

Aktywizacja społeczności lokalnych i budowanie wspólnoty

03

Równoważni_E

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



Pakiet wdrożeniowy **RÓWNOWAŻNI_E** został opracowany na podstawie innowacji społecznej stworzonej w ramach inkubatora Małe Wielkie Zmiany.



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.



Autorzy innowacji:

Pracownia Edukacji Żywej

- Ewa Bodzińska-Guzik
- Katarzyna Brachowska-Przeniosło
- Stowarzyszenie Rozwoju Zawodowego i Osobistego „Zielona Myśl”

Autorzy pakietu wdrożeniowego:

FUTURI

- Natalia Kacprzyk
- Łukasz Szczęsny
- Marta Kuroszczyk
- Paweł Wyszomirski
- Magdalena Jochemczyk
- Maria Garus

Skład dokumentu:

- Martyna Mieszko

Spis treści

01 Charakterystyka innowacji	5
<hr/>	
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?	19
02 Instrukcja wdrożenia	21
<hr/>	
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?	34
5. Harmonogram prac	36
6. Ramowy budżet wdrożenia innowacji	37
03 Lista załączników i źródeł	42
<hr/>	
1. Lista załączników	43
2. Źródła	43

01

Charakterystyka innowacji



1. Czym jest innowacja i jaki problem rozwiązuje?

Czym jest rozwiązanie?

Innowacja społeczna „RÓWNOWAŻNI_E” to model aktywizacji zawodowej oparty na współpracy stażysty (wychowanka pieczy społecznej) i mentora (doświadczonego pracownika organizacji oferującej staż, np. firmy, NGO, instytucji publicznej). Ich współpraca polega na realizacji krótkich zadań zawodowych, tak zwanych mikroprojektów.

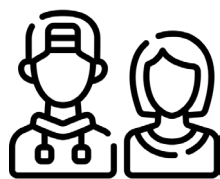
Poprzez uczestnictwo w programie osoba z pieczy zastępczej współpracuje z doradcą zawodowym, tworząc indywidualną ścieżkę rozwoju zawodowego, natomiast pracownik organizacji uczestniczy w procesie coachingowym, przygotowując się w ten sposób do roli mentora.

Na jaki problem odpowiada?

Młodzież z pieczy zastępczej pozbawiona jest wzorców zawodowych niezbędnych do usamodzielnienia się, podczas gdy osoby w wieku przedemerytalnym zagrożone są wcześniejszym opuszczeniem rynku pracy.

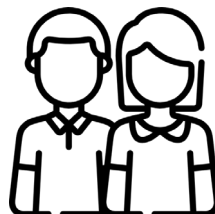


Do kogo jest kierowana?



Wychowankowie pieczy społecznej

w wieku 16-25 lat, którzy są zainteresowani zdobyciem wartościowych doświadczeń zawodowych w bezpiecznym środowisku pracy



Osoby aktywne zawodowo

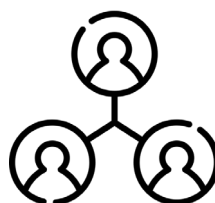
w wieku 50-65 lat, zainteresowane rozwijaniem kompetencji międzypokoleniowych i mentoringowych oraz poszukujące poczucia docenienia zawodowego

Kto może wdrażać?



Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie i Ośrodki Pomocy Społecznej

chcące wspierać swoich podopiecznych w samodzielnym życiu



Wydziały JST

odpowiedzialne za koordynację polityki społecznej, edukację i rynek pracy, a także jednostki realizujące programy integracji społecznej



Powiatowe Urzędy Pracy

chcące aktywizować osoby zagrożone opuszczeniem rynku pracy

Jakie są najważniejsze funkcje?

- Tworzenie mikroprojektów, które umożliwiają zdobycie doświadczeń zawodowych przez wychowanków pieczy oraz rozwijanie nowych kompetencji przez osoby w wieku przedemerytalnym.
- Możliwość poznania przez stażystę podstaw pracy i zadań w danym obszarze zawodowym i na danym stanowisku pracy.
- Rozwój kompetencji międzypokoleniowych i mentoringowych przez doświadczonych pracowników.

Jak działa innowacja?



Instytucja wdrażająca

Tworzy zespół merytoryczny w postaci doradców zawodowych oraz coachów. Rekrutuje do programu stażystów i lokalne organizacje reprezentujące różne branże, które są zainteresowane rozwijaniem kompetencji swoich pracowników w roli mentorów i realizacją mikroprojektów (krótkich zadań stażowych). Wypracowuje pakiet mikroprojektów, które są możliwe do wdrożenia i zgodne z potrzebami. Dbą o współpracę pomiędzy wszystkimi interesariuszami.



Doradca zawodowy

Współpracuje z wybranymi stażystami podczas spotkań indywidualnych, na których przeprowadza test predyspozycji zawodowych, wspiera w wybraniu odpowiedniego mikroprojektu w ramach innowacji, pomaga przygotować CV i list motywacyjny. Wspiera ich dodatkowo w poszukiwaniu pracy.



Stażysta_ka (wychowanek_ka pieczy zastępczej)

Przed udziałem w mikroprojekcie bierze udział w doradztwie zawodowym, otrzymuje wsparcie w formie zbadania predyspozycji zawodowych i pomocy w przygotowaniu CV i listu motywacyjnego. Stażysta może wziąć udział w dowolnej liczbie mikroprojektów. W trakcie pracy uzyskuje indywidualne wsparcie od mentora i rozwija kompetencje istotne dla utrzymania się na rynku pracy, m.in.: odpowiedzialność za swoje działania, konsekwencję w działaniu, budowanie relacji z innymi, organizowanie i zarządzanie czasem. Otrzymuje konstruktywne informacje zwrotne dotyczące swoich mocnych stron oraz obszarów do rozwoju, co umożliwia lepsze poznanie siebie w kontekście doświadczeń zawodowych. Z uwagi na wykluczenie transportowe spowodowane brakiem możliwości dojazdu komunikacją publiczną bądź brakiem środków na dojazd może starać się o zwrot kosztów dojazdu. Wystawia referencje swojemu mentorowi.



