



Wsparcie i aktywizacja seniorów

13

Animator_ka więzi

Pakiety wdrożeniowe innowacji społecznych zostały przygotowane w ramach projektu „Innowacje w samorządzie” realizowanego przez Fundację Fundusz Współpracy.



Pakiet wdrożeniowy **Animator_ka więzi** został opracowany na podstawie innowacji społecznej stworzonej w ramach inkubatora Inkubator pomysłów.



Niniejszy materiał opublikowany jest na licencji CC BY 4.0 (Creative Commons-Uznanie autorstwa-4.0 Międzynarodowe (CC BY 4.0)). Szczegóły licencji znajdziesz pod adresem: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pl>

Projekt realizowany w ramach programu Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego 2021-2027 współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego Plus.



Fundusze Europejskie
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita
Polska

Dofinansowane przez
Unię Europejską



Autorzy innowacji:

- Małgorzata Hubicka

Autorzy pakietu wdrożeniowego:

FUTURI

- Natalia Kacprzyk
- Łukasz Szczęsny
- Agnieszka Sikorska
- Urszula Majewska
- Magdalena Jochemczyk
- Maria Garus

Skład dokumentu:

- Magda Ociepka-Maik

Spis treści

01 Charakterystyka innowacji	5
1. Czym jest innowacja i jaki problem rozwiązuje?	6
2. Jakie jednostki mogą wdrażać innowacje?	14
3. Do jakich odbiorców jest kierowana innowacja?	16
4. Na czym polega wyjątkowość tego rozwiązania?	17
5. Co możecie zyskać wdrażając innowację?	18
6. Dlaczego Wasi odbiorcy będą zainteresowani innowacją?	20
02 Instrukcja wdrożenia	21
1. Na czym będzie polegało wdrożenie?	22
2. Jakich zasobów potrzebujecie do wdrożenia?	23
3. Jak przeprowadzić wdrożenie krok po kroku?	26
4. Na jakie potencjalne ryzyka należy uważać?	35
5. Harmonogram prac	38
6. Ramowy budżet wdrożenia innowacji	39
03 Lista załączników i źródeł	41
1. Lista załączników	42
2. Źródła	42

01

Charakterystyka innowacji



1. Czym jest innowacja i jaki problem rozwiązuje?

Czym jest rozwiązanie?

Innowacja polega na wprowadzeniu do placówek dziennego pobytu „animatorów_ek więzi”. Ich rolą jest wspieranie osób korzystających z tych miejsc w zaspokajaniu potrzeb społecznych. Dzieje się to poprzez animowanie i zacieśnianie ich relacji z otoczeniem. Animator_ka pełni rolę łącznika, który inicjuje interakcje między seniorami, ich rodzinami oraz personelem placówki poprzez zapraszanie do wspólnych aktywności. Angażuje także wolontariuszy, organizując ich wizyty i działania w ośrodkach. W rezultacie, przyczynia się do nawiązywania i podtrzymywania trwałych więzi społecznych, co zapobiega poczuciu osamotnienia.

Na jaki problem odpowiada?

Innowacja odpowiada na problem osamotnienia i niezaspokojonych potrzeb społecznych seniorów. Umożliwia uzupełnienie pracy personelu, który przy dużej liczbie obowiązków nie jest w stanie dbać o relacje społeczne podopiecznych.



Do kogo jest kierowana?



Osoby starsze korzystające z dziennych placówek opiekuńczych

które czują się osamotnione



Rodziny osób starszych

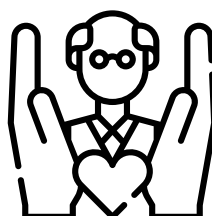
które nie wiedzą, jak pielęgnować z nimi więzi społeczne

Kto może wdrażać?



Dzienne domy pomocy, Domy Senior+, Kluby Senior+

które chcą lepiej zadbać o dobrostan osób starszych



Środowiskowe domy samopomocy i kluby samopomocy

które potrzebują dodatkowego wsparcia w animowaniu relacji społecznych



Placówki opieki wytchnieniowej

które świadczą usługi dla osób starszych

Jakie są najważniejsze funkcje?

- Animowanie więzi społecznych pomiędzy seniorami korzystającymi z placówek a ich rodziną, personelem, wolontariuszami.
- Wspieranie zaspokajania potrzeb emocjonalnych, społecznych i duchowych seniorów.
- Aktywizacja społeczna poprzez angażowanie wolontariuszy w życie placówki.
- Udzielanie rodzinom wsparcia edukacyjnego w zakresie budowania i podtrzymywania relacji z seniorami.
- Odciążenie kadry placówek w zadaniach niezwiązanych z bezpośrednią pielęgnacją i opieką.

Jak działa innowacja?



Animator_ka więzi

Spędza czas na rozmowach z osobami starszymi przebywającymi w placówce, budując z nimi relacje oparte na zaufaniu. Rozmawia o ich potrzebach i samopoczuciu. Animuje relacje między osobami korzystającymi z placówki, ich rodzinami, personelem i wolontariuszami. Inicjuje i zaprasza do wspólnych aktywności, rozmów, proponuje różne formy spędzania czasu. Wspiera więzi między seniorami a ich bliskimi, również poprzez edukację rodzin na temat starzenia się i potrzeb osób starszych. Angażuje osoby chętne do wolontariatu i koordynuje ich pracę. Pomaga w aktywizacji seniorów i organizacji wydarzeń w placówce.



Osoby starsze

Korzystają z towarzystwa i rozmów z animatorem więzi. Uczestniczą w aktywnościach przez niego organizowanych. Z jego wsparciem nawiązują nowe znajomości z innymi osobami korzystającymi z placówki oraz z wolontariuszami. Dzielą się z animatorem swoimi potrzebami dotyczącymi samopoczucia i relacji, co pozwala lepiej na nie odpowiadać. Dzięki działalności animatora osoby starsze aktywizują się społecznie, wzmacniają istniejące i budują nowe relacje w środowisku, w którym przebywają.



Rodziny seniorów

Pozostają w kontakcie z animatorem więzi i korzystają z jego wiedzy oraz wskazówek, jak lepiej dbać o relacje z osobą starszą. Poszerzają swoje kompetencje i pogłębiają zrozumienie potrzeb swoich bliskich, dzięki czemu mogą skuteczniej ich wspierać. Dzięki przepływowi informacji, jaki zapewnia animator więzi, rodziny seniorów mają również lepszy kontakt z personelem placówki. Włączają się w życie ośrodka w formach, do których są zapraszane.



Personel placówki

Współpracuje z animatorem na co dzień, wymieniając się wiedzą o potrzebach i samopoczuciu osób korzystających z placówki. Wskazuje osoby, które szczególnie potrzebują wsparcia w obszarach działań animatora więzi. Wspólnie planują działania i wydarzenia angażujące wolontariuszy oraz rodziny.



