium trwałości – jest duża szansa realizacji tego kryterium w przyszłości.

Wnioski

Wniosek 1.

Na poziomie przygotowywania koncepcji projektu autorzy założyli, iż jednym z kluczowych celów *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej* jest zmiana postaw przedstawicieli instytucji pomocowych, a nie tylko beneficjentów ich działań. Przyglądając się rzeczywistym efektom projektu (działaniom podejmowanym przez uczestniczące w *LASZu* instytucjom) można stwierdzić, że ten cel został osiągnięty.

Wniosek 2.

Biorąc pod uwagę poziom zaangażowania uczestników, w intensywne, kilkudniowe sesje, informacjom zwrotnym jaka płynęła z wizyt coachów w poszczególnych instytucjach, danych z ewaluacji zewnętrznej, można mówić o wzmacnianiu pro aktywnej postawy wśród pracowników uczestniczących w projekcie instytucji oraz wzmacnianie postawy refleksyjnego praktyka. W tym sensie cel jaki było kształtowanie postaw w ramach *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej* został zrealizowany.

³⁰ Henderson P., Thomas D.N., *Umiejętności pomocowe w pracy ze społecznością*, Warszawa 2013, Wydawnictwo Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL.

Wniosek 3.

Na poziomie badań diagnostycznych zidentyfikowano kilka czynników utrudniających rozwój współpracy międzyinstytucjonalnej oraz potrzeby grupy jakim są przedstawiciele instytucji pomocowych biorący udział w Laboratorium. Te potrzeby oraz rekomendowane sposoby pracy zostały w pełni uwzględnione w metodologii *LASZ* – sposób prowadzenia, organizacja spotkań – odnoszenie do teorii oraz praktyki (samyh uczestników, a także inspirowanie się analizowanymi w ramach *LASZ* lokalnymi studiami przypadku), Duży nacisk na budowanie atmosfery zaufania, współpracy pozwolił zrealizować kryterium adekwatności form wsparcia w ramach projektu do potrzeb grupy.

Wniosek 4.

Ważnym założeniem Laboratorium była wspólnotowość – jak to ujmowali autorzy „*LASZ* na czas sesji staje się społecznością wytwarzającą wiedzę w sposób wspólnotowy”. Analizując przebieg seminariów, w ramach którego uczestniczyli przedstawiciele różnych instytucji, organizacji, posiadający różne perspektywy i własne doświadczenia można powiedzieć, że ten postulat w pełni został zrealizowany. Tym samym kryterium różnorodności (na poziomie różnorodności uczestników i perspektyw podczas sesji *LASZ*) został osiągnięty.

Wniosek 5.

Z powyższym, wspólnotowym charakterem *LASZ*, wiąże się realizacja kryterium trwałości. Wytworzenie i wzmacnianie sieci w ramach spotkań i sesji pozwala zakładać lepszą realizację kryterium trwałości współpracy międzyinstytucjonalnej w przyszłości.

Wniosek 6.

Zastosowanie sprawdzonej metodologii laboratorium społecznego, rozwijanej wcześniej przez Stowarzyszenie Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL w nowym, specyficznym kontekście (przedmiotowym i terytorialnym) wobec innowacji jakim jest *LASZ* okazał się efektywnym posunięciem. Uczestnicy wysoko oceniali kompetencje organizatorów, moderatorów, a na poziomie konkretności zostały stworzone rekomendacje i plany działań w stosunku do obszarów pracy i beneficjentów poszczególnych instytucji.. Podsumowując struktura projektu stworzona w oparciu o wspomniane doświadczenia okazała się dobrą ramą dla wytwarzania kultury uczenia się uczestników oraz wytwarzania konkretnych produktów w postaci planów działań.

Wniosek 7.

Wsparcie instytucji uczestniczących w projekcie poprzez wizyty coachów były istotnych elementem *LASZu*. Biorąc pod uwagę opinie samych uczestników oraz coachów widać efektywność tego typu wsparcia. Podobnie jak sesje wizyty mają swoją określoną liczbę i strukturę (uwzględniającą indywidualne potrzeby i oczekiwania obu stron – instytucji i coachów).

Doświadczenia z testowania

W fazie testowania zebrano doświadczenia, dotyczące różnych aspektów produktu finalnego, które mogły mieć wpływ na ocenę testowania. Dotyczą one z jednej strony czynników, które utrudniały testowanie produktu, a także identyfikacji zasobów, metod i rozwiązań organizacyjnych, których zabrakło w ramach testowanego produktu.

**Doświadczenia z testowania były jedną z przesłanek
sformułowanych w raporcie rekomendacji.**

Obszary doświadczeń zidentyfikowane na etapie oceny efektów:

Rekrutacja

- Problem z trafieniem z ofertą do odpowiednich beneficjentów.
- Trudności z oceną gotowości do zmiany kandydatek do projektu.

Szkolenia

- Zbyt abstrakcyjny poziom niektórych elementów szkoleń, przewyższający poziom i możliwości percepcji części beneficjentek.

Projekty społeczne i stażowe

- Stworzenie i przeprowadzenie dwóch projektów – środowiskowego i stażowego – w dość krótkim czasie okazało się dla uczestniczek trudne do zrealizowania (kumulacja różnych działań).
- W budżecie projektów nie zaplanowano środków na akcje społecznościowe i projekty stażowe, w związku z czym zabrakło czasami niewielkich pieniędzy na jakieś drobne materiały. Ale to też miało swoje pozytywne strony, bo generowało pewną kreatywność i przedsiębiorczość.