Pracodawca

Nawiązuje współpracę z instytucją wdrażającą oraz wyznacza pracownika w swojej organizacji, który weźmie udział w programie. Może powielać konkretny mikroprojekt oraz zaproponować więcej niż jeden mikroprojekt. Podpisuje umowy z uczestnikami oraz instytucjami pieczy zastępczej. Przygotowuje i ogłasza propozycje mikroprojektów dostosowanych do specyfiki branży i organizacji, współpracuje z mentorami w tym zakresie. Promuje udział w programie wśród swoich pracowników z grupy 50+. Wspiera mentorów w uczestnictwie w spotkaniach oraz szkoleniach. Czuwa nad czasem pracy i zaangażowaniem mentora w projekt. Wystawia referencje dla stażystów i podziękowania dla mentorów. Dokumentuje efekty realizowanych mikroprojektów. Bierze udział w skalowaniu projektu w danej organizacji. Jest zaangażowany w opracowanie rekomendacji i usprawnienia dla innowacji po skończonym pilotażu.



Mentor_ka, pracownik_czka

Bierze aktywny udział w coachingu, przygotowując się do nowej roli mentora. Wspiera i współpracuje ze stażystą nad wybranym mikroprojektem, pozwala zrozumieć mu zakres obowiązków i zadań na danym stanowisku oraz wskazać odpowiednie rozwiązania. Uczy się nowej roli mentora w ramach szkolenia mentoringowego przed rozpoczęciem współpracy ze stażystą, oraz w ramach indywidualnych spotkań coachingowych podczas trwania stażu. Dzięki temu poszerza swoje kompetencje takie jak: współpraca międzypokoleniowa, dzielenie się wiedzą i doświadczeniem, komunikatywność, umiejętność motywowania, umiejętność udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej. Otrzymuje referencje od stażysty i podziękowania od szefa.



Coach

Przygotowuje pracowników do roli mentorów zarówno przed rozpoczęciem, jak i podczas realizacji mikroprojektów ze stażystami. Wspiera ich w rozwoju nowych kompetencji mentorskich poprzez szkolenie oraz indywidualne spotkania.

Dlaczego to działa?

- Daje możliwość zdobycia nowych doświadczeń zawodowych dla obu stron: stażysty i mentora.
- Umożliwia stażystom doświadczenie wybranych obszarów zawodowych w bezpiecznym dla nich środowisku i pod opieką doświadczonych pracowników, a także zgodnie z własnymi predyspozycjami.
- Wzmacnia spójność społeczną poprzez dialog międzypokoleniowy.
- Sprzyja budowaniu partnerstw międzysektorowych, w szczególności między światem biznesu a instytucjami wsparcia.
- Rozwija kompetencje istotne w gospodarce opartej na współpracy.
- Odpowiada na realne wyzwania, jakim są trudności z wejściem na rynek pracy lub powrotem do zatrudnienia, starzenie się społeczeństwa oraz deficyt młodych pracowników.
- Realizuje cele polityk lokalnych dotyczące aktywizacji zawodowej, edukacji pozasystemowej i społecznej odpowiedzialności biznesu.

Jak może wyglądać przykładowa oferta?

Mikroprojekty zawodowe to realne, krótkoterminowe, możliwe do szybkiego wdrożenia staże zawodowe, które wykonywane są przez dwuosobowe zespoły złożone ze stażysty oraz mentora. Przykładowa oferta zakłada staże dla 20 osób.

- Mikroprojekt trwa maksymalnie 12-18 godzin i jest rozłożony na 4-5 spotkań, realizowanych w ciągu miesiąca.
- Mentor i stażysta ustalają dogodny dla siebie terminarz spotkań oraz zasady współpracy.
- Mikroprojekty mogą być realizowane na terenie miejsca pracy lub pieczy zastępczej, a także w dodatkowych lokalizacjach, jeśli wymaga tego zakres zadania.
- Realizacja mikroprojektów zakłada minimalne procedury. Obowiązkowe jest jedynie podpisanie umowy stażowej zawartej pomiędzy pracodawcą a stażystą.

Przykładowe mikroprojekty, które zostały zrealizowane:



„Mój pierwszy dzień”

Opracowanie przewodnika wdrażającego nowych pracowników, poznanie technik mapy myśli i multikulturowego środowiska pracy. Więcej informacji: załącznik nr 2.



„Stół marzeń”

Przygotowanie i obsługa wydarzenia w firmowej kantine, nauka zasad kelnerskich, autoprezentacja. Więcej informacji: załącznik nr 3.



„Moja 18-tka”

Planowanie imprezy i sporządzanie jej budżetu, podstawy animacji i pracy organizatora wydarzeń. Więcej informacji: załącznik nr 4.



„Kwiaciarnia bez tajemnic”

Przygotowanie kosztorysu i koncepcji wizualnej, podstawy obsługi klienta i pracy florysty. Więcej informacji: załącznik nr 10.



„Pokaż nas (się) światu”

Zebranie informacji i przygotowanie propozycji dla firmy, która chce wzmocnić swój wizerunek w sieci. Więcej informacji: załącznik nr 11.



Dwóch mężczyzn stoi w jasnym pomieszczeniu przy urządzeniu technicznym. Mężczyzna w wieku przedemerytalnym odczytuje pomiary z suwmiarki. Młodszy mężczyzna trzyma otwarty laptop i uważnie go słucha.

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. Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie oraz Miejskie i Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej

Prowadzą proces usamodzielniania wychowanków i są odpowiedzialne za wsparcie rodzin oraz osób zagrożonych wykluczeniem.

2. Wydziały Polityki Społecznej, Edukacji, Rynku Pracy, Spraw Społecznych

Odpowiadają za lokalne strategie integracji społecznej, edukacji i aktywizacji zawodowej, w które wpisuje się innowacja.

3. Powiatowe Urzędy Pracy

Posiadają instrumenty aktywizacji i doświadczenie w łączeniu potrzeb młodzieży oraz pracodawców na lokalnym rynku pracy.

