

STRATEGIA WDRAŻANIA

PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Temat innowacyjny	Współpraca podmiotów działających w obszarze zatrudnienia oraz integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym
Nazwa projektodawcy	Polskie Towarzystwo Ekonomiczne Zakład Szkolenia i Doradztwa Ekonomicznego Sp. z o.o. w Lublinie
Tytuł projektu	PI Odrodzenie Feniksa – innowacyjny model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze
Numer umowy	UDA-POKL.01.02.00-00-033/11-00

Spis treści

I. Uzasadnienie.....	4
Opis sytuacji problemowej.....	4
Skala występowania opisanych problemów	11
Przyczyny występowania opisanych problemów	12
Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów	14
II. Cel wprowadzenia innowacji.....	16
III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego	23
Na czym polega innowacja?	23
Grupy docelowe	25
Warunki, jakie muszą być spełnione, aby innowacja działała właściwie	26
Efekty zastosowania innowacji.....	27
Elementy innowacji	28
IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	35
Podejście do doboru grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu	35
Opis przebiegu testowania	38
Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy	41
V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa	43
Sposób dokonania oceny wyników testowania	43
<i>Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego</i>	<i>44</i>
VI. Strategia upowszechniania	46
Cel działań upowszechniających	46
Plan działań upowszechniających i ich charakterystyka	47

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki	50
Cel działań włączających.....	50
Grupy, do których skierowane są działania włączające	50
Plan działań włączających i ich charakterystyka.....	50
VIII. Kamienie milowe II etapu projektu	53
IX. Analiza ryzyka	54
Załączniki	58

I. Uzasadnienie

Opis sytuacji problemowej

Dzieci i młodzież pochodząca ze środowisk zaniedbanych oraz wychowująca się poza rodziną to grupa w dużej mierze podatna na wykluczenie społeczne. Z oczywistych powodów nie może ona liczyć na wsparcie najbliższych osób, przez co jej wejście w dorosłość i pełna aktywizacja społeczno-zawodowa w społeczeństwie są utrudnione. Wychowankowie opuszczający placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze borykają się z wieloma trudnościami: finansowymi, mieszkaniowymi, edukacyjnymi, związanymi ze znalezieniem pracy. Sytuacja, w jakiej się znajdują, wymaga podjęcia względem nich działań kompleksowych, w pełni odpowiadających na różnorodne, ale jednocześnie powiązane ze sobą problemy i potrzeby. Tymczasem podmioty, których zadaniem jest udzielenie pomocy młodym wychowankom w procesie ich usamodzielniania, nie współpracują ze sobą, przez co nie realizują tego rodzaju przedsięwzięć w sposób skoordynowany i zintegrowany. Instytucje rynku pracy oraz instytucje pomocy i integracji społecznej w niewystarczającym stopniu współdziałają ze sobą w zakresie pomocy udzielanej usamodzielniającym się wychowankom, w ogóle zaś nie podejmują tej współpracy z przedsiębiorcami – co w kontekście aktywizacji zawodowej tych osób wydaje się być szczególnie ważne. Fakt ten sprawia, że inicjatywy realizowane obecnie w ramach prowadzonej polityki społecznej na rzecz usamodzielniających się wychowanków są rozproszone i jednostkowe – brakuje im spójności i kompleksowości. Aby mogły nastąpić w tym kierunku pozytywne zmiany, konieczne jest wypracowanie zasad dobrej komunikacji i stworzenie platformy współpracy pomiędzy wszystkimi instytucjami. Pozwoliłoby to na pełne wykorzystanie potencjału, możliwości i zasobów, jakimi dysponują – w konsekwencji zaś przyczyniłoby się do podejmowania przez nie przedsięwzięć bardziej efektywnych i skutecznych. Jest to tym bardziej istotne zwłaszcza, że – jak pokazuje praktyka – niektóre obowiązki i zadania, wykonywane głównie przez organy polityki pracy i pomocy społecznej, są dublowane. Niestety krajowe ustawodawstwo nie zawiera przepisów nakazujących czy też określających zakres współpracy trójsektorowej i nie przewiduje szeroko pojętej współpracy na rzecz wychowanków pieczy zastępczej pomiędzy instytucjami rynku pracy, instytucjami pomocy społecznej, przedsiębiorstwami i organizacjami pozarządowymi.

