

Człowiek – najlepsza inwestycja



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach
Europejskiego Funduszu Społecznego*

Opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego „PI – Innowacyjny model GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO”

Temat innowacyjny: **Analiza, testowanie i wdrażanie idei flexicurity**

Nazwa projektodawcy: **Fundacja „Fundusz Inicjatyw”**

Tytuł projektu: **„PI – innowacyjny model GODZENIE PRZEZ KOBIETY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO”**

Numer umowy: **UDA-POKL.08.01.01-14-004/12-02**

I. Nazwa produktu finalnego

„Innowacyjny model godzenia przez kobiety życia zawodowego i rodzinnego”

II. Elementy składające się na produkt finalny

Produkt finalny składa się z 17-tu elementów:

A) Raporty:

1. Raport na temat sytuacji rodziców na rynku pracy.
2. Raport zawierający analizę polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia.

B) Strategie opracowania oraz wdrażania w zakładzie pracy udoskonalonych rozwiązań organizacyjnych uwzględniających godzenie życia zawodowego z rodzinnym, w tym:

3. Programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy.
4. Strategia trybu pracy awaryjnej zakładu pracy.
5. System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn.
6. Model zarządzania zasobami ludzkimi, płcią i wiekiem w zakładzie pracy.
7. Model elastyczności czasu i miejsca pracy.
8. Model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną.

C) Programy oraz zalecenia organizacyjne seminariów/warsztatów/spotkań, w tym:

9. Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związek oparte na partnerskich relacjach.
10. Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet.

D) Giełda pracy:

11. Model internetowej giełdy pracy dla kobiet (zarówno kobiet przebywających na urlopach wychowawczych/rodzicielskich/macierzyńskich jak i kobiet pozostających bez zatrudnienia zainteresowanych elastycznymi formami pracy m.in. ze względu na sprawowanie opieki nad osobami zależnymi) www.elastycznapraca.com

E) Model adaptacji do pracy, w tym:

12. Programy i założenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy.
13. Programy i założenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych.

F) Programy oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa, w tym:

14. Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów.
15. Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery).

G) Programy oraz zalecenia organizacyjne warsztatów/spotkań/szkoleń, w tym:

16. Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej.
17. Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń utrzymujących kontakt z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych.

Innowacyjność produktu finalnego przejawia się w następujących wymiarach:

- wymiar problemu – produkt jest ukierunkowany na rozwiązanie problemu, który do tej pory nie był w wystarczający sposób uwzględniony w polityce państwa,
- wymiar formy wsparcia – produkt jest zbiorem nowych instrumentów służących rozwiązaniu problemów na linii pracownik-pracodawca,
- wymiar grupy docelowej (w kontekście form wsparcia przewidzianych dla kobiet przebywających na urloпах wychowawczych/ rodzicielskich/ macierzyńskich, które zostały uznane przez KE jako grupa docelowa, na rzecz której do tej pory nie prowadzono dostatecznych działań).

W procesie testowania wstępnej wersji produktu uzyskano wszystkie zaplanowane wskaźniki (część z nich na poziomie znacznie wyższym niż zakładano).

Wszystkie grupy biorące udział w testowaniu, tj. pracodawcy, kobiety zatrudnione, kobiety pozostające bez zatrudnienia, kadra merytoryczna (eksperci/wykładowcy/doradcy) **wysoko oceniły adekwatność i przydatność** poszczególnych elementów modelu.

Również **ewaluacja zewnętrzna** **wysoko oceniła innowacyjność i przydatność** wypracowanych elementów modelu.

Etap testowania i **uwagi zbierane od użytkowników i odbiorców nie wykazały potrzeby wprowadzenia do wersji finalnej istotnych modyfikacji w stosunku do wstępnej wersji produktu** czy też potrzeby usunięcia któregoś z elementów.

Wprowadzone zmiany dotyczą głównie uszczegółowienia części zapisów, uzupełnienia niektórych elementów (np. szkoleń, warsztatów) o dodatkowe prezentacje trenerskie i/lub ćwiczenia, aktualizacji prawnej dokumentacji czy też dokonania poprawek funkcjonalności technicznej giełdy pracy.

Produkt finalny jest zatem zgodny ze strategią w zakresie celu i grup docelowych.

Przedstawienie produktu finalnego do walidacji i planowany proces upowszechniania realizuje w pełni cel strategii tj. dostarczenie użytkownikom z woj. mazowieckiego produktu – modelu godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym poprzez elastyczne formy zatrudnienia.

Grupami docelowymi są pracodawcy i kobiety (to ich problemy będą mogły być rozwiązane lub zminimalizowane dzięki użyciu poszczególnych elementów modelu).

Użytkownikami są pracodawcy, instytucje rynku pracy (szczególnie instytucje szkoleniowe, doradcze i agencje zatrudnienia) oraz kadra edukacji osób dorosłych (wykładowcy, eksperci, doradcy, coachowie, etc.).

Model składa się z 17-tu elementów, które są wobec siebie komplementarne, tj. razem tworzą spójną całość a jednocześnie są od siebie niezależne, tj. **każdy z elementów może być wdrażany samodzielnie i nie jest wtedy wymagana znajomość pozostałych elementów.**

Dywersyfikacja form wsparcia ze względu na grupy docelowe polega na podziale elementów za względu na grupę docelową (podmioty/osoby), tj.:

- Wszystkie instytucje oraz kobiety w wieku aktywności zawodowej mogą być zainteresowane samodzielnym wykorzystaniem elementów nr: 1, 2, 11.
- Zakłady pracy (pracodawcy) mogą być najbardziej zainteresowane wdrażaniem elementów nr: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 12, 16, 17. Jednocześnie nie wyklucza się możliwości, iż bardzo duże zakłady pracy mogą być zainteresowane i będą w stanie wdrożyć cały model w ramach polityki CSR.
- Dla instytucji rynku pracy (edukacyjne/agencje zatrudnienia/ngo) najbardziej przydatne mogą okazać się elementy nr: 9, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17.

Element nr 12, tj. szkolenia adaptacyjne do pracy zostały podzielone na 8 modułów (obejmujących od 16 do 60 godz., dydaktycznych), z których można wybierać te najbardziej adekwatne do potrzeb grupy docelowej.

W elementach skierowanych głównie do pracodawców określono różnice zastosowania ze względu na wielkość zakładu pracy (np. które działania można pominąć w bardzo małym zakładzie pracy, jakie fakultatywne działania można zastosować, etc.).

W większości elementów oprócz działań, które są niezbędne ale zarazem wystarczające dla wdrożenia danego elementu, przewidziano działania/zalecenia dla działań fakultatywnych, które dany podmiot może stosować dodatkowo. Jest to forma pomysłów/inspiracji: co jeszcze mógłbym/mogłabym zrobić?

Innowacyjność produktu przejawia się nie tylko w formie lecz również w treściach merytorycznych (tam gdzie jest to logiczne i możliwe, tj. nie musi być odzwierciedleniem przepisów prawa krajowego). Poniżej przedstawiono streszczenie w tym najważniejsze innowacyjności treściowe poszczególnych elementów produktu finalnego.

El. 1 i 2, tj. raporty stanowią wsparcie merytoryczne, są swego rodzaju podręcznikami, w których zawarto najważniejsze informacje prawne związane z flexicurity/elastycznymi formami zatrudnienia. Mogą one mieć charakter wspierający podczas stosowania innych elementów, a szczególnie elementów skierowanych bezpośrednio do podmiotów instytucjonalnych. Mogą także rekompensować/zastępować udział pracownika w szkoleniu z danego zakresu w przypadku pracodawców, których nie będzie stać na sfinansowanie szkolenia (tj. samodzielne zapoznanie się z treściami dokumentów). W raportach przedstawiono również rozwiązania prawne/praktyki stosowane np. w innych krajach co może być inspiracją dla czytających (np. potencjalnych decydentów, osób/podmiotów angażujących się aktywnie w konsultacje społeczne związane np. ze zmianą prawa).