Potencjalni partnerzy lokalni

- 1. Lokalni pracodawcy (np. firmy, spółdzielnie socjalne, NGO, instytucje publiczne)**
Proponują i umożliwiają realizację mikroprojektów, angażują swoich pracowników jako mentorów, stażyści odbywają u nich staż.
- 2. Placówki opiekuńczo-wychowawcze i domy dziecka**
Miejsca pobytu młodzieży w wieku 16-25 lat z pieczy zastępczej, będącej główną grupą odbiorców projektu. We współpracy z placówką można zrealizować proces rekrutacji stażystów.
- 3. Organizacje pozarządowe i firmy konsultingowe**
Organizacje zajmujące się aktywizacją zawodową, mentoringiem, czy integracją międzypokoleniową mogące posiadać w swoich zasobach osoby do roli doradców zawodowych lub coachów.
- 4. Poradnie psychologiczno-pedagogiczne**
Zatrudnione tam osoby mogą pełnić funkcje doradców zawodowych lub coachów.

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.



Młodzież z pieczy zastępczej

- Młodzież wieku 16-25 lat, która staje przed procesem usamodzielniania się.
- Często pozbawieni są rodzinnych wzorców, które modelują właściwe postawy zawodowe.
- Są zagrożeni stereotypizacją jako osoby dotknięte wyuczoną bezradnością.
- Wchodząc w dorosłość, mają trudności z podjęciem i utrzymaniem pracy.
- Potrzebują bezpiecznej przestrzeni, aby poznać realia rynku pracy i budować poczucie własnej skuteczności.



Pracownicy_czki

- Osoby w wieku przedemerytalnym (50-65 lat).
- Aktywni zawodowo i mogący pełnić rolę mentorów w mikroprojektach.
- Zagrożeni „mentalnym” oddaleniem od rynku pracy, tj. przestają inwestować w swoje kompetencje, a przez to stopniowo dystansują się od bieżących wymagań rynku pracy.
- Często postrzegają emeryturę jako granicę wyjścia z życia zawodowego.
- Mają poczucie braku użyteczności społecznej po zakończeniu pracy.
- Posiadają bogate doświadczenie i kompetencje, które mogą być wykorzystane w mentoringu.

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.

Bezpieczne warunki współpracy

Struktura programu pozwala na stworzenie młodzieży, bezpiecznych warunków zdobywania kompetencji przydatnych na rynku pracy. Z drugiej strony, zapewnione jest także bezpieczeństwo emocjonalne mentorów, którzy mogą doświadczać trudnych emocji w kontakcie z młodzieżą. Dzięki temu obie strony mają szansę dostać potrzebne im wsparcie przy jednoczesnym dzieleniu się swoimi zasobami.

Profilaktyczny charakter projektu

Projekt pozwala na działania profilaktyczne zapobiegające marginalizacji młodzieży z placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz służące kształceniu ich kompetencji już we wczesnych okresach wchodzenia w dorosłość. Ponadto pozwala na wykorzystanie doświadczenia i kompetencji osób w wieku 50+, które są narażone na brak aktywności zawodowej w wieku przedemerytalnym.

Niski próg formalny

Uczestnictwo w programie pod kątem formalnym zostało uproszczone dla obu stron. W celu wzięcia udziału, strony muszą podpisać wyłącznie umowę stażową oraz prosty opis mikroprojektu.

Mikroskala działania

Mikroprojekty pozwalają na realizację zadań przez młodzież, przy czym nie wymagają od niej wiedzy czy rozwiniętych umiejętności. Dzięki temu stażyści zwracają uwagę na posiadane kompetencje i budują w sobie ich świadomość, a nie skupiają się na niedostatkach merytorycznych wynikających z braku doświadczenia.

Integracja międzypokoleniowa

Innowacja sprzyja budowaniu więzi między młodymi a starszymi pracownikami, co przekłada się na większą spójność społeczną. Młodzież z pieczy zastępczej i osoby 50+ rzadko są adresatami tego samego programu.

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.

Synergia sektorów

Integracja instytucji pieczy zastępczej, biznesu, samorządu i organizacji pozarządowych wokół wspólnego celu, co rzadko występuje w podobnych programach.

Nowa jakość współpracy z biznesem

Włączenie lokalnych firm w działania z zakresu społecznej odpowiedzialności biznesu i aktywizacji zawodowej, przełamywanie barier we współpracy pomiędzy pomocą społeczną a rynkiem pracy.

Podniesienie prestiżu

Budowanie wizerunku instytucji jako innowacyjnej oraz kreowanie pozycji lidera działań integracyjnych.

Lokalna sieć wsparcia

Wzmocnienie współpracy instytucji lokalnych, takich jak: PCPR, MOPS, szkoły, organizacje pozarządowe, publiczne i firmy, które mają możliwość wspólnego działania.

Profilaktyka wykluczenia

Zapobieganie marginalizacji wychowanków pieczy i przedwczesnej dezaktywizacji zawodowej osób 50+, co długofalowo obniża koszty pomocy społecznej.

Niskokosztowe rozwiązanie

Mikroprojekty są krótkoterminowe, a także wymagają minimalnych nakładów pracy administracyjnej wynikającej z dopełnienia formalności. Ponadto są łatwe we wdrożeniu i nastawione na wysoką elastyczność we współpracy mentor – stażysta, co także redukuje liczbę godzin pracowników w instytucjach wdrażających, jaką należy poświęcić na realizację projektu.

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.



Młodzież z pieczy zastępczej

- Poznanie swoich predyspozycji zawodowych oraz przygotowanie się do poszukiwań pracy i procesów rekrutacyjnych poprzez spotkanie z doradcą zawodowym.
- Możliwość bezpiecznego sprawdzenia się w zadaniach zawodowych poprzez udział w mikroprojektach i wykonywanie rzeczywistych zadań.
- Wsparcie emocjonalne od mentora podczas realizacji zadań.
- Pierwsze doświadczenie procesu rekrutacyjnego, które pozwoli zredukować lęk przed samodzielnym aplikowaniem o pracę w późniejszym czasie.
- Budowanie pewności siebie i umiejętności radzenia sobie z emocjami w trudnych sytuacjach związanych z pierwszymi doświadczeniami na rynku pracy.
- Uzyskanie pierwszych referencji, które mogą być przydatne w pozyskaniu zatrudnienia w przyszłości.
- Budowanie własnej niezależności do późniejszego usamodzielnienia się.



