

## OPIS DOBREJ PRAKTYKI

### 1. Dane dotyczące podmiotu ubiegającego się o wpis

|                           |  |
|---------------------------|--|
| nazwa inicjatywy          | Indywidualne Ścieżki Zatrudnienia                                    |
| nazwa podmiotu            | Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych                   |
| dokładny adres            | 82-300 Elbląg; ul. Związku Jaszczurczego 15                          |
| gmina                     | Elbląg   |
| powiat                    | Elbląg   |
| województwo               | warmińsko-mazurskie  |
| telefon                   | 55 2326935   |
| adres strony internetowej | <a href="http://www.erkon.elblag.com.pl">www.erkon.elblag.com.pl</a> |
| faks                      | 55 2326935   |
| adres e-mail              | <a href="mailto:erkon@softel.elblag.pl">erkon@softel.elblag.pl</a>   |

### 2. Charakter podmiotu

Obywatele zorganizowani (zaznacz):

- w radach i komitetach utworzonych przez władze publiczne
- w radach i komitetach zorganizowanych z inicjatywy mieszkańców
- zebraniach wiejskich i sołectwach
- w organizacjach pozarządowych
- nieformalnych grupach obywatelskich
- indywidualne osoby

### 3. Rodzaj(e) podjętych działań na rzecz realizacji potrzeb społeczności lokalnej (zaznacz):

- realizacja zadań publicznych na zlecenie władz lokalnych
- działalność charytatywna i opiekuńcza
- działalność edukacyjna i wychowawcza
- działalność wspierająca rozwój społeczności lokalnej
- działalność na rzecz podniesienia warunków życia
- działalność na rzecz zachowania i rozwoju lokalnych wartości kultury i tradycji

#### 4. Przedmiot działalności

Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych zrealizowała projekt pn. „Indywidualne ścieżki zatrudnienia”, którego celem było wypracowanie skutecznej, efektywnej i trwałej metody zatrudniania osób po 45 roku życia długotrwale bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo, w tym niepełnosprawnych i utrzymania przez nie zatrudnienia. W wyniku współpracy z fińskim partnerem wypracowano „Model zatrudnienia wspomaganego osób po 45 roku życia – Wiek Gorącego Ziemniaka” o skuteczności 79%.

#### 5. Opis działań

Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych (ERKON) od kilkunastu lat zajmuje się aktywizacją zawodową osób niepełnosprawnych. Na podstawie własnych doświadczeń zauważyliśmy, że osoby po 45 roku życia (częściej niż osoby młodsze) po podjęciu zatrudnienia w krótkim czasie ponownie korzystają z usług pośrednictwa pracy. Taki stan był początkiem pomysłu na realizację projektu, którego celem jest nie tyle wprowadzenie osoby bezrobotnej na rynek pracy ile utrzymanie się na tym rynku. Postanowiliśmy wypracować metodę zatrudniania osób po 45 roku życia łącząc nowe narzędzia pracy z osobami bezrobotnymi i nieaktywnymi zawodowo (trening pracy, coaching) z narzędziami tradycyjnymi (szkolenia zawodowe, doradztwo zawodowe, wsparcie psychologiczne).

Elementem kluczowym Modelu i w naszym przekonaniu świetnym narzędziem, zaczerpniętym z fińskich doświadczeń, jest moment rekrutacji, którą prowadzi trzech specjalistów: psycholog, doradca zawodowy i lekarz medycyny pracy. Specjaliści niezależnie spotykają się z potencjalnym odbiorcą. Wyposażeni w odpowiednie narzędzia diagnozują sytuację społeczną, zawodową i zdrowotną osoby bezrobotnej. Następnie podczas spotkania zespołu interdyscyplinarnego, w którym uczestniczy także trener pracy, zostaje określony „Profil beneficjenta”. Każdy ze specjalistów wyraża swoją opinię, a następnie zostaje określony koszyk umiejętności, które należy wzmocnić oraz deficytów, które należy wyeliminować (społeczne, zawodowe i zdrowotne). Utworzenie zespołu interdyscyplinarnego gwarantuje odpowiednią, wielopoziomą diagnozę, a diagnoza pozwala na precyzyjne, indywidualne i dostosowane do realnych potrzeb odbiorcy określenie Planu Rozwoju Osobistego.