Wolontariusze

Wspierają animatora więzi w jego działaniach – towarzyszą osobom starszym w ciągu dnia, pomagają w drobnych aktywnościach, rozmawiają, zapraszają do wspólnych zajęć (np. czytania, prac plastycznych, słuchania muzyki, spacerów).



Kadra zarządzająca placówką

Zatrudnia animatora więzi i wspiera proces wdrożenia tej osoby do zespołu. Pomaga w rozwijaniu kompetencji niezbędnych do pracy z osobami starszymi oraz w nawiązywaniu współpracy z wolontariuszami i innymi podmiotami mogącymi wspierać działania placówki.

Jak wygląda przestrzeń?

Animator pracuje bezpośrednio w przestrzeniach, w których przebywają seniorzy, towarzysząc im w codziennych czynnościach. W miarę możliwości dba o otoczenie i wystrój części wspólnych, aby były przyjazne i komfortowe. Może również współtworzyć dekoracje okazjonalne, np. świąteczne.

Dlaczego to działa?

- Dopełnia system wsparcia seniorów, w którym brakuje czasu, zasobów i ludzi, by systematycznie zaspokajać potrzeby społeczne, emocjonalne i relacyjne.
- Pozwala efektywnie wykorzystywać zasoby placówki – odciąża personel i angażuje wolontariuszy w sposób przemyślany i skoordynowany.
- Buduje trwałą sieć wsparcia opartą na współpracy wielu interesariuszy: rodzin, personelu, wolontariuszy i lokalnych partnerów.
- Stanowi nowoczesne podejście do opieki nad seniorami, skupione na relacjach, aktywizacji i dobrostanie psychospołecznym.
- Przyczynia się do realnych, mierzalnych efektów: zmniejsza poczucie osamotnienia, wzmacnia relacje rodzinne, poprawia atmosferę w placówce i zwiększa zaangażowanie społeczne seniorów.



Osoba starsza grająca i rozmawiająca z animatorami więzi.

Na czym mogą polegać działania animatora_ki?

- Poznawanie osób korzystających z opieki oraz identyfikacja ich potrzeb społecznych i emocjonalnych, tj.:
 - regularne spędzanie czasu z seniorami i prowadzenie rozmów na różne tematy,
 - rozpoznawanie realnych potrzeb podopiecznych oraz ocena możliwości i ograniczeń w ich zaspokajaniu.
- Nawiązywanie relacji z rodzinami podopiecznych i bieżący kontakt z nimi, tj.:
 - współpraca z rodzinami przy ocenie potrzeb ich bliskich oraz wsparcie w znajdowaniu sposobów na ich realizację,
 - zachęcanie rodzin do aktywnego udziału w życiu placówki i organizowanych wydarzeniach.
- Poszukiwanie, pozyskiwanie i utrzymywanie współpracy z wolontariuszami oraz partnerami zewnętrznymi, tj.:
 - wspólne planowanie działań i precyzyjne ustalanie zadań z personelem, rodzinami i wolontariuszami,
 - koordynowanie pracy wolontariuszy,
 - przygotowywanie wolontariuszy do zadań oraz bieżące wspieranie ich działań.
- Opracowywanie scenariuszy aktywności dla seniorów (tworzonych we współpracy z ich bliskimi, personelem, odwiedzającymi i wolontariuszami), które odpowiadają na rozpoznane potrzeby (aktywności związane z ich zainteresowaniami, doświadczeniem życiowym).
- Przekazywanie personelowi informacji o zauważonych potrzebach, trudnościach i wyzwaniach, z jakimi mierzą się podopieczni oraz ich rodziny.
- Prowadzenie tablicy informacyjnej lub innego narzędzia komunikacji (np. zeszytu, dokumentu współdzielonego online) ułatwiającego przepływ informacji pomiędzy personelem, animatorem i wolontariuszami.
- Pomoc w organizacji specjalnych wydarzeń dla podopiecznych, dostosowanych do ich preferencji i zainteresowań (np. koncerty, spotkania, prelekcje, wyjścia poza placówkę).

- Dbanie o skuteczny przepływ informacji — pośredniczenie w komunikacji, łagodzenie konfliktów, docieranie do osób, które mogły pominąć ważne komunikaty, przekazywanie nagłych informacji oraz aktualizowanie scenariuszy działań.
- Ścisła współpraca z personelem i dyrekcją placówki, regularne raportowanie postępów i przyjmowanie informacji zwrotnych w celu doskonalenia działań.
- Przykładowy dzień animatora_ki:
 - krótka rozmowa z personelem na temat bieżących spraw oraz przegląd aktualnych zapisów dotyczących osób korzystających z placówki,
 - realizacja zaplanowanych aktywności z seniorami: towarzyszenie, rozmowy, aktywizacja, wsparcie emocjonalne, pomoc w drobnych czynnościach, reagowanie na nagłe potrzeby (np. spadek nastroju), organizowanie działań integracyjnych – razem ok. 2-3 godzin dziennie, w zależności od potrzeb,
 - konsultacje z personelem, w tym przekazywanie informacji o potrzebach i samopoczuciu osób starszych,
 - przydzielanie zadań wolontariuszom oraz zapewnienie im wsparcia i nadzoru podczas wykonywanej pracy,
 - spotkania z rodzinami osób starszych – rozmowa, wymiana informacji i omawianie bieżących potrzeb osób starszych,
 - podsumowanie dnia (w tym informacja zwrotna dla wolontariuszy) oraz zapisanie ważnych obserwacji i informacji dla personelu.

2. Jakie jednostki mogą wdrażać innowacje?

W ramach grantów innowacje mogą być wdrażane przez Jednostki Samorządu Terytorialnego oraz ich jednostki organizacyjne. Jednak innowacje mogą być także wdrażane poza grantem w ramach własnych zasobów. W takim przypadku nie ma ograniczeń i istnieje możliwość samodzielnego wykorzystania dostępnych materiałów. Dodatkowo wyłoniono także możliwych partnerów lokalnych, którzy mogą stanowić istotne wsparcie podczas wdrażania innowacji.

