

Projekt: Program Doradztwa Zawodowego dla Kobiet w Województwie Podkarpackim
Realizator projektu: Towarzystwo ALTUM, Rzeszów

35-205 Rzeszów, ul. Warszawska 5/7
tel. +48 17 852-27-60, 860-25-95/96, fax.+48 17 860-25-97
www.altum.pl, www.altum.org.pl, www.altum.net, e-mail: altum@altum.pl

1. Ogólne informacje o projekcie

Projekt realizowany jest w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich 2004-2006; Priorytet: Aktywna polityka rynku pracy oraz integracji zawodowej i społecznej; Działanie: 1.6 Integracja i reintegracja zawodowa kobiet.

Projekt był realizowany od 1 sierpnia 2005 r. do 30 września 2006 r.

Projekt został wdrożony w województwie podkarpackim, objął 15 powiatów: bieszczadzki, brzozowski, dębicki, jarosławski, kolbuszowski, leski, łańcucki, rzeszowski grodzki, rzeszowski ziemski, mielecki, przeworski, ropczycko-sędziszowski, sanocki, strzyżowski, tarnobrzeski.

W projekcie brały udział Ośrodki Doradztwa Zawodowego dla Kobiet Towarzystwa ALTUM (Rzeszów, Brzozów, Ustrzyki Dolne), dodatkowo w wyniku zapotrzebowania zostały powołane ośrodki Towarzystwa w Ropczycach i Jarosławiu. Również uczestniczki z Sanoka, Dąbrówki Starzeńskiej i Chmielnika mogły korzystać ze wsparcia w ramach projektu „na miejscu”, gdyż wnioskodawca skorzystał z infrastruktury użyczonej przez partnerów lokalnych (samorządy lokalne i szkoły).

Projekt był adresowany do 200 kobiet z terenu woj. podkarpackiego - 15 powiatów wraz z Rzeszowem. Założono, że beneficjentki będą rekrutowane spośród kobiet:

1. Bezrobotnych i poszukujących pracy
2. Biernych zawodowo
3. O niskich i zdezaktualizowanych kwalifikacjach
4. Powracających na rynek pracy
5. Z obszarów wiejskich
6. Prowadzące własną działalność gospodarczą lub chcące ją rozpocząć

Celem projektu było zwiększenie zatrudnialności kobiet uczestniczących w przedsięwzięciu poprzez wzmocnienie ich umiejętności poruszania się po rynku pracy, kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji społecznych.

W ramach projektu realizowane były następujące działania:

- Rozmowy indywidualne Beneficjentek Ostatecznych z animatorem i doradcą zawodowym
- Spotkania grupowe
- Szkolenia aktywizujące
- Szkolenia tematyczne
- Szkolenia zawodowe
- Staże/przygotowanie zawodowe
- Bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej

- Doradztwo specjalistyczne biznesowe i prawne
- Wsparcie towarzyszące

2. Ogólne informacje o realizatorze projektu

Towarzystwo ALTUM jest organizacją pozarządową o charakterze niedochodowym działającą na rzecz wspierania rozwoju w różnych dziedzinach życia społeczno-gospodarczego, w tym:

- Wspieranie rozwoju przedsiębiorczości oraz inicjatyw gospodarczych:
 - ⇒ upowszechnianie wiedzy, wdrażanie nowych rozwiązań, zastosowań związanych z nowymi technologiami
 - ⇒ doskonalenie kadr, rozwój przedsiębiorczości, ułatwienie transferu technologii, innowacyjność.
- Rozwiązywanie problemów związanych z bezrobociem, wykluczeniem i marginalizacją społeczną, w tym kobiet, w powiązaniu z rynkiem pracy i wspieraniem rozwoju społeczno-gospodarczego obszarów miejskich i wiejskich.
- Działalność na rzecz rozwoju edukacji i wspierania działalności edukacyjnej oraz wspieranie prawidłowego rozwoju, promowanie zdrowia i zdrowego stylu życia
- Rozwój społeczeństwa obywatelskiego i aktywności społecznej obywateli oraz ochrona środowiska naturalnego.

Towarzystwo ALTUM rocznie obejmuje wsparciem 8-17 tys. odbiorców. Od roku 1994 z sukcesem zrealizował ponad 100 projektów z zakresu aktywizacji zawodowej i przedsiębiorczości (a ponad 180 wszystkich projektów). Towarzystwo realizuje swoje cele poprzez działalność informacyjną, szkoleniową i doradczą, projekty badawcze i ewaluacyjne oraz inicjatywy pilotażowe polegające m. in. na tworzeniu modelowych rozwiązań problemów lokalnych. Towarzystwo ALTUM jest ośrodkiem Krajowego Systemu Usług dla Małych i Średnich Przedsiębiorstw, ma również doświadczenie w zakresie prowadzenia Centrów Wspierania Przedsiębiorczości, Ośrodków Doradztwa Zawodowego dla Kobiet, Centrów Aktywizacji Zawodowej, biur pośrednictwa pracy i Gminnych Centrów Informacji. ALTUM wdrożyło system zarządzania jakością ISO 9001 oraz system zarządzania jakością w KSU, otrzymało certyfikaty „Przedsiębiorstwo Fair Play” za rok 2003, 2004 i 2005. Organizacja zatrudnia ok. 130 pracowników, w tym średnio 10 pracowników etatowych, obejmuje zasięgiem działania woj. podkarpackie, mazowieckie, lubelskie i śląskie.

3. Przygotowanie projektu

Towarzystwo ALTUM ma bogate doświadczenie w zakresie pracy z grupami zagrożonymi wykluczeniem społecznym oraz wspierania osób bezrobotnych. W ramach działalności statutowej Towarzystwo prowadzi również biuro pośrednictwa pracy.

W wyniku realizacji wielu projektów adresowanych do osób bezrobotnych został wypracowany zarys modelowego programu pracy z tą grupą docelową, następnie uszczegółowiony w ramach Programu *Bezrobocie - co robić?*

Pierwszą próbą zastosowania modelu był projekt finansowany ze środków Programu Phare 2002 wspierający młode osoby bezrobotne (do 25 roku życia) w ramach Centrów Aktywności Zawodowej. Następnie zdecydowano się na zastosowanie wypracowanego systemu wsparcia wobec kobiet bezrobotnych w ramach finansowania ze środków SPO RZL.