Dotychczas żadna instytucja rynku pracy nie tworzyła planu aktywizowania osoby niepracującej w oparciu o deficyty społeczne (tym zajmuje się Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej), zawodowe (tym zajmuje się Powiatowy Urząd Pracy) oraz zdrowotne (tym zajmuje się Narodowy Fundusz Zdrowia). Oznacza to, że dotychczas osoba niepracująca była „diagnozowana” niezależnie przez ww. instytucje.

Celem ogólnym projektu był wzrost zatrudnialności, tj. zdolności do poszukiwania, podjęcia oraz utrzymania zatrudnienia osób po 45 roku życia, które są długotrwale bezrobotne lub nieaktywne zawodowo. Celem szczegółowym był wzrost atrakcyjności zawodowej osób po 45 roku życia, zwiększenie skuteczności usług instytucji rynku pracy, przełamanie barier wśród pracodawców w zatrudnianiu osób po 45 roku życia.

Projekt został zrealizowany przy współpracy ponadnarodowej na zasadzie adaptowania do polskiego modelu zatrudnienia rozwiązań partnera z Finlandii. Wpływ na podjęcie decyzji o wyborze fińskiego partnera do projektu miały dwa aspekty: z jednej strony Finlandia to kraj posiadający tradycje związane z ochroną praw człowieka, rozwinięty system wspierania osób z problemami zdrowotnymi, zaś z drugiej strony posiadający proste i efektywne rozwiązania, które mogliśmy zaadaptować w Polsce.

Partnerem projektu została organizacja pozarządowa działająca na rzecz osób niepełnosprawnych – „Kynnys ry Turun toimikunta” z Turku. Od początku założyliśmy, że rolą Partnera będzie wyszukanie ekspertów z fińskich publicznych i niepublicznych instytucji działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. W ramach współpracy nawiązaliśmy kontakt z Centrum Rehabilitacyjnym PETREA w Turku. Pracownicy tej instytucji byli głównymi ekspertami fińskimi, którzy brali udział w 3 spotkaniach grupy roboczej opracowującej polski model zatrudnienia oraz w 4 spotkaniach ewaluacji wewnętrznej projektu. Pozwolilo to na zaadaptowanie do polskiego modelu metod i narzędzi pracy z osobą bezrobotną opartych na indywidualnej diagnozie społecznej, zawodowej i zdrowotnej klienta.

Projekt realizowany był w okresie: 12.2009 r. - 08.2012 r.

Etap I - w pierwszym etapie realizacji projektu (6 m-cy) zostało przeprowadzone badanie lokalnego rynku pracy oraz opracowanie wstępnego produktu: Model wspomaganego zatrudnienia osób po 45 roku życia. Do jego opracowania została powołana grupa robocza. W jej skład weszli eksperci fińscy, ekspert ds. badań, ekspert ds. zatrudnienia, ekspert ds. budowania strategii, 5 ekspertów zewnętrznych oraz 4 przedstawiciele ERKON. W lutym 2010 r. została zrealizowana wizyta studyjna grupy roboczej w Finlandii. Celem wizyty było pozyskanie wiedzy dotyczącej metod aktywizacji zawodowej ze szczególnym uwzględnieniem wydłużania aktywności zawodowej osób z problemami zdrowotnymi. Wiedza ta została wykorzystana podczas tworzenia wstępnego produktu. Punktem odniesienia były fińskie rozwiązania systemowe oraz zaadaptowanie ich na rynek lokalny, przy uwzględnieniu jego specyfiki. W sierpniu 2010 r. Model został zaakceptowany przez Regionalną Sieć Tematyczną.

