

INKUBATOR DOJRZAŁEJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

MODEL

Warszawa, 2012



Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY



INKUBATOR DOJRZAŁEJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

MODEL

opracowany przez Fundację Fundusz Współpracy i Fundację Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM w ramach projektu o tym samym tytule współfinansowanym ze środków Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki -Priorytet VI *Rynek pracy otwarty dla wszystkich*, Działanie 6.2 *Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia*.

I. POTRZEBY OSÓB 45+

1.1 Potrzeby zdiagnozowane podczas realizacji PIW EQUAL oraz innych projektów PO KL

Osoby 45+ nie są grupą jednorodną. Jak we wszystkich grupach wiekowych występują różnice wynikające z poziomu wykształcenia, pochodzenia (miasto, wieś), stanu zdrowia, statusu na rynku pracy (bezrobotni, pracujący, nieaktywni zawodowo), a także z indywidualnych cech osobowości czy doświadczeń życiowych. Jednakże doświadczenia partnerstw realizujących projekty skierowane do tej grupy w ramach PIW EQUAL, w tym projektu uzupełniającego „Upowszechnianie rezultatów PIW EQUAL wspierających kształcenie przez całe życie”, doświadczenia realizatorów projektu „Inkubator Dojrzałej Przedsiębiorczości” jak również wnioski z realizacji innych projektów PO KL pokazują, że można zidentyfikować wspólne potrzeby tej grupy, które należy uwzględnić przy aktywizacji czy organizacji wsparcia dla tej grupy. Należą do nich m.in.:

- **konieczność indywidualizacji podejścia** ze względów opisanych powyżej;
- **organizacja pracy w grupach jednorodnych wiekowo** – lęk przed ośmieszeniem jest jedną z ważniejszych barier hamujących aktywność osób z tej grupy np. podczas szkoleń. Porównanie z osobami młodymi nawykłymi do szybkiego przyswajania wiedzy i biegłymi szczególnie w zakresie stosowania nowoczesnych technologii wypada na ogół negatywnie dla osób 45+ i powoduje odczuwanie pewnego poziomu wstydu lub spadku samooceny i wzrost niewiary we własne możliwości. Prowadzi to do obniżenia skuteczności uczenia się oraz do unikania sytuacji nieprzyjemnych czyli opuszczania zajęć bądź wręcz rezygnacji z uczestnictwa w projekcie.
- **dobór prowadzących wsparcie (trenerów, doradców itp.) nieodbiegających zbytnio wiekiem od uczestników** - zatrudnienie dużo młodszych prowadzących może powodować u uczestników dwie różne negatywne reakcje obniżające skuteczność wsparcia - tzw. syndrom „starego psa” czyli poczucie, że od tak młodego prowadzącego osoba dojrzała, z dużym doświadczeniem zawodowym niewiele może się nauczyć lub znaczne obniżenie samooceny np. „taki młody a już uczy innych, a ja nic nie osiągnąłem, muszę się uczyć od początku”.
- **konieczność zapewnienia wsparcia psychologicznego** – osoby dojrzałe, szczególnie bezrobotne czy nieaktywne zawodowo często cechuje niepewność i brak wiary we własne możliwości, na ogół, mimo posiadanego doświadczenia, nie do końca zdają sobie sprawę ze swoich kompetencji i predyspozycji, wymagają poświęcenia uwagi ich obawom i wspierania ich motywacji.
- **kompleksowość wsparcia i zapewnienie poczucia bezpieczeństwa** – osoby 45+ potrzebują stabilizacji i boją się ryzyka, najlepiej czują się w sytuacjach, w których mają na nią wpływ i mają poczucie, że nie są pozostawieni sami sobie, a w razie problemów uzyskają pomoc. Poczucie bezpieczeństwa psychicznego i emocjonalnego zapewnia też tworzenie

przyjaznej atmosfery, koncentracja na ich mocnych stronach, kwalifikacjach i umiejętnościach.

- **budowanie poczucia przynależności do społeczności projektowej** - integracja i identyfikacja z grupą, szczególnie dla osób przez dłuższy czas nieaktywnych społecznie (np. bezrobotnych czy nieaktywnych zawodowo) jest istotnym czynnikiem aktywizującym i podtrzymującym motywację do pozostania w projekcie.
- **kreowanie atmosfery współpracy** - w przeciwieństwie do osób młodych, osoby dojrzałe nie najlepiej znoszą atmosferę rywalizacji jaką może wzbudzać np. konkurowanie o dotację. Osoby dojrzałe chętnie dzielą się z innymi zdobytą wiedzą, swoimi doświadczeniami, a we wspólnie wypracowanej atmosferze współpracy odnoszą większe osiągnięcia niż w atmosferze rywalizacji, sami dla siebie stanowią dodatkową grupę wsparcia, która podtrzymuje motywację i zwiększa poczucie bezpieczeństwa.
- **uwzględnienie zasad uczenia się osób dojrzałych** – patrz pkt 1.2

Istnienie tych potrzeb i konieczność odpowiedzi na nie w działaniach skierowanych do grupy osób dojrzałych potwierdza również publikacja opracowana w ramach grantu „Wrażliwy klient (uczestnik) projektów PO KL” zrealizowanego przez Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego pt. „Wrażliwy nie znaczy Niemożliwy”.¹

1.2 Potrzeby wynikające z zasad uczenia się osób dojrzałych

Współczesna nauka nie przedstawia już dojrzałości jedynie w kategoriach starzenia się, ale jednoznacznie wskazuje na obszary, w których człowiek dojrzały może się rozwijać. Jednym z tych obszarów jest rozwój intelektualny. Stereotypy rozciągające procesy regresyjne w sferze fizycznej na sferę intelektualną są obalane przez najnowsze wyniki badań neuronaukowych. Zastosowanie nowoczesnych badań mózgu (np. rezonans magnetyczny, PET czy tomografia komputerowa) dowodzi, że proces uczenia się zachodzi przez całe życie i również w wieku dojrzałym może być efektywny. Osoby dojrzałe uczą się po prostu inaczej niż młode i o powodzeniu ich uczenia się w dużym stopniu decyduje wiedza metodyczna jak się skutecznie uczyć odpowiednio do wieku niż faktyczna słabsza wydolność intelektualna. Aby proces nauczania-uczenia się był efektywny musi odpowiadać na specyficzne potrzeby osób 45+, zdefiniowane m.in. w andragogicznym modelu uczenia się Malcolma S. Knowlesa², do których należą:

- **potrzeba ponoszenia odpowiedzialności za proces edukacyjny i uczestniczenia w jego kreowaniu, tworzeniu programu, doborze**

¹ Widuch M., Żywiec J., Bieńkowska D., Szymańska J., Ulański C., *Wrażliwy nie znaczy Niemożliwy czyli jak skutecznie realizować projekty aktywizujące osoby niepełnosprawne, powyżej 50 r.ż., mieszkańców terenów wiejskich, osoby bezdomne i uzależnione oraz z wykształceniem niepełnym średnim i niższym.*, Centrum Doradztwa Strategicznego, Kraków 2011

² Knowles M., Holton III E., Swanson R., *Edukacja dorosłych. Podręcznik akademicki*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009

odpowiednich metod czy ewaluacji swojego uczenia się - zgodnie z zasadami andragogiki uczący się dorośli powinien być traktowany jako podmiot, osoba szkoląca nie powinna ograniczać się do przekazywania wiedzy, ale wspierać samodzielne jej odkrywanie przez uczących się.