Wnioskodawca ma doskonale rozeznane potrzeby osób bezrobotnych na Podkarpaciu ze względu na wcześniej realizowane projekty, nie było więc konieczności przeprowadzania specjalnej diagnozy potrzeb potencjalnych Beneficjentów Ostatecznych. Poza tym wnioskodawca, w związku z przygotowaniem innego projektu, przeprowadził badanie podkarpackiego rynku pracy w zakresie potrzeb lokalnych pracodawców.

W uzasadnieniu, potrzeby realizacji projektu, zaprezentowanym we wniosku projektowym wnioskodawca powołał się na niezależne badania statystyczne problemu bezrobocia (GUS, WUZ, IbnGR, CASE) wskazując na wykluczenie kwalifikacyjne i cyfrowe dużej liczby osób pozostających bez pracy, w tym szczególnie kobiet. Za realizacją projektu przemawiał również fakt, iż Podkarpacie to region przed restrukturyzacją i rekwalifikacją dużych grup społecznych.

Na etapie przygotowania projektu brano pod uwagę możliwość zmian prawnych oraz związanych z tym komplikacji dla realizacji projektu (zagrożenie opisano we wniosku aplikacyjnym), analizowano również konsekwencje wynikające z ewentualnych problemów w przepływach finansowych, w tym celu sprawdzono możliwości pozyskania pożyczki.

Wnioskodawca przygotował projekt samodzielnie, nie było konieczności korzystania ze wsparcia innych instytucji, gdyż Towarzystwo ma szerokie doświadczenie w zakresie wspierania osób bezrobotnych oraz prowadzi Regionalny Ośrodek Szkoleniowy Europejskiego Funduszu Społecznego. W realizacji przedsięwzięcia wnioskodawca korzystał ze wsparcia partnerów lokalnych – samorządów, szkół (pomoc logistyczna).

Warto dodać, że w Rzeszowie funkcjonuje Stowarzyszenie Na rzecz Kobiet Poszukujących Pracy Wiktoria, które również realizuje projekty dotyczące przeciwdziałania bezrobociu. Organizacje ze sobą nie konkurują, gdyż zapotrzebowanie na tego typu usługi jest bardzo duże. Towarzystwo współpracuje ze Stowarzyszeniem w zakresie wymiany informacji o bieżącej ofercie dostępnej w regionie dla bezrobotnych kobiet.

4. Określenie celów projektu

Celem projektu było zwiększenie zatrudnialności kobiet uczestniczących w przedsięwzięciu poprzez wzmocnienie ich umiejętności poruszania się po rynku pracy, kwalifikacji zawodowych oraz kompetencji społecznych.

Projekt jest zgodny ze strategiami lokalnymi i *Strategią Rozwoju Województwa Podkarpackiego na lata 2000-2006 - Uzupelnienie* – bezpośrednio odnosi się do strategicznych obszarów rozwoju województwa (r. IV. p. 2, 3, 5).

Działania projektu są także zgodne z przewidywaną ścieżką przyszłego rozwoju województwa (jednego ze scenariuszy), która zawarta jest w *Zintegrowanej Analizie Ekonomicznej Województwa Podkarpackiego*, a wskazuje na wzrost sektora Małych i Średnich przedsiębiorstw generujących nowe miejsca pracy.

We wniosku projektowym założono osiągnięcie następujących rezultatów twardych projektu:

1. Szkolenia zwiększające zatrudnialność (100%):

a) aktywizujące – 143 kobiety

b) tematyczne (komputerowe, przedsiębiorczość, nowe technologie) – 57 kobiet

2. Szkolenia/ kursy zawodowe podnoszące kwalifikacje, zwłaszcza w zakresie nowych technologii – 138 kobiet
3. Doradztwo – 200 kobiet – w zależności od potrzeb: wsparcie/ doradztwo psychologiczne i zawodowe (indywidualne plany działania), prawne, biznesowe
4. Pełny program szkoleniowo-doradczy – 100 osób (grupa finalna)
5. Dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej: 11 kobiet
6. Opieka nad dziećmi– 20 kobiet
7. Liczba ofert pracy – pow. 200, kontakty z pracodawcami - 300
8. Liczba kobiet, które podejmą, zmieniają, utrzymują pracę – we wniosku założono 49% z finalnej grupy 100 kobiet (czyli 49 osób) w praktyce wskaźnik osiągnął poziom ok. 70%.

Natomiast rezultaty miękkie określono jako:

Wzrost u 100% kobiet z grupy finalnej (100 osób):

1. Umiejętności poruszania się na rynku pracy
2. Postaw prozatrudnieniowych
3. Kompetencji społ. (interpersonalne, poczucie własnej wartości i sprawczości, zdolność planowania działań i osiągnięcia celów)

Wartość dodana określona we wniosku to:

1. Wsparcie i kontynuacja przez wnioskodawcę działań na rzecz kobiet
2. Uzyskanie formalnych zaświadczeń o kwalifikacjach – świadectwa i certyfikaty – 200 kobiet
3. Wzrost liczby kobiet mających dostęp do szkoleń zawodowych – 200 kobiet
4. Propagowanie elastycznych form zatrudnienia – 200 kobiet, 250 pracodawców

5. Zarządzanie realizacją projektu

Struktura zarządzania projektem jest zgodna ze strukturą zarządzania Towarzystwa ALTUM i zakresem zadań personelu.

Osobą odpowiedzialną za podejmowanie kluczowych decyzji jest kierownik projektu (zatrudniony na 1/2 etatu). Jego kluczowe kompetencje to zarządzanie i planowanie działań, monitorowanie realizacji projektu (poziomu realizacji założonych rezultatów), realizacja procedur Prawa Zamówień Publicznych, kontakt z Instytucją Wdrażającą.

Ważniejsze działania zatwierdza Zarząd, który decyduje także w sytuacjach wykraczających poza kompetencje kierownika projektu, zgodnie z procedurami zarządzania jakością (procedury korygujące, zapobiegawcze, niezadowolonia klienta).

Asystent (zatrudniony na 3/4 etatu) wspiera kierownika projektu w realizacji jego zadań oraz odpowiada za realizację projektu pod względem wdrażania standardów, formularzy i innych dokumentów oraz ich archiwizacji.

Specjalista ds. finansowych (zatrudniony na 1/2 etatu) odpowiada za prawidłowość dokumentowania wydatków projektu, weryfikacji dokonuje Główny Księgowy.

Ponadto w projekcie zatrudniony jest archiwista (na 1/3 etatu).