Następnie przeprowadzono rekrutację na uczestników projektu – spośród osób długotrwale bezrobotnych lub nieaktywnych zawodowo w wieku powyżej 45 lat zamieszkujących powiat elbląski i miasto Elbląg, które charakteryzowało niskie wykształcenie, brak lub niedostosowane kwalifikacje do potrzeb rynku pracy, brak lub niedostateczne doświadczenie zawodowe. W rezultacie projektem objęto 32 osoby, w tym 22 to osoby niepełnosprawne.

Etap II – testowanie (14 m-cy). Pierwszym elementem testowania było zawiązanie partnerstwa z Powiatowym Urzędem Pracy w Elblągu w celu przetestowania Modelu w warunkach pracy systemowej. Następnie zespół testujący został przygotowany do indywidualnej pracy z klientami (4 trenerzy pracy, doradca zawodowy, psycholog i lekarz) poprzez odbycie szkoleń: Trening pracy, Coaching oraz Negocjacje. We wrześniu 2010 r. zespół odbył staż w fińskim Centrum Rehabilitacyjnym PETREA w Turku. Podczas stażu grupa zapoznała się z metodami pracy z osobami chwilowo niezdolnymi do zatrudnienia z przyczyn zdrowotnych (połączenie rehabilitacji zdrowotnej i zawodowej). Od października 2010 r. przez 13 miesięcy zespół pracował

indywidualnie z 32 odbiorcami innowacji. Każdy odbiorca innowacji przeszedł indywidualną ścieżkę aktywizacyjną polegającą m.in. na: wieloprofilowej diagnozie, określeniu Programu Rozwoju Osobistego, wsparciu trenera pracy (trening i coaching), podjęciu zatrudnienia i monitoringu pracy. W listopadzie 2012 r. Model został zwalidowany przez Regionalną Sieć Tematyczną.

Etap III – upowszechnianie i włączanie do głównego nurtu polityki (8 m-cy). Celem głównym działań włączających do głównego nurtu polityki był transfer wiedzy i umiejętności o Modelu do podmiotów zainteresowanych jego replikowaniem oraz wpływ na zmiany w regulacjach prawnych, które umożliwią szeroki transfer wdrożeń w publicznych i niepublicznych instytucjach rynku pracy. W ramach działań upowszechniających zrealizowano konferencję z udziałem przedstawicieli władz na szczeblu krajowym i regionalnym. Podczas konferencji zostały zaprezentowane rekomendacje do regulacji prawnych umożliwiające poprawienie i uelastycznienie prawodawstwa dotyczącego rynku pracy i aktywizacji zawodowej osób 45+ bezrobotnych. Zrealizowano 3 spotkania regionalne w województwach: mazowieckim, lubelskim i podlaskim oraz konferencję podsumowującą w Olsztynie, w których wzięli udział przedstawiciele samorządu lokalnego i regionalnego, administracji państwowej, publicznej, politycy, ciała ustawodawcze i opiniotwórcze zajmujące się rynkiem pracy oraz polityką społeczną i zdrowotną. W celu implementacji Modelu do rozwiązań systemowych odbył się cykl szkoleń „Praktyczne aspekty wdrożenia Modelu zatrudnienia wspomaganego osób po 45 roku życia – Wiek Gorącego Ziemniaka” dla specjalistów z publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy: pracownicy Powiatowych Urzędów Pracy, agencji pośrednictwa pracy, organizacji pozarządowych. Ponadto instytucje będą mogły korzystać z doradztwa zespołu wdrażającego Model.