Jednostki Samorządu Terytorialnego (JST) i jednostki organizacyjne JST

- 1. Dzielne domy pomocy, Domy Senior+, Kluby Senior+**
Poszukują rozwiązań podnoszących jakość świadczonych usług, a jednocześnie pozwalających zadbać o dobrostan osób starszych, ich aktywność oraz podtrzymywanie relacji społecznych w lokalnym środowisku.
- 2. Środowiskowe domy samopomocy i kluby samopomocy**
Budują sieci wsparcia społecznego i wzmacniają samodzielność uczestników – elementy kluczowe dla innowacji. Obecność animatora więzi wzmacnia ich działania, wspierając proces integracji i utrzymywania więzi między osobami korzystającymi z placówek, ich bliskimi i otoczeniem.
- 3. Placówki opieki wytchnieniowej**
Animator więzi stanowi dodatkowy element wspierający funkcjonowanie placówki, poprawiając samopoczucie osób starszych podczas pobytu i ułatwiając kontakt z rodziną. Wzmacnia to poczucie bezpieczeństwa seniorów oraz odciąża personel.
- 4. Dzielne domy opieki medycznej**
Potrzebują dodatkowego wsparcia ukierunkowanego na komfort, aktywność i dobrostan emocjonalny korzystających z usług seniorów. Animator więzi uzupełnia podejście medyczne o komponent psychospołeczny, co przekłada się na poprawę jakości opieki.

Potencjalni partnerzy lokalni

1. Organizacje pozarządowe zajmujące się kwestiami senioralnymi lub opiekuńczo-socjalnymi

Mogą wspierać placówki we wdrażaniu innowacji – rozprzagać informację o rekrutacji na stanowisko animatora więzi, przeprowadzić szkolenie lub zapewniać wsparcie merytoryczne dla animatora, wolontariuszy i rodzin osób starszych. Mogą również dzielić się doświadczeniami w realizowaniu podobnych usług w ramach swoich działań.

2. Centra wolontariatu

Naturalni partnerzy w organizacji i koordynacji wolontariatu. Pomagają w rekrutacji, szkoleniu i dopasowaniu wolontariuszy do potrzeb placówek.

3. Parafie, w których działają zespoły wolontariackie

Ułatwiają dotarcie do osób gotowych zaangażować się w działania jako animatorzy więzi. Mogą oferować wsparcie informacyjne oraz pomagać w uzupełnianiu luk wśród wolontariuszy.

4. Organizacje kształtujące młodzież, m.in. harcerskie

Mogą angażować się w wolontariat, doraźne działania i akcje na terenie ośrodka – np. pomoc w wydarzeniach, spotkaniach międzypokoleniowych, działaniach integracyjnych.

5. Instytucje kultury

Mogą być partnerami w organizacji wydarzeń (poza placówką lub w placówce), podczas których seniorzy spotkają się z innymi grupami osób i mogą budować lub rozwijać więzi społeczne przy okazji korzystania z oferty instytucji kultury.

6. Uniwersytety i uczelnie (np. kierunki pedagogiczne, gerontologia, praca socjalna, psychologia)

Studenci mogą odbywać praktyki we współpracy z animatorami więzi, jednocześnie wspierając funkcjonowanie innowacji.

3. Do jakich odbiorców jest kierowana innowacja?

Jednym z istotniejszych zadań podczas wdrażania innowacji jest precyzyjne określenie grupy odbiorców. Pozwala to na lepsze zarządzanie wdrożeniem i realizacją zadań, a także bardziej precyzyjne działania komunikacyjne i rekrutacyjne.



Osoby starsze

- Osoby korzystające z oferty placówek dziennego pobytu i środowiskowych.
- Mają ograniczone wsparcie ze strony rodziny lub najbliższego otoczenia.
- Mieszkają samotnie lub doświadczają poczucia osamotnienia i izolacji.
- Potrzebują bliższych, bezpiecznych relacji społecznych oraz wsparcia emocjonalnego.
- Chcą rozwijać swoją aktywność społeczną i uczestniczyć w życiu placówki.
- Mają trudności w nawiązywaniu relacji lub potrzebują zachęty i towarzyszenia w codziennych aktywnościach.
- Korzystają ze wsparcia w placówkach, ale brakuje im komponentu relacyjnego i regularnego kontaktu z innymi osobami.



Rodziny osób starszych

- Rodziny, których bliscy korzystają z oferty placówek dziennego pobytu i środowiskowych.
- Potrzebują wsparcia w budowaniu i podtrzymywaniu relacji z osobą starszą.
- Mają ograniczoną wiedzę o starzeniu się, potrzebach seniorów i systemie wsparcia.
- Czują się bezradne w sytuacjach pogorszenia samopoczucia seniora, konfliktów lub trudności w komunikacji.
- Chcą lepiej zadbać o dobrostan bliskiej osoby, ale nie wiedzą, od czego zacząć lub do kogo zwrócić się o pomoc.

4. Na czym polega wyjątkowość tego rozwiązania?

Warto mieć świadomość, na czym polega wyjątkowość tego rozwiązania, i dbać o to, aby te aspekty nie umknęły w gąszczu zadań i terminów.

**Znaczne
poszerzenie
standardowej
oferty**

Dzienne ośrodki wsparcia koncentrują się głównie na potrzebach żywieniowych i opiekuńczych podopiecznych. Innowacja tworzy przestrzeń do zaspokajania ich potrzeb emocjonalnych i społecznych – takich jak budowanie relacji, odbudowywanie poczucia własnej wartości, wpływu na własne życie oraz poczucia sensu.

**Ukierunkowane
zapobieganie
osamotnieniu
seniorów**

Osamotnienie stanowi jeden z kluczowych, a zarazem najtrudniejszych do skutecznego rozwiązania problemów w opiece nad osobami starszymi. Innowacja ta jest ściśle ukierunkowana na rozwiązanie tego problemu.

**Działanie
systematyczne
zamiast doraźnego**

Poprzez wprowadzenie animatora więzi w ramach regularnego stanowiska pracy, a nie osoby pojawiającej się doraźnie lub wolontaryjnie, jego działanie jest przemyślane, systematyczne i długofalowe.

**Budowa sieci
współpracy**

Dzięki innowacji budowana jest sieć współpracy obejmująca seniorów, personel, rodziny, gości odwiedzających placówkę, wolontariuszy oraz samego animatora więzi. Pozwala to efektywnie wykorzystywać już istniejące zasoby ludzkie.

**Zmiana systemowa
przy minimalnej
ingerencji
organizacyjnej**

Wystarczy zatrudnienie jednej osoby, która spaja działania wszystkich grup odbiorców, poprawia przepływ informacji, koordynuje wsparcie relacyjne i tworzy trwałe, oparte na współpracy środowisko. To znacząco poprawia dobrostan mieszkańców placówek i efektywność pracy personelu.

5. Co możecie zyskać wdrażając innowację?

Wdrożona innowacja może służyć rozwiązaniu konkretnego problemu danego samorządu, ale także wpisywać się w szereg innych zadań i celów. Poniżej znajdują się korzyści dla samorządów wdrażających.

Poprawa jakości opieki nad osobami starszymi

Innowacja wypełnia lukę w systemowym podejściu do opieki, w którym potrzeby społeczne i emocjonalne seniorów są uwzględniane w mniejszym stopniu. Regularne budowanie relacji i troska o dobrostan psychiczny przekładają się na lepszą kondycję psychiczną i fizyczną osób starszych.