W projekcie pracują również animatorzy (3 etaty). Animatorzy zajmują się organizacją grup, planowaniem i organizacją szkoleń dla beneficjentów, monitoringiem aktywności

uczestniczek, rekrutacją, współpracą lokalną, doradztwem podstawowym w ośrodkach i placówkach. Animator jest opiekunem Beneficjentów Ostatecznych, udziela wsparcia psychologicznego (podtrzymuje motywację do pracy i pozytywnych zmian); czuwa nad zaspokojeniem indywidualnych potrzeb Beneficjentów Ostatecznych (np. kieruje na spotkania z psychologiem), pełni również rolę instruktora (prowadzi spotkania dla Beneficjentów Ostatecznych) i pośrednika pracy. Ważnym zadaniem animatora jest obserwacja zarówno procesu grupowego jak i zachowań oraz postaw poszczególnych Beneficjentów Ostatecznych. Animator zna Beneficjentów Ostatecznych, jego zadaniem jest reagowanie na potrzeby i trudności beneficjentów.

W ocenie animatorki, z którą przeprowadzono rozmowę w trakcie realizacji badania, jej rola była bardzo istotna dla powodzenia całego przedsięwzięcia. Praca animatorów stanowi również o innowacyjności całego przedsięwzięcia (instytucje standardowo działające w zakresie przeciwdziałania bezrobociu nie oferują takiego wsparcia).

Co ważne w kolejnych edycjach projektu wnioskodawca być może zdecyduje się na zwiększenie zaangażowania animatorów.

Ponadto w projekcie zatrudnieni są:

- Pośrednicy pracy (44 dni) – zajmujący się analizą rynku, wyszukiwaniem ofert pracy,
- Specjalista ds. Controllingu (56 godz.), który prowadzi audyt wewnętrzny,
- Pełnomocnik ds. Jakości (140 godz.),
- Doradcy: doradztwo ogólne (10 godz. x 200 = 2000 godz.), specjalistyczne (7 godz. x 100 os. = 700 godz.).

Prowadzenie szkoleń aktywizacyjnych, tematycznych - komputerowe, przedsiębiorczość, itp., szkoleń i kursów zawodowych zlecane jest podmiotom zewnętrznym.

6. Zarządzenie budżetem projektu

Kierownik we współpracy z zespołem projektu przygotowuje wewnętrzne sprawozdania miesięczne oraz zewnętrzne kwartalne i roczne dla Instytucji Wdrażającej, na podstawie, których planowane są przepływy i rozliczenia finansowe zgodne z podpisaną umową i wytycznymi. Kwestie finansowe nadzorowane są przez Głównego Księgowego. Dotyczy to terminowości, racjonalności, przejrzystości finansowania. Wydatki określane są w powiązaniu z pozycjami budżetu oraz cenami rynkowymi i są adekwatne do konkretnych działań wykonywanych w projekcie.

Wartość projektu to ok. 1 mln zł, wkład własny 1% jest w postaci wkładu finansowego.

W ocenie koordynatorki budżet był realistyczny, zaoszczędzone w wyniku zamówień publicznych środki zostały przeznaczone na sfinansowanie dodatkowych szkoleń dla Beneficjentów Ostatecznych.

7. Partnerstwo

Projekt nie był realizowany w partnerstwie. W projekcie brały udział Ośrodki Doradztwa Zawodowego dla Kobiet Towarzystwa ALTUM (Rzeszów, Brzozów, Ustrzyki Dolne), dodatkowo w wyniku zapotrzebowania zostały powołane ośrodki Towarzystwa w Ropczycach i Jarosławiu. W innych miejscowościach, w celu zabezpieczenia podstawowych

usług „na miejscu”, współpracowano z partnerami lokalnymi – samorządami i szkołami, które udostępniały niezbędną infrastrukturę.

8. Zastosowana forma wsparcia

Ze względu na dużą aktywność wnioskodawcy w zakresie wspierania osób bezrobotnych, a w konsekwencji rozpoznawalność marki Towarzystwa nie było problemów z naborem Beneficjentów Ostatecznych. Informacja o projekcie została zamieszczona na stronie www Towarzystwa oraz przesłana do ośrodków lokalnych Wnioskodawcy, poradni, placówek, samorządów i powiatowych urzędów pracy, które przekazywały ją osobom potencjalnie zainteresowanym.

Nie było potrzeby dystrybuowania materiałów promocyjnych (ulotek i plakatów). Nabór osób bezrobotnych zakończył się błyskawicznie, powstały długie listy rezerwowe. Nabór osób pracujących trwał trochę dłużej, ale również zakończył się sukcesem. W celu rekrutacji osób pracujących zagrożonych utratą pracy wnioskodawca rozesłał informację do lokalnych pracodawców, jednak nie przyniosło to pożądanego efektu.

Jak się okazało w przypadku obu grup Beneficjentów Ostatecznych najskuteczniejszym kanałem promocji była „poczta pantoflowa”.

Nabór Beneficjentów Ostatecznych do projektu był prowadzony następująco:

1. Organizacja spotkań informacyjnych nt. projektu w miejscach, gdzie zebrała się grupa zainteresowanych. Kandydatki zapoznają się z ofertą ośrodka.
2. Kandydatki wypełniają formularz zgłoszeniowy, składają wymagane dokumenty i oświadczenia zbierane w celu potwierdzenia kwalifikowalności Beneficjentów Ostatecznych. W zależności od kryterium kwalifikującego do projektu wymagano: oświadczenie własne, potwierdzenie statusu osoby bezrobotnej z urzędu pracy, ksero umowy o pracę (umowa krótkoterminowa), zaświadczenie od pracodawcy mówiące o tym, że jeśli kwalifikacje zostaną podniesione to umowa zostanie przedłużona (przykład nauczycielek, przedszkolank).

Na etapie rekrutacji pojawił się problem z dokumentowaniem zagrożenia utratą pracy, nie wszystkie potencjalne beneficjentki były w stanie udowodnić zagrożenie utraty pracy, aby w ten sposób spełnić określone kryteria.

3. Kandydatka odbywa wstępną rozmowę z pracownikiem ośrodka (animatorem lub kierownikiem), która ma na celu zbadać motywację, oczekiwania i potrzeby. Następnie podpisuje kontrakt.
4. Przed udzieleniem pierwszej formy wsparcia odbywa się kolejna rozmowa w celu potwierdzenia woli udziału w projekcie i poziomu motywacji.

W kolejnych edycjach projektu wnioskodawca zamierza do rekrutacji mocniej włączyć doradcę zawodowego w celu położenia większego nacisku na badanie indywidualnej motywacji.