- **potrzeba docenienia i wykorzystania w procesie edukacyjnym doświadczenia uczących się** – dorośli szybciej i trwalej zapamiętują to, co mogą skojarzyć z czymś czego doświadczyli lub z posiadanymi już wiadomościami.
- **potrzeba rozbudzenia gotowości osób dojrzałych do uczenia się** - dorośli chcą się uczyć, kiedy odczuwają potrzebę poznania czegoś nowego bądź uznają coś za ważne i przydatne w radzeniu sobie z wymogami współczesnego życia lub co mogą wykorzystać w pracy. Gotowość osób dojrzałych do uczenia się może być wzbudzana przez wspieranie ich w diagnozowaniu ich rozbieżności pomiędzy posiadanymi umiejętnościami a tym, co chcieliby umieć, w stawianiu indywidualnych celów edukacyjnych i doborze strategii ich realizacji.
- **potrzeba wykazania bezpośredniej przydatności i możliwości zastosowania nabytych umiejętności i wiedzy w praktyce**- uczenie się musi koncentrować się na rozwiązaniu problemu lub wykonaniu zadań, studiów przypadku czy eksperymentów.
- **potrzeba wspierania motywacji wewnętrznej uczących się** - główną motywacją osób dorosłych do uczenia się jest motywacja wewnętrzna wynikająca z chęci zaspokojenia potrzeby wzmocnienia poczucia własnej wartości, uznania, poczucia własnej skuteczności, wzrostu pewności siebie, samorealizacji itp. Proces edukacyjny powinien stwarzać uczącym się okazje do odnoszenia drobnych sukcesów, wykazania się osiągnięciami.
- **potrzeba stworzenia warunków do wymiany doświadczeń pomiędzy uczącymi się** - wzajemne uczenie się (peer-learning) poprzez dzielenie się doświadczeniami nie tylko umożliwia lepsze poznanie się i integrację grupy, angażuje do wspólnego działania (czynniki motywujące), ale nadaje osobistego znaczenia poznawanej wiedzy i stymuluje intensywne przetwarzanie informacji konieczne do trwałego ich zapamiętania³.

II. JAKOŚĆ WSPARCIA UDZIELANEGO OSOBOM 45+

2.1 Dotychczasowe wsparcie dla osób 45+

Wspólnym wnioskiem płynącym z analizy doświadczeń z realizacji projektów PO KL jest niewielkie dostosowanie wsparcia do potrzeb i oczekiwań tej grupy docelowej.

³ Nowaczyk L., Luck A. (red.), *LearnCoaching. Nauczanie wspierające*, Stowarzyszenie ds. Badania Pracy i Organizacji Przedsiębiorstw REFA Wielkopolska, Poznań 2010

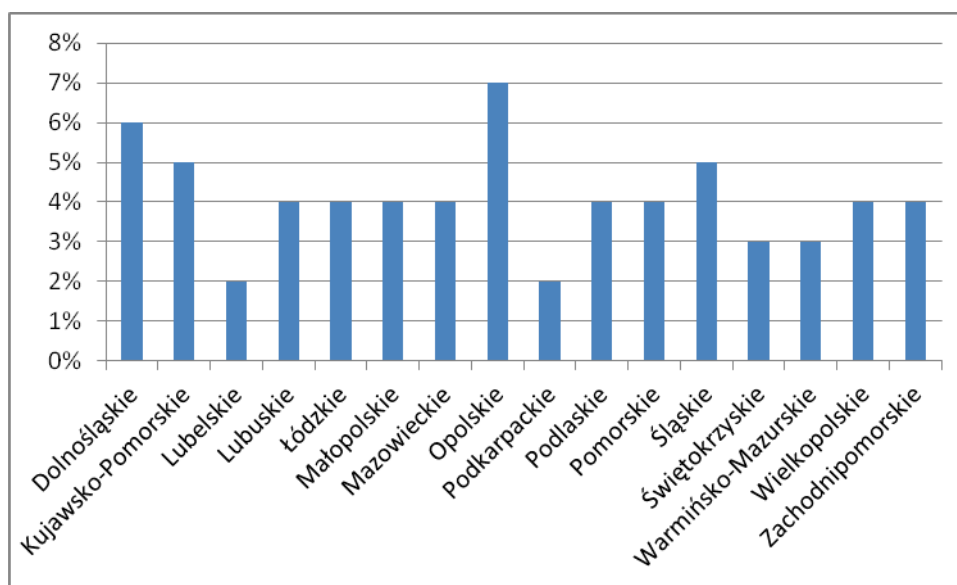


Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

W prezentacji „Dotychczasowe wsparcie dla osób 50+ w ramach PO KL”, Warszawa, 17.11.2011 r., przedstawionej przez Departament Zarządzania EFS Ministerstwo Rozwoju Regionalnego podczas seminarium „W stronę innowacyjnych rozwiązań na rzecz zarządzania wiekiem – przegląd dobrych praktyk” zorganizowanego przez MPiPS przedstawiono następujące wnioski:

- Wykorzystywanie standardowych form aktywizacji zawodowej, brak dostosowania wsparcia do specyfiki grupy docelowej i jej potrzeb (rezultaty PIW EQUAL)
- Ograniczone wykorzystanie elementów motywacyjnych w projekcie (zajęcia psychologiczno-doradcze, warsztaty motywacyjne).
- Niewielkie zaangażowanie partnerów społecznych w projektach adresowanych do osób 50+.

Udział osób starszych w ogóle wspartych w Priorytecie VI PO KL – stan na koniec I półrocza 2011 r.



Źródło: Prezentacja „Dotychczasowe wsparcie dla osób 50+ w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”, MRR, Departament Zarządzania EFS, Warszawa, 17.11.2011 r.

Z powyższego wykresu wynika, że udział osób dojrzałych w grupie osób, które otrzymują wsparcie w ramach Priorytetu VI PO KL jest niewielki. Zagrożone jest osiągnięcie zaplanowanych w tym zakresie wskaźników. W „Sprawozdaniu z realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki za drugie półrocze 2011 roku” opracowanym przez Ministerstwo Rozwoju Regionalnego części dotyczącej Priorytetu VI napisano: „W odniesieniu do celu 4. Zwiększenie poziomu zatrudnienia wśród osób starszych udział w projektach zakończyło ponad 77 tys. osób w wieku 50-64 lata (w tym 41,5 tys. kobiet), co stanowi 49,7% celu. Należy podkreślić, iż jest to najmniej liczna grupa docelowa objęta wsparciem w Priorytecie VI, jak również najslabiej realizowany cel tego Priorytetu.”

2.2 Model Inkubatora Dojrzałej Przedsiębiorczości

Fundacja „Fundusz Współpracy” i Fundacja Promocji Inicjatyw Społecznych POLPROM wspólnie przygotowały projekt „Inkubator Dojrzałej Przedsiębiorczości”, który w 2010 roku uzyskał dofinansowanie w ramach konkursu ogłoszonego przez Mazowiecką Jednostkę Wdrażania Projektów Unijnych - Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Priorytet VI „Rynek pracy otwarty dla wszystkich”, działanie 6.2 „Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia”. Projekt ten uwzględnia wszystkie potrzeby osób w wieku 45+, które zostały wskazane w pkt. 1. Kolejne etapy jego realizacji potwierdziły bardzo dużą skuteczność takiego wsparcia. W ramach tego projektu i na potrzeby projektów POKL został opracowany i przetestowany niniejszy model.

Inkubator Dojrzałej Przedsiębiorczości obejmuje instrumenty wsparcia obowiązkowe dla wszystkich projektów realizowanych w ramach działania 6.2. To, co go wyróżnia, to metody wykorzystania tych instrumentów i zasady organizacji wsparcia dostosowane do specjalnych potrzeb osób dojrzałych.

IDP może być zorganizowany również poza projektami POKL jeśli znajdą się inne źródła finansowania jego działalności. Zastosowane w nim zasady aktywizacji i wsparcia samozatrudnienia osób dojrzałych są na tyle uniwersalne, że mogą z powodzeniem być wykorzystywane w różnorodnych działaniach skierowanych do osób 50+.

Partnerzy wyrażają nadzieję, że przedstawiony model - sposób efektywnej aktywizacji zawodowej osób w wieku 50+, znajdzie wielu naśladowców.

III. DEFINICJA IDP

Inkubator Dojrzałej Przedsiębiorczości to metoda wsparcia osób w wieku 45+, która stwarza najlepsze warunki do zdobywania wiedzy, nabywania kompetencji i robienia pierwszych kroków ku przedsiębiorczości - minimalizuje stres, mobilizuje, zwiększa efektywność działań szkoleniowo-doradczych i ułatwia prowadzenie firmy w pierwszym roku jej działalności. W pełni odpowiada na wszystkie zdiagnozowane potrzeby edukacyjne tej grupy docelowej.

