

Projekt „4P - międzysektorowa inicjatywa pomocy rodzinom wielopokoleniowym” jest współfinansowany przez Unię Europejską ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.



4P SANDWICH  
[ GENERATION ]



# 4P - MIĘDZYSEKTOROWA INICJATYWA POMOCY RODZINOM WIELOPOKOLENIOWYM

*Instrukcja i rekomendacje wdrożeniowe w zakresie wsparcia  
na rzecz „sandwich generation”*



Polskie Towarzystwo Ekonomiczne  
Oddział w Bydgoszczy



LAUREA  
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Bydgoszcz, kwiecień 2020 roku

## Spis treści

|  |    |
|--|----|
| WSTĘP .....  | 3  |
| NARZĘDZIE 4P – PRACODAWCA .....  | 4  |
| NARZĘDZIE 4P – INSTYTUCJE WYCHOWANIA PRZEDSZKOLNEGO .....                | 7  |
| NARZĘDZIE 4P – INSTYTUCJE POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ, JST I NGO..... | 9  |
| NARZĘDZIE 4P – PODMIOTY LECZNICZE .....                                  | 14 |
| NARZĘDZIE 4P – platforma informatyczna .....                             | 17 |

## WSTĘP

Zapraszamy do zapoznania się treścią Instrukcji i rekomendacji wdrożeniowych w zakresie wsparcia na rzecz „sandwich generation”. Wykorzystanie wskazówek zawartych w Instrukcji pozwoli na w pełni samodzielne i efektywne wdrożenie rozwiązania 4P w Państwa podmiocie. Rekomendacje wdrożeniowe dotyczą zarówno korzystania z instrukcji wdrożeniowych 4P, jak również narzędzia informatycznego. Narzędzie informatyczne 4P dostępne jest na stronie internetowej [www.4p.pte.bydgoszcz.pl](http://www.4p.pte.bydgoszcz.pl). Korzystanie z narzędzia jest bezpłatne.

Zapraszamy do korzystania z narzędzia 4P oraz instrukcji i rekomendacji wdrożeniowych:

- ✓ pracodawców zatrudniających opiekunów faktycznych z pokolenia „sandwich”
- ✓ jednostki samorządu terytorialnego
- ✓ organizacje pozarządowe (NGO)
- ✓ instytucje wychowania leczniczego
- ✓ podmioty lecznicze

# **NARZĘDZIE 4P – PRACODAWCA**

*Instrukcja i rekomendacje wdrożeniowe w zakresie wsparcia  
na rzecz „sandwich generation”*

W celu efektywnego i w pełni samodzielnego wdrożenia strategii na rzecz aktywizacji zawodowej w ramach rozwiązania 4P zaleca się, aby pracodawcy:

- ✓ korzystali ze wsparcia menedżerów opiekunów (z jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych lub podmiotów leczniczych) lub zapisów instrukcji 4P w celu interpretacji wyników diagnozy pracowników realizowanej za pośrednictwem platformy 4P – umożliwi to bardziej dopasowane i adekwatne dobranie działań w ramach strategii do faktycznych potrzeb pracowników-opiekunów
- ✓ wykorzystywali pełne możliwości narzędzia informatycznego 4P, którego istotą jest międzysektorowe podejście – pozwoli to na ograniczenie czasochłonności i kosztochłonności wdrożenia, zaleca się kontakt z menedżerami opiekuna zarejestrowanymi na platformie w celu uzyskania wsparcia w interpretacji wyników diagnozy i wdrożeniu zaleceń, w tym przede wszystkim zwiększenia efektywności działań na rzecz pracowników dzięki ich koordynacji
- ✓ nie odrzucali od razu działań postrzeganych przez nich jako zbyt kosztochłonne, natomiast w sposób bardziej szczegółowy i otwarty zapoznali się z instrukcjami 4P – w wielu przypadkach możliwe jest zastosowanie alternatywnych działań o niższym poziomie kosztów, spełniających podobną funkcję – np. zamiast budowy przykładowego przedszkola zapewnienie pracownikom dopłat do miejsc w istniejących placówkach bądź w przypadku zalecenia budowy placówki dziennego pobytu przy zakładzie pracy skorzystania ze wsparcia organizacji pozarządowych, jednostek samorządu terytorialnego lub podmiotów medycznych w poszukiwaniu miejsc (w tym bezpłatnych, finansowanych ze środków Unii Europejskiej bądź budżetu państwa) w istniejących placówkach tego typu
- ✓ zwrócili uwagę na okresowe badanie efektywności wdrożenia strategii na rzecz aktywizacji zawodowej poprzez ankiety bądź wywiady z pracownikami, tak by zapewnić, że podejmowane działania są właściwie postrzegane i faktycznie spotykają się z pozytywnym odbiorem pracowników zapewniającym im wsparcie w godzeniu życia osobistego z aktywnością zawodową – z drugiej strony takie działania pozwolą pracodawcy na uzyskanie korzyści związanych ze wzrostem motywacji, wydajności, lojalności pracowników-opiekunów w długim horyzoncie czasowym
- ✓ w miarę możliwości testowali rozwiązania na jak największej grupie pracowników – pozwoli to na efektywną weryfikację przydatności oraz skuteczności proponowanych rozwiązań w danym przedsiębiorstwie, w danym zespole i jego możliwościach organizacyjnych oraz finansowych

- ✓ w przypadku trudności zastosowania czy zrozumienia rekomendacji związanych z obszarami kadrowo-płacowymi, zaczerpnęli opinii czy porady ekspertów z danej dziedziny (w tym w ramach możliwości skorzystania z bezpłatnego doradztwa w ramach narzędzia 4P)

# **NARZĘDZIE 4P – INSTYTUCJE WYCHOWANIA PRZEDSZKOLNEGO**

*Instrukcja i rekomendacje wdrożeniowe w zakresie wsparcia  
na rzecz „sandwich generation”*

W celu efektywnego i w pełni samodzielnego wdrożenia miejsc „opieki łączonej” w ramach rozwiązania 4P zaleca się, aby przedstawiciele podmiotów wychowania przedszkolnego wzięli pod uwagę poniższe rekomendacje:

- ✓ kluczowym założeniem instrukcji 4P w zakresie tworzenia miejsc „opieki łączonej” jest kompleksowe i komplementarne wykorzystanie kadry i zasobów technicznych podmiotu, zarówno w kontekście usług stacjonarnych, jak i obecnie w związku z pandemią – zdalnych, właściwe zorganizowanie funkcjonowania placówki, z uwzględnieniem wskazówek narzędzia 4P jest kluczem do uzyskania zakładanych korzyści w perspektywie długofalowej – największym atutem proponowanego rozwiązania jest dywersyfikacja potencjalnych klientów/przychodów (co dokładnie pokazała pandemia), ponadto dzięki realizacji opieki łączonej wiele kosztów na tworzenie i prowadzenie placówki można łączyć uzyskując efekt synergii
- ✓ zaleca się wykorzystanie wzorów dokumentów dostępnych w instrukcji 4P, w tym w szczególności wzorów umów i regulaminów, tak by zapewnić bezpieczeństwo funkcjonowania placówki pod względami tj. np. przetwarzanie danych osobowych
- ✓ sytuacja epidemiczna wymusza dostosowanie oferty i założeń instrukcji 4P do panujących obecnie warunków i obowiązujących restrykcji: miejsca „opieki łączonej” mogą funkcjonować w formie hybrydowej, z wykorzystaniem kanałów zdalnych i opieki domowej dla osób starszych / niesamodzielnych, często usługi realizowane w domu podopiecznego mogą pomimo nieco mniejszego zakresu merytorycznego (np. mniejszy zakres aktywizacji, animacji) w znaczącym stopniu odciążać opiekuna „sandwich” od obowiązków, umożliwiając mu sprawniejsze godzenie życia prywatnego z aktywnością zawodową – poszerzenie oferty o usługi opiekuńcze w miejscu zamieszkania jest odpowiedzią na zmiany występujące w otoczeniu, wprowadzenie takiej usługi może uchronić podmiot przed następstwami finansowymi wynikającymi z wprowadzanych restrykcji, jak również może być źródłem uzyskania przewagi konkurencyjnej w przyszłości (szczególnie w przypadku seniorów / osób niesamodzielnych istnieje duże zapotrzebowanie na świadczenie usług zdalnych – w domu)
- ✓ w ramach tworzenia i bieżącego funkcjonowania placówki warto pamiętać o zróżnicowanych źródłach finansowania zewnętrznego, tak by usługi dla odbiorców ostatecznych były bardziej akceptowalne cenowo – na bieżąco warto śledzić możliwości dofinansowania z programów rządowych np. „Aktywni+”, jak również w ramach licznych programów w kolejnych perspektywach budżetowych Unii Europejskiej