Współpraca z pracodawcami

- Bardzo ambitne podejście projektodawcy do kwestii projektów społecznych i stażowych, nieuwzględnienie specyfiki różnych pracodawców, co naraziło uczestniczki na niezależne od nich trudności w realizacji projektów.
- Negatywne postawy niektórych pracodawców wobec kobiet 50+, stereotypowe myślenie związane z ich wiekiem, brak świadomości mocnych stron tego typu pracowników.
- Spostrzeganie stażystek jako konkurencji przez innych pracowników.
- Traktowanie stażystek przez pracodawców jako darmowej siły roboczej.

Organizacja

- Niektórzy użytkownicy odczuwali brak wiedzy o całości projektu, która mogłaby być

dostarczona w trakcie dodatkowego szkolenia.

- Potrzeba wiedzy wśród Użytkowników na temat celu i metody Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej.
- W opinii Użytkowników zabrakło dodatkowych spotkań dla obu grup uczestniczek podczas i na koniec stażu, które mogłyby pełnić funkcje grupy wsparcia i forum wymiany doświadczeń.
- W krótkim okresie czasu – po zakończeniu szkoleń, a przed rozpoczęciem staży – nastąpiła zbytnia kumulacja wielu różnych działań: poszukiwanie stażu, projekt stażowy i projekt społeczny, umowa partnerska.
- Niechęć niektórych uczestniczek do kontaktów z psychologiem, wynikająca częściowo z niejasności co do ich roli i celu ich działań (diagnoza czy wsparcie i pomoc psychologiczna?). Brak zagwarantowania dobrowolności i świadomej pisemnej zgody na diagnozę i/lub pomoc psychologiczną.

Dokumentacja

- Skomplikowana biurokracja i sprawozdawczość (np. karty czasu pracy).
- Trudne opisy projektów – Fiszki projektowe.
- Skomplikowana dokumentacja stażowa dla pracodawców, mogąca zniechęcać niektórych przedsiębiorców.

Element czasu

- Wiele uczestniczek postulowało, że czas trwania projektu powinien być dłuższy
- Brokerzy zawodowi ocenili, że przewidziano zbyt mało czasu na organizację stażów i poszukiwanie pracy.

Inne trudności

- Ujawnienie się poważnych problemów życiowych uczestniczek np. bezdomność.
- Problemy zdrowotne uczestniczek.
- Nieprzyjemne sytuacje, jakich doświadczyły uczestniczki w niektórych miejscach pracy.
- "Trudnością ogromną, którą na każdym etapie tego projektu napotykamy, jest mała elastyczność materii jaką sam w sobie jest projekt, no ale niestety musimy się jakoś w tym poruszać."

Ocena korelacji pomiędzy produktami finalnymi Projektu Akademia Ekologicznego Rozwoju

Oddziaływania w ramach poszczególnych produktów nakładały się zarówno w sferze zadań

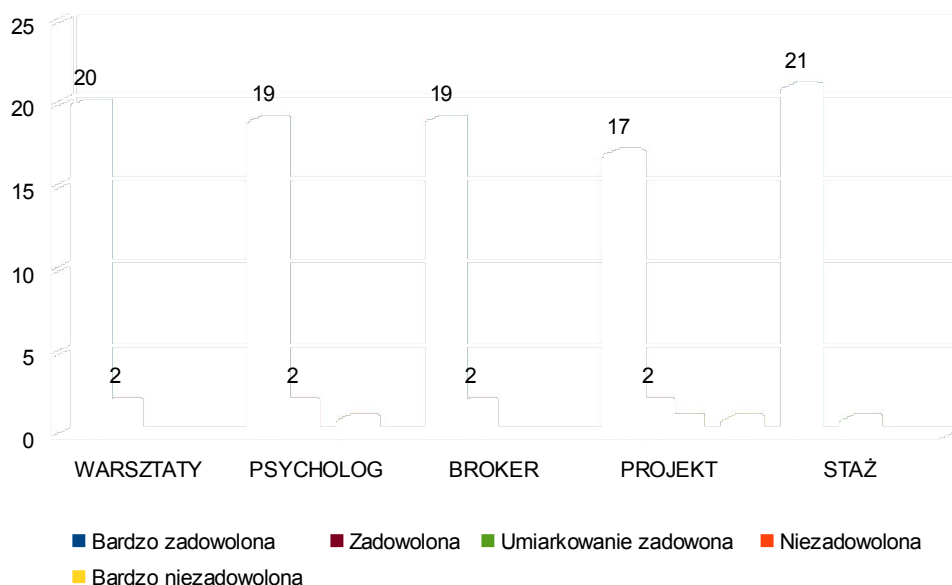
jak i w perspektywie czasowej. Poszczególne produkty koncentrowały się wokół różnych sfer funkcjonowania i rozwoju:

- Sfera osobista, społeczna i zawodowa – *Środowiskowy Model*
- Sfera zawodowa – *Broker zawodowy*
- Sfera społeczna – *LASZ*

Najwięcej bezpośrednich korelacji zidentyfikowano pomiędzy produktami *Środowiskowy Model Aktywizacji* i *Broker Zawodowy*. Analiza korelacji pomiędzy poszczególnymi produktami z perspektywy grup docelowych: Odbiorców i Użytkowników testowania pokazuje, że poziom zadowolenia zarówno z całego projektu jak i poszczególnych jego elementów jest bardzo wysoki.