3.1 IDP jako miejsce

Inkubator to miejsce przygotowania osób w wieku 45+ do podjęcia samozatrudnienia i prowadzenia firmy w pierwszym okresie jej działalności dostosowane do potrzeb osób dojrzałych, w szczególności uwzględnia potrzeby kobiet i osób niepełnosprawnych.

Organizacja Inkubatora umożliwia indywidualne podejście do każdego uczestnika, zapewnia poczucie bezpieczeństwa, kreuje atmosferę współpracy i sprzyja budowaniu poczucia przynależności do społeczności projektowej. W Inkubatorze

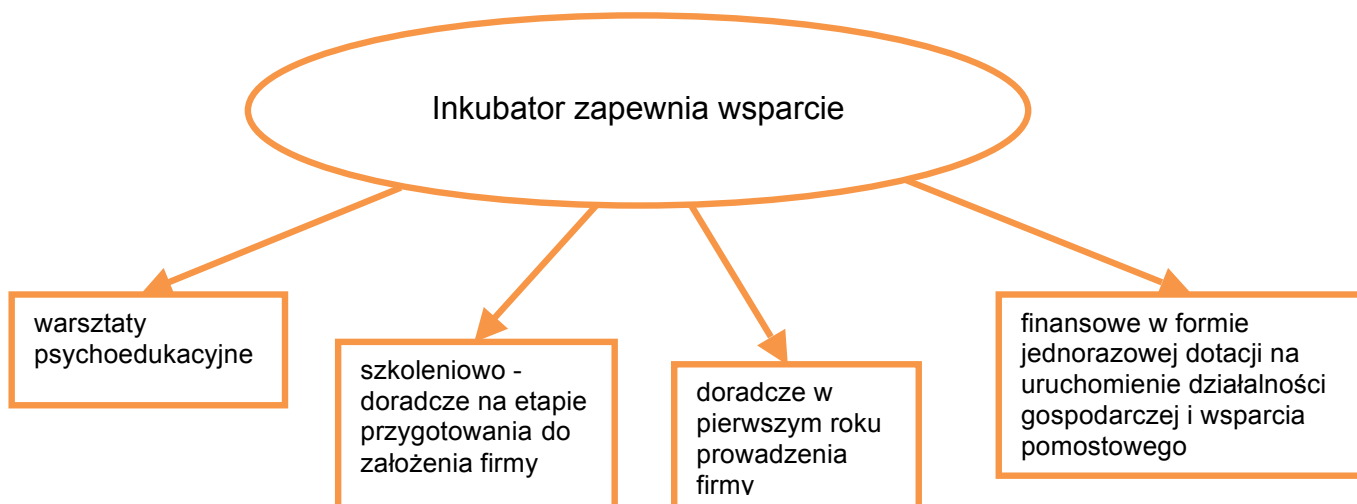
uczestnicy projektu powinni znaleźć miejsce i ludzi przyjaznych, otwartych na ich problemy, elastycznych w poszukiwaniu rozwiązań.

Siedziba Inkubatora powinna być zorganizowana w miejscu zapewniającym dobrą komunikację z całym obszarem realizacji projektu. Jako miejsce w pełni dostępne powinna spełniać przede wszystkim podstawowe warunki dostępności architektonicznej – brak schodów, progów, windy, szerokie korytarze, dostosowana toaleta itp.

Inkubator jest miejscem:

- **rekrutacji** - udzielania informacji kandydatom na uczestników, konsultacji w wypełnianiu aplikacji, rozmów kwalifikacyjnych. Ważne jest, aby już pierwszy kontakt kandydata z IDP zachęcał i motywował do uczestnictwa w projekcie.
- **dostępu do informacji o projekcie i jego wydarzeniach**: programie szkoleń grafiku doradztwa, wynikach rekrutacji czy konkursu biznesplanu, wymaganych dokumentach, organizowanych spotkaniach itp.
- **spotkań doradczych i szkoleń** – organizowanie szkoleń i doradztwa w siedzibie IDP a nie w wynajętych salach na zewnątrz ma duże znaczenie dla uczestników – jest to miejsce im znane, w którym swobodnie się czują, mogą w przerwach lub po zajęciach załatwić inne sprawy, skorzystać z komputera czy z pomocy kogoś z zespołu IDP.
- **spotkań uczestników projektu z ekspertami** (np. z zakresu prawa, promocji itp.) i przedstawicielami instytucji, z którymi mają kontakt przedsiębiorcy (ZUS, urzędy skarbowe, banki itp.). Spotkania te dają szansę na zdobycie dodatkowych praktycznych informacji, zadania pytań i przedyskutowania konkretnych rozwiązań. Tematyka jest często sugerowana przez samych uczestników.
- **samoksztalcenia** – uczestnicy mogą skorzystać z komputera czy Internetu i w razie problemów uzyskać pomoc pracownika IDP, mają dostęp do literatury z zakresu przedsiębiorczości, mogą spotkać się i wspólnie przedyskutować nowopoznane zagadnienia czy „prace domowe”.
- **działań integrujących uczestników projektu, budowy sieci wsparcia** - organizacja zajęć integracyjnych, forów dyskusyjnych, quizów, w których uczestnicy pełnią aktywną rolę buduje wśród nich poczucie przynależności grupowej i wzmacnia atmosferę współpracy.
- **gdzie nowi dojrzały przedsiębiorcy mogą skorzystać z zaplecza biurowego** (sprzęt, materiały biurowe)- szczególnie przydatne w początkowym okresie prowadzenia działalności.
- **wydarzeń promocyjnych**

3.2 IDP jako organizacja wsparcia



Wsparcie szkoleniowo-doradcze i finansowe musi uwzględniać wymagania Dokumentacji konkursowej i innych dokumentów PO KL. Zakres merytoryczny szkoleń i doradztwa w zakresie przygotowania do podjęcia działalności gospodarczej jest podobny dla wszystkich osób, niezależnie od wieku. Inkubator wyróżnia się sposobem organizacji tego wsparcia, dostosowanym do opisanych na wstępie potrzeb osób w wieku 50+ i zasad uczenia się osób dojrzałych.

Wymagania odnośnie liczby godzin szkoleń i doradztwa oraz wysokości dotacji i wsparcia pomostowego są najczęściej zawarte w Dokumentacji konkursowej. Z tego dokumentu wynikają też ramy czasowe projektów.

Jeżeli w grupie uczestników jest sporo osób, które długo pozostawały bierne zawodowo lub bezrobotne, to istnieje potrzeba rozłożenia w czasie realizacji szkoleń i doradztwa poprzedzających założenie firmy. Po pierwsze, jest to ważne ze względu na potrzebę dłuższego wdrażania się takich osób do nowych obowiązków i pracy nad biznesplanem. Po drugie, taka grupa potrzebuje więcej czasu na budowanie społeczności projektowej i nawiązanie współpracy. O ile treści kształcenia można przekazać podczas kilkunastu dni szkoleń, to z uwagi na potrzeby edukacyjne osób dojrzałych, można mieć wątpliwości co do skuteczności takiego podejścia. Z punktu widzenia zasad uczenia się osób dojrzałych najskuteczniejsze jest podzielenie treści na niewielkie partie i rozłożenie ich w czasie tak, aby osoba ucząca miała czas na ich przeanalizowanie, odniesienie do własnej sytuacji i lepsze zapamiętanie. Dlatego też najbardziej optymalne jest przeplatanie sesji szkoleniowych indywidualnym doradztwem. Z pewnością też nie uda się w krótkim czasie zbudować współpracy i poczucia bezpieczeństwa, zapewnić wsparcia psychologicznego i zwiększyć wiarę we własne siły.

Szkolenia powinny zostać poprzedzone warsztatami psychoedukacyjnymi mającymi na celu kształtowanie umiejętności pracy w zespole, wzmocnienie motywacji do podejmowania działań zawodowych na rzecz prowadzenia własnej firmy oraz kształtowanie kompetencji uczenia się.

Celem szkoleń jest nabycie lub uzupełnienie wiedzy uczestników w zakresie:

- podstaw prawnych zakładania działalności gospodarczej,
- podstaw tworzenia biznesplanu,
 - a) - tworzenia planu rozwoju własnej firmy,
 - b) - marketingu i sprzedaży,
 - c) - źródeł finansowania działalności gospodarczej,
 - d) - księgowości i rozliczeń z urzędami

Ponadto w programie zajęć powinny obowiązkowo znaleźć się szkolenia fakultatywne, wybierane przez uczestników zgodnie z ich zainteresowaniami i ustalonymi indywidualnie potrzebami.