# **NARZĘDZIE 4P – INSTYTUCJE POMOCY I INTEGRACJI SPOŁECZNEJ, JST I NGO**

*Instrukcja i rekomendacje wdrożeniowe w zakresie wsparcia  
na rzecz „sandwich generation”*

W celu efektywnego i w pełni samodzielnego wdrożenia usług menedżera opiekuna w ramach rozwiązania 4P zaleca się, aby przedstawiciele organizacji pozarządowych i jednostek samorządu terytorialnego wzięli pod uwagę poniższe rekomendacje:

- ✓ pierwszy krok to świadomość – ważnym elementem wdrożenia usług menedżera opiekuna jest zmiana koncepcji funkcjonowania ośrodka pomocy społecznej lub ustanowienie innej komórki w zasobach urzędów, odpowiedzialnej za wspieranie wszystkich mieszkańców jednostki samorządu terytorialnego, istotnym aspektem tego przedsięwzięcia jest zmiana świadomościowa i odejście od pomocy tylko tym osobom, które wpisującym się w ustawowe katalogi i wprowadzenie szerokiej gamy usług skierowanych do wszystkich zainteresowanych
- ✓ koordynacja usług – zbudowanie szerokiego portfolio pomocy wymaga koordynacji usług wielu instytucji różnego szczebla wraz z wykorzystaniem potencjału organizacji pozarządowych. Pierwszym elementem jest ocena dostępnych zasobów oraz wsparcie potencjału wybranych organizacji działających w kluczowych dla rozwoju społecznego sektorach. Następnie określenie miejsca/osoby, która będzie mogła zarządzać informacją, na bieżąco kreować nowe rozwiązania oraz kierować wsparciem tam gdzie jest potrzebne. Wykorzystanie dostępnych narzędzi informatycznych powinno wspierać te procesy w celu ułatwienia kontaktu z mieszkańcami oraz jak w przypadku platformy 4P ułatwianie przeprowadzenia diagnozy i dopasowanie form pomocy
- ✓ informacja – wprowadzenie podejścia skoncentrowanego na odbiorcach oraz zmiana organizacji wymaga podjęcia szerokich działań informacyjnych skierowanych z jednej strony do mieszkańców ale także do instytucji zajmujących się świadczeniem usług społecznych, zdrowotnych czy edukacyjnych. Platforma 4P jest narzędziem, które może stymulować lokalnych partnerów do wspólnego działania. Warto również zaangażować do działania podmioty działające w prywatnym sektorze, gdyż i one mogą podejmować skuteczne działania w celach budowania swojej marki w środowisku lokalnym lub poprzez mocny związek z środowiskiem lokalnym
- ✓ wprowadzenie zupełnie nowej usługi do oferty podmiotu na szerszą skalę niż dla uczestników projektu wymaga podjęcia działań informacyjno-promocyjnych – warto również pomyśleć o wykorzystaniu platformy 4P jako źródła pozyskiwania kontaktów zarówno z podmiotami współpracującymi, jak i z grupą docelową – „opiekunami sandwich”
- ✓ w przypadku jednostek samorządu terytorialnego, w szczególności działających w obszarze pomocy społecznej, konieczne jest bardziej intensywne działanie o