Pracownicy_czki

- Nabywanie nowych umiejętności zawodowych i doświadczenia w obszarze mentoringu zawodowego.
- Wsparcie w nowych zadaniach poprzez coaching.
- Budowanie relacji z młodą osobą, która mimo trudności życiowych rozwija się i może stać się inspiracją.
- Korzyści emocjonalne, takie jak poczucie spełnienia, satysfakcji i radości z wpływu na rozwój młodzieży.
- Rozwój własny przez pogłębianie umiejętności komunikacyjnych i doświadczanie relacji międzypokoleniowych.
- Budowanie swojej atrakcyjności na rynku pracy i zwiększanie szansy pozostania na nim jak najdłużej.

002

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

0

Rozpoznanie (1-2 miesiące)

Identyfikacja potrzeb pracodawców, potencjalnych partnerów, pieczy zastępczej i młodzieży. Przeanalizowanie wewnętrznych zasobów pod kątem możliwości wdrożenia i utrzymania innowacji.

Realizacja grantu

01

Przygotowanie (3-5 miesięcy)

Rekrutacja kluczowego personelu i odbiorców innowacji oraz organizacja pracy. Stworzenie listy mikroprojektów.

02

Uruchomienie (7-9 miesięcy)

Uruchomienie programu i realizacja mikroprojektów. Zapewnienie doradztwa zawodowego i coachingu uczestnikom projektu

Rozwój rozwiązania po rozliczeniu grantu

03

Monitoring (12 miesięcy)

Opracowanie raportu końcowego z projektu zawierającego wnioski i rekomendacje. Przygotowania się do skalowania.

04

Upowszechnianie (12 miesięcy)

Rozszerzenie programu na kolejne organizacje. Pozyskanie różnorodnych mikroprojektów reprezentujących lokalne branże.

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 przestrzenne wskazują na to, jakiego rodzaju przestrzeń będzie konieczna do wdrożenia innowacji.

Zasoby ludzkie



- **koordynator mentorów i stażystów** — organizacja spotkania otwierającego, organizacja indywidualnych i grupowych spotkań z doradcą zawodowym lub coachem, szkolenia coachingowe dla mentorów, prowadzenie opcjonalnych warsztatów kreatywnych z wypracowywania mikroprojektów, wsparcie głównego koordynatora projektu w rekrutacji zespołu, zarządzanie przepływem informacji w zespole roboczym złożonym z: koordynatora stażystów i mentorów, doradcy zawodowego, coacha i pracodawcy; stworzenie katalogu mikroprojektów, rozwiązywanie bieżących problemów, określanie potrzeby zwrotu kosztów dojazdu stażysty do i z miejsca odbywania stażu (opcjonalnie)

- **doradca zawodowy dla stażystów** — uczestnictwo w spotkaniu otwierającym; wsparcie stażystów w planowaniu ścieżki edukacyjno-zawodowej poprzez indywidualne i grupowe spotkania z nimi, w tym:
 - przeprowadzenie testów predyspozycji zawodowych, na przykład typu osobowości zawodowej według Hollanda, i omówienie ich ze stażystami, łączenie stażystów i mentorów w pary projektowe, pomoc stażystom w przygotowaniu CV i listu motywacyjnego w oparciu o nowo zdobyte doświadczenie oraz przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej
 - uczestnictwo w opcjonalnych warsztatach kreatywnych z wypracowywania mikroprojektów oraz zaangażowanie w pracę nad ich finalnym zakresem
 - monitorowanie rozwoju umiejętności stażystów podczas mikroprojektów i proponowanie dalszych działań związanych z poszukiwaniem pracy

- **coach wspierający mentorów** — uczestnictwo w spotkaniu otwierającym, uczestnictwo w opcjonalnych warsztatach kreatywnych z wypracowywania mikroprojektów, łączenie stażystów i mentorów w pary, prowadzenie warsztatu mentorów ze stażystami przed rozpoczęciem mikroprojektów, prowadzenie szkolenia dla mentorów oraz indywidualnych sesji coachingowych, wsparcie rozwoju kompetencji mentoringowych zaangażowanych w projekt pracowników, udzielanie informacji zwrotnej i wskazówek dotyczących pracy ze stażystą, pomoc mentorom w rozwiązywaniu problemów pojawiających się w trakcie mikroprojektów, zaangażowanie w pracę nad finalnym zakresem mikroprojektów, wsparcie w tym pracownika organizacji i doradcy zawodowego

Zasoby organizacyjne



- **koordynator projektu** — opracowanie harmonogramu działań, realizacja działań promocyjnych, rekrutacja partnerów, stażystów i mentorów; zebranie rekomendacji i usprawnień dla innowacji, przeprowadzenie spotkania podsumowującego z partnerami projektu: reprezentantami pieczy zastępczej i pracodawców, przygotowanie raportów dla JST i partnerów (po grantie)
- **obsługa prawna** — wsparcie w przygotowaniu umów pomiędzy stronami
- **obsługa promocyjna** — wsparcie w promocji projektu oraz rekrutacji uczestników
- **obsługa księgową** — wsparcie w rozliczeniu projektu
- **obsługa graficzna** — wsparcie w opracowaniu atrakcyjnych wizualnie materiałów rekrutacyjnych

Zasoby informacyjne



- katalog mikroprojektów, czyli gotowe propozycje zadań zawodowych
- materiały informujące o programie w formie prezentacji multimedialnej, która omawia ideę innowacji i zasady współpracy oraz która może być udostępniana potencjalnym partnerom projektu; ulotki i plakaty wspierające rekrutację, rozpowszechniane wśród partnerów (opcjonalnie)
- baza branż i organizacji działających lokalnie
- wzór umowy o staż zawodowy (załączniki)
- wzór wypełnionej karty mikroprojektu (załączniki)
- wzór referencji (załączniki)

Zasoby przestrzenne



- przestrzeń do szkoleń, spotkań indywidualnych z coachem i doradcą zawodowym: biblioteka, dom kultury, świetlica, szkoła, wynajęta sala
- przestrzeń do realizacji mikroprojektów: mikroprojekty mogą być realizowane u pracodawcy lub na terenie placówki pieczy zastępczej, a także w dodatkowych lokalizacjach, na przykład u partnera organizacji, jeśli wymaga tego merytoryka zadania

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. Wybierz operatora w JST

Wskaż, jaka jednostka będzie odpowiedzialna za wdrożenie.