Niskie koszty w stosunku do osiąganych efektów

Zatrudnienie jednej osoby znacząco usprawnia działanie placówki i zwiększa jej efektywność organizacyjną. Dzięki aktywnemu zaangażowaniu rodzin, wolontariuszy i lokalnych partnerów, gmina wykorzystuje dostępne zasoby bez konieczności ponoszenia dużych wydatków. Jednocześnie dobre skoordynowanie działań odciąża personel, zmniejszając ryzyko wypalenia i rotacji pracowników.

Nowoczesne podejście do opieki nad seniorami

Wprowadzenie roli animatora więzi wpisuje się w trendy opieki opartej na relacjach, personalizacji usług i podejściu holistycznym. Takie działania wzmacniają wizerunek gminy jako jednostki nowoczesnej, wrażliwej społecznie i dbającej o wysoką jakość życia swoich mieszkańców w wieku senioralnym.

Wzmocnienie lokalnego systemu wsparcia społecznego

Animator więzi aktywizuje i łączy lokalnych partnerów, takich jak domy kultury, organizacje pozarządowe, parafie czy biblioteki. Dzięki temu wzmacnia się trwała sieć współpracy, którą można wykorzystywać w innych działaniach społecznych oraz inicjatywach międzypokoleniowych.

Lepsza**komunikacja między****mieszkańcami,****rodzinami****i instytucjami**

Stała wymiana informacji między personelem, seniorami i rodzinami zmniejsza liczbę nieporozumień i podnosi jakość współpracy. Rodziny czują się bardziej zaangażowane i lepiej poinformowane, co wzmacnia ich zaufanie do placówki oraz do samorządu jako organizatora usług.

Wzrost**zaangażowania****społeczności****lokalnej**

Animator więzi skutecznie przyciąga wolontariuszy, partnerów społecznych i lokalne instytucje, tworząc przestrzeń do współdziałania. Dzięki temu gmina buduje pozytywny wizerunek miejsca, w którym mieszkańcy realnie współtworzą lokalne usługi społeczne i wspierają osoby starsze.

Odciążenie**personelu placówki**

Personel uzyska wsparcie w obszarach, na które często brakuje czasu – zwłaszcza w indywidualnych rozmowach, towarzyszeniu seniorom czy reagowaniu na ich nagłe potrzeby emocjonalne. Animator więzi pomoże również przejąć drobne, czasochłonne działania – takie jak towarzyszenie seniorowi przy czytaniu, jedzeniu czy innych codziennych czynnościach – dzięki czemu pracownicy będą mogli skupić się na kluczowych zadaniach opiekuńczych. Personel otrzyma także wsparcie w organizacji wydarzeń i aktywności, co poprawi jakość życia osób korzystających z placówki.

6. Dlaczego Wasi odbiorcy będą zainteresowani innowacją?

Podczas rekrutacji odbiorców do projektu ważne jest, aby mówić do nich językiem ich korzyści. Dzięki temu będą w stanie zrozumieć, czego mogą się spodziewać po uczestnictwie, i zobaczyć, jak wpłynie to na ich życie.

Poniżej znajdziesz główne korzyści, które możesz przywołać, pozyskując różne grupy odbiorców dla wdrażanej innowacji.



Osoby starsze

- Odczują realną poprawę jakości życia, ponieważ innowacja odpowiada na ich najważniejsze, a często niedostrzegane potrzeby – zmniejszenie poczucia osamotnienia czy możliwość regularnej rozmowy i kontaktu.
- Dzięki wsparciu animatora więzi będą mogli nawiązać nowe relacje, a także pogłębić relacje już istniejące, co wzmocni ich poczucie bezpieczeństwa i przynależności.
- Wzrost satysfakcji z życia oraz otwarcie się na aktywność i nowe formy spędzania czasu sprawiają, że pobyt w placówce stanie się dla nich bardziej wartościowy i przyjazny.



Rodziny

- Rodziny otrzymają wsparcie, które pomoże im lepiej rozumieć potrzeby bliskiej osoby starszej i być bardziej obecnym w jej codziennym życiu. Dzięki temu ich relacje będą bliższe i bardziej satysfakcjonujące.
- Będą miały poczucie, że senior jest otoczony właściwą opieką i że jego potrzeby są zaspokajane kompleksowo, również w obszarze więzi i emocji.
- Animator więzi pomoże personelowi lepiej rozumieć potrzeby seniorów i skuteczniej się z nimi porozumiewać, co przełoży się na większy spokój podopiecznych i mniejszą liczbę nieporozumień w codziennym funkcjonowaniu placówki.

02

Instrukcja wdrożenia



1. Na czym będzie polegało wdrożenie?

Innowacja została podzielona na 5 etapów. Dodatkowo wyłonione zostały działania, które powinny zostać zrealizowane w trakcie realizacji grantu (etapy 1 i 2). Etapy 3 i 4 pozwalają rozwijać innowację, jednak nie są wymagane do rozliczenia grantu.

Przed napisaniem wniosku o grant



Rozpoznanie (1-2 miesiące)

Omówienie z personelem placówki zatrudnienia animatora więzi i określenie zakresu zadań tej osoby. Przygotowanie formalne do przeprowadzenia procesu rekrutacji animatora więzi.

Realizacja grantu



Przygotowanie (2-3 miesiące)

Zrekrutowanie animatora więzi. Wdrożenie animatora więzi do pracy w placówce. Szkolenie animatora.



Uruchomienie (9-10 miesięcy)

Zapoznanie animatora z osobami korzystającymi z placówki. Rozpoczęcie działań animatora. Zaangażowanie wolontariuszy i partnerów.

Rozwój rozwiązania po rozliczeniu grantu



Monitoring (2 miesiące)

Ocena efektów pracy animatora więzi. Wprowadzenie ewentualnych korekt i modyfikacji działań.



Upowszechnianie (3-6 miesięcy)

Rozwijanie współpracy z lokalnymi partnerami i poszukiwanie nowych partnerstw i wolontariuszy.

2. Jakich zasobów potrzebujecie do wdrożenia?

Do wdrożenia będziesz potrzebować różnego rodzaju zasobów, które zostały podzielone na kilka kategorii.

Zasoby ludzkie porządkują, jakie role są potrzebne do przeprowadzenia rozwiązania i prawdopodobnie będą wymagały stworzenia nowych stanowisk pracy.

Zasoby organizacyjne wyznaczają listę działań, o które należy zadbać w ramach własnej organizacji.

Zasoby informacyjne porządkują, o jakiego rodzaju informacje warto zadbać podczas realizacji innowacji.