El. 3, tj. komplet szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian w zakładzie pracy opracowany został na podstawie innowacyjnych rozwiązań, które nie były stosowane dotychczas w tego typu szkoleniach zarówno w tak szerokim ujęciu, jak i formie. Dopasowano wszystkie elementy do metodyki cyklu Kolba oraz zastosowano najskuteczniejsze formy do edukacji osób dorosłych, gwarantujące włączenie do procesu każdego uczestnika szkolenia, powodując umożliwienie miarodajnej weryfikacji osiągnięcia celów i rozwoju samej organizacji w procesie zmiany.

El. 4, tj. strategia trybu pracy awaryjnej zakładu pracy związanego np. z nagłą nieobecnością rodzica charakteryzuje się innowacyjnością w nowatorskim i kompleksowym podejściu do procesu zarządzania zakładem pracy w sytuacji zaistnienia nagłych, nieprzewidzianych wcześniej nieobecności kluczowych dla procesów zachodzących w zakładzie pracy pracowników, nieobecności mających wpływ na potencjał i poziom kapitału ludzkiego danego przedsiębiorstwa. Kapitał ludzki rozumiany tu jest jako: wiedza, kompetencje, zdolności, umiejętności, *know-how*, kultura, wartości, relacje, motywacja, postawy, zręczność intelektualna, przywództwo.

El. 5, tj. system równych warunków pracy kobiet i mężczyzn przejawia innowacyjność poprzez wymiar problemu, a zatem niski wskaźnik wypełnienia przepisów dotyczących równego traktowania, a także braku świadomości jak to prawo może być realizowane. Aspekt realizacji polityki równości szans i równego traktowania wymaga zaangażowania wdrożeniowego oraz większej skuteczności zastosowanych narzędzi. Model oferuje wsparcie, które pomaga doprowadzić do wzrostu świadomości co do zagrożeń wynikających z braku realizacji polityki równego traktowania; korzyści płynących z wdrażania tejże polityki i wreszcie proponuje praktyczne narzędzia pozwalające wdrożyć system równych warunków pracy dla kobiet i mężczyzn. Umożliwia także wytyczanie dalszych kierunków rozwoju w polityce równego traktowania. Model wskazuje na wykorzystanie tych instrumentów, które już istnieją np. narzędzia w służbie cywilnej, narzędzia z zakresu HR, a także oferuje do wykorzystania specjalnie skonstruowane narzędzia HR oraz inne gotowe do użytku instrumenty wdrożeniowe. Ponadto partycypacyjny charakter tworzenia rozwiązań w modelu stanowi praktyczne zastosowanie zasady *empowerment*. Pakiet może być zastosowany w całości lub w części.

El. 6, tj. model zarządzania zasobami ludzkimi, płcią i wiekiem w zakładzie pracy, skupia się na motywowaniu osób, które wskutek różnych wyborów życiowych i kariery mogą czuć się zniechęcone, zakładając, że ich zwiększona motywacja przełoży się na efektywność. Nie zakłada pomocy socjalnej dla pracowników, lecz skupia się na interesie przedsiębiorstwa: efektywnej pracy wszystkich zatrudnionych osób. Proponuje też nowe formy wsparcia, narzędzia i instrumenty do rozwiązania dotychczasowych problemów, opisuje szczegółowo przykłady rozwiązań zgodnych z założeniami modelu.

El. 7, tj. model elastyczności czasu i miejsca pracy poprzez koncepcję „Elastycznej Kariery” jest ukierunkowany na rozwiązanie problemu, który do tej pory nie był w wystarczający sposób uwzględniony w polityce państwa i jest konsekwencją dynamicznych przemian światowego i krajowego rynku pracy. Udostępnienie pracodawcom modelowego rozwiązania zwiększy szanse na szersze stosowanie elastycznych form organizacji pracy, szczególnie w sektorze MŚP. Idea flexicurity

zakłada potrzebę uzgodnienia stanowisk. Zakłada też dialog społeczny, dialog wewnątrz firm i instytucji oraz dialog indywidualny - pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Dlatego też w przedstawianym modelu element konsultacji jest jednym z głównych narzędzi wdrażania, a dialog pracodawca–pracownik staje się podstawą przedstawionej koncepcji.

El. 8, tj. model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem / osobą zależną zakłada nowatorskie i kompleksowe podejście do procesu zarządzania pracownikami (ZZL). Przewidziane działania są pogrupowane w pięciu wzajemnie powiązanych obszarach, związanych z: ułatwianiem przez pracodawcę pracownikom sprawowania opieki nad dzieckiem/osobą zależną, udzielaniem pracownikom przez pracodawcę wsparcia i doradztwa z zakresu elastycznych form pracy, wdrażaniem wybranych elastycznych form zatrudnienia oraz elastycznej organizacji czasu pracy, zapobieganiem dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych pracowników podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków związanych z opieką, poprzez kształcenie ustawiczne, promowanie aktywnych postaw u mężczyzn – pracowników.

El. 9, tj. warsztaty/ seminaria dla kobiet i mężczyzn promujących związki oparte na partnerskich relacjach bazuje na: autorskim kształcie harmonogramu, warsztatowych ćwiczeniach i seminaryjnej wiedzy, progresywnej metodologii pracy (np. przemieszanie modułów warsztatowych i seminaryjnych, ćwiczeniach aktywizujących uczestniczki/uczestników zajęć), nowatorskim ujęciu tematu (np. elementy popkulturowe) oraz prezentacji treści merytorycznych, nieszablonowych pomocach dydaktycznych (np. film, zajęcia plastyczne).

El. 10, tj. spotkania i seminaria nt. korzyści związanych z zatrudnianiem kobiet charakteryzuje się fuzją nowatorskich narzędzi i metod prowadzenia zajęć z cyklem Kolba. Umożliwienie natychmiastowej reakcji, budowanie przestrzeni do dialogu i przeżywania przygotowanych treści merytorycznych przyczyni się do utrwalenia umiejętności, a nawet zmiany postaw. Opracowanie programu i założenia organizacyjne seminariów dzięki połączeniu tematyki menadżerskiej zarządzania kadrami i dwukierunkowego do niego podejścia (zarówno od strony pracodawców jak i kobiet) stanowi innowacyjny sposób poprowadzenia procesu zatrudniania z najszerzej, wcześniej nie stosowanej perspektywy.

El. 11, tj. internetowa giełda pracy www.elastycznapraca.com wyróżnia się formą graficzną oraz treścią. Strona wizualna giełdy została opracowana z myślą o użytkownikach i warunkach, w jakich potencjalnie będą korzystać z serwisu. Giełda jest skierowana zarówno do kobiet przebywających na urloпах macierzyńskich, rodzicielskich lub wychowawczych (tj. kobiet formalnie zatrudnionych ale faktycznie nie wykonujących pracy) jak i do kobiet niepracujących (np. sprawujących opiekę nad osobami zależnymi). Obsługa giełdy jej prosta, intuicyjna a szata graficzna umożliwi wzbudzenie zainteresowania dziecka, które może ewentualnie towarzyszyć mamie podczas korzystania z giełdy (rysunkowe grafiki w tle – dużo kolorów). Wzbudzenie zainteresowania dziecka uznano za istotne, gdyż zwiększa szanse, że mamy będą mogły skorzystać z giełdy zawsze, a nie tylko w czasie gdy dziecko śpi lub zajmuje się nim ktoś inny. Istotnym założeniem było aby giełda była przyjazna, stąd też wprowadzono postać tzw. wirtualnej asystentki, która pojawia się i komunikatem w chmurce informuje o kolejnych wymaganych, możliwych działaniach na giełdzie. Giełda posiada mechanizm

tw. wysokiego kontrastu, który umożliwia korzystanie z niej osobom słabowidzącym i niedowidzącym. W porównaniu do standardowych portali z ogłoszeniami o pracę oferty umieszczane na giełdzie posiadają dodatkowe informacje, takie jak np.: możliwość pracy zdalnej, procent czasu pracy, który może być realizowany w formie zdalnej, odległość, na którą może dojeżdżać kobieta do pracy niezdalnej, etc. Dodatkowo na portalu umieszczono zakładki odnoszące się do targów pracy oraz przydatnych instytucji/adresów internetowych, np. instytucji edukacyjnych.