## **6. Ocena efektów wdrożenia projektu dla zaangażowania mieszkańców w realizację zadań publicznych**

Efektem realizacji projektu jest:

1. Stworzenie innowacyjnego „Modelu zatrudnienia osób po 45 roku życia – Wiek Gorącego Ziemniaka”, którego największymi atutami są: wysoka efektywność; łatwość implementacyjna ze względu na niskie koszty wdrożenia oraz uniwersalność ze względu na możliwość zastosowania Modelu do aktywizacji zawodowej różnych grup osób bezrobotnych. Nabycie wiedzy i umiejętności z zakresu treningu pracy, coachingu oraz indywidualnej pracy z klientem przez pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy przygotowuje ich do wdrożenia Modelu, a w konsekwencji do zwiększenia skuteczności działań instytucji rynku pracy.
2. Wzrost atrakcyjności zawodowej uczestników projektu - osób długotrwale bezrobotnych lub niepracujących po 45 roku życia korzystających z Modelu Wspomaganego Zatrudnienia.

Zastosowanie nowej formy wsparcia polegającej na: zespołowym podejściu do zatrudnienia 1 odbiorcy innowacji, partycypacyjnym charakterze udziału odbiorców i użytkowników, ścisłej współpracy trenera pracy z pracodawcą, stałym wsparciu odbiorcy innowacji przed i po podjęciu zatrudnienia przez zespół specjalistów (4 trenerzy pracy, doradca zawodowy,

psycholog i lekarz) oraz monitoringu pracy przez trenera pracy w miejscu zatrudnienia pozwoliło na wyposażenie odbiorców innowacji w takie kompetencje i umiejętności zawodowe, które zagwarantowały im trwałe utrzymanie się na rynku pracy. Zostały osiągnięte następujące rezultaty: wzrost motywacji do działań u 90% odbiorców, wzrost samooceny i motywacji do podjęcia i utrzymania zatrudnienia u 80% odbiorców, nabycie i wzmocnienie umiejętności psychospołecznych (interpersonalnych, autoprezentacji) u 90% odbiorców, wzrost umiejętności radzenia sobie ze stresem w miejscu zatrudnienia u 90% odbiorców, wzrost wiedzy dotyczącej funkcjonowania na rynku pracy u 90% odbiorców, otrzymanie świadectw uprawniających do wykonywania zawodu przez minimum 80% odbiorców, wzmocnienie kompetencji pracowniczych oraz zawodowych przez odbiorców projektu przy aktywnym udziale trenera pracy przez 90% odbiorców.

3. Wprowadzenie na rynek pracy 22 osoby długotrwale bezrobotne i osiągnięcie prawie 80% wskaźnika zatrudnienia wśród osób testujących Model .
4. Skuteczność w zatrudnieniu osób po 45 roku życia na wyższym poziomie w stosunku do osób aktywizowanych tradycyjnymi narzędziami - efekt netto: 25%
5. Przełamanie barier wśród 30 pracodawców z województwa warmińsko – mazurskiego w zatrudnianiu osób po 45 roku życia. Ścisła współpraca trenera pracy z pracodawcą na etapie poszukiwania miejsca zatrudnienia dla odbiorcy innowacji, wsparcie odbiorcy innowacji podczas rozmów kwalifikacyjnych oraz zachęcanie przedsiębiorców do współpracy podczas prowadzenia monitoringu zatrudnienia przyczyniło się do wzrostu zainteresowania ponad 60% pracodawców w zatrudnianiu osób po 45 roku życia oraz wzrostu wiedzy wśród 80% pracodawców w zakresie praktycznego stosowania i korzyści z Modelem.

Elementy uzupełniające:

- a) Przygotowanie podręcznika wdrażania Modelu. Opracowano podręcznik dla użytkowników „Modelu zatrudnienia wspomagane osób po 45 roku życia – Wiek Gorącego Ziemiaka”, w którym szczegółowo zostały opisane procedury i narzędzia stosowane w ramach Modelu. Użytkownikami podręcznika są publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy;
- b) Opracowanie systemu informatycznego „Platforma zatrudnienia wspomagane”. W terminie luty – sierpień 2012 r. trwały prace związane z przygotowaniem i wdrożeniem systemu informatycznego, który umożliwi zarządzanie ścieżką zawodową każdego klienta. W aplikacji zawarte są wszystkie formularze wypracowane w ramach projektu. Bezpośrednimi użytkownikami systemu są: trenerzy pracy, doradcy zawodowi, psychologowie oraz lekarze;
- c) Przeszkolenie w zakresie wdrażania modelu 135 osób – przedstawiciele publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy z województwa warmińsko - mazurskiego.