charakterze informacyjno-promocyjnym nakierowane na niwelowanie barier związanych z negatywnym postrzeganiem korzystania z pomocy społecznej (nowe usługi, niepowiązane ze statusem materialnym, a pełnieniem funkcji opiekuńczych powinny być zaprezentowane i promowane), jak również podkreślenie istotności różnych grup odbiorców w priorytetach działania JST

- ✓ koncentracja na rozwiązaniu problemu – aby dobrze dopasować zakres udzielanego wsparcia należy prawidłowo przeprowadzić szeroką diagnozę. Całościowy pogląd na sprawę daje możliwość wieloaspektowego działania w różnych obszarach. Próba rozwiązania problemu poprzez uruchomienie złożonych działań będzie skuteczniejsza niż rozwiązywanie pojedynczych problemów. Wykorzystanie Platformy 4P umożliwia podjęcie współpracy kilku podmiotów skoncentrowanych na rozwiązaniu problemów poszczególnych osób – dzięki kooperacji instytucji z różnych sektorów można w zdecydowany sposób podnieść jakość życia poszczególnych mieszkańców
- ✓ inwestycja w kadry – kluczowym zadaniem jest odpowiednie przygotowanie kadry, tak by wyeliminować stereotypowe i standardowe postrzeganie grup odbiorców usług zarówno organizacji pozarządowych, jak i jednostek samorządu terytorialnego. Kompleksowe spojrzenie na usługi potrzebne społecznie jest niezbędne do zmotywowania pracowników do przyjęcia dodatkowych obowiązków w ramach stanowiska menedżera opiekuna. Utworzenie takiego stanowiska pokazuje również otwarcie stygmatyzowanych często instytucji pomocy na wszystkich mieszkańców oraz odejście od instytucji działającej na rzecz „tych nieporadnych” tylko na rzecz tych, którzy pomocy potrzebują. Jest to również jedna z form „odczarowania” instytucji pomocy społecznej. Jednakże aby to było możliwe wymaga to przygotowania pracowników oraz ich zmotywowania do nowego otwarcia. Ważnym aspektem jest również przygotowanie kadry kierowniczej do wprowadzenia zmiany w tym przypadku warto przeszkolić osoby decyzyjne i zarządzające oraz umożliwić im na korzystanie ze wsparcia mentorów lub coachów
- ✓ kluczowym zadaniem jest przełamanie oporów kadry, tak by wyeliminować stereotypowe i standardowe postrzeganie grup odbiorców usług zarówno organizacji pozarządowych, jak i jednostek samorządu terytorialnego – pracownicy powinni postrzegać opiekunów „sandwich generation” jako przedstawicieli grupy docelowej – kompleksowe spojrzenie na usługi potrzebne społecznie jest niezbędne do zmotywowania pracowników do przyjęcia dodatkowych obowiązków w ramach stanowiska menedżera opiekuna
- ✓ w dłuższej perspektywie czasowej należy dokonać oceny sytuacji oraz struktury pomocy na nowo podzielić zadania i obowiązki a także uruchomić specjalistów w tym

m.in. menedżera opiekuna. Zbyt duże obciążenie nowymi obowiązkami małej liczby osób może powodować problemy w zakresie motywacyjnym, jak również może ograniczyć jakość wsparcia (zaleca się podział obowiązków między większą liczbę osób, tak by uniknąć przeciążenia, konfliktów w zespole, demotywacji i obniżenia jakości wsparcia, ponadto szerszy zespół pozwala na dobór zadań zgodnie z potencjałami i zróżnicowanymi kompetencjami, co zwiększa kreatywność i efektywność udzielanego wsparcia)