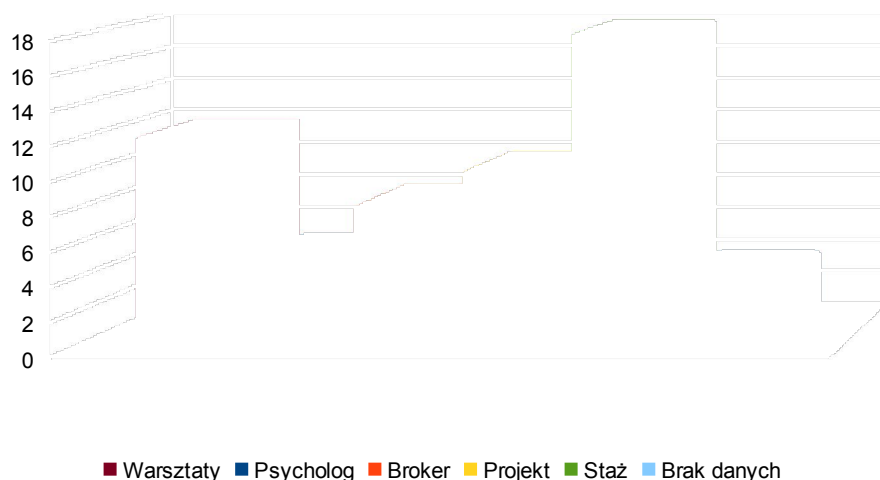
Odnosząc się do celów szczegółowych projektu *Akademia EKO-logicznego rozwoju*, efektem uczestnictwa beneficjentek w szkoleniach, pracy z brokerem, stażu oraz realizacji projektu miał być wzrost kompetencji społecznych oraz aktywizacja społeczna i zawodowa. Wszystkie te cele zostały zrealizowane w stopniu bardzo wysokim. Szeroka gama metod i narzędzi dała szansę na dostosowanie i wybór tych, które najbardziej odpowiadały danej uczestniczce.

Wykres 1. Ocena poziomu zadowolenia z poszczególnych elementów projektu

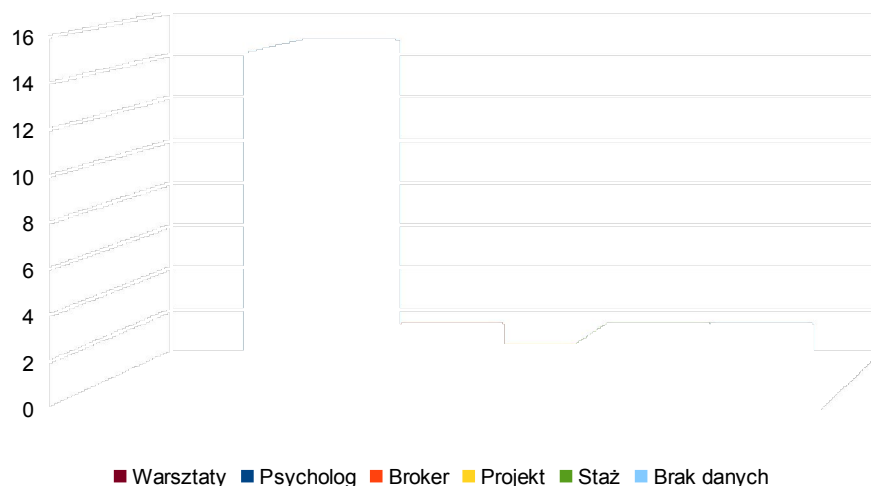


Pytanie o najważniejszy element projektu dopuszczało udzielenie więcej niż jednej odpowiedzi. Najwięcej wyborów otrzymał Staż – 18 osób uznało go za najważniejszy element w projekcie. Warsztaty uzyskały 12 wskazań, realizacja Projektu społecznego – 10 wskazań, Broker zawodowy został wybrany 8 razy, Psychologa wskazano 5 razy. Odbiorczynie projektu za najmniej ważny element projektu uznawały najczęściej Psychologa (15 osób).

Wykres 2. Najważniejsze elementy projektu w opiniach Beneficjentek (N=24)



Wykres 3. Najmniej ważne elementy projektu w opiniach Beneficjentek (N=24)



Najważniejszym elementem projektu był dla Odbiorczyń Staż.

Najmniej ważna była w opinii beneficjentek praca z Psychologiem.

Żadna z beneficjentek nie wskazała Warsztatów jako najmniej ważnego elementu projektu.

Z punktu widzenia polityki społecznej i systemu zatrudnienia *Broker zawodowy* jawi się jako pewien element systemu – jest komplementarny ze *Środowiskowym Modelem Wsparcia*.

Wobec tego praca brokera nie powinna być jedynym elementem interwencji – to mogą być elementy wsparcia instytucjonalnego, bowiem trudno ocenić jakie znaczenie miała praca brokera a jaki wkład dały inne elementy.

Korelacja pomiędzy produktami *Środowiskowy Model Aktywizacji* i *Broker Zawodowy* a *LASZ* dotyczy efektywności proponowanego systemu wsparcia na poziomie lokalnym. *LASZ* wytwarza grunt instytucjonalny i środowiskowy, możliwość wdrażania innowacyjnych metod wypracowanych w produktach *Środowiskowy Model Aktywizacji* i *Broker Zawodowy* poprzez uruchomienie procesów:

- Animacji współpracy środowiskowej osób i instytucji na rzecz rozwiązywania problemów,
- Wpływu na lokalne polityki publiczne,
- Wzrostu kompetencji lokalnych podmiotów,
- Uczenia się wzajemnego,
- Eksperckiego wsparcia,
- Wymiany dobrych praktyk,
- Wypracowania zmian w systemie.