El. 12, tj. system szkoleń adaptacyjnych do pracy: integruje wiedzę psychologii i socjologii, uwzględnia wzorce skandynawskie zaadoptowane do polskiej kultury i polskich realiów, wykorzystuje techniki wsparcia z elementami treningu, coachingu, mentoringu, konsultacji, doradztwa. Moduły są kompatybilne i wzajemnie się uzupełniają, dodatkowo promują politykę równości płci klasyczne elementy modułu takie jak ICT czy nauka języka angielskiego również dotyczą treści związanych z równowagą praca-dom oraz równością płci, może być również wykorzystywany do szkolenia mężczyzn, dostosowany jest do potrzeb kobiet o różnym poziomie wykształcenia, zakłada stopniowy rozwój świadomości Uczestniczek, uwzględnia perspektywę kobiecą i najnowsze dane jakościowe dotyczące sytuacji kobiet na rynku pracy, daje poczucie „skrojenia na miarę” dzięki indywidualnemu podejściu do Uczestniczek.

El. 13, tj. spotkania i seminarium z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych obejmuje tematykę związaną z najbardziej innowacyjną dziedziną na świecie – z przedsiębiorczością. To dzięki przedsiębiorczości żyjemy wygodniej, możemy umiejętnie wykorzystywać osiągnięcia nauki i techniki. Innowacyjny sposób prowadzenia tego typu spotkań i seminariów jest kluczowy – aby rozbudzić ducha kreatywności wśród uczestniczek i pokazać nieograniczoność ludzkiego umysłu. Spotkania zostały zaplanowane tak, aby wydobyć z podświadomości uczestniczek jak najwięcej nowych obszarów do samorealizacji i kształcenia postaw przedsiębiorczych. Taka metoda prowadzenia spotkań spełnia założenia innowacyjności: do tej pory była stosowana przez kilka osób na świecie. [Hawkins D., *Transcending the levels of consciousness*, Veritas Publishing, 2005]. W warunkach wzrostu turbulencji otoczenia prowadzący spotkania oraz seminaria ma na celu starania, aby z przedsiębiorczości uczynić trwałą kompetencję uczestniczek spotkania, co jest nowatorskim podejściem, a miałyby w stanie zapewnić osiągnięcie naturalnych celów rozwoju.

El. 14, tj. program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/ doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów ma charakter innowacyjny gdyż jest: adresowany do par w różnych fazach rozwoju, adresowany do par o różnym nastawieniu i możliwościach wdrożenia związku partnerskiego, adresowany do mężczyzn, tak samo, jak do kobiet, uwzględniający wzorce skandynawskie zaadoptowane do polskiej kultury i polskich realiów, integrujący wiedzę psychologii i socjologii, oparty na innowacyjnym modelu empatii międzypłciowej, zwracający uwagę na konieczność pracy nad redukcją stresu, wykorzystujący techniki wsparcia z elementami treningu, coachingu, mentoringu, konsultacji, doradztwa, dający wybór i możliwość renegotiacji ścieżki rozwoju pary, wyposażony w aktualizowane dane, narzędzia, regulacje – zależnie od zmian w ustawodawstwie państwa polskiego.

El. 15, tj. program pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet adaptuje rozwiązania sprawdzone zagranicą (np. doradztwo dla kobiet w programie *Women like us* w Wielkiej Brytani) oraz w innym kontekście – tj. na otwartym rynku life-coachingu i coachingu kariery. W większości projektów proponuje się kobietom korzystanie z doradztwa zawodowego, które nie umożliwia tak głębokiego zaangażowania klientki w proces, jak stosowanie metod coachingowych. Dzięki zastosowaniu coachingu (w module I) oraz doradztwa korzystającego z narzędzi coachingowych (w module II) założenie empowermentu, tj. uwłasnowolnienia kobiet jest realizowane w sposób najpełniejszy. Klientka jest postrzegana jako osoba kompetentna, najlepiej znająca swoje potrzeby i możliwości. Głównym celem programu nie jest nauczanie klientki nowych umiejętności, co następuje pośrednio, ale wsparcie jej w odnalezieniu chęci do samodzielnego znajdowania odpowiedzi lub uświadomienia jej, że te odpowiedzi zna.

El. 16, tj. warsztaty umożliwiające matkom powrót do pracy zawodowej przejawia innowacyjność w nastawieniu na grupę osób korzystających dotychczas z podobnych, ale nieidentycznych form pomocy. Standardową formą pomocy jest warsztat umiejętności miękkich. W przedstawionym rozwiązaniu zaproponowano warsztaty oparte o metody coachingu grupowego. Zadaniem prowadzącego nie jest przekazanie wiedzy czy nauczanie umiejętności, lecz taki rodzaj pracy, który pozwoli uczestniczkom znaleźć rozwiązania przez nie same. Innowacją jest również adaptowanie rozwiązań sprawdzonych w innym kontekście (w stosunku do innej grupy docelowej). Dotychczas coaching grupowy stosowany jest głównie w miejscu pracy w odniesieniu do managerów lub osób (zespołów) pracujących na równorzędnych stanowiskach. Warto podkreślić, że zaprezentowane rozwiązanie cechuje: kompleksowość i uniwersalność (jest powszechnie dostępne, nie zawiera ograniczeń branżowych czy terytorialnych), efektywność (ze względu na maksymalne dopasowanie do indywidualnych potrzeb i jednoczesne stworzenie sieci wsparcia) empowerment, tj. zaangażowanie przedstawicielek grupy docelowej oraz indywidualne podejście do uczestniczek.

El. 17, tj. cykl spotkań/szkoleń/impres integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych zawiera innowacyjne rozwiązania, takie jak: coaching prenatalny, warsztaty dla menadżerów, pracowników HR i działów personalnych oraz pracownik przebywających na urloпах macierzyńskich/wychowawczych oraz warsztaty z „Małej ekonomii” (jako element fakultatywny) dla dzieci pracownik uczestniczących w warsztatach.

Dla ułatwienia poruszania się po elementach produktu finalnego przygotowano **szczegółowy spis treści** oraz **instrukcję** w której są m.in. **testy naprowadzające** na odpowiednie elementy dla danej osoby/podmiotu. Po udzieleniu odpowiedzi na pytania osoba/podmiot zostanie pokierowana/y do elementów, które odpowiadają jej/jego potrzebom i oczekiwaniom, które to powinny zostać wykorzystane/zastosowane w pierwszej kolejności.

Ze względu na bardzo dużą liczbę elementów modelu i ich obszerność **szczegółowy opis poszczególnych elementów i korzyści wynikające z ich zastosowania** zostały zawarte w Instrukcji stosowania produktu finalnego - Modelu GODZENIA PRZEZ KOBIECY ŻYCIA ZAWODOWEGO I RODZINNEGO, która jest załącznikiem do dokumentacji związanej z walidacją produktu finalnego.

III. Problem, na który odpowiada innowacja

1. Projekt będzie rozwiązywał następujące problemy / innowacja odpowiada na nw. problemy:

a) Potrzeba uelastyczniania rynku pracy.

Kwestia elastyczności rynku pracy jest głównym obszarem zainteresowań Komisji Europejskiej, zmierzającej do ustanowienia wspólnych zasad „flexicurity” – modelu łączącego elastyczność i bezpieczeństwo dla pracowników i przedsiębiorstw, sprzyjającego konkurencyjności, zatrudnieniu i zadowoleniu z pracy. Na poziomie krajowym o konieczności rozwoju elastycznej organizacji pracy mówi m.in. Strategia Polityki Społecznej 2007-2013, wskazując na potrzebę tworzenia i wzmocnienia rozwiązań służących godzeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego.

Najczęściej wskazywane zalety elastycznych form zatrudnienia, czyli **korzyści wynikające z wdrożenia wybranych elementów modelu** z punktu widzenia pracownika to: lepsze możliwości łączenia życia pozazawodowego z zawodowym: więcej czasu dla rodziny, możliwość ograniczenia kosztów opieki nad niesamodzielnymi członkami rodziny, mniej stresu w sytuacjach nasilonego konfliktu między obowiązkami zawodowymi i rodzinnymi (np. w przypadku choroby dziecka), więcej czasu na własne zainteresowania, podnoszenie kwalifikacji zawodowych, rozwój zawodowy, większa satysfakcja z wykonywanej pracy: wyższa wydajność, większa swoboda w zakresie kształtowania czasu pracy, większa samodzielność w zakresie wykonywania zadań, poczucie silniejszego związku między efektami pracy a wynagrodzeniem.