Realizacja projektu wpływa głównie na zmianę podejścia publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy do aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych. Zmiana ta polega głównie na:

- sposobie diagnozowania problemu pozostawiania bez zatrudnienia, tj. zindywidualizowane podejście obejmujące wieloprofilową – interdyscyplinarną diagnozę deficytów, pogłębioną ocenę potrzeb i aspiracji osoby bezrobotnej,
- stosowaniu tradycyjnych narzędzi aktywizacji zawodowej w nowych kontekstach: trening pracy, job coaching i life coaching,
- wprowadzeniu nowych narzędzi aktywizacji zawodowej, tj. monitoring pracy w środowisku zawodowym,
- indywidualnej i stałej współpracy trenera pracy z osobą bezrobotną na etapie rekrutacji, przygotowania do wejścia na rynek pracy oraz po wejściu na rynek pracy przez 6 miesięcy.

Zastosowanie Modelu przez instytucje rynku pracy przyczyni się do zwiększenia skuteczności ich usług.

Dzięki realizacji projektu pn. „Indywidualne Ścieżki Zatrudnienia” Elbląska Rada Konsultacyjna, jako organizacja pozarządowa prowadząca niepubliczną agencję zatrudnienia wzmocniła swój wizerunek na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym, a nawet międzynarodowym, stając się dla wielu podmiotów ekspertem w dziedzinie aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych oraz osób z niepełnosprawnościami. Instytucje publiczne i niepubliczne z terenu całego kraju zwracają się do ERKON-u z zapytaniami, prośbą o szkolenia, czy też konsultacje.

## WYRÓŻNIENIA

Projekt pn. „Indywidualne Ścieżki Zatrudnienia” zdobył 31 stycznia 2013 r. I miejsce w konkursie Komisji Europejskiej „RegioStars 2013”, jako najlepsze przedsięwzięcie 2012 r. wśród wszystkich krajów Unii Europejskiej w kategorii „Rozwój sprzyjający włączeniu społecznemu – innowacje społeczne: kreatywne odpowiedzi na wyzwania społeczne”. Zgłoszenie do konkursu przesłało Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.

Jest to pierwszy polski projekt współfinansowany z Europejskiego Funduszu Społecznego, który znalazł się wśród finalistów prestiżowego konkursu. Docenione zostało innowacyjne podejście do aktywizacji zawodowej osób starszych i niepełnosprawnych. Poprzez nominacje w konkursie Komisja Europejska wskazuje innowacyjne i oryginalne inicjatywy, które jako dobre praktyki mogą służyć za inspirację dla innych europejskich regionów.

Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych zdobyła również najwyższe wyróżnienie w Konkursie Ambasador EFS 2012 w ramach Dobrych Praktyk POKL – tytuł Ambasadora EFS.

Na temat projektu został nakręcony film, który można obejrzeć pod adresem:

[http://www.telewizjaobywatelska.org.pl/play\\_id 294.html](http://www.telewizjaobywatelska.org.pl/play_id 294.html)

## 7. Oszacowanie nakładów poniesionych na organizację i realizację projektu

Całkowita wartość projektu - 1 940 754,40 zł, w tym:

- Współpraca ponadnarodowa - 415 349,00 zł
- Badania - 27 950,00 zł
- Przygotowanie wstępnego produktu i strategii - 17 053,20 zł
- Działania informacyjno-promocyjne - 18 550,00 zł
- Wdrażanie (rekrutacja + szkolenie zespołu wdrażającego) - 29 200,00 zł
- Testowanie (trening pracy, doradztwo zawodowe, wsparcie psychologiczne) - 302 256,40 zł
- Upowszechnianie - 497 000,00 zł

Koszt przypadający na jednego uczestnika - 11 349,44 zł

Projekt był współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Priorytetu VI Rynek Pracy Otwarty dla wszystkich, Działania 6.4. Projekty innowacyjne (85% to środki Unii Europejskiej, 15% to środki krajowe). Projekt realizowano w ramach umowy podpisanej z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Olsztynie.

## 8. Czy napotkali Państwo trudności, z którymi należało się zmierzyć, aby zrealizować projekt?

W trakcie prawie 3-letniego okresu realizacji projektu o tak skomplikowanych i różnorodnych formach działania niemożliwym byłoby, aby nie wystąpiły żadne trudności.

Jedną z trudności dotyczyła bezpośrednich beneficjentów, czyli osób długotrwale bezrobotnych po 45 roku życia w tym osób z niepełnosprawnościami, które przez 12 miesięcy uczestniczyły w testowaniu Modelu. Jednym z kluczowych kroków na etapie rekrutacji było kompleksowe badanie przeprowadzane przez lekarza medycyny pracy pod kątem stanu zdrowia. W wyniku tych badań lekarz określał, który z kandydatów w danym momencie jest zdolny do podjęcia zatrudnienia właśnie ze względu na stan zdrowia. Do rekrutacji zgłosiło się 96 osób (projekt zakładał udział 32 osób), do badań lekarskich przystąpiło 76 osób (pozostałe zrezygnowały po otrzymaniu informacji o konieczności przejścia badań lekarskich). Z tej grupy lekarz wytypował tylko 12 osób, które realnie na ten moment nie miały przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia zatrudnienia. Co do pozostałych osób uznał, iż u części należałoby wdrożyć leczenie, po którym mogliby podjąć działania wprowadzające ich do zatrudnienia. Natomiast część osób ze względu na stan zdrowia to osoby trwale niezdolne do podjęcia i utrzymania zatrudnienia. Na podkreślenie zasługuje fakt, że były to osoby zarejestrowane w Powiatowym Urzędzie Pracy jako osoby bezrobotne, a więc potencjalnie zdolne do zatrudnienia. Ostatecznie do projektu przyjęto 32 osoby.

Ponadto kolejnym warunkiem przystąpienia potencjalnych beneficjentów do testowania był poziom i rodzaj motywacji do podjęcia zatrudnienia. Wielu spośród nich deklarowało chęć, ale wnikliwa, kompleksowa diagnoza specjalistów (psycholog, doradca zawodowy) pokazała, że część osób tylko deklaruje chęć podjęcia pracy, jednak motywacja wynika z oczekiwań najbliższego otoczenia, a nie wewnętrznej potrzeby.

Trudności występujące na etapie realizacji:

- a. rezygnacja z realizacji projektu 4 odbiorców innowacji (z powodów zdrowotnych),
- b. trudności ze znalezieniem zatrudnienia odpowiadającego oczekiwaniom oraz możliwościom zdrowotnym odbiorców innowacji. Osoby objęte wsparciem mimo licznych ograniczeń zawodowych, psychospołecznych i zdrowotnych zakładały, że otrzymają zatrudnienie na stanowiskach wymagających m.in. wyższych kwalifikacji, doświadczenia i kompetencji zawodowych.

Intensywna praca trenerów pracy, psychologa i doradcy zawodowego oraz indywidualizacja potrzeb osób bezrobotnych przy zastosowaniu metod treningu pracy i coachingu pozwoliły wyeliminować powyższe trudności.

- c. Bardzo duży wysiłek energetyczny (intensywna praca z osobami z wieloma problemami) sprawił, że w pewnym momencie zaczęły się pojawiać pierwsze symptomy wypalenia zawodowego.