Założenia, metody i narzędzia oraz harmonogram wszystkich produktów przenikają się nawzajem, co na poziomie rezultatów stwarza efekt synergii – współdziałanie różnych czynników daje efekt większy niż suma poszczególnych oddzielnych działań. W proponowanym systemie wsparcia działania uzupełniają się poprzez współpracę i synchronizację. Wymaga to wysokiego poziomu współpracy pomiędzy realizatorami poszczególnych produktów oraz dobrej organizacji i koordynacji pracy

Bardzo istotne dla uzyskania wysokiej efektywności *Akademii EKO-logicznego Rozwoju* jest zapewnienie korelacji produktów i przenikania się różnych form wsparcia, co ilustruje poniższy harmonogram:

Tabela 1. Harmonogram korelacji produktów w ramach Projektu

[illegible]

Psycholog															
LASZ															

Źródło: Strategia wdrażania

W projekcie Akademia Eko-logicznego Rozwoju produkty
Środowiskowy Model Aktywizacji i Broker Zawodowy
tworzą wraz z *Laboratorium Animacji Społeczno-Zawodowej*
wspólną, wielowymiarową całość.

Wnioski końcowe

1. Wyniki badania rzeczywistych efektów etapu testowania Projektu *Akademia Ekologicznego Rozwoju* wykazują, że testowane produkty cechują się dużą skutecznością i użytecznością w zakresie osiągania zakładanych celów i efektów. Udział w fazie testowania przyniósł wymierne korzyści wszystkim grupom Odbiorców i Użytkowników. Testowane produkty zostały ocenione przez Odbiorców jako wartościowe i pomocne. Okazały się również skuteczne i użyteczne dla Użytkowników – profesjonalistów zajmujących się wspieraniem aktywności zawodowej i społecznej kobiet na wsi.
2. Produkty *Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+, Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego i Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej* tworzą system wsparcia oparty na synergii zastosowanych metod i narzędzi, który okazał się adekwatny i skuteczny w zmniejszaniu skali problemów społecznych w badanej grupie.
3. Testowane produkty cechuje wysoki poziom innowacyjności, zarówno w podejściu do grupy docelowej, ujęciu problemu jak i w zakresie zastosowania nowych metod i narzędzi. Zindywidualizowane podejście do odbiorców, oryginalne wdrożenie tematyki ekologicznej oraz włączenie perspektywy społeczności lokalnej powodują, że proponowany system wsparcia stanowi kreatywne podejście do rozwiązywania problemów grupy docelowej, unikalne na terenie województwa pomorskiego i w skali kraju.
4. Analiza i badania potwierdziły wysoki potencjał wdrożeniowy testowanych produktów. Istnieje realna możliwość zastosowania produktów finalnych przez instytucje i organizacje edukacji i animacji oraz rynku pracy i pracodawców oraz włączania ich do głównego nurtu praktyki.
5. Istnieje duże zapotrzebowanie na sposób pracy jaki proponuje *Akademia Ekologicznego Rozwoju* wśród grup docelowych: pozostających bez pracy kobiet 50+ na wsi oraz instytucji rynku pracy. Analiza tendencji społeczno-gospodarczych oraz kierunku zmian organizacyjnych w instytucjach rynku pracy wskazuje, że liczba

potencjalnych Odbiorców i Użytkowników będzie rosła w perspektywie kolejnych lat.

- 6. Przetestowany produkt może być użyty przez instytucje i organizacje działające w obszarze rynku pracy. Nie istnieją żadne uwarunkowania uniemożliwiające jego zastosowanie w innych instytucjach rynku pracy i organizacjach pozarządowych w Polsce. Wykorzystanie *Środowiskowego Modelu* nie wymaga zmian prawnych. Koszty wdrożenia produktu nie są wygórowane, są porównywalne z kosztami realizowanych obecnie programów, przy znacznie wyższej efektywności.**
- 7. Ocena efektywności finansowej z perspektywy kosztów zaniechania jest bardzo wysoka. Produkt wdrażany w praktyce na obszarach wiejskich przyczyni się nie tylko do aktywizacji społecznej i zawodowej kobiet, ale także poprzez jego aspekt animacyjny i edukacyjny, wpłynie na wzrost kapitału społecznego lokalnych społeczności oraz rozwój instytucji rynku pracy.**

Załącznik nr 1.

Materiały projektowe będące podstawą analizy

1. Jaworska D., Kmita-Zaniewska K., Koguciuk A., Krenz R., Krzymiński D., Mendel M., Oklińska M., Romanow E., *Sytuacja społeczno-zawodowa kobiet w wieku 50+ na wsi w powiecie kwidzyńskim i sztumskim. Raport z badań*, Gdańsk 2012.
2. Józko M. *Raport z ewaluacji zewnętrznej w ramach projektu „Akademia EKO-logicznego rozwoju”*, Lokalne Badania Społeczne.
3. Koguciuk A. *Wstępny opis produktu innowacyjnego „Kompetencje w ramach nowego zawodu brokera zawodowego”*
4. Krzymiński D. *Raport z trzech wizyt coachingowych w Regionalnym Towarzystwie Inwestycyjnym S. A. w Dzierzgoniu*.
5. *Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej LASZ – aspekt organizacyjny*
6. Mieruński Z., *Raport z III Laboratorium Animacji Społeczno-Zawodowej oraz spotkania z Wojciechem Demko - dyrektorem Dzierzgońskiego Ośrodka Kultury (DOK)*
7. *Ramowy opis metodologii Laboratorium Aktywizacji Społeczno-Zawodowej LASZ*.
8. Nowak B., *LASZ – Społeczne równoważenie rozwoju, 18-19.04.2013r. Bałoszyce*.
9. Romanow E., *Wstępny opis produktu innowacyjnego „Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+”*
10. Skrzypczak B., *Wstępny opis produktu innowacyjnego LASZ*
11. Sudół D., *Raport podsumowujący sesje coachingowe przeprowadzone w ramach Laboratorium Animacji Społeczno-Zawodowej, czyli innowacyjnego produktu testowanego w trakcie projektu Akademia Ekologicznego Rozwoju*.
12. *Debaty oceniającej model wsparcia środowiskowego w projekcie Akademia EKO-logicznego rozwoju w dniu 14 IX 2013 r. w Benowie*.
13. *Strategię wdrażania projektu innowacyjnego testującego „Społeczne równoważenie rozwoju – model aktywizacji społeczno-zawodowej kobiet 50+”*;
14. *Wstępny opis produktu innowacyjnego: Kompetencje w ramach nowego zawodu Brokera zawodowego wraz z metodą indywidualnego wsparcia kobiet 50+ z terenów wiejskich*;
15. Raporty z superwizji,
16. Raporty z koordynacji wsparcia brokerów zawodowych,
17. Notatki ze spotkania – refleksje brokera zawodowego oraz
18. Ankiety ewaluacyjne