Najczęściej wskazywane zalety elastycznych form zatrudnienia z punktu widzenia pracodawcy to: obniżenie kosztów pracy (mniej stałych stanowisk pracy), większa swoboda w zakresie regulowania poziomu zatrudnienia, zwiększenie adaptacyjności przedsiębiorstwa do zmian rynkowych, łatwiejszy dostęp do pracowników o pożądanym kwalifikacjach i kompetencjach, łatwość rozwiązywania problemu zwolnień pracowników, możliwości wykonania nietypowych, sporadycznych prac, ograniczenie rozmiaru świadczeń pracowniczych.

b) Niski poziom wiedzy wśród pracodawców jak i pracowników na temat rozwiązań prawnych związanych z elastycznymi formami zatrudnienia.

Obydwie te grupy w niskim stopniu są świadome już obowiązujących i możliwych do stosowania elastycznych form zatrudnienia (takie wnioski płyną z badań ogólnopolskich jak i badań prowadzonych w pierwszej fazie niniejszego projektu). Szczególnie niska świadomość dotyczy elastyczności czasu pracy, tj. takich rozwiązań jak indywidualny rozkład czasu pracy, równoważny czas pracy, skrócony tydzień czasu pracy, etc. Wiedza teoretyczna zawarta w poszczególnych elementach modelu jest odpowiedzią na problem małej wiedzy pracodawców i pracobiorców na temat elastycznych form pracy a wykorzystanie elementu będzie się przekładać na zwiększanie elastyczności zatrudnienia.

c) Trudności kobiet na rynku pracy, w tym trudności we wchodzeniu na rynek pracy, powrotu na rynek pracy po przewie związanej z macierzyństwem/rodzicielstwem, godzenia życia zawodowego z prywatnym, niedostosowanie kwalifikacji do potrzeb pracodawców (szczególnie po przerwie w zatrudnieniu związanej z macierzyństwem).

Dla kobiet pracujących, obecnie nie są stosowane na szeroką skalę metody ani narzędzia aktywizacji zawodowej ułatwiające im powrót na rynek pracy i godzenie roli matki i pracownicy. Tymczasem, jak wskazują wyniki badań ogólnopolskich jak i badań prowadzonych w pierwszej fazie niniejszego projektu, to kobiety częściej niż mężczyźni muszą godzić pracę zawodową z obowiązkami domowymi i rodziną. Kobietom trudniej jest znaleźć zatrudnienie, awansować. Kobiety częściej doświadczają trudności związanych z wejściem na rynek pracy oraz z powrotem do pracy. Wśród pracodawców dominuje postrzeganie pracownic jako mniej dyspozycyjnych. Pracodawcy wskazują na problemy z organizacją pracy spowodowane urlopami i zwolnieniami pracowników na opiekę nad dziećmi. Mężczyźni statystycznie o wiele

rzadziej korzystają z uprawnień pracowniczych związanych z rodzicielstwem. Przyczyną trudności w podjęciu i utrzymaniu zatrudnienia przez kobiety jest także niedostosowanie kwalifikacji do ciągle zmieniającego się rynku pracy z powodu przerw w zatrudnieniu związanych z urodzeniem i wychowaniem dziecka oraz bariery psychologiczne wynikające ze sprzecznych oczekiwań otoczenia a czasem również samych kobiet. Ponad 70% badanych kobiet chce łączyć życie zawodowe i rodzinne (Praca przyjazna rodzinie, 2010). Wobec różnorodności i zmienności warunków gospodarczych, wdrażanie elastycznych form pracy wymaga działań diagnostycznych, dialogu społecznego, testowania, modyfikowania rozwiązań i eksperymentowania.

Kobiety rzadziej zajmują stanowiska kierownicze, szczególnie wyższego szczebla. W 2011 roku wśród pracujących na stanowiskach kierowniczych 40% to kobiety. Udział kobiet pracodawców był jeszcze niższy (31,7%). Wynagrodzenia kobiet są zazwyczaj niższe niż mężczyzn. W konsekwencji oznacza to, że przeciętne wynagrodzenie kobiet było o 15,0% niższe od przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn, tj. o 575,67 zł (w 2008 r. odpowiednio o 23% i 664,36 zł). Porównując wskaźnik zatrudnienia kobiet i mężczyzn w woj. mazowieckim można zauważyć, iż w wieku tzw. reproduktywnym i opieki nad małymi dziećmi wskaźnik aktywności zawodowej kobiet jest znacznie niższy niż mężczyzn. Ogólna aktywność zawodowa kobiet jest niższa o 14 punktów procentowych od aktywności mężczyzn, ale w wieku 25-34 lata jest to już różnica prawie 17%.

Z problemem zwolnienia z pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego zetknęło się 31% respondentek, w tym 5% doświadczyło tego osobiście. Chociaż tygodniowo kobiety pracują średnio o 9 godzin 27 minut krócej niż mężczyźni, to jednak przeznaczają średnio o 9 godzin 57 minut więcej czasu na prace domowe, o 29 godzin 45 minut więcej na opiekę nad dziećmi poniżej 10 roku życia oraz o 5 godzin 29 minut więcej na opiekę nad osobami starszymi.

44% Polaków i Polek uważa, że kobiety pracujące zawodowo cieszą się większym szacunkiem społecznym niż gospodynie domowe, które zajmują się wyłącznie prowadzeniem domu i opieką nad dziećmi. Ponad połowa respondentów (56%) uważa, że kobieta wykonująca ten sam zawód co mężczyzna i mająca takie jak on wykształcenie ma mniejsze możliwości awansu.

Miernikiem wartości dla rodziny pracy zawodowej partnerów jest wartość ekonomiczna przeliczana wprost na pieniądze. Z racji tego, że w większości gospodarstw domowych kobiety zarabiają mniej od mężczyzn praca zawodowa kobiet ma dla rodziny mniejszą wartość. Praca zawodowa mężczyzny niemal w całości mieści się w obszarze rodziny, inne kwestie – indywidualne korzyści ujmowane są jako dodatkowe, natomiast praca kobiety w bardzo dużej części leży po stronie jej indywidualnych korzyści. Im większa różnica w zarobkach kobiet i mężczyzn, tym praca mężczyzny przesuwa się w obszar rodziny, zaś praca kobiety wychodzi z tego obszaru stając się jej sprawą indywidualną – w skrajnych przypadkach po prostu „hobby”. Aż 57% mężczyzn uważa, że najważniejszym zadaniem kobiety jest wykonywanie obowiązków domowych, a 76%, że ze wszystkich ról życiowych najważniejszą dla kobiety jest rola matki. Badania wskazują, że w opinii pracodawców pojawienie się dziecka sprawia, że kobieta staje się gorszym pracownikiem, jednocześnie w opinii pracodawców pojawienie się dziecka nie wpływa negatywnie na ojca jako pracownika (dane pochodzą z Raportu opracowanego w pierwszej fazie realizacji projektu).

Problemy te są nadal **aktualne** w stosunku do roku 2012 kiedy to projekt został opracowany.

Biorąc pod uwagę **społeczny problem niskiej diety** i jego negatywne skutki na funkcjonowanie Państwa należy uznać, że **problemy te są aktualnie nawet bardziej dostrzegalne i świadomość potrzeby działań** na rzecz polepszenia struktury demograficznej jest aktualnie **większa niż 3 lata temu**.

Bez umożliwienia pracownikom/kom godzenia życia zawodowego i rodzinnego nie jest możliwym polepszenie sytuacji demograficznej i równoczesne utrzymywanie satysfakcjonującego poziomu rozwoju gospodarczego kraju.

Produkt finalny poprzez narzędzia, które zawiera, np. mechanizmy pozwalające wprowadzić zmiany organizacyjne w zakładach pracy, programy innowacyjnych usług skierowanych do kobiet (warsztatów, szkoleń, seminariów, doradztwa), internetową giełdę pracy, raporty będzie niwelował wyżej opisane problemy. Stosowanie innowacji będzie wpływać na podnoszenie przez kobiety wiedzy i umiejętności zawodowych, nabywanie nowych kwalifikacji zawodowych. Będzie pomagać kobietom w powrocie na rynek pracy np. po przerwie związanej z macierzyństwem. Będzie stwarzać w zakładach pracy bardziej przyjazne warunki pracy uwzględniające godzenie życia zawodowego z rodzinnym. Będzie zwiększać aktywność zawodową kobiet.