Formy wsparcia udzielane Beneficjentom Ostatecznym to:

1. **Rozmowy indywidualne** Beneficjentów Ostatecznych z animatorem i doradcą zawodowym w celu rozpoznania profilu psychospołecznego beneficjentek, zbadania ich zasobów, potrzeb i oczekiwań. W pierwszej fazie realizacji projektu spotkania służyły stworzeniu Indywidualnych Planów Działania (IPD). Animator z doradcą mieli za zadanie

ustalić faktyczne potrzeby Beneficjentów Ostatecznych w oparciu o diagnozę potencjału, realnych możliwości i szans, jakie daje lokalny rynek pracy (często oczekiwania beneficjentek były inne niż ich realne potrzeby wynikające z ich zasobów).

Rozmowy indywidualne i spotkania z animatorami i doradcami były prowadzone przez cały okres realizacji projektu - stanowiły narzędzie monitorowania zmian postaw, sposobu myślenia i postrzegania siebie przez Beneficjentów Ostatecznych.

W ocenie wnioskodawcy kluczowym elementem projektu było indywidualne wsparcie każdej Beneficjentki Ostatecznej. Ścisła współpraca animatora z doradcą zawodowym (systematyczne spotkania, omawianie pojawiających się problemów i wątpliwości, konfrontacja opinii i spostrzeżeń nt. poszczególnych Beneficjentów Ostatecznych, wspólne ustalanie strategii pracy z daną beneficjentką) wraz z działaniami mającymi na celu ciągłe motywowanie i inspirowanie beneficjentek do aktywnego udziału w projekcie, poszukiwania pracy, stażu oraz wzmacnianie pozytywnych postaw, odpowiadanie na indywidualne potrzeby i słabości - są to działania niezbędne do osiągnięcia trwałych rezultatów i zmian.

2. **Spotkania grupowe** odbywały się dwa razy w miesiącu, ich tematyka i charakter były odpowiedzią na bieżące potrzeby Beneficjentek Ostatecznych np.: uzupełniały zdobytą wiedzę i umiejętności w zakresie umiejętności poszukiwania pracy, przygotowania dokumentów aplikacyjnych, zarządzania czasem, autoprezentacji itp. Systematyczne spotkania pań pełniły również rolę grupy wsparcia oraz spotkań integracyjnych. Realizatorzy zdecydowali się na stworzenie grup różnorodnych pod względem poziomu wykształcenia, umiejętności i doświadczeń oraz na mieszanie grup między sobą. W ocenie animatorki nie potrzebne było tworzenie stałych grup, gdyż projekt nie był formą terapii sensu stricto. Dzięki tym zabiegom kobiety bezrobotne miały okazję spotkać się z kobietami pracującymi, wykształcone z kobietami o niższych kwalifikacjach, osoby silnie zmotywowane z osobami o mniejszej woli działania. „Zderzenie” kobiet w różnym wieku, będących na różnych etapach życia, dysponujących różnymi możliwościami, potencjałem było dodatkowym czynnikiem stymulującym - pozwoliły na wymianę informacji i doświadczeń, wzajemne wsparcie i motywowanie się kobiet oraz modelowanie pozytywnych zachowań i postaw. Animatorka nie widzi minusów takiego rozwiązania, gdyż poziom zaangażowania wymagany od kobiet w projekcie dla wszystkich był taki sam.

Spotkania cieszyły się bardzo dużym zainteresowaniem, uczestniczyło w nich trzy razy więcej Beneficjentek Ostatecznych niż założono we wniosku. W ocenie animatorki połączenie wsparcia indywidualnego ze wsparciem oferowanym w ramach spotkań grupowych dało bardzo dobre wyniki.

3. Na kolejnym etapie realizacji projektu (po diagnozie potencjału i potrzeb) Beneficjentów Ostatecznych, w zależności od ustalonych indywidualnych planów działania, zostają skierowani na jedno z dwóch szkoleń:

- **szkolenia aktywizujące** (adresowane głównie do osób bezrobotnych oraz tych kobiet, które nie potrafią poruszać się po rynku pracy) kształcące umiejętności poszukiwania zatrudnienia (przygotowanie dokumentów aplikacyjnych, rozmowa z pracodawcą, autoprezentacja, komunikacja interpersonalna, planowanie czasu pracy i inne). W 37 godzinnym module wzięły udział 143 kobiety.
- **szkolenia tematyczne** (kierowane głównie do kobiet pracujących) obejmowały podstawy przedsiębiorczości i obsługi komputera. W szkoleniach tematycznych wzięło udział 57 Beneficjentów Ostatecznych.

4. Z pośród 200 Beneficjentów Ostatecznych została wyłoniona grupa 100 osób najbardziej potrzebujących pomocy (tzw. grupa finalna). Tym osobom zaproponowano dalsze wsparcie, którego forma i treść została dookreślona w IPD poszczególnych Beneficjentów Ostatecznych. Beneficjentki, w zależności od potrzeb, mogły skorzystać ze:

- **szkoleń zawodowych** (kursy podnoszące kwalifikacje lub dające nowe kwalifikacje i formalne uprawnienia zawodowe, co istotne tematyka szkoleń została dopasowana do indywidualnych potrzeb Beneficjentów Ostatecznych) – przykładowe szkolenia:
 - o Pomoc psychologiczna (1 os.)
 - o Towaroznawstwo zielarskie (1 os.)
 - o Pracownik kadrowo-płacowy (8 os.)
 - o Jak samodzielnie prowadzić własną firmę (23 os.)
 - o Przedszkole na miarę XXI wieku (23 os.)
 - o Kurs prawa jazdy (1 os.)
 - o Samodzielny księgowy (17 os.)
 - o Grafika komputerowa (3 os.)
 - o Kurs komputerowy dla nauczycieli (17 os.)

Szkolenia były realizowane przez podwykonawców, ponieważ wybór wykonawców musiał zostać przeprowadzony w trybie zamówienia publicznego (przetarg nieograniczony) nie wszystkie szkolenia zamierzone (wynikające z IPD) udało się zrealizować. W przypadku niewielkiej liczby chętnych na dane szkolenie wnioskodawca niekiedy miał trudność w znalezieniu wykonawców chętnych do przystąpienia do postępowania o niewielkiej wartości. W takich sytuacjach doradca zawodowy proponował Beneficjentom Ostatecznym alternatywne rozwiązanie.

W szkoleniach zawodowych w sumie wzięło udział 138 osób (więcej niż przyjęto na etapie aplikowania, jednak w wyniku przetargów pojawiły się oszczędności, które za zgodą Instytucji Wdrażającej, zostały przeznaczone na dodatkowe szkolenia).