Zasoby ludzkie



- **Animator_więzi** — rola odpowiedzialna za zwiększenie jakości relacji społecznych wśród seniorów. Animator więzi powinien pracować w wymiarze od 12 do 20 godzin tygodniowo (co odpowiada od ok. 3/10 do 1/2 etatu) w zależności od potrzeb placówki. Ze względu na stały charakter zadań oraz konieczność ścisłej współpracy i podlegania kierownictwu placówki, rekomendowane jest zatrudnienie tej osoby na podstawie umowy o pracę. Przyjmuje się, że powyższy wymiar czasu pracy jest odpowiedni dla placówki liczącej do 20 osób. W przypadku ośrodków, z których korzysta większa liczba seniorów, czas pracy animatora więzi powinien zostać proporcjonalnie zwiększony, aby zapewnić odpowiednią jakość i dostępność wsparcia. Animator więzi powinien być obecny w placówce co najmniej trzy razy w tygodniu, spędzając z podopiecznymi od 3 do 5 godzin podczas każdej wizyty. Dodatkowo kilka godzin tygodniowo należy przeznaczyć na współpracę z personelem, kontakt z wolontariuszami oraz spotkania z rodzinami.

Proponowane wymagania stanowiskowe:

- wysokie kompetencje komunikacyjne, empatia oraz umiejętnością budowania relacji opartych na zaufaniu i szacunku, samodzielność, wykazywanie inicjatywy, elastycznie reagowanie na potrzeby osób starszych oraz sytuacje

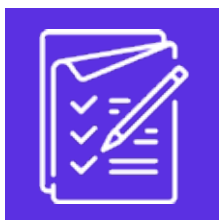
- pojawiające się w placówce,
- gotowość do ciągłego poszerzania kompetencji – zarówno tych związanych z pracą z seniorami, jak i z organizacją działań, współpracą z personelem oraz koordynacją wolontariuszy,
 - wiedza dotycząca funkcjonowania osób starszych obejmująca podstawy gerontologii, psychologii starzenia się oraz rozumienie wyzwań, z jakimi mierzą się seniorzy i ich rodziny,
 - doświadczenie w pracy z seniorami zawodowo (np. jako opiekunki, wspieranie członków rodziny w podeszłym wieku),
 - wiedza i umiejętności rozwijane w różnych formach, takich jak: kursy, szkolenia, samokształcenie czy uczestnictwo w grupach wsparcia dla opiekunów osób niesamodzielnych (opcjonalne).
- **Supervizor** — w trakcie pracy Animatora rekomendowane jest zapewnienie mu spotkań superwizyjnych, podczas których będzie miał możliwość omówienia swojej pracy z bardziej doświadczonym specjalistą (supewizorem). Sugerowana częstotliwość to jedno spotkanie na trzy tygodnie.
 - **Wolontariusze** — wspierają Animatorów więzi w ich działaniach, towarzysząc osobom starszym w ciągu dnia, pomagają w drobnych aktywnościach, rozmawiają, zapraszają do wspólnych zajęć.

Zasoby organizacyjne



- **koordynacja projektu** — dbałość o formalne zatrudnienie Animator_ki więzi oraz monitoring jej pracy
- **obsługa księgową** — rozliczenie projektu

Zasoby informacyjne



- Znajomość lokalnych organizacji i instytucji, które mogą być partnerami działań realizowanych przez animatora – np. instytucje kultury, biblioteki, Uniwersytety Trzeciego Wieku.

- Znajomość organizacji i podmiotów, które pomogą w rekrutacji wolontariuszy, którzy będą współpracować z animatorem więzi.
- Wiedza o tym, jakie osoby lub instytucje mogą zapewnić możliwość rozwijania kompetencji w zakresie gerontologii, psychologii, pracy socjalnej, które są przydatne zarówno w pracy animatora więzi, jak i w działaniach wolontariuszy. Znajomość źródeł wiedzy, do których można sięgać, aby stale rozwijać kompetencje w tym zakresie.
- Szkolenia dodatkowe po zatrudnieniu – w zależności od posiadanych przez nowo zatrudnioną osobę kompetencji i wiedzy, może być potrzeba, by w pierwszym okresie pracy (1-2 miesiące) zapewnić jej szkolenia, które ułatwią jej skuteczne pełnienie swojej roli. Czas, który warto poświęcić na szkolenia na początkowym etapie, to 30-40 godzin. Poniżej znajduje się lista przykładowych tematów.
 - Podstaw psychologii i pracy pomocowej
 - podstawy komunikacji interpersonalnej i aktywnego słuchania
 - radzenie sobie z emocjami własnymi i cudzymi (regulacja emocji, empatyczna komunikacja)
 - rozwiązywanie konfliktów i mediacje w środowisku opiekuńczym
 - praca z osobami doświadczającymi samotności lub kryzysu
 - techniki wspierania dobrostanu psychicznego seniorów
 - podstawy pracy środowiskowej i współpracy z rodziną
 - Szkolenia z zakresu wiedzy o starzeniu się
 - podstawy gerontologii (biologiczne, psychologiczne i społeczne aspekty starzenia się)
 - komunikacja z osobami starszymi, w tym z osobami słabowidzącymi, słabosłyszącymi lub z zaburzeniami poznawczymi
 - demencja – rozpoznawanie objawów, zasady pracy, komunikacja z osobami z otępieniem
 - potrzeby i ograniczenia osób starszych w różnych etapach starości
 - aktywizacja osób starszych – metody, inspiracje, dobre praktyki

3. Jak przeprowadzić wdrożenie krok po kroku?

Poniżej znajduje się szczegółowy opis propozycji działań, które warto zrealizować, aby skutecznie wdrożyć innowację. Niektóre z nich są opcjonalne (na kolorowym tle), a więc takie, które zwiększają jakość innowacji, jednak pominięcie ich nie wpłynie negatywnie na wdrożenie rozwiązania.

Przed napisaniem wniosku o grant

Etap 0 Rozpoznanie

1. Omów z personelem placówki zatrudnienie animatora_ki więzi i określ jego zakres zadań

Przedstaw pomysł zespołowi placówki i poznaj zdanie osób, które miałyby współpracować z animatorem więzi. Wspólnie opiszcie, jaki byłby zakres zadań tej osoby (możecie się inspirować podrozdziałem: Na czym mogą polegać działania animatora_ki?), określcie, ile czasu powinna być obecna w placówce i jak często. Zastanówcie się, jakie powinna mieć umiejętności i kwalifikacje, biorąc pod uwagę potrzeby i charakterystykę osób, które korzystają z placówki. Spiszcie wszystkie te przemyślenia i przygotujcie na ich podstawie opis stanowiska i wymagań dla osoby, którą należy zrekrutować.