2. Produkt będzie rozwiązywał problemy następujących grup:

- a) Kobiet w wieku 18-67 lat z terenu woj. mazowieckiego (docelowo może być wykorzystywany na terenie całego kraju). Na możliwość wykorzystania produktu finalnego nie będą wpływać takie cechy charakterystyczne grupy odbiorców jak wiek, zamieszkanie (miasto, wieś), posiadanie bądź nie potomstwa lub pod opieką osoby zależnej, itd. Niektóre elementy dotyczą bowiem kobiet posiadających dzieci, opiekujących się osobami zależnymi, inne dotyczą zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwie (czyli tworzenia optymalnych warunków dla starszych pracowników) etc. Wykorzystanie produktu będzie wspierać w działaniach równościowych kobiety na rynku pracy, ułatwiać kobietom godzenie życia zawodowego z rodzinnym.
- b) Pracodawców z terenu woj. mazowieckiego (docelowo może być wykorzystywany na terenie całego kraju). Z produktu finalnego będą mogli korzystać wszyscy pracodawcy (bez względu na sektor: prywatny czy publiczny, bez względu na branżę, bez względu na wielkość zakładu pracy: mikro, małe, średnie oraz duże przedsiębiorstwa). Pracodawca biorąc pod uwagę swoje potrzeby, możliwości, oczekiwania pracowników/c będzie mógł wybrać interesujące go elementy modelu i zastosować optymalne dla zakładu pracy rozwiązania. Zastosowanie produktu przez pracodawców będzie zwiększać ich konkurencyjność na rynku dzięki zastosowaniu nowych rozwiązań organizacyjnych, będzie kreować pozytywny wizerunek pracodawcy jako przyjaznego dla pracowników-rodziców, będzie zwiększać motywację pracowników/c do pracy na rzecz „przyjaznego” zakładu pracy.

3. Produkt do obecnie stosowanej praktyki/polityki wnosi:

- a) Pracodawcy, instytucje rynku pracy, edukacyjne i agencje zatrudnienia, organizacje pozarządowe, instytucje administracji publicznej oraz kobiety w wieku aktywności zawodowej otrzymają do wykorzystania/zastosowania nowe kompleksowe narzędzie /rozwiązania, które dotychczas w regionie nie były praktykowane w tak kompleksowej formie. Produkt finalny będzie służyć nabywaniu wiedzy i umiejętności przez kobiety, podnoszeniu przez kobiety kwalifikacji zawodowych, będzie wspierał aktywizację zawodową kobiet, będzie ułatwiać kobietom godzenie życia rodzinnego i zawodowego.
- b) Wykorzystywanie innowacji w zakładach pracy będzie poprawiać sytuację kobiet na regionalnym rynku pracy i zwiększać poziom ich aktywności zawodowej. W szerszym stopniu niż w dotychczasowej praktyce będzie umożliwiać kobietom równoważenie życia zawodowego i rodzinnego. Ponadto będzie przełamywać wśród pracodawców stereotyp kobiety-pracownicy jako osoby mniej dyspozycyjnej, mniej wydajnej, mniej zaangażowanej w cele zakładu pracy ze względu na obowiązki rodzinne.
- c) Wykorzystywanie innowacji w zakładach pracy będzie wspierać pracodawców w zakresie wprowadzania zmian organizacyjnych (np. zarządzania zasobami ludzkimi, wiekiem, płcią). Będzie poprawiać wizerunek zakładów pracy jako podmiotów dbających o pracowników, stwarzających możliwości organizacyjne pełniejszego godzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym przez pracowników. Zmiany organizacyjne, uelastycznianie zatrudnienia będzie przekładać się na wzrost konkurencyjności przedsiębiorstw oraz większe zaangażowanie

pracowników, którzy będą doceniać działania pracodawcy na rzecz wspierania godzenia przez nich pracy z życiem prywatnym.

- d) Stosowanie innowacji będzie powodować wykorzystanie w regionalnej gospodarce wiedzy ze środowiska naukowego (transfer wiedzy). W opracowywanie produktu finalnego były bowiem zaangażowane m. in. osoby zatrudnione na uczelniach wyższych/przedstawiciele środowiska naukowego (doktorzy, doktorzy habilitowani).
- e) Produkt finalny jako nowe, innowacyjne narzędzie będzie służył aktywizacji zawodowej kobiet, będzie ułatwiał kobietom godzenie życia rodzinnego i zawodowego w inny sposób niż produkty/rozwiązania w ramach dotychczasowych działań realizowanych bez wsparcia EFS. Grupy docelowe otrzymają kompleksowe i nowoczesne usługi, które byłyby dla nich nieosiągalne bez wsparcia z EFS, które będą służyć aktywizacji zawodowej kobiet przy wykorzystaniu narzędzi flexicurity oraz będą przeciwdziałać nierówności ze względu na płeć na rynku pracy.

4. Zastosowanie innowacji przełoży się na następujące korzyści:

- a) zwiększenie/przyspieszenie w regionie rozwoju elastycznej organizacji czasu pracy - modelu łączącego elastyczność i bezpieczeństwo dla pracowników i pracodawców (o takiej konieczności mówi m.in. Strategia Polityki Społecznej 2007-13),
- b) możliwość korzystania przez pracownice z elastycznych form pracy umożliwiających aktywne życie rodzinne oraz realizację ambicji zawodowych (w skali UE w niepełnym etacie pracuje 1/3 kobiet, w Polsce - 13%),
- c) wzmacnianie rozwiązań służących godzeniu pracy zawodowej i życia rodzinnego (statystycznie kobiety są bardziej obciążone obowiązkami domowymi i rodzicielskimi, przez co znajdują się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy, trudniej im znaleźć zatrudnienie, awansować, zarabiają mniej od mężczyzn na równorzędnych stanowiskach (por. Praca przyjazna rodzinie, Wrocław, 2010),
- d) przełamywanie przez pracodawców postrzegania kobiet jako „gorszych” pracowników (mniej dyspozycyjnych, częściej chodzących na zwolnienia lekarskie, biorących dni opieki nad dzieckiem. Pracodawcy wskazują na problemy z organizacją pracy spowodowane urlopami i zwolnieniami pracowników na opiekę nad dziećmi),
- e) przełamywanie przez pracodawców postrzegania elastycznych form zatrudnienia jako dezorganizujących pracę (pracownice będą mogły realizować się zawodowo bez uszczerbku dla życia rodzinnego oraz rodzicielstwa a pracodawcy wdrożą sprawne, sprawdzone mechanizmy zatrudniania),
- f) wzrost aktywności zawodowej kobiet oraz świadomości kobiet/ich partnerów nt. korzyści wynikających z relacji partnerskich/partnerskiego podziału obowiązków.

5. Produkt finalny „Innowacyjny model godzenia przez kobiety życia zawodowego z rodzinnym poprzez elastyczne formy zatrudnienia” zawiera 17 elementów, które w zależności od potrzeb, możliwości czy oczekiwań konkretnego zakładu pracy/institucji rynku pracy/kobiet mogą być wykorzystywane/stosowane w częściowym lub pełnym zakresie. **Możliwe jest zastosowanie narzędzia w postaci jednego, dwóch, lub kilku wybranych elementów modelu.** Jednocześnie możliwe jest także wdrożenie pełnego produktu finalnego (wszystkich 17 elementów), np. przez duży zakład pracy w ramach polityki CSR.

6. **Skuteczność** produktu finalnego, **aktualność** potrzeby wprowadzenia produktu, **użyteczność** produktu, **efektywność kosztowa** produktu, **stopień skomplikowania** produktu, **możliwości prawne i organizacyjne wprowadzenia innowacji zostały pozytywnie ocenione zarówno przez grupy testujące** (pracodawców, kobiety zatrudnione, kobiety niezatrudnione) **jak i potwierdzona na podstawie ewaluacji zewnętrznej** produktu finalnego oraz ewaluacji wewnętrznej.