Konieczne jest, aby szkolenia prowadzone były nie w formie suchego wykładu, ale żeby miały charakter praktyczny, wykorzystywały metody pracy angażujące słuchaczy m.in. formy warsztatowe, dyskusje, studia przypadku, gry strategiczne itp. Warto też pamiętać, że wraz z wiekiem stan zdrowia i energii człowieka pogarsza się, co nie pozostaje bez wpływu na proces uczenia się. Zmiany te mogą być jednak kompensowane przez odpowiednią organizację procesu edukacyjnego. W związku z obniżającą się szybkością reakcji na bodźce słuchowe i wzrokowe osoby prowadzące zajęcia powinny dostosować tempo przekazu treści do możliwości grupy, stosując odpowiednią ilość powtórzeń i dłuższy czas prezentacji treści. Słabnąca pamięć mechaniczna może być wspomagana przez stosowanie technik wykorzystujących skojarzenia⁴, uwzględnienie tzw. krzywej zapominania poprzez robienie przerywników, wykorzystywanie efektu pierwszeństwa i efektu świeżości. Lepszemu zapamiętywaniu sprzyjają także pozytywne emocje.

Odpowiedzią na indywidualne potrzeby uczestników powinny być też sesje doradztwa edukacyjnego, zawodowego i biznesowego.

Doradztwo biznesowe ma na celu pomoc w dopracowaniu koncepcji planowanej działalności oraz przygotowaniu biznesplanu. Dzięki zorganizowaniu go w 6 dwugodzinnych sesjach możliwe jest łączenie praktycznych zajęć z doradcą z pracą własną uczestników nad biznesplanem w domu lub siedzibie Inkubatora.

Dzięki doradztwu zawodowemu beneficjenci IDP mają możliwość zapoznania się z diagnozą ich predyspozycji przedsiębiorczych i wspólnego z doradcą wyznaczenia obszarów do rozwoju, a także uzyskać pomoc doradcy w dostosowaniu profilu działalności do własnych predyspozycji.

⁴ A. Matlakiewicz, Hanna Solarczyk – Swiec, *Dorośli uczą się inaczej. Andragogiczne podstawy kształcenia ustawicznego*, Wydawnictwo Centrum Kształcenia Ustawicznego w Toruniu, Toruń 2005



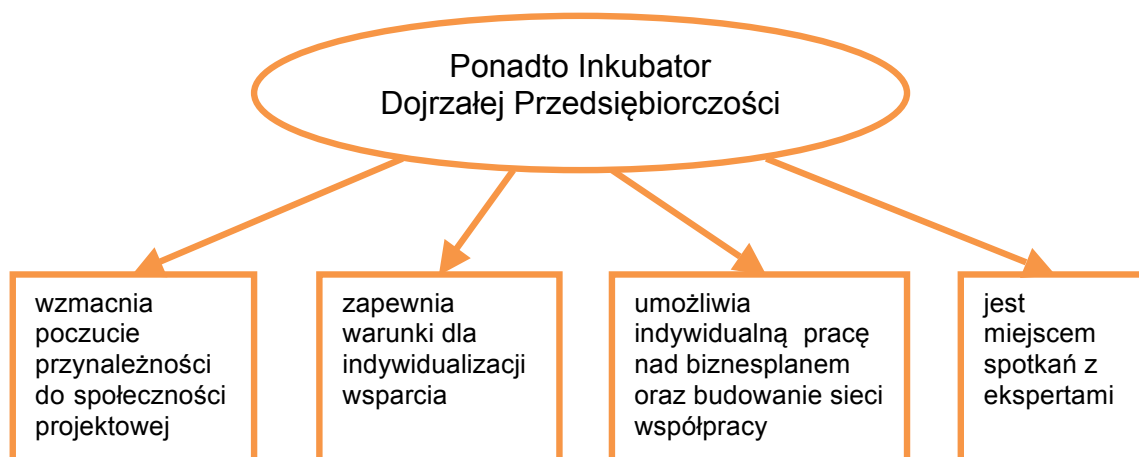
Szczególnie ważne dla potrzeb tej grupy jest doradztwo edukacyjne, które pozwala ustalić własne potrzeby edukacyjne i indywidualne cele w projekcie, dobrać odpowiednie metody uczenia się dostosowane do indywidualnych potrzeb. Doradca pomaga również podtrzymać motywację uczestników do aktywnego udziału w projekcie.

Zwiększeniu poczucia bezpieczeństwa i pewności siebie służy również wsparcie doradcze w pierwszym okresie prowadzenia firmy, które w tym okresie w dużej mierze powinno koncentrować się na rozwiązywaniu pojawiających się ad hoc problemów - jako interwencja w sytuacjach kryzysowych czy odpowiedź na pojawiające się wątpliwości i pytania. W ramach tego typu doradztwa uczestnicy muszą mieć możliwość zasięgnięcia porad specjalistów z różnych dziedzin np. z zakresu marketingu, reklamy internetowej, prawa, księgowości itp. W przypadku osób dojrzałych istotne jest, aby tego typu „interwencyjna” pomoc doradcza dostępna była w ciągu całego pierwszego roku działalności, a nie tylko przez pierwszych 6 miesięcy.

Dostosowanie szkoleń do potrzeb uczestników Inkubatora musi odnosić się również do uwzględnienia ich różnego statusu na rynku pracy i konieczności łączenia udziału w projekcie z obowiązkami rodzinnymi. Wskazana jest organizacja zajęć dla grup przedpołudniowych, popołudniowych i weekendowych. Powinna również być możliwość zapewnienia opieki w trakcie zajęć nad dziećmi/wnukami uczestników.

Elastyczność konieczna jest również przy ustalaniu terminów sesji doradczych. Uczestnicy powinni móc planować je indywidualnie z uwzględnieniem zaplanowanego wcześniej harmonogramu pracy doradców.

W przypadku grupy docelowej złożonej z osób w wieku 50+ szczególnego znaczenia nabiera wsparcie udzielane w pierwszym okresie działania firmy. Silna potrzeba stabilizacji i bezpieczeństwa oraz ograniczona skłonność do ryzyka sprawiają, że dostępność takiego wsparcia może przesądzić o podjęciu decyzji o udziale w projekcie. Celowe jest objęcie wszystkich dojrzałych przedsiębiorców wsparciem doradczym trwającym przez okres 12 miesięcy od założenia firmy.



Działalność Inkubatora w odniesieniu do każdego uczestnika uwzględnia równoległe dwa podejścia: społeczne i indywidualne. W ten sposób odpowiada na potrzeby osób w wieku 45+ wskazane w pierwszej części niniejszego Modelu.

Aspekt społeczny wynika z faktu, że IDP nie tylko przygotowuje do rozpoczęcia działalności gospodarczej, ale również aktywizuje zawodowo. Statystyki pokazują, że w przypadku osób w tej grupie wiekowej, okres pozostawania bez zatrudnienia jest najczęściej długi. Oznacza to często utratę więzi z dotychczasowym środowiskiem i brak wsparcia otoczenia w prowadzeniu firmy. Osoby długotrwale bezrobotne lub nieaktywne zawodowo muszą od podstaw budować kontakty, które ułatwią im podejmowanie wyzwań biznesowych.

Działanie Inkubatora, oprócz wydarzeń obowiązkowych dla tego typu projektów, obejmuje również spotkania z ekspertami i fora dyskusyjne. To czas przeznaczony na wzajemne poznanie się, wymianę doświadczeń, zacieśnianie więzi. Zasada empowerment wymaga włączenia uczestników do działań projektowych. To z kolei wymusza na nich kontakty i ustalanie wspólnego stanowiska w wielu sprawach.

W pomieszczeniach Inkubatora jest miejsce, gdzie zawsze mogą spotkać się w małych grupach, wypić kawę, porozmawiać, wymienić doświadczenia.

Osoby, których środowisko po ustaniu zatrudnienia, ograniczało się do rodziny i sąsiadów, zdobywają nowych znajomych i zaczynają budować nowe więzi. Chęć utrzymania tych kontaktów jest bardzo ważna dla podtrzymania udziału w projekcie.