W związku z tym bardzo intensywnie wdrożono coaching wewnętrzny. Psycholog zatrudniony w projekcie przyjął rolę osoby wspierającej zespół. Do działań coachingowych włączył się również Zespół Zarządzający. Wzajemne wsparcie pozwoliło na skuteczne zakończenie etapu testowania.

## 9. Zalecenia dla innych podmiotów zainteresowanych wdrożeniem projektu

Funkcjonowanie Modelu nie wymaga od publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy spełnienia szczególnych warunków instytucjonalnych oraz prawnych, poza odpowiednio przygotowaną kadrą – trenerami pracy, którymi mogą być doświadczeni pośrednicy pracy, psychologami, doradcami zawodowymi i lekarzami.

Najważniejszym założeniem jest indywidualizacja potrzeb osób bezrobotnych. Takie podejście pozwala na skuteczne wprowadzenie na rynek pracy osoby bezrobotnej i utrzymanie przez nią zatrudnienia. Wymaga to zmiany sposobu pracy, tj.

- zespołowego podejścia do zatrudnienia jednego odbiorcy - trener pracy stale współpracuje z doradcą zawodowym i psychologiem oraz innymi specjalistami (np. doradcą finansowym),
- partycypacyjnego charakteru udziału wszystkich aktorów: osoby niepełnosprawnej, instytucji rynku pracy oraz pracodawcy,



- ścisłej współpracy z pracodawcą, pozyskiwania ofert pracy dla konkretnej osoby bezrobotnej, zgody pracodawcy na wejście trenera pracy w środowisko pracy (po zatrudnieniu),

- monitoringu pracy w miejscu pracy, który pozwala wyeliminować moment rezygnacji z pracy osoby nowozatrudnionej lub zwolnienie przez pracodawcę. Monitoring pracy ma istotny wpływ na utrzymanie się na rynku pracy. Jest to zupełnie nowe podejście w zatrudnieniu osób niepracujących. Ani publiczne, ani niepubliczne instytucje rynku pracy nie wspierają osób nowozatrudnionych w pierwszym i najtrudniejszym okresie zatrudnienia (do 6 miesięcy).

Najważniejszym zaleceniem w procesie wdrażania Modelu jest to, aby wdrażać go w całości. Każde działanie redukujące jego wymiar wpływa na obniżanie skuteczności i efektywności.

Zachęcamy również do nawiązywania współpracy ponadnarodowej, która bardzo rozwija zarówno organizację, jak i każdego z jej uczestników. Dobre współdziałanie to wielkie bogactwo nowych doświadczeń i rozwiązań. Jest kilka istotnych kwestii, które trzeba rozważyć planując wspólny projekt. W pierwszej kolejności (jeśli nie ma jeszcze zbudowanej sieci współpracujących organizacji) należy odpowiednio przeprowadzić poszukiwania. Proponujemy dobrze zapoznać się z rozwiązaniami różnych krajów w obszarze, który interesuje potencjalnego beneficjenta, a następnie poszukać odpowiednie organizacje z danego kraju. My zapoznaliśmy się z interesującymi nas rozwiązaniami w co najmniej 10 krajach Unii Europejskiej, a następnie podjęliśmy próby skontaktowania się z organizacjami, które naszym zdaniem mogłyby być naszym partnerem. Prowadziliśmy rozmowy z przedstawicielami samorządów, a nawet komórek rządowych wielu krajów. Istotnym jest szczegółowe określenie, co jest przedmiotem działań naszych i ewentualnego partnera oraz bardzo wnikliwa analiza obszarów współpracy. Należy również pamiętać, że mamy bardzo dużo do zaoferowania i partnerzy zagraniczni mogą się od nas wiele nauczyć, aby prowadząc rozmowy z potencjalnymi partnerami rozświetlać te obszary, które mogą być dla nich rozwojowe.