7. Cały proces testowania produktu finalnego został przeprowadzony zgodnie z zapisami Strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego. Na etapie testowania nie wystąpiły żadne rezygnacje z udziału w projekcie ani potrzeby wprowadzania zmian w Strategii. **Testujący pracodawcy oraz kobiety nie zgłaszali istotnych zastrzeżeń do produktu finalnego oceniając go całościowo bardzo pozytywnie.** W związku z tym należy uznać, iż produkt finalny spełnia oczekiwania zarówno pracodawców jak i kobiet i może być z powodzeniem stosowany.
8. W ostatecznej wersji produktu finalnego zostały uwzględnione wnioski i rekomendacje z Raportu z ewaluacji zewnętrznej oraz Raportu z ewaluacji wewnętrznej produktu finalnego.

IV. Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację

Podział elementów modelu ze względu na użytkowników/adresatów wsparcia:

Elementy	Użytkownicy
<p>Elementy bezpośredniego wsparcia podmiotów (pośrednie wsparcie osób):</p> <p>Programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy (EL. 3). Strategia trybu pracy awaryjnej zakładu pracy (EL. 4). System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn (EL. 5). Model zarządzania zasobami ludzkimi, płcią i wiekiem w zakładzie pracy (EL. 6). Model elastyczności czasu i miejsca pracy (EL. 7). Model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną (EL. 8).</p>	<p>Elementy bezpośredniego wsparcia podmiotów skierowane są do wszystkich rodzajów użytkowników instytucjonalnych - pracodawców (pracodawcy z sektora prywatnego, administracja, ngo-sy, inne), tj.:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Administracja • Instytucje pomocy i integracji społecznej • Instytucje rynku pracy • Organizacje pozarządowe • Organizacje zawodowe i gospodarcze • Przedsiębiorcy • Związki zawodowe <p>Pośrednie wsparcie (czyli potencjalna możliwość uzyskania korzyści) wystąpi dla osób zatrudnionych w danej instytucji.</p>
<p>Elementy bezpośredniego wsparcia osób, tj. pracownic/ków, osób pozostających bez zatrudnienia (pośrednie wsparcie podmiotów):</p> <p>Program oraz zalecenia organizacyjne seminariów, warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związki oparte na partnerskich relacjach (EL. 9). Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet (EL. 10). Programy i założenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy (EL. 12). Programy i założenia organizacyjne spotkań/seminariów z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych (EL. 13). Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów (EL. 14). Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery) (EL. 15). Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej (EL. 16). Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/imprez integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych (EL. 17).</p>	<p>Elementy bezpośredniego wsparcia osób, tj. pracownic/ków, osób zatrudnionych/pozostających bez zatrudnienia.</p> <p>Ich użytkownikami mogą być podmioty/osoby realizujące dane usługi, tj.: pracodawcy, publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy (w tym instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, urzędy pracy, organizacje pozarządowe), osoby prowadzące szkolenia/doradztwo (trenerzy, psychologowie, doradcy zawodowi, szeroko rozumiana kadra edukacji dorosłych).</p>
<p>Elementy uniwersalne (wsparcie podmiotów instytucjonalnych i osób):</p> <p>Raport nt. sytuacji rodziców na rynku pracy (EL. 1). Raport zawierający analizę polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia (EL. 2). Model internetowej giełdy pracy dla kobiet, w tym przebywających na urloпах wychowawczych/macierzyńskich oraz niepracujących (EL. 11).</p>	<p>Elementy, z których mogą korzystać zarówno podmioty instytucjonalne, tj. pracodawcy z wszystkich 3-ech sektorów, instytucje rynku pracy (szczególnie publiczne i niepubliczne agencje zatrudnienia) jak i osoby fizyczne (poszukujące zatrudnienia w elastycznych formach).</p>

--	--

V. Działania / nakłady / zmiany konieczne do zastosowania/wdrożenia innowacji

Element produktu finalnego	Nakłady: finansowe, czasowe, ludzkie wymagane dla zastosowania/wdrożenia innowacji	Inwestycje w infrastrukturę techniczną oraz Szkolenia kadry wymagane dla zastosowania/wdrożenia innowacji (wymagane/niewymagane)	Zgoda instytucji/organizacji trzeciej lub konieczność jej zaangażowania (np. władz samorządowych, oświatowych, urzędów centralnych) (wymagane/niewymagane)
El. nr 1 Raport na temat sytuacji rodziców na rynku pracy.	N. finansowe: brak N. czasowe: ok. 2 -3 godziny na zapoznanie się z materiałem N. ludzkie: 1 osoba, która zapozna się z materiałem na swoje potrzeby lub będzie udzielała innym wskazówek	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i>	Zgoda podmiotów trzecich: <i>niewymagana</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>
El. nr 2 Raport zawierający analizę polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem elastycznych form zatrudnienia	N. finansowe: brak N. czasowe: ok. 4 -6 godzin na zapoznanie się z materiałem N. ludzkie: 1 osoba, która zapozna się z materiałem na swoje potrzeby lub będzie udzielała innym wskazówek	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i>	Zgoda podmiotów trzecich: <i>niewymagana</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>
El. nr 3 Programy i założenia organizacyjne szkoleń dla pracodawców z zakresu wdrażania zmian organizacyjnych w zakładzie pracy.	N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym ostatni załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują tzw. standardowe kategorie typu sala/osoba prowadząca/materiały szkoleniowe/poczęstunek) N. czasowe: szkolenia w wymiarze ogólnym 20 godzin + organizacja w wymiarze ok. 8 godzin N. ludzkie: personel organizacyjny i prowadzący (mogą to być te same osoby)	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> (w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)	Zgoda podmiotów trzecich: <i>niewymagana</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>
El. nr 4 Strategia trybu pracy awaryjnej zakładu pracy.	N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym ostatni załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują pracę personelu wdrażającego, 4 szkolenia oraz ewentualne wsparcie eksperckie przy czym 2 ostatnie koszty mogą nie wystąpić) N. czasowe: liczba godzin pracy personelu w zależności od wielkości pracodawcy (w przypadku średniego/dużego ok. 115 godzin pracy) N. ludzkie: obligatoryjnie personel wdrażający, fakultatywnie trenerzy prowadzący szkolenia i ekspert	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> (w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)	Zgoda podmiotów trzecich: <i>generalnie niewymagana (ze względu na specyfikę danego zakładu pracy, np. szkoła, podmiot publiczny może istnieć obowiązek dostosowania się do określonych przepisów prawnych lub poinformowania organu prowadzącego)</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>

Element produktu finalnego	Nakłady: finansowe, czasowe, ludzkie wymagane dla zastosowania/wdrożenia innowacji	Inwestycje w infrastrukturę techniczną oraz Szkolenia kadry wymagane dla zastosowania/wdrożenia innowacji <i>(wymagane/niewymagane)</i>	Zgoda instytucji/organizacji trzeciej lub konieczność jej zaangażowania (np. władz samorządowych, oświatowych, urzędów centralnych) <i>(wymagane/niewymagane)</i>
El. nr 5 System równych warunków pracy kobiet i mężczyzn.	N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym ostatni załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują pracę personelu wdrażającego, oraz ewentualne wsparcie eksperckie) N. czasowe: liczba godzin pracy personelu w zależności od wielkości pracodawcy (w przypadku średniego/dużego ok. 120 godzin pracy) N. ludzkie: obligatoryjnie personel wdrażający, fakultatywnie ekspert	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> <i>(w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)</i>	Zgoda podmiotów trzecich: <i>generalnie niewymagana (ze względu na specyfikę danego zakładu pracy, np. szkoła, podmiot publiczny może istnieć obowiązek dostosowania się do określonych przepisów prawnych lub poinformowania organu prowadzącego)</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>
El. nr 6 Model zarządzania zasobami ludzkimi, płcią i wiekiem w zakładzie pracy.	N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym ostatni załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują pracę personelu wdrażającego, fundusz na drobne nagrody w konkursach oraz ewentualne wsparcie prawnicze/eksperskie i koszt 1 dnia szkolenia) N. czasowe: liczba godzin pracy personelu w zależności od wielkości pracodawcy (w przypadku średniego/dużego ok. 115 godzin pracy) N. ludzkie: obligatoryjnie personel wdrażający, fakultatywnie prawnik/ekspert	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> <i>(w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)</i> <i>W przypadku zaangażowania we wdrażanie większej liczby personelu można przeprowadzić 1-dniowe szkolenie (w elemencie są pełne materiały szkoleniowe oraz prezentacja trenerska)</i>	Zgoda podmiotów trzecich: <i>generalnie niewymagana (ze względu na specyfikę danego zakładu pracy, np. szkoła, podmiot publiczny może istnieć obowiązek dostosowania się do określonych przepisów prawnych lub poinformowania organu prowadzącego)</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>
El. nr 7 Model elastyczności czasu i miejsca pracy.	N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym ostatni załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują pracę personelu wdrażającego, oraz ewentualne wsparcie prawnicze/eksperskie i poczęstunek na spotkanie z pracownikami/kami) N. czasowe: liczba godzin pracy personelu w zależności od wielkości pracodawcy (w przypadku średniego/dużego ok. 60 godzin pracy) N. ludzkie: obligatoryjnie personel wdrażający, fakultatywnie prawnik/ekspert	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> <i>(w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)</i>	Zgoda podmiotów trzecich: <i>generalnie niewymagana (ze względu na specyfikę danego zakładu pracy, np. szkoła, podmiot publiczny może istnieć obowiązek dostosowania się do określonych przepisów prawnych lub poinformowania organu prowadzącego)</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>