Załącznik nr 2.

Kwestionariusz ankiety dla uczestniczek

Prosimy ocenić na załączonych skalach, na ile dane stwierdzenie pasuje do Pani.
Zaznacz kółeczkiem wybraną odpowiedź.

1. Znalazłam pracę

TAK	NIE
-----	-----

2. Jeśli TAK

Praca spełnia moje oczekiwania:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. Jeśli NIE

Mam nadzieję, że znajdę pracę:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

4. Lepiej myślę o samej sobie:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

5. Relacje w mojej rodzinie po projekcie są:

LEPSZE	GORSZE
--------	--------

6. Poznałam ciekawych ludzi (nowe osoby):

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

7. Wiem, że potrafię zrealizować projekt społeczny (akcję społeczną) w miejscu zamieszkania lub w pracy:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

8. Przekonałam się, że jestem wartościowym pracownikiem:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

9. Jestem bardziej zadowolona z mojego życia niż przed przystąpieniem do projektu:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10. Oceń swój poziom zadowolenia z poszczególnych elementów projektu:

I. WARSZTATY

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

II. PSYCHOLOG

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

III. BROKER

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

IV. PROJEKT SPOŁECZNY

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

V. STAŻ

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

11. Który z elementów projektu był dla Pani najważniejszy:

WARSZTATY	PSYCHOLOG	BROKER	PROJEKT	STAŻ
-----------	-----------	--------	---------	------

12. Który z elementów projektu był najmniej ważny:

WARSZTATY	PSYCHOLOG	BROKER	PROJEKT	STAŻ
-----------	-----------	--------	---------	------

DZIĘKUJEMY!

Załącznik nr 3.

Scenariusz FGI z Uczestniczkami

Cel: uzyskanie o zmianach, jakie wywołało uczestnictwo w etapie testowania produktu *Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+* w obszarze indywidualnym, rodzinnym, zawodowym oraz funkcjonowania społecznego.

Zagadnienie 1. Zmiana osobista

1. Jaką wiedzę na swój temat uzyskały Panie w trakcie projektu?
2. Czy jesteście Panie zadowolone z udziału w projekcie?

Zagadnienie 2. Zmiana zawodowa

1. Czy zaszły jakieś zmiany w Pań stosunku do swojej sytuacji na rynku pracy?
2. Czy i jak pracodawcy zareagowali na Pań propozycje projektów w miejscu pracy?

Zagadnienie 3. Zmiana funkcjonowania w grupie

1. Czy zauważyły Panie zmiany w swoim funkcjonowaniu w grupie szkoleniowej?
2. Jakie trudności napotkały Panie w grupie?
3. Jakie korzyści odniosły Pani z uczestnictwa w grupie?

Zagadnienie 4. Zmiana w rodzinie

1. Jak na Pań uczestnictwo w projekcie reagowała rodzina?
2. Czy i jak zmienił się podział obowiązków rodzinnych?
3. Czy i jak Pań bliscy wspierali udział w projekcie?

Zagadnienie 5. Zmiana w otoczeniu społecznym

1. Czy udział w projekcie wpłynął na Pań sytuację w lokalnej społeczności?
2. Czy znajomi, sąsiedzi zauważyli zmiany w Pań funkcjonowaniu? Jakie?
3. Z jakimi reakcjami otoczenia spotkały się Panie w kontekście działań związanych z projektem?
4. Jak reagowało otoczenie na propozycje projektów społecznych?
5. Czy i jak zmieniło się Pań pozycja w społeczności po zrealizowaniu projektów społecznych?

Zagadnienie 6. Zmiana w zakresie ekologii

1. Jaką wiedzę z zakresu ekologii uzyskały Panie w trakcie szkoleń?
2. Czego nauczyły się Panie w trakcie praktycznych zajęć szkoleniowych na temat zdrowego odżywiania?
3. Jakich kompetencji zdobyły Panie przy planowaniu projektów o tematyce ekologicznej?
4. Czy i jak zmieniły się Pań postawy i zachowania dotyczące zachowań ekologicznych, zdrowotnych, kulinarnych?

Zagadnienie 7. Zdiagnozowanie mocnych i słabych stron Środowiskowego Modelu; uwagi dla realizatorów.

Załącznik nr 4.

Scenariusz FGI z Użytkownikami i Personelem Projektu

Cel badania: Ocena korzyści, unikatowości i potencjału wdrożeniowego produktu *Środowiskowy Model Wsparcia Aktywności i Rozwoju Zawodowego Kobiet 50+*

Zagadnienie 1: Ocena korzyści

1. Jakie korzyści dla pracowników 50+ oraz dla siebie identyfikujecie Państwo z możliwości zastosowania Środowiskowego Modelu?
2. W jakim zakresie testowany Model może mieć wpływ na rozwiązywanie problemów społecznych i zawodowych grup docelowych?