- ✓ nałożenie nowych obowiązków na pracowników powinno być prowadzone równoległe do akcji motywacyjnej i informacyjnej, by wyeliminować niepewność po stronie pracowników, w przypadku pracowników mających obawy co do posiadanych kompetencji i poradzenia sobie z nowymi obowiązkami zalecane jest przeprowadzenie szkoleń i rozmów zgodnie z instrukcjami 4P
- ✓ zalecane jest zachęcenie wytypowanych menedżerów do wymiany doświadczeń z osobami pełniącymi analogiczne role w innych placówkach – wymiana doświadczeń jest oprócz korzystania z instrukcji 4P kluczowym źródłem usprawnień w funkcjonowaniu tego stanowiska. Właściwe zorganizowanie pracy menedżera opiekuna wymaga zaangażowania w równomierny podział obowiązków między wytypowanych pracowników, w zastosowanie elementów motywacyjnych, jak również zapewnienie odpowiednich narzędzi pracy
- ✓ dobre praktyki – aby sprawdzić skuteczność podejmowanych działań warto porównać przyjęte rozwiązania z innymi ośrodkami oraz sprawdzić funkcjonujące procedury. Wymiana doświadczeń oraz dobrych praktyk jest jednym z prostszych narzędzi służących poprawie podejmowanych działań. Platforma 4P może stać się jednym z narzędzi ułatwiających wymianę poglądów, ocenę przypadku lub poszukiwanie rozwiązań
- ✓ najważniejszym elementem niezbędnym do skutecznego wdrożenia jest zachęcenie pracowników pełniących rolę menedżerów opiekuna do bardziej aktywnego „wyjścia” do grupy docelowej – opiekunów „sandwich”. Wprowadzenie nowej usługi do oferty każdorazowo wymaga pracy nad jej rozpoznawalnością i zaufaniem ze strony odbiorców, szczególnie działania w zakresie inicjowania współpracy lokalnej wymagają oddolnych starań na rzecz animowania grup, budowania poczucia bezpieczeństwa i zaufania, tak by dzielenie się wzajemnie obowiązkami opiekuńczymi przychodziło odbiorcom łatwiej – dla skutecznego wdrożenia inicjatora współpracy lokalnej w dłuższej perspektywie czasu niezbędne jest zaangażowanie większej grupy osób, jak również praca nad pogłębieniem relacji między uczestnikami (istotne jest budowanie grupy opiekunów zrzeszonych w inicjatorze współpracy lokalnej – jedynie w miarę

duża i stała grupa pozwala na zbudowanie efektywnej współpracy opartej o zaufanie i wzajemne bliższe relacje)

# **NARZĘDZIE 4P – PODMIOTY LECZNICZE**

*Instrukcja i rekomendacje wdrożeniowe w zakresie wsparcia  
na rzecz „sandwich generation”*

W celu efektywnego i w pełni samodzielnego wdrożenia specjalistycznych usług opiekuńczych w dziennym domu pobytu oraz usług menedżera opiekuna w ramach rozwiązania 4P zaleca się, aby przedstawiciele podmiotów leczniczych wzięli pod uwagę poniższe rekomendacje:

- ✓ należy zwrócić uwagę na możliwość promowania usługi specjalistycznej opieki w dziennym domu pobytu na terenie pobliskich / zaprzyjaźnionych / współpracujących podmiotów leczniczych – współpraca stanowiłaby obustronną korzyść dla podmiotów, jak również zdecydowane wspomóżenie opiekunów faktycznych (pobyt w dziennym domu pobytu stanowiłby szansę na skrócenie okresu hospitalizacji)
- ✓ biorąc pod uwagę bieżącą sytuacją epidemiczną należy uelastyczyć ofertę opiekuńczą – często usługi realizowane w domu podopiecznego mogą pomimo nieco mniejszego zakresu merytorycznego (np. mniejszy zakres usług fizjoterapeutycznych, specjalistycznych badań) w znaczącym stopniu odciążyć opiekuna „sandwich” od obowiązków, umożliwiając mu sprawniejsze godzenie życia prywatnego z aktywnością zawodową. Poszerzenie oferty o usługi opiekuńcze w miejscu zamieszkania jest odpowiedzią na zmiany występujące w otoczeniu – wprowadzenie takiej usługi może uchronić podmiot przed następstwami finansowymi wynikającymi z wprowadzanych restrykcji
- ✓ należy zwrócić uwagę na kompleksowe i komplementarne wykorzystanie kadry i zasobów technicznych podmiotu, zarówno w kontekście usług stacjonarnych, jak i zdalnych – właściwe zorganizowanie funkcjonowania placówki, z uwzględnieniem wskazówek narzędzia 4P jest kluczem do uzyskania zakładanych korzyści w perspektywie długofalowej
- ✓ zaleca się wykorzystanie wzorów dokumentów dostępnych w instrukcji 4P, w tym w szczególności wzorów umów i regulaminów, tak by zapewnić bezpieczeństwo funkcjonowania placówki pod względami tj. np. przetwarzanie danych osobowych
- ✓ w zakresie usług menedżera opiekuna należy zwrócić uwagę na równomierne rozłożenie obowiązków menedżera pomiędzy większą liczbę pracowników, tak by nie utrudniało to pracownikom wykonywania ich podstawowych obowiązków, a jednocześnie dało szansę na pełną realizację wsparcia na rzecz opiekunów „sandwich”
- ✓ zaleca się wykorzystanie możliwości interdyscyplinarnych zespołów do stworzenia atrakcyjnej oferty usług menedżera opiekuna z wykorzystaniem posiadanych zasobów kadrowych (bez konieczności ponoszenia znaczących dodatkowych kosztów)

- ✓ istotne jest wykorzystanie możliwości bezpłatnego zaoferowania szkoleń i wsparcia psychologicznego – warto w tym zakresie skorzystać ze wskazówek zawartych w instrukcji 4P – szansą na zaoferowanie atrakcyjnych szkoleń dla opiekunów „sandwich” jest wykorzystanie umiejętności i potencjału zatrudnionej kadry i zorganizowanie praktycznych szkoleń z zakresu sprawowania opieki w przypadku różnych schorzeń. Takie umiejętności pozwolą na zdecydowane usprawnienie funkcji opiekuńczych, pomogą opiekunom zaoszczędzić czas, a docelowo poprawią jakość życia podopiecznych (w sytuacji COVID-19 można rozpatrzyć realizację szkoleń w formie zdalnej np. streamingu bądź webinaru)



# **NARZĘDZIE 4P – platforma informatyczna**

*Instrukcja i rekomendacje wdrożeniowe w zakresie wsparcia  
na rzecz „sandwich generation”*

Platforma 4P jest integratorem działań międzysektorowych na rzecz opiekunów „sandwich”. Jej efektywne i w pełni samodzielne wykorzystanie jest kluczem do sprawnego wdrożenia rozwiązań 4P przez wszystkie typy podmiotów. Przy korzystaniu z narzędzia informatycznego zaleca się wzięcie pod uwagę poniższe rekomendacji:

- ✓ Platforma 4P dla pracodawcy powinna być nie tylko narzędziem diagnozy pracownika i ustalenia zaleceń wdrożeniowych (z wykorzystaniem kalkulatora kosztów i korzyści), ale również narzędziem do komunikacji i współpracy z innymi podmiotami. Baza podmiotów na platformie może stanowić źródło kontaktów wykorzystywanych w celu wzajemnego wspierania się w pomaganiu opiekunom faktycznym „sandwich generation”. Nawiązanie relacji z innymi podmiotami może z jednej strony podnieść jakość i efektywność wsparcia, a z drugiej ograniczyć nakłady (czasowe i finansowe) ponoszone w związku z wdrażaniem strategii. Przykładowo skorzystanie ze wsparcia menedżera opiekuna z jednostki samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowej bądź podmiotu leczniczego może ograniczyć nakłady na dodatkowe szkolenia dla opiekunów dzięki znalezieniu oferty bezpłatnego wsparcia, czy też nawiązania kontaktu z miejscami „opieki łączonej” może spowodować uzyskanie niższej ceny dopłat do miejsc w placówkach opiekuńczych dla podopiecznych pracownika. Warto również wymieniać się doświadczeniami z innymi podmiotami wdrażającymi strategię na rzecz aktywizacji zawodowej – współpraca może zaowocować nawet wspólnymi przedsięwzięciami zakupowymi (np. grupowy zakup pakietów dla opiekunów w niższych cenach), bądź inwestycyjnymi w przypadku zbliżonej lokalizacji (np. przykładowe przedszkole)
- ✓ Platforma 4P powinna być jednym z podstawowych narzędzi pracy menedżera opiekuna, wykorzystywanych do komunikacji z opiekunami, analizy sytuacji problemowej opiekunów, przekazywania opiekunom informacji i materiałów (aktywne budowanie baz materiałów i podmiotów), realizacji szkoleń, jak również wymiany doświadczeń z innymi menedżerami i współpracy w zakresie wspierania tych samych opiekunów z menedżerami z innych placówek. Szczególnie w dobie pandemii COVID-19 zalecane jest skupienie uwagi na realizacji wsparcia zdalnego, wykorzystywaniu możliwości dotarcia do opiekunów w sposób niebezpośredni, również z treściami szkoleniowymi. Dla skuteczności działania menedżera kluczowe jest budowanie sieci powiązań i bazy informacji, tak by wspierać opiekuna w poruszaniu się w niezbyt sprzyjającym otoczeniu – wykorzystanie platformy 4P w tym zakresie powinno być szersze
- ✓ ważnym elementem narzędzia 4P jest możliwość wymiany i współpracy międzysektorowej, zaleca się szerokie korzystanie z platformy w tym zakresie, co

pozwole na pozyskanie zarówno nowych klientów (np. pracodawcy oferujący pakiety usług opiekuńczych dla swoich pracowników), jak i współpracowników (wymiana doświadczenia przez kadre, nawiązanie sieci współpracy)

- ✓ w przypadku instytucji wychowania przedszkolnego wykorzystanie Platformy 4P powinno obejmować bieżące korzystanie i kontrolowanie poziomu wydatków za pośrednictwem kalkulatorów, pozyskiwanie klientów, wymianę doświadczeń, korzystanie z bazy materiałów wspomagających pracę koordynatorów opieki łączonej (np. przydatne scenariusze zajęć łączonych, czy pomysły w zakresie aktywizacji w formach zdalnych), jak również wykorzystywanie aktualnych wzorów i instrukcji z zakresu funkcjonowania miejsca opieki łączonej
- ✓ w przypadku podmiotów leczniczych wykorzystywanie Platformy 4P powinno obejmować bieżące korzystanie i kontrolowanie poziomu wydatków za pośrednictwem kalkulatorów, pozyskiwanie klientów, wymianę doświadczeń, korzystanie z bazy materiałów wspomagających pracę menedżera opiekuna, jak również wykorzystywanie aktualnych wzorów i instrukcji z zakresu funkcjonowania dziennego domu pobytu, za pośrednictwem platformy 4P istnieje również możliwość zaoferowania bezpłatnych szkoleń i instruktaży online dla opiekunów „sandwich”