2. Zidentyfikuj potencjalnych pracodawców

Zidentyfikuj potencjalnych pracodawców i zaproś ich na spotkanie informacyjne. Pokaż przygotowaną prezentację multimedialną o projekcie, możesz też wyświetlić film „Równoważni” (dostępny na stronie www.innowacjewsamorządzie.pl).

Rozdaj zainteresowanym pracodawcom pakiet ulotek i plakatów, które mogą zawiesić i rozdać w swoim miejscu pracy, a które informują o programie i otwartym naborze wśród pracowników na przyszłych mentorów. Porozmawiaj o założeniach programu, zapytaj o możliwość współpracy, przedstaw im wymagania i ich odpowiedzialność, rozwiej obawy. Zbieraj na bieżąco informacje od pracodawców o liczbie pracowników 50+, którzy zgłosili chęć udziału w programie, i możliwej liczbie mikroprojektów, które chcieliby w swojej organizacji zrealizować.

3. Określ potrzeby młodzieży z pieczy zastępczej

Przygotuj wstępną analizę liczby wychowanków pieczy w wieku 16-25 lat, pamiętając, że docelowo w stażu zawodowym weźmie udział maksymalnie 20 stażystów. Zorganizuj spotkanie konsultacyjne z instytucjami pieczy. Odwiedź placówki pieczy i zorganizuj krótkie spotkania: opowiedz o idei programu, jego założeniach,

możesz też wyświetlić film „Równoważni”. Poproś przedstawicieli pieczy, by opowiedzieli, jakie są ich oczekiwania względem uczestnictwa w programie, czego się obawiają, jakie wsparcie byłoby dla nich najbardziej przydatne.

4. Przygotuj młodzież do udziału w programie

Zorganizuj spotkanie wprowadzające, podczas którego opowiesz o programie i pokażesz przykładowe mikroprojekty. Odpowiedz na pojawiające się pytania i rozwieź obawy.

5. Zidentyfikuj potencjalnych partnerów

Zrób listę lokalnych organizacji (NGO-sy, instytucje edukacyjne) które mogłyby zaangażować się w program. Skontaktuj się z nimi i sprawdź, jakie mają możliwości – być może mogliby prowadzić usługę coachingu lub doradztwa zawodowego, być może współpracowali z pracodawcami w podobnym przedsięwzięciu i mogliby wesprzeć Was organizacyjnie poprzez kontakt lub sieciowanie.

6. Przeanalizuj wewnętrzne zasoby

Sprawdź, jakie wydziały mogą wesprzeć ten projekt. Zbierz listę osób, które mogłyby odpowiadać za konkretne zadania, policz dostępne środki finansowe i ustal wysokość środków własnych. Sprawdź, które wydatki i jakie zasoby mogłyby być pokryte i zapewnione przez partnerów, oraz oceń możliwości organizacyjne: sprawdź, jakie sale, przestrzenie czy narzędzia można wykorzystać do spotkań i szkoleń w ramach projektu. Pamiętaj, że po przyznaniu grantu musisz realizować projekt przez kolejnych 12 miesięcy. Uwzględnij ten aspekt w swoich analizach zasobów.

7. Opracuj wstępną koncepcję programu, budżetu i złoż wniosek

W oparciu o wstępne porozumienia z pracodawcami i pieczę zastępczą przygotuj koncepcję i opisz w prosty sposób cele, grupy docelowe, partnerów i spodziewane efekty. Sprawdź wymagania formalne konkursu, skonsultuj projekt z partnerami.

Realizacja grantu

Etap 01 Przygotowanie

1. Sfinalizuj umowy partnerskie i zrekrutuj kluczowy personel

Wyznacz pracownika, który będzie pełnił rolę koordynatora projektu. Przedstaw mu pełen zakres obowiązków i oddeleguj pierwsze zadania. Przygotuj i podpisz porozumienia z partnerami, w których jasno określisz ich rolę, zakres działań i odpowiedzialności. Zrekrutuj koordynatora mentorów i stażystów i przedstaw mu jasno opisane zadania oraz zapewnij odpowiednie narzędzia do pracy. Wybierz i podpisz umowy o świadczenie usług z coachem i doradcą zawodowym.

2. Koordynuj pracę nad mikroprojektami i plan ich realizacji

We współpracy z pracodawcami i koordynatorem stażystów i mentorów, doradcą zawodowym i coachem stwórz katalog pierwszych mikroprojektów. Zadbaj, aby każdy mikroprojekt był opisany według tego samego schematu: opis celu, przewidywany czas, rola młodzieży i mentora, spodziewany efekt (spójrz w załączniki, w których znajdziesz wiele wskazówek w tym zakresie). Zaplanuj harmonogram mikroprojektów, pamiętając, że każdy z nich trwa między 12 a 18 godzin i powinien być zrealizowany w ciągu miesiąca. Zorganizuj spotkanie sieciujące z udziałem pracodawców, instytucji pieczy,

Chcesz więcej? (opcjonalnie)

Zorganizuj warsztaty kreatywne, podczas których wspólnie z przedstawicielami pieczy zastępczej, młodzieżą, pracodawcami i ich pracownikami oraz z zespołem roboczym opracujecie mikroprojekty i stworzycie ich katalog. Pozwoli to zebrać a następnie uwzględnić perspektywę każdej zaangażowanej strony przy jednoczesnym utrzymaniu merytoryki. Takie warsztaty to także dobry sposób na pogłębienie relacji, co sprzyja większemu zaangażowaniu na późniejszych etapach realizacji grantu.