Zagadnienie 2: Ocena unikatowości

1. Czym Środowiskowy Model wyróżnia się wśród innych istniejących dostępnych form wspierania osób 50+?
2. Co jest niestandardowe, specyficzne, unikalne w Modelu?
3. Co nowego, lepszego, innego wnosi do pracy osób zawodowo wspierających bezrobotne kobiety?

Zagadnienie 3: Ocena szans na szersze stosowanie – potencjał wdrożeniowy

1. Kto może być zainteresowany stosowaniem tego narzędzia i metodologii?
2. Na ile jest to nowe, unikalne, kreatywne rozwiązanie, na które jest zapotrzebowanie wśród Odbiorców i Użytkowników?

Zagadnienie 4: Rekomendacje, usprawnienia

1. Co się sprawdziło w zaplanowanej strategii wsparcia, a co należy zmodyfikować ze względu na grupę uczestniczek lub inne czynniki?
2. Czy coś należałoby zmienić, udoskonalić?

Załącznik nr 5.

Scenariusz IDI z autorami wstępnych wersji produktów

1. Proszę wskazać najważniejsze argumenty przemawiające za wprowadzeniem zawodu brokera; ?
2. Jak Pani ocenia aktualnie dostępną ofertę form aktywizacji zawodowej kobiet 50+ z terenów wiejskich? Gdzie widzi Pani mocne strony, a gdzie niedostatki?
3. Na jakie problemy odpowiada proponowany model?
4. Jakie znaczenie mają nowe umiejętności i narzędzia dla:
 - a. aktywizacji społeczno-zawodowej kobiet 50+ zamieszkujących tereny wiejskie?
 - b. wzrostu wskaźnika zatrudnienia kobiet na lokalnym rynku pracy?
 - c. rozpoznawania własnych zasobów przez kobiety?
 - d. przełamywania stereotypów na temat kobiet 50+ z terenów wiejskich wśród pracodawców?
5. Jak ocenia Pani efektywność modelu w pracy z inną grupą i w innych warunkach?
6. Co stanowiło największe ryzyko na etapie opracowania i testowania produktu?
7. Co stanowi największą wartość produktu?

Załącznik nr 6.

Scenariusz FGI z zespołem doradców zawodowych w Powiatowym Urzędzie Pracy w Gdańsku

1. Kobiety powyżej 50 roku życia jako klientki PUP w Gdańsku

- 1.1. Sylwetka kobiet 50+ z terenów wiejskich. Analiza potrzeb, barier aktywizacji społeczno-zawodowej oraz zasobów klientek (praca zespołowa, warsztatowa)
- 1.2. Proszę opisać formy pracy z kobietami 50+ z terenów wiejskich.
- 1.3. Gdyby nie istniały ograniczenia finansowe, kadrowe itd. to jakiego rodzaju wsparcie w aktywizacji zawodowej kobiet 50+ z terenów wiejskich byłoby najbardziej efektywne?
- 1.3. Co stanowi o sukcesie w pracy z tą grupą klientek?

2. Zatrudnienie

- 2.1. Jakie jest realne zainteresowanie pracodawców zatrudnieniem kobiet 50+? W jakich obszarach rynku pracy? W jakiej formie?
- 2.2. Jak oceniają Państwo zainteresowanie stażami wśród pracodawców oraz wśród kobiet 50+ ?

3. Aktywność społeczna klientek 50+

- 3.1. Jak charakteryzują Państwo pracę z klientkami, które są aktywne w społeczności lokalnej, w stowarzyszeniach, w swoim środowisku?

4. Ewaluacja pracy własnej doradców zawodowych

- 4.1. Czy prowadzona jest w Państwa Urzędzie systematyczna ewaluacja pracy doradcy ? Jeśli tak to w jakiej formie - suprowizja, samoewaluacja, mentoring?

Załącznik nr 7.

Szczegółowe wyniki badania Uczestniczek

Zmiana osobista	Zmiana zawodowa
Zmiana w rodzinie	Zmiana w otoczeniu społecznym
Uwierzyłam w siebie i swoje możliwości	Otwarta bardziej na ludzi
Mniej czasu dla rodziny	Żadna zmiana w otoczeniu nie zaszła
Bardziej pewna siebie, pewna swoich wartości, bardziej otwarta do ludzi	Zdobycie większego doświadczenia, satysfakcja z tego, że pracuje i spełniam się w tym co robię
Akceptacja tego, co robię, dopingowanie, że podjęłam słuszną decyzję myśląc o sobie i swoich potrzebach	Niedowierzenie, że w tym wieku można jeszcze coś zmienić
Myślę, że byłam aktywna i wesoła lecz teraz mam jeszcze więcej werwy w sobie, czuję się młodsza.	Mam pracę w przedszkolu, jestem szczęśliwa, bo robię to co lubię (trochę z dziećmi, trochę w kuchni). Rozbawiam koleżanki dowcipami i jest super.
Rodzina jest dumna z moich osiągnięć, chociaż mąż jest czasami zazdrosny o moje wyjazdy do Benowa.	Rozruszałam ludzi w wiosce. Zorganizowałam zabawę karnawałową, pogodziłam wiele osób. Jestem dalej aktywna i z tego dumna.
Jestem znowu górą nad swoim organizmem, kocham wszystkich, a przede wszystkim siebie,	Pracuję na umowę o pracę, jestem zadowolona. Zdobyłam nowe ciekawe doświadczenie, inne niż do tej pory.
Spokój wewnętrzny i nie widzę żadnych wad, zarówno w mieszkaniu jak i w mężu	Jestem ważną osobą w otoczeniu, w którym ja jak i inni czujemy się swobodnie i bez krępacji. Poznałam wielu ciekawych ludzi o różnych poglądach.
Otwartość. Kontakty z innymi. Aktywność zawodowa i społeczna. Reorganizacja w domu.	6 miesięcy stażu i znowu urząd pracy, ale nadzieje są na pracę i kontakty z ludźmi
Pomoc rodziny w początkach zawodowych i wspieranie	W otoczeniu dużo się nie zmieniło
Jestem szczęśliwa na co dzień, bo mam pracę przedłużoną i mogę żyć spokojnie, bez stresów.	Bardzo lubię swoją pracę i dzieci, i to co wykonuję. Jest mi lżej i jestem spokojna, że mam taką sytuację materialną
Moja rodzina jest szczęśliwa, że mam pracę i utrzymuję się sama.	Lubię rozmawiać z dziećmi i z nimi przebywać.
Większa otwartość na ludzi ich kłopoty i	Zdobyłam większe doświadczenie w gotowaniu