- **Staż/przygotowanie zawodowe (3-miesięczne) - czyli praca „na próbę”, przyuczenie do zawodu w miejscu pracy.** Pracodawca przyjmujący na staż/przygotowanie nie ponosił kosztów zatrudnienia pracownika, podpisywał jedynie umowę z instytucją wysyłającą na staż/przygotowanie zawodowe (czyli Towarzystwem ALTUM), gdzie deklarował chęć zatrudnienia (w dowolnym wymiarze czasu pracy i na dowolnych zasadach) osobę odbywającą staż/przygotowanie zawodowe po jego zakończeniu. Osoba odbywająca staż/przygotowanie zawodowe otrzymywała stypendium w wysokości zasiłku dla bezrobotnych.

Na staż/przygotowanie zawodowe były kierowane te Beneficjentki Ostateczne, które w opinii animatora i doradcy, były gotowe do jego odbycia. W oparciu o wcześniejsze doświadczenia wnioskodawca sądzi, iż nie warto wysłać na staż/przygotowanie „niegotowych” (czyli słabo zmotywowanych do pracy za niewielkie stypendium), bo bardzo często rezygnują oni w trakcie. W celu dodatkowego wzmocnienia motywacji, miejsce odbywania stażu zainteresowane Beneficjentki Ostateczne musiały znaleźć same, dokonać wyboru i wskazać gdzie chcą pracować. Wnioskodawca weryfikował zainteresowanych przyjęciem na staż pracodawców pod kątem: perspektyw rozwoju umiejętności i wiedzy Beneficjentów Ostatecznych i możliwości pozostania w tym miejscu pracy po odbyciu stażu/ przygotowania zawodowego. Wykluczani byli pracodawcy, którzy wcześniej chętnie korzystali z pracy

stażystów, ale nie zatrudniali ich. Ze staży skorzystało 36 osób (mniej niż zaplanowano), wnioskodawca szacuje, że 70-80% z nich zostało zatrudnionych.

- **Bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej.** Część Beneficjentów Ostatecznych zdecydowało się na założenie własnej działalności gospodarczej. W celu przygotowania biznesplanu i założenia własnej działalności osoby te korzystały z **doradztwa specjalistycznego biznesowego i prawnego.** W wyniku pracy Beneficjentów Ostatecznych z doradcami specjalistycznymi powstały wysokiej jakości biznesplany, spośród których Komisja wybrała 11 najlepszych i przyznała bezzwrotne dotacje w wysokości 11 152,00 zł. każda. Komisja kierowała się uzasadnieniem pomysłu na działalność, predyspozycjami indywidualnymi Beneficjentów Ostatecznych oraz spełnieniem zasad formalnych (kwalifikowalności planowanych wydatków). Niestety nie wszystkie dobre biznesplany mogły być nagrodzone ze względu na ograniczone środki (dzięki oszczędnościom z przetargów przyznano o jedną więcej dotację niż zakładano).

Duże zainteresowanie dotacjami wśród Beneficjentów Ostatecznych było pewnym zaskoczeniem dla wnioskodawcy, który obawiał się, że kobiety niechętnie będą podejmować samodzielną działalność. Duże zainteresowanie tą formą pomocy można wytłumaczyć znacznie mniejszymi wymogami formalnymi związanymi z uzyskaniem dotacji w projekcie, niż jest to praktykowane w innych instytucjach oferujących tego typu wsparcie, np. Powiatowe Urzędy Pracy wymagają zabezpieczenia wartości dotacji żyrantami oraz prowadzenia działalności przez określony, dłuższy czas. Wnioskodawca nie musiał narzucać tak ostrych obostrzeń – beneficjentki musiały jedynie złożyć weksel in blanco jako zabezpieczenie właściwego wydatkowania dotacji oraz prowadzić działalność co najmniej do końca października 2006 r. czyli do końca miesiąca po zakończeniu projektu. Większość założonych firm działa w zakresie handlowo-usługowym (sklep spożywczy, sklep z taną odzieżą, AGD, sklep z upominkami, tabaka, zakład krawiecki, zakład kosmetyczny). Beneficjentki Ostateczne musiały sprawozdać się z wydatkowania dotacji zgodnie z planem.

W trzy miesiące po zakończeniu projektu (w momencie przeprowadzenia badania) wszystkie z założonych działalności dalej funkcjonowały, z dalszą perspektywą rozwoju.

W ocenie Beneficjentów Ostatecznych kwota dostępnej dotacji była zbyt niska, jednak maksymalna wysokość dotacji jest regulowana wytycznymi konkursowymi.

5. Wsparcie towarzyszące:

- Poradnictwo psychologiczne (w zależności od potrzeb)
- Opieka nad dziećmi w miejscu szkolenia/spotkania była organizowana doraźnie, jeśli była taka potrzeba. Ta forma wsparcia cieszyła się powodzeniem, jednak nie była czynnikiem decydującym o udziale kobiet w projekcie.
- Pośrednictwo pracy - pośrednik zatrudniony w projekcie miał przede wszystkim za zadanie badać aktualne tendencje na regionalnych i lokalnych rynkach pracy tak, aby oferowane Beneficjentom Ostatecznym szkolenia zawodowe odpowiadały na potrzeby pracodawców. Każda z Beneficjentek Ostatecznych mogła również korzystać z ofert pracy dostępnych u pośrednika (Towarzystwo prowadzi agencję pośrednictwa pracy).

O doborze form wsparcia zdecydowały wcześniejsze doświadczenia wnioskodawcy oraz bieżące badanie rynku. Wnioskodawca widzi zasadność rozszerzenia oferowanych form wsparcia o możliwość skorzystania ze studiów podyplomowych (wytyczne konkursowe w działaniu 1.6 SPO RZL nie dopuszczały takiej możliwości) oraz wydłużenia staży

zawodowych, jeśli specyfika oferowanego stanowiska pracy tego wymaga. W opinii animatorki nie każdej Beneficjentce Ostatecznej cała formuła oferowanego wsparcia odpowiadała, jednak elastyczne podejście do potrzeb Beneficjentek Ostatecznych, jasne od początku warunki współpracy oraz indywidualna opieka animatora nad Beneficjentkami Ostatecznymi zagwarantowały niską fluktuację uczestniczek.

W ocenie koordynatorki zaproponowane formy wsparcia odpowiadały na realne potrzeby Beneficjentek Ostatecznych, co istotne często działania animatorów i doradców zawodowych skutkowało weryfikacją potrzeb Beneficjentek Ostatecznych w oparciu o analizę potencjału i możliwości.