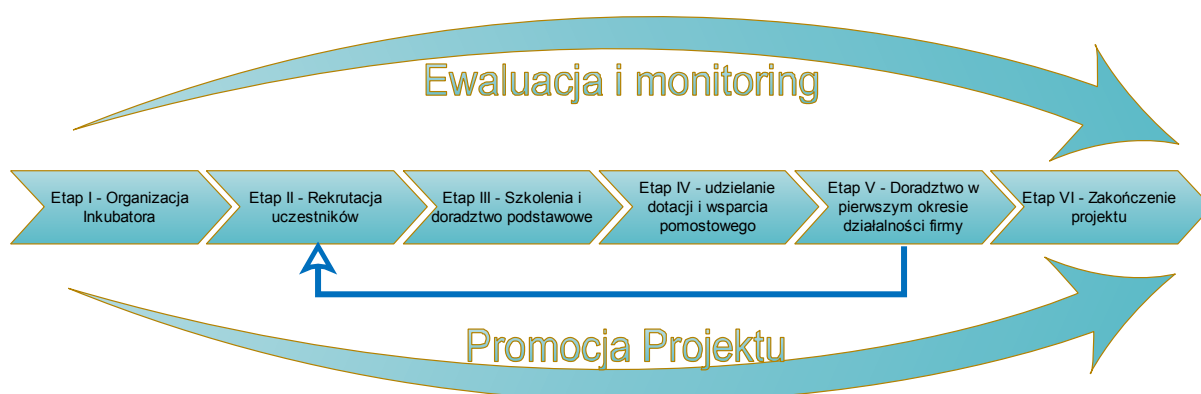
Jednocześnie może tworzyć się sieć kontaktów biznesowych. W grupie uczestników znajdują się tacy, którzy mogą być klientami innych lub wspólnie mogą działać w jakimś zakresie (np. wspólnie wynajmować lokal ze względu na podobną grupę klientów). Mogą również wzajemnie polecać sobie dostawców towarów i usług. Świadomość przynależności do grupy daje tak potrzebne osobom dojrzałym poczucie bezpieczeństwa.

Z kolei indywidualizacja wsparcia dotyczy dostosowania usług Inkubatora do potrzeb konkretnej osoby (osoby w tym wieku muszą mieć świadomość przydatności tego, czego się uczą), jej możliwości poznawczych i tempa pracy. Jednocześnie każdy uczestnik powinien wiedzieć, że może powiedzieć o swoich problemach i zostanie wysłuchany. Każdy też może przyjść do Inkubatora w dowolnym momencie i pracować nad biznesplanem, czytać książki, uczyć się.

Dedykowanie projektu osobom dojrzałym wymaga dostosowania wsparcia do specjalnych potrzeb osób niepełnosprawnych. Wraz z wiekiem rośnie liczba osób z ograniczoną sprawnością w danej populacji. Ważne jest dostosowanie organizacji zajęć i materiałów do potrzeb osób słabo widzących i niewidomych (dostępność informacji – powiększona czcionka, kontrastowe oznakowania przestrzeni, materiały w formie elektronicznej itp.). Pracownicy Inkubatora powinni również mieć wiedzę na temat postępowania w przypadku, gdy chęć udziału w projekcie zadeklaruje osoba głucha lub z inną niepełnosprawnością. Istotnym elementem dostosowania w tym

zakresie powinno być przeszkolenie członków zespołu projektowego, w tym trenerów i doradców, z zasad kontaktu z osobami niepełnosprawnymi.

IV. CYKL PRACY INKUBATORA



Działanie Inkubatora rozpoczyna się od organizacji jego pracy, która obejmuje przede wszystkim

1. wybór i wyposażenie pomieszczeń na potrzeby Inkubatora
2. zatrudnienie zespołu i nawiązanie współpracy z osobami, które będą zaangażowane w działania Inkubatora
3. przygotowanie wizualizacji projektu oraz zasad promocji.

Organizacja Inkubatora jest działaniem jednorazowym. Następne fazy (rekrutacja, szkolenia i doradztwo podstawowe, udzielanie dotacji i wsparcia pomostowego oraz doradztwo w pierwszym okresie działania firmy) mogą być powtarzane w ramach Inkubatora wielokrotnie. Przez cały czas trwania projektu prowadzone są działania z zakresu promocji oraz ewaluacji i monitoringu.

Utrzymanie Inkubatora przez okres dłuższy niż jeden cykl wsparcia (jedna rekrutacja) ma poważne uzasadnienie. Po pierwsze, zmniejsza koszty jednostkowe wsparcia. Po drugie, pozwala wykorzystać efekty działań promocyjnych. Powstałe firmy są najlepszym dowodem na to, że warto przyjść do Inkubatora ze swoim pomysłem na biznes. Kolejne osoby zainteresowane aktywizacją w ten sposób, powinny mieć szansę włączenia do projektu. Po trzecie, zmiana świadomości w zakresie możliwości aktywizacji osób w wieku 50+ wymaga czasu i powtarzalności działań. Inkubatory Dojrzałej Przedsiębiorczości powinny mieć markę rozpoznawalną tak, jak są Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości. Powinny mieć szansę tworzenia sieci

i współpracy. To szczególnie ważne dla skutecznego przedłużenia wieku aktywności zawodowej Polek i Polaków.

4.1 Wyposażenie IDP

Prowadzenie Inkubatora wymaga zapewnienia odpowiednich warunków lokalowych (uwzględniających pełną dostępność dla osób niepełnosprawnych) oraz wyposażenia:

- pomieszczeń administracyjno-biurowych - miejsce pracy zespołu projektowego, przechowywania dokumentacji projektu, wyposażone w sprzęt biurowy umożliwiający sprawną realizację zadań
- sal do prowadzenia indywidualnego doradztwa;
- sali komputerowej wyposażonej w komputery podłączone do Internetu i drukarki lub przynajmniej 1 -2 stanowisk komputerowych
- sali szkoleniowo-konferencyjnej wyposażonej w ekran i rzutnik multimedialny

Inkubator zapewnia także dostęp do literatury na temat przedsiębiorczości (biblioteczki przedsiębiorcy). Powinien umożliwić lekturę prasy biznesowej i wdrażać uczestników do śledzenia m.in. zmian prawnych dotyczących prowadzenia działalności gospodarczej.

Inkubator jest czynny w godzinach od 09.00 do 19.00 oraz w soboty, o ile odbywają się wówczas wydarzenia projektowe. Uczestnicy przebywają na jego terenie po kilka godzin dziennie, ważne jest aby mieli dostęp do napojów (woda, soki, kawa, herbata itp.), a w dni szkoleniowe również zapewnione posiłki (catering zewnętrzny). Wymaga to wyposażenia Inkubatora w stosowne zaplecze.

4.2 Personel IDP

Efektywne działanie Inkubatora zależy w dużym stopniu od doświadczenia i zaangażowania zespołu projektowego.

Zakres prac:

- koordynacja działań projektowych
- kontakty z uczestnikami, udzielanie informacji, organizacja wydarzeń projektowych
- planowanie i realizacja działań rekrutacyjnych
- organizacja i nadzór nad jakością merytoryczną szkoleń i doradztwa
- promocja i upowszechnianie
- obsługa (wypłata i rozliczenia, wizyty monitorujące) dotacji i wsparcia pomostowego
- ewaluacja bieżąca i końcowa
- monitoring
- obsługa finansowa i administracyjna projektu (np. prawna, księgowość, informatyczna, kadrowa)

Dla powodzenia przedsięwzięcia kluczową sprawą są odpowiednie kompetencje personelu, a w szczególności pracowników mających bezpośredni kontakt z uczestnikami. Poza wiedzą i umiejętnościami merytorycznymi z dziedzin właściwych dla zajmowanych stanowisk pracownicy powinni być przeszkoleni w zakresie potrzeb osób dojrzałych (w tym również niepełnosprawnych) i specyfiki organizowania wsparcia dla tej grupy. Wskazane jest, aby w miarę możliwości do działań związanych z obsługą uczestników projektu kierować osoby zbliżone wiekowo do tej grupy, co ułatwi nawiązywanie pozytywnych kontaktów i wzbudzanie zaufania uczestników do realizatorów projektu. Ponadto pracownicy IDP muszą wykazywać się wysoką kulturą osobistą i dużymi kompetencjami społecznymi. Istotne znaczenie ma orientacja na klienta, cierpliwość, umiejętność słuchania i empatia, aby dodatkowo, poza psychologicznym wsparciem doradczym, uczestnicy mieli poczucie, że są ważni, że poświęca się uwagę ich obawom i problemom. Takie podejście pomaga budować otwartość i zaufanie konieczne do tego, by uczestnicy nie bali się i otwarcie artykułowali swoje potrzeby i uwagi na temat prowadzonych szkoleń, doradztwa czy innych działań projektowych i aby chcieli aktywnie w nich uczestniczyć.