<i>potrzeby.</i>	<i>dla dużej ilości ludzi.</i>
<i>Było dobrze i dalej jest. Tzn. bez zmian.</i>	-
<i>Chęć do działania, bycie z ludźmi, zaangażowanie się w podjęte prace, motywacja z tym związana.</i>	<i>Bycie z różnymi grupami zawodowymi- w związku z wykonywaną pracą a także różnymi ludźmi. Przyjemność wykonywanej pracy(nie licząc spraw finansowych)</i>
<i>Pozytywne doświadczenia. Nie ma żadnych problemów z rodziną, dziećmi- akceptacja całkowita</i>	<i>Pozytywne przyjęcie przez znajomych mojej decyzji odnośnie pracy</i>
<i>Czuję się mocniejsza i odważniejsza. Otwarta na świat i ludzi</i>	<i>Zdobycie większych kwalifikacji, większy wybór, większe znajomości i możliwości.</i>
<i>Bardziej jestem doceniona, większa radość życia</i>	<i>Większa akceptacja</i>
<i>Otwarcie do ludzi. Chęć do pracy i życia. Dbanie o wygląd</i>	<i>Rozwój zainteresowań, opieka nad dziećmi, spotkanie z kobietami z Koła Gospodyń Wiejskich.</i>
<i>Większość obowiązków przejął mąż. Każe mi wziąć łóżko polowe i spać w świetlicy.</i>	<i>Zazdrość ludzka</i>
<i>Nabycie umiejętności współdziałania w zespole z dziećmi i pracownikami, cierpliwość, uporządkowanie, pracowitość.</i>	<i>Nabycie umiejętności współdziałania w zespole, z dziećmi i pracownikami.</i>
<i>Zmiana obowiązków domowych.</i>	<i>Zainteresowanie sąsiadów.</i>
<i>Zrobiłam się bardziej otwarta, zaczęłam dostrzegać problemy innych ludzi.</i>	<i>Nowe doświadczenia zawodowe. Współpraca z ludźmi (współpracownikami) daje mi dużo satysfakcji gdyż do tej pory pracowałam samodzielnie</i>
<i>Rodzina bardzo wspiera mnie w planach zawodowych i w miarę możliwości wyręcza mnie z części moich dotychczasowych obowiązków.</i>	<i>Moje najbliższe otoczenie czyli sąsiedzi zaczęli dostrzegać problemy innych. Dbać o wspólne otoczenie.</i>
<i>Jestem energiczna- spotkania z ludźmi. Jestem uśmiechnięta, weselsza.</i>	<i>To, że wyszłam do ludzi bardzo mnie zmieniło.</i>
<i>Bardzo lubię zajmować się wnukami, dziećmi w ogóle. Kocham swoją rodzinę.</i>	<i>Mogę porozmawiać z sąsiadami o pracy, o nowych wiadomościach.</i>
<i>Zmieniłam siebie i myślenie o sobie o 180 stopni. Jestem pełna nadziei i z perspektywą myślę o dalszej pracy nad sobą. Pokonałam dużo niepewności, które miałam w przeszłości.</i>	<i>Spełniłam się w pracy jako asystentka niepełnosprawnych. Myślę rozwijać się dalej niosąc osobom niepełnosprawnym radość i zrozumienie.</i>