Chcesz więcej? (opcjonalnie)

Poszukaj podmiotów, które mają doświadczenia we współpracy z osobą, która pełni podobną rolę. To mogą być inne placówki dziennego wsparcia, DPS-y, placówki medyczne. Możesz poszukać także informacji w organizacjach pozarządowych, które zajmują się kwestiami senioralnymi lub opiekuńczo-socjalnymi. Te organizacje mogą dzielić się swoimi dobrymi praktykami albo polecić

miejsca, gdzie takie praktyki funkcjonują. Spotkanie z osobami, które korzystały z podobnych rozwiązań pomoże zespołowi w placówce lepiej przemyśleć, jaki byłby właściwy zakres zadań.

2. Przygotowanie formalne do przeprowadzenia procesu rekrutacji animatora_ki więzi

Ustal, jakich formalności wymaga rekrutacja osoby pełniącej rolę animatora więzi. Sprawdź, kto będzie formalnie pracodawcą oraz czy rekrutacja wymaga utworzenia formalnego stanowiska w strukturze instytucji. Zweryfikuj, ile czasu zajmie formalny proces ogłoszenia rekrutacji oraz zorientuj się, ile czasu może trwać sama rekrutacja i związane z nią formalności – to pozwoli Ci oszacować, kiedy realnie taka osoba mogłaby dołączyć do zespołu.

Realizacja grantu

Etap 01 Przygotowanie

1. Zrekrutuj animatora_kę więzi

Przygotuj ogłoszenie o rekrutacji i sprawdź, czy jest czytelne i zrozumiałe. Nie jest to typowe stanowisko, więc ważne, aby osoby, które będą czytać ogłoszenie, mogły zrozumieć, na czym będzie polegała ta praca. Opublikuj ogłoszenie i zadбай o to, aby dotarło do osób, które mogą być zainteresowane pracą. Nawiąż kontakt z lokalnymi partnerami – organizacjami społecznymi, które działają w tematyce senioralnej lub opiekuńczo-socjalnej. Mogą one udostępnić ogłoszenie, a nawet zainteresować nim konkretne osoby, które mają odpowiednie kwalifikacje i predyspozycje. Zaangażuj zespół placówki w proces rekrutacji – zadбай o udział osób z zespołu w spotkaniach z kandydującymi osobami. Po zakończeniu spotkań rekrutacyjnych podejmijcie w zespole wspólną decyzję, kogo zatrudnić.

2. Przygotuj animatora_kę więzi do pracy w placówce

Zadбай o wszystkie formalne procedury związane z zatrudnieniem – odpowiednie szkolenia (być może potrzebne będzie szkolenie z udzielania pierwszej pomocy) i badania lekarskie. Zorganizuj czas i okazję do poznania się animatora z całym zespołem. Wspólnie omówcie zakres obowiązków poszczególnych osób oraz animatora. Ustalcie, jakie są zależności służbowe oraz jakie decyzje należą do poszczególnych osób. Ważne, aby animator miał jasność, z kim uzgodnić, jakie kwestie, i kto może wspierać jego działania.

3. Przeszkol animatora_kę

Zadбай o przeszkolenie animatora – w zależności od kompetencji i wiedzy, jaką będzie posiadać wybrana osoba, może być potrzeba, aby uzupełnić je odpowiednimi szkoleniami ułatwiającymi jej pełnienie swojej roli. Tematyka szkoleń może być również zależna od potrzeb osób, które korzystają z usług placówki.

Zaplanuj czas na szkolenia w pierwszym okresie pracy (w ciągu pierwszego miesiąca lub dwóch), tak żeby osoba, która będzie pełnić rolę animatora, była dobrze przygotowana do swoich zadań. Wybierz tematy szkoleń adekwatne do potrzeb (proponowane tematy znajdują się w niniejszej instrukcji w sekcji „Jakich zasobów potrzebujecie do wdrożenia?”).

Skorzystaj z współpracy z partnerami lokalnymi w przeszkoleniu animatora – odpowiednią wiedzę mogą mieć organizacje pozarządowe lub uczelnie. Szkolenia nie zawsze będą dostępne w formie otwartych kursów stacjonarnych – mogą być to również takie formy uczenia się, jak kursy online, dostęp do webinarów, indywidualny mentoring lub konsultacje.

Realizacja grantu

Etap 02 Uruchomienie

1. Zapoznaj animatora_kę z osobami korzystającymi z placówki i ich rodzinami

Poinformuj rodziny i bliskich osób starszych o nowej osobie w zespole, charakterze jej pracy i zaproś do spotkań z nią – to pomoże jej lepiej poznać otoczenie społeczne osób starszych.

Daj animatorowi niezbędny czas na poznanie osób, które korzystają z placówki i ich potrzeb – rozmowy z nimi i ich rodzinami mogą zająć około 1-2 miesięcy. Po tym czasie animator powinien mieć już rozeznanie w tym, kto ma jaką sytuację i potrzeby w obszarze więzi społecznych.

Zadbaj o to, aby zespół placówki również dzielił się swoją wiedzą o osobach starszych i pomógł animatorowi nawiązać z nimi relacje. Zorganizuj spotkanie całego zespołu, na którym podsumujecie obserwacje animatora i omówicie propozycje, jak chce pracować na stałe z osobami starszymi i ich otoczeniem.

Animator powinien przedstawić i skonsultować z zespołem swoje pomysły na realizowanie różnych działań w placówce – m.in. na angażowanie rodzin i wolontariuszy.

2. Uruchom działanie animatora_ki więzi w placówce

Zapewnij regularną obecność animatora w placówce i realizację działań wspierających budowanie i utrzymywanie więzi społecznych osób starszych. Zadbaj o regularne spotkania zespołu, bieżącą wymianę informacji z animatorem więzi i wsparcie dla działań tej osoby. Na bieżąco wyjaśniaj wszelkie nieporozumienia co do zakresu obowiązków i roli animatora – ponieważ to nowa funkcja w zespole, dogranie się z organizacją pracy może potrwać kilka miesięcy i wymagać wsparcia kierownictwa.

Zadbaj o możliwość korzystania ze wsparcia (np. w formie supervizji), które będzie zapobiegało wypaleniu emocjonalnemu animatora więzi. Spotkania supervizyjne, trwające 60-90 minut, powinny odbywać się regularnie – co najmniej raz w miesiącu, a optymalnie raz na 2-3 tygodnie. Jeśli zespół placówki ma już zapewnioną supervizję, animator więzi również powinien móc z niej korzystać.

Zadbaj o zapewnienie możliwości podnoszenia kwalifikacji ani-

matora więzi. To istotne zwłaszcza jeśli zatrudniona osoba nie ma profesjonalnego przygotowania do tej roli i może mieć potrzebę stałego uzupełniania kompetencji, adekwatnie do pojawiających się w jej pracy wyzwań. Uzupełnianie kompetencji możesz realizować poprzez wysłanie tej osoby na kursy i szkolenia, ale także animując dzielenie się wiedzą przez inne osoby z zespołu.