3. Przygotuj mentorów i młodzież

Zorganizuj pierwsze spotkanie otwierające z coachem, mentorami pracodawcami i przedstawicielami pieczy zastępczej w celu poznania specyfiki pracy z osobami z pieczy oraz poznanie charakteru zawodowego mentorów (łatwiejsze parowanie).

Prowadząc rekrutację stażystów, podziel ją na dwa etapy.

W pierwszej części prowadź otwarty nabór wśród młodzieży, która chce wziąć udział w stażu zawodowym, poprzez ankietę rekrutacyjną. Pamiętaj, że ten etap rekrutacji ma na celu wyłonienie osób o różnych profilach i poziomie edukacji (np. maksymalnie 40 osób). Następnie przeprowadź sesję doradztwa zawodowego, aby określić typ osobowości zawodowej potencjalnych stażystów, ich zasoby i cele (test plus rozmowa podsumowująca).

W drugim etapie, na podstawie otrzymanych rezultatów (profilu 40 kandydatów) rozpocznij wraz z doradcą zawodowym i coachem łączenie w pary zawodowe i mikroprojekty. Wybierz ostateczną listę stażystów (np. 20 osób) i przedstaw im propozycje mikroprojektów.

Po rekrutacji ustal harmonogram spotkań indywidualnych młodzieży z doradcą zawodowym.

Ustal harmonogram spotkań indywidualnych mentorów z coachem. Pamiętaj, aby jedno spotkanie indywidualne odbyło się przed rozpoczęciem mikroprojektu w celu przygotowania do pełnienia roli mentora, w tym wyznaczenia osobistych celów mentoringowych.

Zorganizuj także szkolenie dla mentorów z komunikacji, mentoringu i pracy z młodzieżą z pieczy, będzie to dla nich ważny zasób przed rozpoczęciem współpracy w zespołach nad mikroprojektami.

Realizacja grantu

Etap 02 Uruchomienie

1. Uruchom program i zrealizuj mikroprojekty

Zorganizuj pierwsze spotkanie w formie warsztatów dla mentorów i stażystów. Zaangażuj doradcę zawodowego i coacha w ten proces. Celem jest poznanie się w zespołach i wypracowanie pierwszych założeń dla realizacji mikroprojektów. W przypadku gdyby któryś z zespołów nie mógł się porozumieć lub chciał wycofać, jest to ostatni moment, aby to zrobić. We współpracy z pracodawcami rozpocznij realizację mikroprojektów. Regularnie kontaktuj się z przedstawicielami pracodawców i pieczy zastępczej i sprawdzaj postępy.

2. Zapewnij dalsze wsparcie doradcy zawodowego i coacha

Po każdym spotkaniu w ramach mikroprojektu zaplanuj spotkania coacha z mentorami, na których będą mogli podzielić się problemami i otrzymywać wskazówki do dalszej pracy i rozwoju w nowej roli.

Kontynuuj indywidualne i grupowe doradztwo zawodowe dla młodzieży. Pamiętaj, że celem jest przygotowanie młodzieży do wejścia na rynek pracy, a ważnym aspektem tego procesu jest także zdobycie kompetencji w obszarze przygotowywanie dokumentów rekrutacyjnych, szukania ofert pracy i aplikowania, przygotowania się na rozmowę rekrutacyjną czy umiejętność autoprezentacji. We współpracy z doradcą zawodowym zrealizuj szkolenie dla stażystów, aby wyposażyć ich w nowe kompetencje przydatne w pracy.

3. Dokumentuj efekty i reaguj na pojawiające się problemy

Reaguj na zgłaszane przez uczestników problemy i wprowadzaj potrzebne zmiany, na bieżąco wykorzystując wsparcie doradcy zawodowego i coacha.

Dokumentuj rezultaty: gromadź referencje, zdjęcia, efekty pracy i krótkie historie sukcesu. Sprawdź się one świetnie podczas skalowania projektu i zapraszania nowych pracodawców do współpracy.

Rozwój rozwiązania po rozliczeniu grantu

Etap 03 Monitoring działań

1. Przeprowadź ewaluację końcową projektu

Regularnie zbieraj opinie w formie np. krótkich ankiet, rozmów, wywiadów. Dzięki temu szybko dowiesz się, co działa, a co wymaga poprawy (przykładową ankietę dla stażysty i mentora znajdziesz w załącznikach). Po pierwszej turze mikroprojektów zorganizuj warsztaty lub spotkanie dla reprezentantów pracodawców i pracowników pieczy, aby wyciągnąć wnioski i rozwiązać problematyczne kwestie. Pamiętaj, że obie strony uczą się wzajemnie, jak realizować tego typu współpracę i przedsięwzięcia.

2. Oceń efekty współpracy

Zbierz dane o liczbie zrealizowanych mikroprojektów, wystawionych referencji, satysfakcji uczestników. Sprawdź, które działania były najbardziej wartościowe, a które wymagają poprawy.

3. Opracuj jasne wskaźniki sukcesu

Ustal proste mierniki, które pozwolą ocenić, czy innowacja działa zgodnie z założeniami. Określając wskaźniki, które chcesz sprawdzić, pamiętaj, aby przemyśleć także, w jaki sposób będziesz te dane zbierać i gromadzić (np. za pomocą standardowej ankiety do wypełnienia po każdym spotkaniu).

Poniżej kilka przykładowych mierników:

- liczba użytkowników, np. ilu stażystów i mentorów faktycznie skorzystało z programu,
- liczba mikroprojektów, np. ile mikroprojektów zdołano utworzyć w ramach pierwszej edycji programu,
- poziom satysfakcji, np. jaka liczba stażystów/mentorów w ankietach deklaruje zadowolenie,
- współpraca, np. ilu partnerów biznesowych, NGO, publicznych instytucji aktywnie współpracuje w ramach programu,
- liczba artykułów/komunikatów, np. ile raz pojawiła się informacja, np. w mediach lokalnych, na temat programu.

4. Opracuj raport końcowy

Przygotuj raport podsumowujący. Na przykład co kwartał podsumuj i opisz efekty, wskaż mocne i słabe strony, przedstaw rekomendacje dla kolejnych edycji. Podziel się raportem z partnerami. Zorganizuj spotkanie podsumowujące, na którym zaprezentujesz wnioski i porozmawiasz o możliwościach rozwoju. Jest to dobry moment, aby wybrać sprawdzone i ciekawe mikroprojekty do ponownej realizacji i stworzyć nowe.