Z drugiej strony jednak pracownicy powinni też wykazywać się asertywnością i umieć w stanowczy, aczkolwiek grzeczny sposób wyznaczać pewne granice. Jak pokazuje publikacja „Wrażliwy nie znaczy Niemożliwy”, a potwierdzają doświadczenia projektu „Inkubator Dojrzałej Przedsiębiorczości”, osoby 45+ mogą często przyjmować postawę roszczeniową.

Warto podkreślić konieczność wyznaczenia osoby lub osób odpowiedzialnych za kontakty z uczestnikami projektu, które stanowią tzw. pierwszą linię – dbają o podtrzymywanie kontaktu z uczestnikami (telefonicznie i mailowo), umawiają spotkania i przyjmują zapisy na zajęcia, prowadzą stały monitoring uczestnictwa w poszczególnych działaniach projektowych i błyskawicznie reagują na występujące problemy czy zgłaszane trudności, identyfikują przyczyny zaistniałej sytuacji i przekazują informacje reszcie zespołu projektowego w celu wspólnego znalezienia najlepszych rozwiązań. Takie osoby dodatkowo muszą charakteryzować się dużymi umiejętnościami organizacyjnymi, komunikatywnością i łatwością nawiązywania kontaktów, umiejętnością szybkiego reagowania i pracy pod presją czasową, a także radzenia sobie w sytuacjach trudnych i kontaktach z tzw. „trudnym klientem”.

4.3 Wizualizacja Inkubatora

W ramach projektu Inkubator Dojrzałej Przedsiębiorczości opracowano system wizualizacji. Wydaje się celowe dla promocji marki upowszechnienie tego systemu z możliwością dokonywania pewnych zmian odnoszących się do każdego konkretnego projektu.



INKUBATOR DOJRZAŁEJ
PRZEDSIĘBIORCZOŚCI

logotyp



hasło

Wizualizacja została opracowana zgodnie z wymaganiami dotyczącymi oznaczania projektów współfinansowanych ze środków EFS i realizowanych w ramach PO KL. Realizatorzy projektu przyjęli założenie, że osoby dojrzałe mają duże doświadczenie i dobrze znają branżę, której chcą się poświęcić. Potrzebują wsparcia w zakresie wiedzy biznesowej. Ważną rolę w ich aktywizacji ma pełnić też możliwość poznania nowych ludzi, nawiązania nowych kontaktów, co jest istotne zarówno ze względów psychicznych jak i biznesowych.

IDP jest dla uczestników projektu ich miejscem na ziemi, dającym bezpieczeństwo i budującym przekonanie o własnych możliwościach. Sporo czasu w projekcie poświęca się na organizację różnych spotkań, dyskusji, wymianę doświadczeń, budowę grup wsparcia itp. Dlatego logotyp symbolizuje wsparcie kielkującego ziarna dojrzałej przedsiębiorczości.

Kolorystyka identyfikacji wizualnej IDP została dobrana nieprzypadkowo -zgodnie ze znaczeniem kolorów pomarańcz to kolor konstruktywny, inspirujący i twórczy, źródło energii i sił psychicznych. Pomarańczowy odzwierciedla pewność siebie, zdecydowanie i przedsiębiorczość.

Kolorystyka projektu jest ciepła, pogodna, wspiera budowane poczucie bezpieczeństwa, przyjazności, bliskości. Ze względu na ograniczone środki przeznaczone np. na zakup długopisów czy kubków system wizualizacji umożliwia opieranie się w zamówieniach na popularnych kolorach.

V. UWARUNKOWANIA PRAWNE

5.1 Program Operacyjny Kapitał Ludzki

Inkubator Dojrzałej Przedsiębiorczości został opracowany i wdrożony jako projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Partnerzy złożyli wniosek w odpowiedzi na konkurs ogłoszony przez

Mazowiecką Jednostkę Wdrażania Programów Unijnych w ramach działania 6.2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Podejmowane działania, ich zakres i sposób realizacji, wynikają bezpośrednio z treści wniosku, która jest zgodna z Dokumentacją Konkursową i innymi dokumentami PO KL.

5.2 Pomoc publiczna

Działanie Inkubatora w ramach PO KL łączy się z udzieleniem pomocy de minimis. Dotyczy to wsparcia, z którego korzystają uczestnicy projektu od momentu założenia działalności gospodarczej.

Zaświadczenie o pomocy de minimis obejmuje wartość:

- jednorazowej dotacji na rozpoczęcie działalności gospodarczej;
- finansowego wsparcia pomostowego (podstawowego i przedłużonego);
- doradztwa w pierwszym okresie prowadzenia firmy.

Zgodnie z interpretacją Mazowieckiej Jednostki Wdrażania Programów Unijnych (IOK), pomoc de minimis stanowią również koszty funkcjonowania Inkubatora w okresie udzielania wsparcia przedsiębiorcom (w tym np. wynagrodzenie specjalistów do spraw kontaktu z uczestnikami projektu, koszty zakupu materiałów biurowych na potrzeby funkcjonowania Inkubatora oraz wynajmu i utrzymania pomieszczeń).

5.3 Ochrona danych osobowych

Warunkiem przystąpienia do uczestnictwa w projekcie jest złożenie odpowiednich dokumentów oraz wypełnienie wniosku, zawierającego wrażliwe informacje. Inkubator musi spełniać warunki zawarte w Ustawie o ochronie danych osobowych oraz w Rozporządzeniu ministra spraw wewnętrznych i administracji w tym zakresie. Wymaga to odpowiedniego przygotowania pomieszczeń, w których przetwarzane są dane osobowe – zabezpieczenia ich przed nieautoryzowanym dostępem, wyposażenia w zamykane na klucz szafy na dokumenty, a także przeszkolenia personelu obsługującego Inkubator - personelu zarządzającego, specjalistów, trenerów i doradców. Konieczne jest wyznaczenie administratora bezpieczeństwa informacji oraz przygotowanie dokumentacji ochrony danych osobowych:

- polityki bezpieczeństwa,
- instrukcji zarządzania systemem informatycznym.

VI. FINANSOWANIE DZIAŁALNOŚCI

Inkubator Dojrzałej Przedsiębiorczości może być finansowany w ramach działania 6.2 PO KL, a także częściowo w ramach działania 6.1. Istnieje również możliwość realizacji takiego projektu w ramach poddziałania 8.1.2, które jest adresowane do osób zwolnionych z pracy lub zagrożonych zwolnieniem z pracy z przyczyn zakładu pracy.

VII. ZAANGAŻOWANIE UCZESTNIKÓW W DZIAŁANIA INKUBATORA

Zaangażowanie uczestników projektu w jego działania jest ważne ze względu na zasadę empowerment w realizacji projektów PO KL. Jednak szczególnie ważne jest ze względu na zasady uczenia się osób w wieku 50+. Ma decydujące znaczenie dla realizacji potrzeby ponoszenia odpowiedzialności za proces edukacyjny. Jest również sposobem na budowanie przynależności do społeczności projektowej. Dlatego uczestnicy powinni czuć się współgospodarzami projektu. Ich zaangażowanie powinno wykraczać poza zgłaszanie tematów zajęć, ale obejmować także kwestie organizacyjne - mogą m.in. być animatorami wydarzeń projektowych, mieć udział w aktualizowaniu strony internetowej czy ewaluacji działań. Ważne jest, by zgłaszanych przez nich postulatów nie pozostawiać bez odpowiedzi. Nie wszystkie można zrealizować (zdarza się, że wzajemnie wykluczają się), ale zawsze trzeba uzasadnić dalsze postępowanie w danej sprawie.