3. Zaangażuj wolontariuszy i partnerów zewnętrznych we współpracę z placówką

Wraz z animatorem przygotujecie propozycję zaangażowania wolontariuszy w pracę placówki – opiszcie, jakie będą ich zadania, kto może być wolontariuszem, zaplanujecie, jak te osoby będą przygotowywane do zadań i wspierane w ich realizowaniu. Omówcie w zespole tę propozycję.

Nawiążcie kontakty z podmiotami lokalnymi, we współpracy z którymi można rekrutować wolontariuszy. Zorganizujcie spotkania informacyjne i spotkania z osobami, które chcą podjąć się wolontariatu.

Przygotujcie formalne dokumenty potrzebne do umożliwienia współpracy z wolontariuszami – np. porozumienia o wolontariacie, regulamin, materiały z instrukcjami, materiały szkoleniowe w niezbędnym zakresie.

Uzgodnijcie z chętnymi osobami zasady odbywania wolontariatu i przygotujcie je do pracy – zadbajcie o to, żeby poznały placówkę, panujące w niej zasady, personel. Zadbaj, by animator koordynował ich działania i wspierał na bieżąco wolontariuszy.

Wraz z animatorem szukajcie na bieżąco partnerów zewnętrznych (np. instytucji kultury), z którymi można zrealizować różne aktywności dla osób starszych, w ramach ich projektów czy działań. Następnie zleć animatorowi uzgodnienie zakresu i koordynację tych działań (np. wyjście do jakiejś instytucji albo wydarzenia organizowane w placówce we współpracy z tą instytucją).

Rozwój rozwiązania po rozliczeniu grantu

Etap 03 Monitoring działań

1. Oceń efekty pracy animatora_więzi

Zbadaj wpływ pracy animatora na dobrostan osób korzystających z placówki oraz współpracę rodzin, personelu i wolontariuszy. Pytaj użytkowników o zdanie – regularnie zbieraj opinie przede wszystkim poprzez rozmowy i wywiady. Zapisuj kluczowe wnioski wynikające z tych rozmów, tak żeby był do nich dostęp podczas przeprowadzania monitoringu działań.

Opieraj się na wielu perspektywach – zbieraj informacje nie tylko od osób starszych, ale także od rodzin, personelu, wolontariuszy, każda z tych osób może wnieść unikalną perspektywę do oceny efektów pracy animatora.

Określ wskaźniki sukcesu – zaplanuj, w jaki sposób będziesz mierzyć efektywność pracy animatora. Do wskaźników przypisz mierniki, przykładowo:

- liczba zaangażowanych wolontariuszy,
- liczba godzin, które wolontariusze i rodziny spędziły na wspólnych aktywnościach z seniorami,
- poziom satysfakcji seniorów z ich relacji społecznych w placówce,
- liczba spotkań i rozmów, jakie animator więzi przeprowadził z rodzinami i osobami z otoczenia osób starszych,
- poziom satysfakcji rodzin z wsparcia animatora więzi,
- poziom satysfakcji personelu placówki ze współpracy z animatorem więzi.

2. Wprowadź ewentualne korekty i modyfikacje działań

Zebrane wnioski z oceny efektów pracy animatora powinny służyć jako podstawy do podejmowania zmian i wprowadzania usprawnień. Na podstawie wniosków cały zespół powinien zastanowić się wspólnie, jakie zmiany warto wprowadzić, aby poprawić skuteczność działań animatora.

Dobrym sposobem na planowanie korekt i modyfikacji działań jest przeprowadzenie spotkania warsztatowego całego zespołu, podczas którego każda osoba będzie mogła wnieść wkład do szukania usprawnień.

Warto także omówić, co działało dobrze, żeby móc trzymać się tych sprawdzonych praktyk i móc dzielić się nimi z innymi placówkami.

Rozwój rozwiązania po rozliczeniu grantu

Etap 04 Upowszechnianie

1. Dzielenie się doświadczeniem z wdrożenia rozwiązania z innymi placówkami.

Zorganizuj spotkania z kadrą kierowniczą i zespołami innych placówek, podczas których opowiecie o działaniach animatora więzi i efektach tych działań. Możesz zaprosić do siebie na wizytę studyjną lub przedstawić działanie innowacji przy okazji innych spotkań – konferencji, grup roboczych itp.

Zaangażuj w to działanie samorząd – jako organ prowadzący różne jednostki powinien być włączony w działania związane z upowszechnianiem rozwiązania. Właściwą jednostką może być wydział odpowiadający za politykę senioralną lub usługi opiekuńcze. Możesz podjąć współpracę także z jednostkami samorządowymi działającymi na szczeblu regionalnym, np. Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej – odpowiadające za ten obszar na poziomie wojewódzkim.

Chcesz więcej? (opcjonalnie)

Przygotuj krótki reportaż z pracy i działań animatora więzi w formie artykułu, filmiku czy relacji do udostępniania w social mediach. Taka forma materiałów jest atrakcyjna i pozwoli dotrzeć do szerszego grona osób, które mogą dzięki temu poznać innowację.

2. Rozwijaj współpracę z lokalnymi partnerami i poszukuj nowych partnerstw i wolontariuszy

Regularnie spotkaj się z lokalnymi partnerami (organizacje pozarządowe instytucje, nieformalne grupy) i szukaj możliwości współpracy, która pozwoli wspierać działania animatora więzi i zadbać o relacje społeczne osób, które korzystają z placówki.

4. Na jakie potencjalne ryzyka należy uważać?

Każde wdrożenie projektu niesie za sobą bariery, które mogą się pojawiać w trakcie prac. Poniżej znajduje się lista barier oraz sposoby radzenia sobie z nimi, które pozwolą na lepsze przygotowanie się do działania.

Bariera

Sposób poradzenia sobie z nią

Brak osób, które mogłyby pełnić rolę animatora więzi – trudność w znalezieniu osób z odpowiednimi predyspozycjami i kompetencjami

Szeroka rekrutacja oparta na kompetencjach miękkich, a nie wyłącznie formalnych kwalifikacjach, oraz promowanie oferty pracy wśród osób mających doświadczenie opiekuńcze (np. opiekunki, członkowie rodzin). Warto współpracować z organizacjami pozarządowymi, parafiami czy centrami wolontariatu, które mogą polecić odpowiednich kandydatów.

Niezrozumienie roli animatora przez personel – obawy personelu przed „wchodzeniem w kompetencje”, brak jasności, co do podziału obowiązków

Wprowadzenie krótkiego szkolenia lub spotkania informacyjnego dla zespołu, z wyjaśnieniem celów i zakresu zadań animatora. Ustalenie jasnego podziału obowiązków oraz regularne spotkania koordynacyjne pozwolą zbudować zaufanie i poczucie współpracy zamiast obaw o „konkurencję w zadaniach”.