5. Wprowadź udoskonalenia i przygotuj się do skalowania

Wyciągnij lekcję z ewaluacji i popraw elementy, które się nie sprawdziły, np. komunikację czy sposób doboru par. Wszelkie zebrane dane nie powinny tkwić bezczynnie w szufladach, a służyć jako podstawy do podejmowania decyzji i wprowadzania usprawnień. Większość wiedzy o tym, co zrobić, aby innowacja „RÓWNOWAŻNI_E” sprawnie funkcjonowała i odpowiadała na potrzeby Twoich odbiorców, jesteś w stanie zebrać dopiero w trakcie jej funkcjonowania. Nie bój się wdrażać zmian, sprawdzać nowych pomysłów. Jeśli po wdrożeniu coś nie będzie działało zgodnie z wyobrażeniem, to oznacza, że należy sprawdzić, jakie są tego powody, i przetestować inne rozwiązania.

6. Opracuj założenia do upowszechniania programu

Zastanów się, w jaki sposób rozbudowywać program w następnych miesiącach i latach. Jakie aspekty nie zostały wcześniej uwzględnione, a pojawiły się w trakcie trwania programu. Zastanów się, jakie elementy wpływają na możliwości realizacji tego programu w przyszłości. Określ zagrożenia i potencjał programu.

Rozwój rozwiązania po rozliczeniu grantu

Etap 04 Upowszechnianie

1. Upowszechniaj program wśród kolejnych pracodawców i partnerów

Zweryfikuj gotowość do dalszego rozwoju programu w oparciu o opracowane założenia i wniosku z pilotażu. Zrób kampanię promującą i pokaż sukcesy w mediach lokalnych. Zaproś nowych pracodawców do udziału poprzez pokazywanie dobrych praktyk i budowanie pozytywnego wizerunku współpracy międzysektorowej. Zorganizuj spotkania informacyjne, przedstaw projekt na forach pracodawców, sesjach rady gminy, wydarzeniach typu CSR albo targach pracy.

2. Zaadaptuj mikroprojekty do lokalnych potrzeb

Postaw na rozszerzanie puli mikroprojektów o te z lokalnych branż, np. w powiecie z dużym przemysłem dodaj projekty techniczne, w regionie turystycznym związane z obsługą klienta. Korzystaj z danych z rynku pracy, współpracuj z urzędami pracy i analizuj, jakie umiejętności i kwalifikacje są obecnie najbardziej pożądane, z jakimi wyzwaniem mierzą się pracodawcy pod kątem pracowników, jaka luka kompetencyjna wymaga wypełnienia. Buduj zaufanie wśród pracodawców jako ich dobry partner i sprzymierzeniec.

3. Włącz działania w strategię rynku pracy

Wpisz program „RÓWNOWAŻNI_E” w strategię własną JST. Zabezpiecz finansowanie na stałe, negocjuj wsparcie z firmami (CSR), aplikuj do funduszy unijnych i krajowych, uwzględnij program w swoim budżecie JST.

4. Na jakie potencjalne 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
<p>Niewystarczające przygotowanie pracodawców do współpracy z instytucją pieczy zastępczej i pieczy zastępczej z pracodawcami</p>	<p>Zadbaj o dodatkowe spotkania i materiały dla obu stron przedsięwzięcia. Dokładnie wyjaśnij mechanizmy działania pieczy zastępczej oraz biznesu/pracodawców. Wypracuj wspólne zasady współpracy.</p>
<p>Różny poziom satysfakcji partnerów projektu – wyniki ankiet po zrealizowanych mikroprojektach wykażą, że instytucje pieczy są bardziej zadowolone z udziału niż pracodawcy, co może wpływać na przyszłą współpracę i rozwój projektu</p>	<p>Na bieżąco monitoruj satysfakcję obu stron, wprowadzaj rozwiązania wspierających pracodawców, nagradzaj podmioty współpracujące w ramach innowacji, co pozwoli na lepsze dopasowanie programu do potrzeb. W takim wypadku kluczowe będzie zidentyfikowanie źródła tej rozbieżności i wprowadzenie odpowiednich zmian.</p>
<p>Przeciążenie pracodawców związane z uruchomieniem programu</p>	<p>Maksymalnie uprość procedury związane ze współpracą. Dokładnie omów rolę, obowiązki i zakres wsparcia w programie ze strony JST i partnerów.</p>

Bariera	Sposób poradzenia sobie z nią
Przeciążenie pracodawcy związane z przygotowaniem mikroprojektu i niechęć do brania udziału w programie	Zapewnij wsparcie organizacyjne ze strony koordynatora projektu, koordynatora mentorów i stażystów, doradcy zawodowego i coacha w przygotowaniu mikroprojektów.
Niedopasowanie osobowościowe stażysty i mentora	Ważne jest, by utrzymać w projekcie celowy dobór uczestników. W to zadanie warto zaangażować coacha i doradcę zawodowego. W przypadku profilu mentora ważna może być między innymi: otwartość, komunikacja, szacunek, zorganizowanie, duże doświadczenie zawodowe w określonym obszarze. W odniesieniu do stażysty istotne są między innymi: otwartość, chęć uczenia się i inicjatywa.
Ograniczona komunikacja między partnerami oraz brak jasnego podziału zadań prowadzące do konfliktów i opóźnień	Staraj się organizować cykliczne spotkania sieciujące, tworzyć jasne opisy ról i odpowiedzialności oraz utrzymać stałą rolę koordynatora projektu jako pośrednika.