9. Dobór beneficjentów ostatecznych

Projekt jest adresowany do 200 kobiet z terenu woj. podkarpackiego - 15 powiatów wraz z Rzeszowem. Założono, że beneficjentki będą rekrutowane spośród kobiet:

1. Bezrobotnych i poszukujących pracy
2. Biernych zawodowo
3. O niskich i zdezaktualizowanych kwalifikacjach
4. Powracających na rynek pracy
5. Z obszarów wiejskich
6. Prowadzące własną działalność gospodarczą lub chcące ją rozpocząć

Wnioskodawca nie musiał specjalnie na potrzeby projektu diagnozować potrzeb Beneficjentów Ostatecznych, gdyż z większością wskazanych grup ma do czynienia na co dzień.

W uzasadnieniu potrzeby realizacji projektu dla kobiet wnioskodawca wskazał bariery, które w jego opinii powodują nierówność statusu kobiet i mężczyzn na rynku pracy:

- kompetencyjne (braki w kwalifikacjach oraz w zakresie motywacji),
- osobiste, organizacyjne, geograficzne (słaba mobilność),
- kulturowe (przedkładanie zatrudnienia mężczyzn, stereotypiczne postrzeganie roli kobiety).

Zdiagnozowane bariery wpływają na zajmowanie gorzej płatnych stanowisk, stanowisk pomocniczych przez kobiety lub skazanie na bezrobocie, a w konsekwencji problemy w integracji i reintegracji zawodowej.

Wskazane we wniosku bariery w dużej mierze potwierdziły się. Dość znaczna grupa kobiet wstępnie zainteresowana udziałem w projekcie, zrezygnowała ze względu na sprzeciw swoich mężów. Jednak miały miejsce również sytuacje odwrotne, gdzie mężowie udzielali mocnego wsparcia i motywacji swoim żonom biorącym udział w projekcie.

W trakcie rekrutacji i realizacji przedsięwzięcia napotkano także na trudności mentalne wynikające ze specyficznej sytuacji Beneficjentów Ostatecznych. Dla kobiet z obszarów wiejskich problemem był dojazd do pracy w konsekwencji nie szukały one pracy dalej niż w najbliższej okolicy. Dla długoletnich pracownic zagrożonych utratą zatrudnienia barierą była niska wiara we własne możliwości oraz nieumiejętność poszukiwania pracy, prezentowania swoich walorów, jak również przekonanie, że dojrzały wiek je dyskwalifikuje. Natomiast młode kobiety z wysokim poziomem wykształcenia, zaraz po studiach, mimo braku doświadczenia zawodowego nie chciały podejmować zatrudnienia poniżej swoich kwalifikacji.

Wszystkie opisane powyżej bariery i trudności Beneficjentów Ostatecznych były zredukowane w trakcie realizacji projektu w wyniku aktywnych działań animatorów i doradców zawodowych.

W trakcie realizacji projektu zrezygnowano z działań na rzecz kobiet prowadzących działalność gospodarczą gdyż wiązało się to z koniecznością pokrywania części kosztów szkoleń przez Beneficjentów Ostatecznych (zasady pomocy publicznej) i obawiano się braku zainteresowania. W związku z olbrzymim zainteresowaniem ze strony kobiet bezrobotnych zwiększono liczebność tej grupy kosztem kobiet pracujących (w tej grupie bowiem było mniejsze zainteresowanie uczestnictwem w projekcie). Znaczny procent Beneficjentek Ostatecznych stanowiły kobiety pracujące zagrożone zwolnieniem z pracy (umowy krótkoterminowe niemożliwe do przedłużenia bez podniesienia kwalifikacji) oraz kobiety w gorszym położeniu.

W sumie w projekcie, korzystając z różnych form wsparcia, wzięło udział 200 kobiet.

Poziom wykształcenia zrekrutowanych Beneficjentów Ostatecznych był zróżnicowany w przewadze było to wykształcenie średnie i wyższe. Różny był również status uczestniczek - matki w tym samotnie wychowujące dzieci, kobiety nigdy wcześniej nie pracujące, kobiety z obszarów wiejskich oraz terenów przygranicznych. W projekcie wzięły również udział grupy osób reprezentujących te same grupy zawodowe (nauczycielki, przedszkolanki), które skorzystały z możliwości podniesienia kwalifikacji.

Fluktuacja Beneficjentów Ostatecznych była bardzo niewielka (4 os.) co było efektem kilku czynników:

- bardzo starannej rekrutacji,
- podpisania kontraktu z Beneficjentami Ostatecznymi (jasne zasady obustronnej współpracy),
- niezbyt obciążającego czasowego zaangażowania Beneficjentów Ostatecznych,
- bardzo intensywnej i ciągłej pracy w zakresie wzmacniania motywacji beneficjentem do udziału w projekcie i poszukiwania pracy - w ocenie wnioskodawcy to najważniejszy czynnik pozwalający na ukończenie z sukcesem uczestnictwa w projekcie.

10. Realizacja projektu

W ocenie wnioskodawcy harmonogram projektu został dobrze skonstruowany, mimo opóźnień wynikłych ze względów proceduralnych udało się zrealizować wszystkie formy wsparcia z sukcesem. Zdaniem koordynatorki dodatkowe wydłużenie realizacji projektu byłoby ryzykowne.

Przygotowując projekt określono ryzyko realizacji przedsięwzięcia, części z nich nie udało się uniknąć, pojawiły się również okoliczności wcześniej nieprzewidziane. Wszystkie sytuacje ryzykowne udało się zażegnać.

1. Ryzyko zmian prawodawstwa. Wnioskodawca zawsze bierze taką okoliczność pod uwagę, jednak nie zawsze jest możliwość skutecznie ustrzec się przed konsekwencjami zmian. W trakcie realizacji projektu zmiana prawodawstwa dotyczyła sposobu udzielania stażu (został wprowadzony obowiązek odprowadzania składek do ZUS od stypendiów stażowych, w konsekwencji wnioskodawca musiał pilnie znaleźć w budżecie środki na

wspomniane składki). W celu ograniczenia tego zagrożenia w przyszłości Towarzystwo zdecydowało się na zatrudnienie radcy prawnego, którego zadaniem jest bieżące monitorowanie zmian w prawodawstwie.

2. Poziom ryzyka realizacji projektu podniosły procedury Prawa Zamówień Publicznych. Długotrwałość procedur i ich skomplikowanie (np. konieczność ogłaszania postępowania w celu wykupu szkolenia dla 1 osoby) oraz konieczność zatwierdzenia wyników postępowań przez Departament Wdrażania Funduszy - wszystko to spowodowało opóźnienia w realizacji projektu oraz zniecierpliwienie Beneficjentów Ostatecznych.