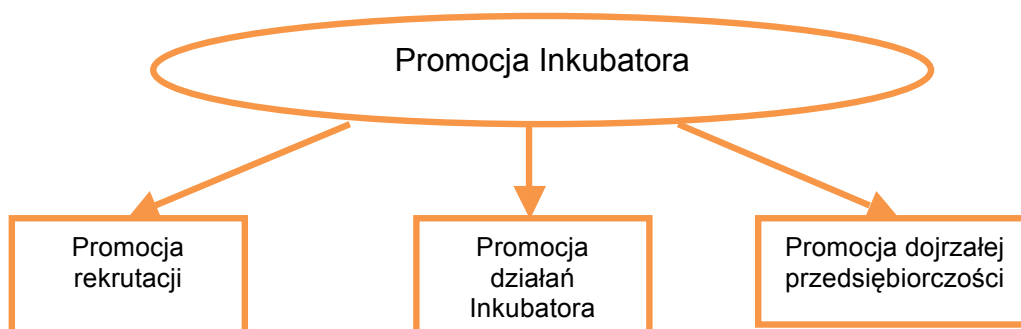
VIII. EWALUACJA DZIAŁAŃ

Utworzeniu Inkubatora Dojrzałej Przedsiębiorczości powinno towarzyszyć określenie sytuacji, które mogą uniemożliwić sprawną realizację projektu i zaprojektowanie działań zapobiegających wystąpieniu tych ryzyk.

Przykładowe ryzyka na etapie organizacji Inkubatora to: ryzyko nie znalezienia lokalu na siedzibę inkubatora w odpowiednim czasie i za odpowiedni czynsz i ryzyko nie znalezienia odpowiednich pracowników do prowadzenia Inkubatora. W trakcie realizacji projektu może pojawić się m. in. : ryzyko braku kandydatów na uczestników projektu, ryzyko rezygnacji niektórych uczestników z udziału w projekcie i ryzyko zaburzeń lub utraty płynności finansowej projektu.

Narzędziami, które pomogą ocenić, czy Inkubator wypełnia swoje zadania są monitoring i ewaluacja bieżąca. Monitoring pozwala sprawdzać, czy przestrzegane są terminy rozpoczynania i zakończenia poszczególnych działań, czy wszystkie zaplanowane elementy poszczególnych działań są realizowane zgodnie z planem, czy koszty zrealizowanych działań mieszczą się w zaplanowanym budżecie. Pozwala zapobiegać zagrożeniom, a także w sytuacji, gdy występują opóźnienia, zaplanować i wprowadzić korekty do działań i ich kosztów. Monitoring prowadzony jest w sposób ciągły. Ewaluacja bieżąca i jej rezultaty daje odpowiedź o zakresie osiągnięcia zamierzonego celu głównego i celów szczegółowych w odniesieniu do przeznaczonego do ich osiągnięcia czasu i nakładów, w tym finansowych. Jej zadaniem jest także wskazanie realizatorom projektu, które etapy projektu można już uznać za zamknięte, jakie są osiągnięcia w każdym z zakończonych etapów, jakie wystąpiły trudności czy braki. Ewaluacja bieżąca Inkubatora może być przeprowadzona i podsumowana raportem po zakończeniu poszczególnych etapów jego funkcjonowania. Warto by kwestionariusze ankiety skierowane zostały do wszystkich realizujących określony etap zadań, także do uczestników projektu.

IX. PROMOCJA



9.1 Promocja rekrutacji

W celu upowszechnienia informacji o prowadzonej rekrutacji do udziału w Inkubatorze Dojrzałej Przedsiębiorczości można wykorzystać:

a) media

Osoby dojrzałe są zarówno czytelnikami prasy lokalnej, jak i regionalnej, słuchaczami radio i telewizzami. Jednak w przypadku rozgłośni radiowych należy zwrócić uwagę na badania dotyczące grup odbiorców. Ze względu na fakt, że projekty wspierające przedsiębiorczość realizowane są na poziomie regionalnym, nie jest celowe umieszczanie informacji w stacjach ogólnopolskich. W przypadku prasy sprawa nie jest tak oczywista. Po pierwsze, zdarza się, że nie ma gazety obejmującej cały region. Po drugie, wiele osób dojrzałych czerpie informacje o świecie właśnie z prasy ogólnopolskiej.

Warto również wziąć pod uwagę przygotowanie interesującego materiału prasowego i rozesłanie go do lokalnych redakcji. Niektóre z nich zechcą zapewne napisać tekst redakcyjny.

b) urzędy

Problem bierności zawodowej i bezrobocia osób w wieku 50+ jest poważnym problemem każdego samorządu, dlatego warto zwrócić się do urzędów z prośbą o pomoc w upowszechnieniu informacji o rekrutacji. Do tego przyda się np. profesjonalnie przygotowany plakat, najlepiej średniej wielkości i z listwą usztywniającą (razem z haczykiem) do zawieszania. W każdej gminie znajdzie się miejsce na jego upublicznienie. Można też dołączyć ulotki, które zostaną wyłożone w miejscu obsługi interesantów. Warto też przygotować krótką informację w postaci pisma przewodniego. Znajdzie się ona na stronie internetowej urzędu. Nawet, jeśli nie przeczyta jej potencjalny uczestnik projektu, to może ktoś z rodziny lub znajomych, kto zna jego marzenia o własnej firmie, zwróci na nią uwagę.

c) Internet

Informacja o promocji musi pojawić się na stronach projektu i partnerów. Trzeba ją też przekazać portalom społecznościowym. Istnieje przekonanie, że osoby w wieku 50+ nie korzystają często z Internetu. Wydaje się jednak, że z każdym rokiem, coraz mniej odpowiada to prawdzie. Badanie skuteczności kanałów informacji po rekrutacji do Inkubatora wykazało, że to właśnie z Internetu najwięcej osób dowiedziało się o projekcie.

d) organizacje pozarządowe, w tym działające na rzecz osób niepełnosprawnych
Organizacje pozarządowe najlepiej znają problemy lokalnych społeczności i warto nawiązać z nimi kontakt. Niestety, praktyką jest, że duża część projektów dostępnych dla wszystkich, nie jest realizowana z uwzględnieniem potrzeb osób niepełnosprawnych. Dlatego takie osoby nie odpowiadają na informacje rekrutacyjne, jeśli nie jest to projekt realizowany tylko dla nich (np. dla osób niewidomych).

Istotną cechą wszystkich informacji, które przekazywane są w związku z rekrutacją do Inkubatora musi być zachęta skierowana zarówno do kobiet jak i do mężczyzn, np. poprzez wyodrębnienie każdej płci, użycie różnych końcówek (przedsiębiorcza/y). Ponadto, informacja powinna zawierać wyraźne wskazanie, że w projekcie udział wezmą tylko osoby w wieku ponad 50 lat. To bardzo ważny element przełamania obaw i barier uczestnictwa osób 50 lat.

W treści trzeba wymienić również wszystkie możliwe sytuacje, które charakteryzują status uczestnika na rynku pracy (zatrudniona/y, bezrobotna/y i nieaktywna/y zawodowo).

W informacji warto zawrzeć również zaproszenie do projektu dla osób niepełnosprawnych.

Już na etapie rekrutacji trzeba informować o wszystkich formach wsparcia, jakie są przewidziane do realizacji w Inkubatorze – szkolenia i doradztwo przygotowujące do podjęcia działalności gospodarczej, wsparcie finansowe oraz doradztwo w pierwszym okresie prowadzenia firmy. Osoby w wieku 50+ nie lubią być zaskakiwane. Chcą również podejmować decyzje odpowiedzialne, a do tego potrzeba im dużo informacji. Dlatego w trakcie rekrutacji musi działać biuro Inkubatora, w którym będzie można zadać wiele pytań, upewnić się i sprawdzić informacje – przedstawiciele zespołu projektowego powinni wyczerpująco odpowiadać osobiście, mailowo i telefonicznie.

9.2 Promocja działań Inkubatora

Promocja Inkubatora to promocja metod wsparcia i rezultatów działalności, w tym przede wszystkim firm utworzonych przez dojrzałych przedsiębiorców.