Element produktu finalnego	Nakłady: finansowe, czasowe, ludzkie wymagane dla zastosowania/wdrożenia innowacji	Inwestycje w infrastrukturę techniczną oraz Szkolenia kadry wymagane dla zastosowania/wdrożenia innowacji (wymagane/niewymagane)	Zgoda instytucji/organizacji trzeciej lub konieczność jej zaangażowania (np. władz samorządowych, oświatowych, urzędów centralnych) (wymagane/niewymagane)
El. nr 8 Model pomocy w ramach opieki nad dzieckiem/osobą zależną.	<p>N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym ostatni załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują pracę personelu wdrażającego, koszt czasowej współpracy z podmiotem świadczącym usługi opiekuńcze, 3 szkolenia oraz ewentualne wsparcie eksperckie przy czym 2 ostatnie koszty mogą nie wystąpić)</p> <p>N. czasowe: liczba godzin pracy personelu w zależności od wielkości pracodawcy (w przypadku średniego/dużego ok. 70-80 godzin pracy)</p> <p>N. ludzkie: obligatoryjnie personel wdrażający, fakultatywnie trenerzy prowadzący szkolenia i ekspert</p>	<p>Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i></p> <p>Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> (w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)</p>	<p>Zgoda podmiotów trzecich: <i>generalnie niewymagana</i> (ze względu na specyfikę danego zakładu pracy, np. szkoła, podmiot publiczny może istnieć obowiązek dostosowania się do określonych przepisów prawnych lub poinformowania organu prowadzącego)</p> <p>Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i></p>
El. nr 9 Program warsztatów dla kobiet i mężczyzn promujących związek oparte na partnerskich relacjach.	<p>N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym ostatni załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują tzw. standardowe kategorie typu sala/osoba prowadząca/materiały szkoleniowe/poczęstunek, ewentualnie finansowanie kosztów przejazdu uczestniczek/ków, opieki nad dziećmi)</p> <p>N. czasowe: szkolenia w wymiarze ogólnym 30 godzin + organizacja w wymiarze ok. 8 godzin</p> <p>N. ludzkie: personel organizacyjny i prowadzący (mogą to być te same osoby)</p>	<p>Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i></p> <p>Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> (w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)</p>	<p>Zgoda podmiotów trzecich: <i>niewymagana</i></p> <p>Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i></p>
El. nr 10 Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań i seminariów dla kobiet i pracodawców prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet.	<p>N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym ostatni załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują tzw. standardowe kategorie typu sala/osoba prowadząca/materiały szkoleniowe/poczęstunek, ewentualnie finansowanie kosztów przejazdu uczestniczek/ków, opieki nad dziećmi)</p> <p>N. czasowe: szkolenia w wymiarze ogólnym 23 godzin + organizacja w wymiarze ok. 8 godzin</p> <p>N. ludzkie: personel organizacyjny i prowadzący (mogą to być te same osoby)</p>	<p>Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i></p> <p>Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> (w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)</p>	<p>Zgoda podmiotów trzecich: <i>niewymagana</i></p> <p>Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i></p>
El. 11 Model internetowej giełdy pracy dla kobiet	<p>N. finansowe: brak</p> <p>N. czasowe: ok. 15-30 minut na zapoznanie się z obsługą konta pracodawcy lub osoby poszukującej zatrudnienia i dokonanie rejestracji</p> <p>N. ludzkie: 1 osoba, która zapozna się z obsługą giełdy i dokona rejestracji</p>	<p>Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i></p> <p>Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i></p>	<p>Zgoda podmiotów trzecich: <i>niewymagana</i></p> <p>Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i></p>

Element produktu finalnego	Nakłady: finansowe, czasowe, ludzkie wymagane dla zastosowania/wdrożenia innowacji	Inwestycje w infrastrukturę techniczną oraz Szkolenia kadry wymagane dla zastosowania/wdrożenia innowacji (wymagane/niewymagane)	Zgoda instytucji/organizacji trzeciej lub konieczność jej zaangażowania (np. władz samorządowych, oświatowych, urzędów centralnych) (wymagane/niewymagane)
El. nr 12 Program oraz zalecenia organizacyjne systemu szkoleń adaptacyjnych do pracy (model adaptacji do pracy).	N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym ostatni załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują tzw. standardowe kategorie typu sala/osoba prowadząca/materiały szkoleniowe/poczęstunek, ewentualnie finansowanie kosztów przejazdu uczestniczek/ków, opieki nad dziećmi) N. czasowe: szkolenia w wymiarze ogólnym 240 godzin realizowane w 8-miu odrębnych modułach (każdy moduł może być realizowany niezależnie od pozostałych) + organizacja w wymiarze ok. 20 godzin N. ludzkie: personel organizacyjny i prowadzący (mogą to być te same osoby)	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> (w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)	Zgoda podmiotów trzecich: <i>niewymagana</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>
El. nr 13 Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/seminariów w z zakresu kształtowania postaw przedsiębiorczych.	N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują tzw. standardowe kategorie typu sala/osoba prowadząca/materiały szkoleniowe/poczęstunek, ewentualnie finansowanie kosztów przejazdu uczestniczek/ków, opieki nad dziećmi) N. czasowe: seminarium w wymiarze ogólnym 8 godzin i doradztwo w wymiarze 4 godz./osobę + organizacja w wymiarze ok. 8 godzin N. ludzkie: personel organizacyjny i prowadzący (mogą to być te same osoby)	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> (w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)	Zgoda podmiotów trzecich: <i>niewymagana</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>
El. nr 14 Program oraz zalecenia organizacyjne pomocy i doradztwa personalnego dla kobiet i ich partnerów.	N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym ostatni załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują tzw. standardowe kategorie typu sala/osoba prowadząca/materiały szkoleniowe/poczęstunek, ewentualnie finansowanie kosztów przejazdu uczestniczek/ków, opieki nad dziećmi) N. czasowe: doradztwo w wymiarze ogólnym 10,5 godz./osobę + organizacja w wymiarze ok. 5 godzin N. ludzkie: personel organizacyjny i prowadzący (mogą to być te same osoby)	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> (w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)	Zgoda podmiotów trzecich: <i>niewymagana</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>