3. Różny poziom zmotywowania Beneficjentów Ostatecznych. Na zachowanie wysokiego poziomu zmotywowania starano się oddziaływać poprzez mieszanie grup, wzajemne motywowanie się uczestniczek.

W ramach projektu nie oferowano zwrotów dojazdów na szkolenia i dodatków szkoleniowych, dlatego też wnioskodawca maksymalnie wiele działań realizował lokalnie. Jeśli była większa grupa kobiet z danego obszaru zainteresowana udziałem w projekcie, to mogły skorzystać ze wsparcia animatora i doradcy na miejscu. W ramach projektu oprócz ośrodka w Rzeszowie funkcjonowały ośrodki w Brzozowie, Ustrzykach Dolnych, Ropczyce, Jarosławiu. Uczestniczki z Sanoka, Dąbrówki Starzeńskiej oraz z Chmielnika mogły również skorzystać ze wsparcia w miejscu zamieszkania, gdyż wnioskodawca organizował działania w pomieszczeniach użyczonych przez lokalnych partnerów.

4. Długość oferowanego wsparcia (rok). Szczególnie dla kobiet pracujących uczestnictwo w projekcie było sporym zobowiązaniem - systematyczne uczestniczenie w spotkaniach po pracy, udział w szkoleniach w godzinach wieczornych. W okresie letnim była wyższa absencja. Realizatorzy projektu starali się to przezwyciężyć poprzez ciągłe motywowanie, elastyczne reagowanie na potrzeby Beneficjentów Ostatecznych, dostosowywanie terminów i godzin do możliwości Beneficjentów Ostatecznych.

Trudnością jaką napotkał wnioskodawca w trakcie realizacji projektu było długie oczekiwanie na kolejne transze dotacji (mimo, że wnioskodawca wypełniał wnioski o płatność prawie bezbłędnie). W związku z tym pojawiła się konieczność zaciągnięcia kredytu.

Koordynatorka ocenia współpracę z Instytucją Wdrażającą (Departament Wdrażania Funduszy) bardzo pozytywnie, szczególnie jeśli chodzi o elastyczne i racjonalne reagowanie na proponowane przez wnioskodawcę zmiany i podejmowanie szybkich decyzji w momentach trudnych i kluczowych.

Wdrażanie projektu zakończyło się powodzeniem. Sukces projektu został osiągnięty dzięki kilku czynnikom, takim jak:

- Wykorzystanie tego samego modelu realizacji jak w projektach kształtowania postaw i aktywizacji zawodowych, realizowanych z sukcesem przez wnioskodawcę (ponad 100 podobnych projektów od 1994 r.), w tym zweryfikowany model: aktywizacji społecznej i zawodowej (11 lat), outplacementu środowiskowego (3 lata), wspierania przedsiębiorczości (3 lata).
- Doświadczenie zespołu i dobre przygotowanie do realizacji tego typu zadań (animatorzy doradcy zawodowi).
- Zaoferowanie zindywidualizowanego wsparcia, w tym indywidualnej opieki Beneficjentów Ostatecznych. Zindywidualizowane wsparcie dla Beneficjentów Ostatecznych jest istotne nie

tylko w zakresie planowania indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego ale również, a może przede wszystkim, dotyczy zindywidualizowania i systematycznej pracy z człowiekiem - przyglądanie się jego emocjom, trudnościom i motywacji. W tym kontekście bardzo ważne jest dobre przygotowanie animatora - umiejętność nawiązania szczerego kontaktu z Beneficjentem Ostatecznym oraz kompetencje w zakresie prowadzenia grupy i obserwacji procesu grupowego. W konsekwencji dużym ryzykiem dla powodzenia projektu mogą być zmiany osobowe na stanowisku animatora.

- Kompleksowość i różnorodność wsparcia – Beneficjentki Ostateczne w większości mogły skorzystać z takiej pomocy, jakiej faktycznie potrzebowały, a nie która była „po prostu” dostępna w ofercie.

- Wymiana doświadczeń między Beneficjentami Ostatecznymi - modelowanie zachowań dzięki stworzeniu mieszanej (pod względem sytuacji życiowej, doświadczenia, wykształcenia i innych czynników) grupy beneficjentek.

- Rzetelna rekrutacja Beneficjentów Ostatecznych - wybór osób najbardziej zmotywowanych do zmiany.

W ocenie koordynatorki jest to bardzo trudny projekt, biorąc pod uwagę ilość i różnorodność oferowanego wsparcia oraz ogrom dokumentów i wymogów jakie się z tym wiążą. Przed przystąpieniem do realizacji podobnego przedsięwzięcia należy, zdaniem realizatorów, dobrze oszacować potencjał organizacji (możliwości kadrowe, procedury zarządzania projektem, zdolności sprawnego przepływu informacji i szacowania ryzyka).

11. Monitoring i ewaluacja projektu

Osobą odpowiedzialną za monitoring realizacji projektu był koordynator.

Badanie rezultatów miękkich odbywało się poprzez:

- samoocenę (ankieta) dokonywaną w momencie wchodzenia do projektu oraz po jego zakończeniu,

- ankietę wypełnianą przez Beneficjentów Ostatecznych po zakończeniu udziału w projekcie, która badała umiejętności poszukiwania pracy, postawy dotyczące zatrudnienia, zmianę kompetencji społecznych.

Ponadto prowadzony był monitoring przez animatora i doradcę zawodowego, dotyczył utrzymywania indywidualnych kontaktów z Beneficjentem Ostatecznym oraz obejmował kontrolę realizacji Indywidualnych Planów Działań, kontrolę frekwencji na zajęciach i stopień realizacji planów. Każda z Beneficjentek Ostatecznych miała swoją teczkę osobową, gdzie były dokumentowane jej działania, poziom aktywności i osiągnięcia.

Prowadzono również badanie poziomu zadowolenia oraz potrzeb Beneficjenta Ostatecznego na codwutygodniowych spotkaniach z beneficjentami.

Do prowadzenia analiz ewaluacyjnych wykorzystywano sprawozdania, listy obecności, ankiety zadowolenia i oceny prowadzących, karty porad, indywidualne plany działań, wywiady i rozmowy, arkusze samooceny, ankiety/kwestionariusze, kopie dokumentów zatrudnienia, szkolenia/nauki, wywiady telefoniczne.