Marka Inkubatora jest promowana poprzez konsekwentne stosowanie systemu wizualizacji. Warto upowszechnić opracowany logotyp oparty na kolorze pomarańczowym

Promocja Inkubatora odbywa się pod hasłem „Na sukces nigdy nie jest za późno!”, które ma specjalnie opracowaną szatę graficzną.

Na potrzeby promocji warto przygotować drobne gadzety (np. kubki) oraz materiały dla uczestników, takie jak teczki, segregatory, notesy, długopisy. Gadzety promocyjne mogą pełnić przez cały czas trwania projektu funkcję nagród dla uczestników za szczególną aktywność podczas spotkań oraz za zaangażowanie w wydarzenia projektowe.

Promocji firm powstałych w ramach Inkubatora służyć może publikacja, specjalna zakładka na stronie projektu czy informacje prasowe wysyłane cyklicznie do lokalnych redakcji. Warto również śledzić wydarzenia gospodarcze (np. targi), społeczne (np. konferencje) i promocyjne, które są organizowane w regionie. Praktyka pokazuje, że ich organizatorzy chętnie włączają do programu informację o rezultatach Inkubatora.

9.3 Promocja dojrzałej przedsiębiorczości

Promocja dojrzałej przedsiębiorczości polega na przekazaniu opinii publicznej informacji, że:

- zdobyte doświadczenie i umiejętności można wykorzystać na każdym etapie życia w działalności gospodarczej;
- prowadzenie własnej firmy nie jest zarezerwowane tylko dla młodych, przebojowych, zdolnych;
- przedsiębiorczości można się nauczyć tak, jak wielu innych tematów;
- po zakończeniu pracy najemnej istnieje inna możliwość pracy zawodowej;
- alternatywą dla udziału w „wyścigu szczurów” jest praca na własny rachunek, w tempie dostosowanym do sytuacji życiowej i zdrowotnej danej osoby.

W świadomości opinii publicznej istnieją inkubatory przedsiębiorczości, a szczególnie dużo można usłyszeć o Akademickich Inkubatorach Przedsiębiorczości, które ułatwiają przekazywanie pomysłów biznesowych studentów i pracowników naukowych we własne firmy. Nie ma uzasadnienia pomijanie formuły inkubatorów przedsiębiorczości we wspieraniu osób dojrzałych. Ten model to potwierdza.

VIII. WYPRACOWANE POSTULATY

1. Uzasadnione byłoby rozważenie stworzenia projektu systemowego umożliwiającego tworzenie i utrzymanie ogólnopolskiej sieci Inkubatorów Dojrzałej Przedsiębiorczości oraz wypromowanie marki IDP z wykorzystaniem wspólnego logotypu i hasła. Tak jak powszechnie znane są Akademickie Inkubatory Przedsiębiorczości, tak powszechne powinny stać się IDP, aby promować przedsiębiorczość osób dojrzałych jako bardzo dobry sposób aktywizacji zawodowej i społecznej tej grupy. Fundacja Fundusz Współpracy i Fundacja Inicjatyw Społecznych POLPROM, jako pomysłodawcy i realizatorzy projektu „Inkubator Dojrzałej Przedsiębiorczości” są gotowe do włączenia się w tego typu działania projektowe i służenia swoją wiedzą i doświadczeniem.
2. Przydatne byłoby rozszerzenie katalogu rodzajów wsparcia oferowanego przez projekty wspierające przedsiębiorczość i samozatrudnienie 50+ o możliwość wsparcia finansowego (pomostówka) i doradczo-szkoleniowego dla nowych przedsiębiorstw powstających dzięki dotacjom przyznawanym przez PUP-y i PFRON. Z opinii uczestników projektu „Inkubator Dojrzałej Przedsiębiorczości” oraz z badania „Dotacje na założenie firmy – wpływ na rynek pracy w Małopolsce” (MORP) wynika, że wsparcie udzielane w pierwszym roku działalności może w dużej mierze wpłynąć na powodzenie nowego przedsiębiorcy i jego zdolność do utrzymania działalności w dłuższej perspektywie niż wymagane 12 miesięcy. Szczególnie istotne dla osób dojrzałych jest wsparcie doradcze, które zapewnia poczucie bezpieczeństwa, że w razie problemów jest dostępny fachowiec, który pomoże je rozwiązać. Dlatego też wsparcie pomostowe doradcze powinno, dla grupy 50+, być obligatoryjnie udzielane przez całe 12 miesięcy.
3. Ze względu na specyfikę grupy 50+ i konieczność sprofilowania wsparcia kierowanego do tej grupy, wydaje się zasadne, aby w następnej perspektywie finansowania zostały wyodrębnione działania dedykowane jedynie tej grupie, tak, jak ma to miejsce w przypadku osób niepełnosprawnych (działanie 7.4).
4. Warto byłoby ustalić kryteria strategiczne promujące uczestnictwo w projektach wspierających przedsiębiorczość i samozatrudnienie 50+ osób o niskich kwalifikacjach. Dotychczasowe zasady i wymogi stawiane dokumentacji rekrutacyjnej sprawiają, że osoby o niskich kwalifikacjach samodzielnie przygotowujące wnioski aplikacyjne wypadają znacznie gorzej na tle lepiej wykształconych rówieśników i w konsekwencji mają nikłe szanse na dostanie się do projektu. Również wsparcie szkoleniowo-doradcze powinno być sprofilowane trochę inaczej niż dla reszty 50+ - powinno się różnić zakresem treści, sposobem przekazywania informacji, używanym słownictwem itp., uproszczone powinny być również wymagane dokumenty

np. formularz rekrutacyjny, biznesplan, wniosek o przedłużone wsparcie finansowe. Dlatego skutecznym sposobem na objęcie tej podgrupy szerszym wsparciem byłaby możliwość konstruowania projektów dedykowanych w 100% do osób dojrzałych o niskich kwalifikacjach.

5. Z powodu dużych obaw przed podejmowaniem ryzyka i silnej potrzeby bezpieczeństwa, a także świadomości swoich ograniczeń wynikających z wieku (np. większe prawdopodobieństwo zapadnięcia na przewlekłą chorobę czy nagłe pogorszenie stanu zdrowia uniemożliwiające dalszą aktywność) osoby 50+ z niechęcią bądź też dużą ostrożnością podchodzą do kredytów i pożyczek. Bezzwrotne dotacje na rozpoczęcie działalności są dla nich bez porównania bezpieczniejsze i bardziej atrakcyjne niż wprowadzane ostatnio w niektórych województwach mikropożyczki. Dlatego wskazane byłoby utrzymanie bezzwrotnych dotacji jako podstawowej formy wsparcia finansowego przedsiębiorczości osób 50+.
6. Dużą korzyścią zarówno dla podmiotów realizujących projekty, jak i dla uczestników projektów byłoby wprowadzenie sankcji dla IP za nieterminowe rozpatrywanie wniosków o płatność i przekazywanie kolejnych transz. Opóźnienia w przekazywaniu środków finansowych na wypłaty dotacji czy wsparcia pomostowego negatywnie odbijają się na realizowaniu przez uczestników budżetów i planów przedstawionych w biznesplanach, opóźniają faktyczne rozpoczęcie działalności, zmuszają ich do zaciągania pożyczek lub inwestowania własnych środków, które miały być przeznaczone na inne cele, często prowadzą do utraty płynności finansowej nowopowstałych firm. W efekcie zamiast wspierać hamują rozwój nowych przedsiębiorstw.
7. Niezmiernie przydatne byłoby doprecyzowanie zasad creamingu, a szczególnie opracowanie wytycznych jak eliminować takie przypadki już na etapie rekrutacji. Zastosowane przez realizatorów projektu pytanie w formularzu rekrutacyjnym: „czy kandydat rozpocznie działalność bez wsparcia” okazało się niewystarczające, ponieważ wielu kandydatów rozumie je jako pytanie oceniające poziom ich motywacji i determinacji a nie możliwości finansowych. Może warto byłoby rozważyć wprowadzenie ograniczenia, że dotacja nie może wynosić mniej niż określony procent wartości całości przedsięwzięcia (20-30%).