5. Harmonogram prac

Zadanie	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Etap 01 Przygotowanie												
1. Finalizacja umów partnerskich i rekrutacja kluczowego personelu												
2. Koordynacja pracy nad mikroprojektami i plan ich realizacji												
3. Przygotowanie mentorów i młodzieży												
Etap 2: Uruchomienie												
1. Uruchomienie programu i realizacja pierwszej edycji mikroprojektów												
2. Zapewnienie dalszego wsparcia zawodowego i mentoringowego												
3. Dokumentacja efektów i reagowanie na pojawiające się problemy												

- szacunkowy czas etapu

- optymalny czas

- margines czasowy

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 Koordynator mentorów i stażystów (wymiar: 0,25 etatu)	miesiąc	9	1 625	2 250	14 625	20 250

1. Wynagrodzenia osób bezpośrednio zaangażowanych						
pozycja	jednostka	liczba	cena od	cena do	koszt od	koszt do
zakres podstawowy						
1.2 Doradca zawodowy spotkanie otwierające - 2 godziny doradztwo indywidualne I etap rekrutacji - 80 godzin II etap rekrutacji (dobór par) - 10 godzin - warsztat mentorów ze stażystami - udział 6 godz wsparcie indywidualne stażystów podczas stażu - 80 godzin zaangażowanie w pracę nad mikroprojektami - 10 godzin	godzina	188	120	200	22 560	37 600
1.3 Coach mentorów spotkanie otwierające - 2 godziny II etap rekrutacji (dobór par) - 10 godzin szkolenie mentorów - 8 godzin - warsztat mentorów ze stażystami - udział 6 godz indywidualne sesje coachingowe - 100 godzin zaangażowanie w pracę nad mikroprojektami - 10 godzin	godzina	136	150	350	20 400	47 600
suma kosztów podstawowych					57 585	105 450

pozycja	jednostka	liczba	cena od	cena do	koszt od	koszt do
Zakres opcjonalny						
1.4 Koordynator mentorów i stażystów prowadzenie warsztatów kreatywnych dla 1 grupy	godzina	8	150	350	1 200	2 800
1.5 Doradca zawodowy animacja podczas warsztatów kreatywnych	godzina	8	70	150	560	1 200
1.6 Coach animacja podczas warsztatów kreatywnych	godzina	8	70	150	560	1 200
suma kosztów opcjonalnych					2 320	5 200

2. Narzędzia, urządzenia i zakupy bezpośrednio związane z wdrożeniem

pozycja	jednostka	liczba	cena od	cena do	koszt od	koszt do
zakres podstawowy						
2.1 Catering dla uczestników szkolenia dla stażystów stawki zgodnie z Zestawieniem standardu i cen rynkowych dla programu FERS	osoba	20	93	115	1 860	2 300
2.2 Catering dla uczestników szkolenia stawki zgodnie z Zestawieniem standardu i cen rynkowych dla programu FERS	dzień	20	93	115	1 860	2 300
suma kosztów podstawowych					3 720	4 600

więcej na następnej stronie ↓

	Zakres opcjonalny					
2.3 Usługa zaprojektowania i wydruku ulotek i plakatów informujących o rekrutacji pracodawców oraz zaprojektowania baneru informującego o rekrutacji na stronę internetową i prezentacji multimedialnej	usługa	1	3 000	8 000	3 000	8 000
2.4 Przestrzeń do realizacji i warsztatów kreatywnych wypracowujących mikroprojekty	godzina	18	100	200	1 800	3 600
2.5 Catering dla uczestników warsztatów kreatywnych wypracowujących mikroprojekty (ok. 18 godzin rozłożone na 4-5 spotkań x 20 uczestników x stawki zgodnie z Zestawieniem standardu i cen rynkowych dla programu FERS)	posiłek	90	33	53	2 970	4 770
2.6 Zwrot kosztów dojazdu do pracy dla stażystów dotkniętych wykluczeniem transportowym (przykład dla 10 osób): - zwrot za bilety komunikacji publicznej (40 złotych x 5 spotkań) - zwrot za dojazd samochodem (80 km x 1,1 zł x 5 spotkań)	osoba	10	200	440	2 000	4 400

2.7 Przestrzeń do indywidualnych spotkań stażystów z doradcą zawodowym	godzina	100	100	200	10 000	20 000
2.8 Przestrzeń do indywidualnych spotkań mentorów z coachem	godzina	100	100	200	10 000	20 000
2.9 Przestrzeń do grupowych spotkań stażystów z doradcą zawodowymi i mentorów z coachem	godzina	48	100	200	4 800	9 600
2.10 Przestrzeń do realizacji szkolenia dla stażystów z doradcą zawodowymi	godzina	8	100	200	800	1 600
2.11 Przestrzeń do realizacji szkolenia mentorów z coachem	godzina	8	100	200	800	1 600
suma kosztów opcjonalnych					36 170	73 570
łącznie koszt (zakres podstawowy)					61 305	110 050
łącznie koszt - zakres poszerzony (koszty podstawowe + opcjonalne)					99 795	188 820

03

Lista załączników i źródła



1. Lista załączników

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

1. **Przewodnik współpracy pomiędzy użytkownikami**
Dokument został napisany przez innowatorów i zawiera szczegółowe informacje na temat współpracy.
2. **Opis mikroprojektu: „Mój pierwszy dzień”**
3. **Opis mikroprojektu: „Stół Marzeń”**
4. **Opis mikroprojektu: „Moja 18-tka”**
5. **Wzór umowy o praktykę absolwencką**
6. **Wzór referencji dla stażysty**
7. **Propozycja szkolenia dla mentorów**
8. **Przykład ankiety dla Stażysty**
9. **Przykład ankiety dla Mentora**
10. **Opis mikroprojektu: „Kwiaciarnia bez tajemnic”**
11. **Opis mikroprojektu: „Pokaż nas (się) światu”**

INFORMACJE ZAWODOWE: rządowa strona o zawodach i kształceniu zawodowym oraz o ofertach współpracy z pracodawcami, <https://infozawodowe.men.gov.pl/>

Zintegrowana platforma edukacyjna, sekcja „Doradztwo zawodowe”, strona rządowa z materiałami do nauki w szkole i w domu, <https://zpe.gov.pl/>

2. Źródła

1. Zdjęcia pochodzą z serwisów:
Pexels, www.pexels.com,
Freepik; www.freepik.com,
Adobe Stock, www.stock.adobe.com.
2. Ikony pochodzą z serwisu Flaticon, www.flaticon.com.