Monitorowanie realizacji działań odbywało się poprzez:

- niezapowiadane wizyty monitorujące w zakresie form wsparcia realizowanych przez podwykonawców;

- monitoring jakości w tym:

- systematyczne spotkania zespołu – analiza poziomu realizacji projektu, bieżących problemów itp.
- ankiety oceniające sposób organizacji i realizacji form wsparcia (dot. szkoleń - po zakończeniu, dot. doradztwa - co kwartał).
- audyt wewnętrzny (Towarzystwo ALTUM ma wdrożone standardy jakości ISO) wykonywany przez Specjalistę ds. Controllingu oraz Pełnomocnika ds. Jakości w ramach wewnętrznego Ośrodka Ewaluacji i Monitoringu ALTUM (OEM) - kontrola merytoryczna, finansowa i proceduralna.
- audyt zewnętrzny - dokonany zostanie po zakończeniu realizacji projektu zgodnie z wytycznymi Instytucji Wdrażającej.

Wnioskodawca nie założył w projekcie dodatkowego badania efektywności projektu w 6 miesięcy po jego zakończeniu, gdyż w związku z przyjętymi standardami jakości, co pół roku standardowo ewaluuje prowadzone działania.

W ocenie koordynatorki projektu narzędzia monitoringu były wystarczające i dobrze spełniły swoje zadanie.

12. Użyteczność projektu

W projekcie założono, że spośród 100 kobiet finalnej grupy 49% (czyli 49 osób) podejmie, zmieni lub utrzyma pracę. W praktyce wskaźnik osiągnął poziom ok. 70%.

Jest to bardzo wysoki poziom efektywności przedsięwzięcia. Wpłynął na to głównie wysoki wskaźnik osób kontynuujących zatrudnienie po udziale w projekcie. Źródłem sukcesu należy również szukać w pracy animatorów, którzy intensywnie aktywizowali i motywowali Beneficjenta Ostatecznego do szukania pracy, część animatorów skrupulatnie kontrolowała aktywność Beneficjentów Ostatecznych, sprawdzała czy szukają pracy, składają oferty itp.

Beneficjentki również chwala realizację projektu, doceniając w szczególności możliwość zdobycia nowych kompetencji zawodowych oraz otrzymane wsparcie psychologiczne. Osoby, które otrzymały dotacje na rozpoczęcie działalności gospodarczej założyły własny „mały biznes”, np. sklepu czy produkcji ozdób.

Z punktu widzenia korzyści dla realizatora projektu jego wdrożenie pozwoliło na uzupełnienie modelu wsparcia dla osób bezrobotnych oferowanego do tej pory przez Towarzystwo, zweryfikowanie dotychczasowych doświadczeń w tym zakresie oraz uzupełnienie o nową formę wsparcia – bezzwrotne dotację na rozpoczęcie działalności gospodarczej. Ponadto projekt pozwolił na wzbogacenie umiejętności i doświadczeń pracowników Towarzystwa w zakresie zarządzania projektem, logistyki oraz przeprowadzania postępowań Prawa Zamówień Publicznych.

Zdaniem realizatorów projekt mocno oddziałuje na społeczność lokalną, szczególnie na obszarach wiejskich stymuluje beneficjentki do dalszego działania. Również wśród lokalnych pracodawców widać pozytywną zmianę, chcą dalej korzystać z usług wnioskodawcy (staży, pośrednictwa pracy), pytają o kolejne przedsięwzięcia. W Sanoku samorząd lokalny zainspirowany projektem Towarzystwa opracował kilka projektów do Europejskiego Funduszu Społecznego.

Realizacja projektu i osiągnięte rezultaty są jasnym sygnałem dla otoczenia beneficjentek, że jeśli ktoś chce znaleźć pracę to może to zrobić. Zmiana statusu społecznego Beneficjentów Ostatecznych projektu pozwala na przełamanie stereotypu i przekonanie, że zmiana jest możliwa i nie należy się jej bać.

13. Innowacyjność projektu

O innowacyjności projektu stanowią następujące elementy:

- indywidualne podejście do Beneficjentów Ostatecznych realizowane dzięki stałemu monitoringowi i elastycznemu podejściu do potrzeb;
- zastosowanie szerokiego wachlarza narzędzi wykorzystanych w projekcie dzięki czemu Beneficjenci Ostateczni otrzymują kompleksowe i wszechstronne wsparcie;
- długofalowość wsparcia;
- zastosowanie przygotowania zawodowego (formuła stażu dla osób powyżej 25 roku życia) dla starszych Beneficjentek Ostatecznych;
- zastosowanie po raz pierwszy przez Wnioskodawcę bezzwrotnych dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej.

14. Zapewnienie trwałości efektem projektu

Projekt nie zakłada tworzenia stałych struktur-wykorzystuje już istniejące podnosząc ich jakość poprzez wdrożenie personelu oraz nowych modeli pracy i standardów w środowiskach organizacji współpracujących z lokalnymi placówkami/ filiami Ośrodków Doradztwa Zawodowego.

Konstrukcja projektu i założone w nim działania mają na celu przede wszystkim kształtowanie postaw i ich pozytywną zmianę. Jak pokazują wyniki ewaluacji podobnych projektów przeprowadzonych przez Towarzystwo z biegiem czasu efektywność osiągniętych rezultatów (zmian postaw) wzrasta - to świadczy o ich trwałości. Nawet w przypadku utraty pracy, uzyskane kompetencje pozwolą skutecznie odnaleźć się na rynku pracy, a utrata pracy spowoduje podjęcie następnej aktywności, bez powrotu do postawy biernej, inaczej niż przy prostym znalezieniu pracy beneficjentce.

Zdaniem animatorki zmiana postawy jest trwała sama w sobie, a Beneficjentki Ostateczne po projekcie „już sobie poradzą”. Nie będzie regresu, gdyż uczestniczki nauczyły się aktywności, przełamały swoje bariery na trwałe. Zdobyte pracy, podniesienie kwalifikacji zawodowych oraz wzmocnienie kompetencji społecznych są czynnikiem warunkującym trwałą integrację społeczną i reintegrację zawodową.

15. Lista osób, z którymi przeprowadzono wywiady

1. Dorotą Dworak - koordynatorka projektu
2. Agnieszka Łesak - animatorka
3. Alina Zeprzałka - Specjalistka ds. Controllingu
4. Marta Ożóg – Beneficjentka Ostateczna
5. Renata Osipowicz - Beneficjentka Ostateczna
6. Monika Wardęga - Beneficjentka Ostateczna
7. Anna Duda - Beneficjentka Ostateczna
8. Agata Dąbrowska - Beneficjentka Ostateczna