Element produktu finalnego	Nakłady: finansowe, czasowe, ludzkie wymagane dla zastosowania/wdrożenia innowacji	Inwestycje w infrastrukturę techniczną oraz Szkolenia kadry wymagane dla zastosowania/wdrożenia innowacji (wymagane/niewymagane)	Zgoda instytucji/organizacji trzeciej lub konieczność jej zaangażowania (np. władz samorządowych, oświatowych, urzędów centralnych) (wymagane/niewymagane)
El. nr 15 Programy i założenia organizacyjne pomocy/doradztwa profesjonalnego dla kobiet (o charakterze psychologicznym, finansowym, planowania kariery).	N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym ostatni załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują tzw. standardowe kategorie typu sala/osoba prowadząca/materiały szkoleniowe/poczęstunek, ewentualnie finansowanie kosztów przejazdu uczestniczek/ków, opieki nad dziećmi) N. czasowe: doradztwo w wymiarze ogólnym 4,5 godz./osobę + organizacja w wymiarze ok. 3 godzin N. ludzkie: personel organizacyjny i prowadzący (mogą to być te same osoby)	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> (w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)	Zgoda podmiotów trzecich: <i>niewymagana</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>
El. nr 16 Program oraz zalecenia organizacyjne warsztatów umożliwiających matkom powrót do pracy zawodowej.	N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym ostatni załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują tzw. standardowe kategorie typu sala/osoba prowadząca/materiały szkoleniowe/poczęstunek, ewentualnie finansowanie kosztów przejazdu uczestniczek/ków, opieki nad dziećmi) N. czasowe: warsztaty w wymiarze ogólnym 14 godzin realizowane w 2-óch odrębnych modułach (każdy moduł może być realizowany) + organizacja w wymiarze ok. 5 godzin N. ludzkie: personel organizacyjny i prowadzący (mogą to być te same osoby)	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> (w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)	Zgoda podmiotów trzecich: <i>niewymagana</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>
El. nr 17 Program oraz zalecenia organizacyjne spotkań/szkoleń/i mprez integracyjnych utrzymujących kontakt z pracą dla pracownic na urloпах macierzyńskich/wychowawczych.	N. finansowe: zgodnie z kosztorysem stanowiącym załącznik w dokumentacji elementu (koszty obejmują tzw. standardowe kategorie typu sala/osoba prowadząca/materiały szkoleniowe/poczęstunek, ewentualnie finansowanie kosztów przejazdu uczestniczek/ków, opieki nad dziećmi) N. czasowe: usługi w wymiarze ogólnym 20 godzin realizowane w 2-óch odrębnych warsztatach (każdy warsztat może być realizowany) + organizacja w wymiarze ok. 5 godzin N. ludzkie: personel organizacyjny i prowadzący (mogą to być te same osoby)	Inwestycje w infrastrukturę: <i>niewymagane</i> Szkolenia kadry: <i>niewymagane</i> (w elemencie zawarte są szczegółowe instrukcje działań i wymagane wzory dokumentów)	Zgoda podmiotów trzecich: <i>niewymagana</i> Udział podmiotów trzecich: <i>niewymagany</i>

VI. Dostępność produktu finalnego dla jego przyszłych użytkowników

Dostępność produktu finalnego dla potencjalnych użytkowników i odbiorców zostanie zapewniona poprzez kilka kanałów udostępnienia oraz promocji.

1. Produkt finalny zostanie wydany w formie książkowej (900 sztuk), w wersji elektronicznej (500 szt.) oraz przekazany do wykorzystania 1400 osobom/podmiotom z woj. mazowieckiego (potencjalnym odbiorcom oraz użytkownikom docelowym) – przekazanie nastąpi wysyłką pocztową oraz podczas spotkań bezpośrednich. W piśmie przewodnim potencjalnych odbiorców/użytkowników zostanie wskazane, które elementy modelu są rekomendowane do wykorzystania przez kobiety, a które elementy poleca się szczególnie pracodawcom czy instytucjom rynku pracy/instytucjom edukacyjnym.
2. Produkt finalny będzie dostępny do bezpłatnego pobrania na stronie www Fundacji. Oprócz PDF wersji książkowej produktu finalnego, wszystkie elementy będą dostępne w odrębnych, opisanych plikach zatem osoby/podmioty zainteresowane będą mogły pobrać interesujący je element, bez konieczności pobierania całego produktu.
3. Informacja o dostępności produktu finalnego i możliwości jego bezpłatnego pobrania ze strony www (wraz z adresem www, gdzie produkt będzie można pobrać) zostanie przekazana do min. 10 000 adresatów (instytucji/osób) poprzez wiadomości e-mail, newsletter, pocztę tradycyjną bądź telefonicznie. Akcja informacyjna zostanie przeprowadzona wśród podmiotów/osób które mogą stać się użytkownikami lub odbiorcami produktu finalnego (zakłady pracy, instytucje rynku pracy, instytucje edukacyjne, organizacje pozarządowe, szkoły, urzędy administracji rządowej oraz samorządowej, uczelnie wyższe, osoby fizyczne, trenerzy, doradcy). W informacji e-mailowej do potencjalnych odbiorców/użytkowników zostanie wskazane, które elementy modelu są rekomendowane do wykorzystania przez kobiety, a które elementy poleca się szczególnie pracodawcom czy instytucjom rynku pracy/instytucjom edukacyjnym.
4. Zostanie zorganizowana konferencja upowszechniająca (na min. 80 osób), na której zostanie zaprezentowany produkt finalny. Na konferencję zostaną zaproszeni przedstawiciele grup użytkowników oraz odbiorców, a także osoby zainteresowane tematyką np. trenerzy, doradcy, kobiety, przedstawiciele pracodawców, instytucji rynku pracy, itd.
5. Produkt finalny będzie prezentowany podczas bezpośrednich spotkań z regionalnymi decydentami (kierownictwo instytucji publicznych/samorządów, instytucje rynku pracy, zakłady pracy) – odbędzie się min. 10 spotkań.
6. Zostanie nawiązana współpraca z organizacjami pracodawców/instytucji rynku pracy/organizacji pozarządowych w celu szerszego zastosowania elementów produktu finalnego w praktyce. Z minimum 15 podmiotami zostaną podpisane porozumienia o współpracy. Podmioty te zadeklarują swoje zaangażowanie w celu działań na rzecz szerszego stosowania produktu finalnego (np. poprzez informowanie osób/podmiotów, z którymi współpracują, np. trenerów, uczestników usług, które oferują o produkcie finalnym, udostępnianie im elementów, zachęcanie do ich stosowania, umieszczenie na stronie www odnośnika/linku do miejsca gdzie można pobrać elementy).

Ww. działania zostaną zrealizowane w fazie upowszechniania i włączania tj. po zakończeniu procesu walidacji produktu finalnego.

VII. Zmiany w zakresie strategii upowszechniania

W strategii upowszechniania wskazanej w strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego wskazano, iż w ramach działań upowszechniających o działaniach projektowych będzie informowany ROEFS (np. poprzez e-mailing, newsletter). Ponieważ z końcem 2014 r. ośrodki ROEFS zakończyły swoją działalność to o działaniach projektowych w 2015 r. ROEFS nie będzie już informowany. Powyższe jest niezależne od Wnioskodawcy. Jeśli w miejsce ROEFS powstaną inne instytucje wówczas zostaną poinformowane o dostępności produktu.

VIII. Zmiany w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityki

Nie jest konieczne wprowadzanie zmian do strategii włączania wskazanej w strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego.

IX. Załączniki

1. Produkt finalny (18 skoroszytów, skoroszyt ze spisem treści oraz skoroszyty z 17-ma elementami),
2. Instrukcja stosowania produktu finalnego,
3. Uaktualniona fiszka projektowa,
4. Raport końcowy z badań przeprowadzonych w I fazie realizacji projektu,
5. Raport z ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego,
6. Płyta DVD zawierająca ww. dokumenty w wersji elektronicznej. Zgodnie z wytycznymi KIW płyta zawiera 3 główne foldery:
 - 1 folder: elementy merytoryczne - zawierający spis treści w pliku doc oraz 17 folderów z poszczególnymi elementami PF w formacie rar,
 - 2 folder: elementy pomocnicze - zawierający Instrukcję stosowania produktu finalnego, Opis produktu finalnego, Uaktualnioną fiszkę projektową,
 - 3 folder: Elementy dodatkowe - zawierający Raport z badań oraz Raport z ewaluacji zewnętrznej.

Andrzej Stawiszyński, Prezes Zarządu Fundacji „Fundusz Inicjatyw”

.....
Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby/-ób składającej/-ych opis

W przypadku projektów realizowanych w partnerstwie (nie dotyczy partnerstwa ponadnarodowego) podpisy pod opisem składają przedstawiciele wszystkich instytucji partnerskich.