Bariera	Sposób poradzenia sobie z nią
Brak zaangażowania rodziny – niska dostępność lub niechęć rodzin do współpracy może ograniczać efekty pracy animatora	Elastyczne formy kontaktu (telefon, wideorozmowy, krótkie wiadomości), a także podkreślanie, że ich udział nie musi być czasochłonny. Warto pokazywać rodzinom korzyści dla seniora i dla nich samych oraz oferować wsparcie edukacyjne, które ułatwia zrozumienie sytuacji osoby starszej.
Niewystarczające wsparcie kierownictwa placówki	Przed wdrożeniem innowacji konieczne trzeba jasno określić zakres działań, spodziewane efekty i wymagane warunki organizacyjne dla pracy animatora. Regularne informowanie o postępach i efektach pracy animatora pomaga utrzymać zaangażowanie kierownictwa i budować przekonanie o wartości innowacji.
Wypalenie lub przeciążenie animatora więzi – zadania relacyjne są intensywne emocjonalnie i mogą prowadzić do przemęczenia, jeśli osoba nie otrzyma wsparcia	Zapewnienie stałego wsparcia ze strony kierownictwa i jasnego podziału zadań, a także umożliwienie animatorowi odpoczynku i wsparcia superwizyjnego lub konsultacyjnego. Ważne jest monitorowanie obciążenia pracą i reagowanie na sygnały nadmiernego zmęczenia.
Brak wolontariuszy lub ich niska dostępność – jeśli lokalnie nie uda się pozyskać wolontariuszy, część działań będzie ograniczona	Współpraca z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, szkołami, harcerstwem, parafiami i centrami wolontariatu może znacząco zwiększyć liczbę chętnych osób. Dobre doświadczenia wolontariuszy oraz jasne zasady współpracy sprawiają, że działają chętniej i polecają takie zaangażowanie innym.

Bariera	Sposób poradzenia sobie z nią
Niewystarczające przygotowanie animatora do pracy z osobami o różnych potrzebach psychicznych – szczególnie w grupach z osobami z demencją czy zaburzeniami nastroju	Zapewnienie krótkich szkoleń lub konsultacji z personelem (np. psychologiem, terapeutą zajęciowym, pielęgniarką) oraz udostępnianie materiałów edukacyjnych. Pomocne może być też stopniowe wdrażanie animatora w pracę z osobami o większych potrzebach, z towarzyszeniem doświadczonych pracowników.
Trudności w utrzymaniu przepływu informacji – jeśli nie będzie wypracowanego narzędzia i jasnych zasad komunikacji, informacje mogą ginąć lub być niepełne	Wprowadzenie jednego, stałego narzędzia komunikacji, np. tablicy informacyjnej, zeszytu przekazów, wspólnego dokumentu online lub krótkich spotkań zespołowych. Ustalenie jasnych zasad przekazywania informacji i ich aktualizacji pozwala uniknąć chaosu i zapewnia spójność komunikacji.

5. Harmonogram prac

Zadanie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Etap 01 Przygotowanie												
1. Zrekrutowanie animatora_ki więzi												
2. Wdrożenie animatora_ki więzi do pracy w placówce												
3. Szkolenie animatora_ki												

Zadanie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Etap 2: Uruchomienie												
1. Zapoznanie animatora_ki z osobami korzystającymi z placówki i ich rodzinami												
2. Uruchomienie działań animatora_rki więzi w placówce												
3. Zaangażowanie wolontariuszy i partnerów zewnętrznych we współpracę z placówką												

6. Ramowy budżet wdrożenia innowacji

W ramowym budżecie zawarto wyłącznie koszty kwalifikowalne możliwe do sfinansowania w ramach grantu. Katalog ten nie jest zamknięty – jest wyjściową propozycją wynikającą z opisanego powyżej planu wdrożenia. Docelowy budżet powinien zostać dopasowany do skali wdrożenia i warunków organizacyjnych w jednostce wdrażającej innowację.

Budżet został podzielony na zakres podstawowy i poszerzony, zawierający koszty opcjonalne. Do zakresu podstawowego zostały przyporządkowane koszty uznane za niezbędne do wdrożenia innowacji. Zakres poszerzony zawiera natomiast koszty opcjonalne – ocenione jako ważne, bez których jednak innowacja jest możliwa do wdrożenia.

1. Wynagrodzenia osób bezpośrednio zaangażowanych						
pozycja	jednostka	liczba	cena od	cena do	koszt od	koszt do
zakres podstawowy						
1.1 Animator_ka więzi ½ etatu	miesiąc	10	3 250	4 500	32 500	45 000
suma kosztów podstawowych					32 500	45 000
zakres poszerzony (koszty opcjonalne)						
1.2 Wolontariusze: ubezpieczenie (OC, NW, zdrowotne)	osoba	5	462	968	2 310	4 840
suma kosztów opcjonalnych					2 310	4 840

2. Narzędzia, urządzenia i zakupy bezpośrednio związane z wdrożeniem						
pozycja	jednostka	liczba	cena od	cena do	koszt od	koszt do
zakres podstawowy						
2.1 Usługa szkoleniowa dla animatora w momencie rozpoczęcia pracy (40 godzin dla jednej osoby)	godzina	40	150	350	6 000	14 000
2.2 Usługa superwizji dla animatora (pakiet dla jednej osoby) - 30 godzin	godzina	30	150	350	4 500	10 500
suma kosztów podstawowych					10 500	24 500
zakres poszerzony (koszty opcjonalne)						
2.3 Usługa szkolenia podnoszącego kompetencje animatora więzi (szkolenia zewnętrzne)	sztuka	2	490	1 100	980	2 200
suma kosztów opcjonalnych					980	2 200
łączny koszt (zakres podstawowy)					43 000	69 500
łączny koszt – zakres poszerzony (koszty podstawowe + opcjonalne)					46 290	76 540

03

Lista załączników i źródła



1. Lista załączników

Wdrożenie innowacji wspierają materiały dodatkowe, które można pobrać ze strony www.innowacjewsamorzadzie.pl

1. Broszura

Dokument skrótowo opisujący rozwiązanie stworzony przez innowatorkę.

2. Model

Dokument w szczegółach opisujący rolę Animator_ki więzi, wnioski z testowania oraz zbierający kluczowe informacje do stworzenia stanowiska pracy.

3. Załączniki do modelu

Zbiór narzędzi wspierający pracę podczas wdrażania innowacji

- a. Wyniki ankiety – mieszkańcy
- b. Wyniki ankiety – personel
- c. Lista bolączek – mieszkańcy
- d. Lista bolączek – personel
- e. Scenariusze zajęć

2. Źródła

- 1. Zdjęcia pochodzą z serwisu Freepik, www.freepik.com.
- 2. Ikony pochodzą z serwisu Flaticon, www.flaticon.com.