<i>Rodzina jest ze mnie dumna tym bardziej dzieci cieszą się, że mam czas dla siebie i pracuje dla siebie. Uczę się w LO zaocznym wieczorowym.</i>	<i>Otoczenie jest zdziwione moją odmianą siebie i z podziwem patrzą na to, że w tym wieku się odnalazłam i rozwijam intelektualnie.</i>
<i>Otwarta na otoczenie, ludzi. Pewniejsza.</i>	<i>Zdobyłam przygotowanie do zajmowania się dziećmi w przedszkolu.</i>
<i>Prowadząc rodzinę zastępczą odkryłam, że nie wszystko muszę robić sama.</i>	<i>Mogę się podzielić z innymi, pomóc w rozwiązywaniu problemów.</i>
<i>Jestem bardziej pewna swoich decyzji.</i>	<i>Jestem bez pracy.</i>
<i>Wspierają mnie.</i>	<i>Jestem inaczej spostrzegana w otoczeniu.</i>
<i>Śmielsza i otwarta do ludzi.</i>	<i>Poznałam dużo zdrowego pieczywa i kilka gatunków chleba, którego nie jadłam i nie wiedziałam, że taki chleb się w ogóle piecze.</i>
<i>Że w końcu pomyślałam o sobie, a nie dzieci, pranie, sprzątanie.</i>	<i>Sąsiedzi mi zazdroszczą, że jestem aktywna.</i>
<i>Jestem bardziej asertywna. Otwartość na nowe kontakty</i>	<i>Nie mam pracy ani prawa do zasiłku. Poprawiłam umiejętność posługiwania się komputerem.</i>
<i>-</i>	<i>Chodzę na zajęcia z haftu.</i>
<i>Dala mi dużo odwagi i pewności siebie. Jestem samodzielna.</i>	<i>Jestem otwarta. Umiem pracować zespołowo. Nie boję się rozmawiać z ludźmi.</i>
<i>Szok w rodzinie, że umiem sama podejmować decyzje i mieć swoje zdanie.</i>	<i>Umiem już wyjść do ludzi i mam dar przekonywania i zbliżania ludzi do siebie.</i>
<i>Wyjście do ludzi. Chęć do życia i pracy. Zadbaliśmy o wygląd. Satysfakcja z wykonywania projektu w ramach udziału w kursie i stażu Eko-Inicjatywie</i>	<i>Potrzeba komunikacji w miejscu pracy. Dzielenie się obowiązkami.</i>
<i>Większość część obowiązków przejął mąż i córka. Było zadowolenie, że wyszłam z domu do ludzi.</i>	<i>.</i>
<i>Zdrowie zmieniło się na lepsze, więcej energii w życiu, a także ustabilizowany tryb obowiązków domowych, lepsze samopoczucie i nieodczuwającym lat wieku. Czuje się młodsza i weselsza.</i>	<i>W pracy jestem zadowolona, miła atmosfera, bardzo mi się podoba i odnajduję swoje umiejętności.</i>
<i>Rodzina jest zadowolona i jeszcze mnie</i>	<i>Sąsiedzi zdziwieni, że wychowałam tyle dzieci i</i>

<i>motywuję i chwalam, że jestem w końcu spełniona w życiu.</i>	<i>jeszcze pracuje.</i>
<i>Stałam się stanowcza, wypracowałam to z czym miałam problem. Uwielbiałam mówić dużo, a nie umiałam słuchać- teraz umiem słuchać i mówię tyle ile trzeba.</i>	<i>Po 30 latach pracy w po przerwie 4-letniej powrót do pracy – radość. Zapal wykorzystuję w tej chwili swój potencjał zawodowy, który wcześniej we mnie drzemał i odkryłam, że po tylu latach innej pracy obecna praca i rodzaj wykonywanej pracy był moim marzeniem i zawsze bardzo mnie to fascynowało, a teraz mogę to wszystko wykorzystać/ było też samokształcenie i przydało się.</i>
<i>Bardziej umiem się komunikować z córką (34 lata), po projekcie rozumiemy się ze sobą w „inny sposób”, oczywiście na lepsze.</i>	<i>Wartości z projektu wykorzystuję w pracy, otoczeniu, są to 3 zasady: Stanowczo! Łagodnie! Bez lęku! Można z tym zrobić wiele. Stwierdziłam, że zrobiłam coś dla siebie pierwszy raz w życiu.</i>

Bibliografia

Wykorzystano zalecenia zawarte w poniższych publikacjach:

- *Czas innowacji*. Przegląd wybranych projektów innowacyjnych i projektów współpracy ponadnarodowej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
- *Ewaluacja krok po kroku – czyli zalecenia IZ w zakresie prowadzenia ewaluacji w ramach PO KL*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa 2011
- *Ewaluacja krok po kroku, czyli zalecenia IZ w zakresie prowadzenia ewaluacji w ramach POKL. Aktualizacja*, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, wyd. II, Warszawa 2011
- *Ewaluacja produktu projektu innowacyjnego*, A. Zająchkowska, Gdańsk 2011 [http://wup.gdansk.pl/g2/2011_05/305e86109a62c8d07395f0550769e264.pdf, z dn. 10.09.2013r.]
- Graczyk, J., *Laboratorium Ekonomii Społecznej. Poradnik jak organizować lokalne planowanie ekonomii społecznej i refleksja nad nią*, Warszawa 2013, Wydawnictwo Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL
- Henderson P., Thomas D.N., *Umiejętności pomocowe w pracy ze społecznością*, Warszawa 2013, Wydawnictwo Centrum Wspierania Aktywności Lokalnej CAL
- Kierzkowski T., *Ocena (ewaluacja) programów i projektów o charakterze społeczno-gospodarczym w kontekście przystąpienia Polski do Unii Europejskiej*, Warszawa 2002.
- *Metody ewaluacji i kierunki wspierania innowacyjności ze środków UE*, red. M. Stawicki, W. Pander, Warszawa 2010.
- *Mini przewodnik po ewaluacji projektów innowacyjnych PO KL. Zalecenia Krajowej Instytucji Wspomagającej*, Warszawa 2012.
- *Miniprzewodnik po ewaluacji projektów innowacyjnych PO KL – Zalecenia Krajowej Instytucji Wspomagającej*
- *Poradnik dla oceniających projekty innowacyjne i projekty współpracy ponadnarodowej*
- *Poradnik opiekuna projektów innowacyjnych w PO KL*
- *Projekty innowacyjne. Poradnik dla projektodawców Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*
- *Przegląd okresowy projektów innowacyjnych testujących w PO KL – Zalecenia Krajowej Instytucji Wspomagającej*
- R. Szarfenberg, *Ewaluacja w polityce społecznej. Modele, metody i techniki ewaluacji*, [źródło: <http://rszarf.ips.uw.edu.pl/ewalps/teksty/EwalPS02.pdf>, z dn. 10.11.2013 r.]
- *Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego i jej ocena – Zalecenia Krajowej*

Instytucji Wspomagającej