Negatywną diagnozę o braku współpracy potwierdzają wyniki przeprowadzonej w pierwszym etapie trwania projektu analizy desk research, z której wynika, że „nie ma żadnych przejawów podejmowania współpracy międzysektorowej ani współpracy z przedsiębiorcami dotyczącej pomocy osobom usamodzielniającym się” (D. Ulikowska, M.

Łuszkiewicz, „Desk research. Poszerzona diagnoza...”, Lublin 1012). Nie funkcjonują także „systemowe, spójne i kompleksowe programy skierowane wprost do osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze, aby wspomóc ich w samodzielnej egzystencji”. Również badani w ramach zogniskowanych wywiadów grupowych usamodzielnieni już wychowankowie stwierdzają, że nie otrzymali żadnego wsparcia ani ze strony organizacji pozarządowych, ani ze strony przedsiębiorców („Analiza zogniskowanych...”, Lublin 2012). Tymczasem brak odpowiednich inicjatyw ze strony podmiotów mogących nieść pomoc oraz działanie w izolacji i niejednokrotne powielanie realizowanych zadań nie sprzyjają osiągnięciu oczekiwanych rezultatów. Jedynie pełna współpraca, dobra komunikacja i właściwy obieg informacji pomiędzy poszczególnymi jednostkami mogą umożliwić podjęcie spójnych, nowatorskich, kompleksowych, zindywidualizowanych i skutecznych rozwiązań na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze.

Zrealizowane w pierwszym etapie trwania projektu badania dostarczają pełnego obrazu przedstawionej powyżej sytuacji. Przeprowadzono je przy pomocy różnych metod i z wykorzystaniem różnych grup respondentów, tak aby ukazać całe spektrum podejmowanych zagadnień. W związku z tym na podstawie danych zastanych, aktualnych informacji i dostępnych raportów opracowana została analiza desk research, czyli „Desk research. Poszerzona diagnoza problemu poprzez przeprowadzenie analiz przepisów prawnych, literatury, sytuacji POW i RZ, procesu przygotowania rodzin zastępczych, usamodzielniania wychowanków oraz danych statystycznych”. Omówiono w niej następujące zagadnienia: obowiązujące ustawy, rozporządzenia i projekty aktów prawnych dotyczących osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze, sytuacja placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych oraz dzieci w nich przebywających, problemy wychowanków, specyfika Wiosek Dziecięcych SOS, dobre praktyki w innych krajach europejskich, obowiązek szkoleniowy dla rodzin zastępczych, przygotowanie i realizacja procesu usamodzielniania, współpraca międzyinstytucjonalna i współpraca przedsiębiorców w zakresie pomocy osobom usamodzielniającym się.

Drugim badaniem wykonanym w ramach projektu było badania ilościowe – przy pomocy kwestionariusza ankiety przebadano 2513 wychowanków w wieku 15-25 lat przebywających w pieczy zastępczej na terenie całej Polski. Udział w badaniu wzięli proporcjonalnie do faktycznego stanu zarówno wychowankowie rodzin zastępczych, jak i placówek opiekuńczo-wychowawczych. Na tej podstawie opracowano raport pt. „Postawy wychowanków pieczy zastępczej wobec procesu usamodzielniania i wejścia na rynek pracy. Raport z badań ankietowych”, w którym scharakteryzowano poszczególne aspekty dotyczące sytuacji wychowanków: edukacja i wykształcenie, plany zawodowe i motywacja do znalezienia pracy,

potrzeby szkoleniowe i oczekiwania w zakresie znalezienia wsparcia, umiejętności w zakresie poszukiwania pracy, trudności w znalezieniu pracy, aktywność zawodowa, orientacja na przyszłość i realizacja planów, proces usamodzielnienia a proces poszukiwania pracy.

Ponadto w prowadzonej w pierwszym etapie diagnozie i analizie problemu posłużono się techniką badań jakościowych i zrealizowano 10 zogniskowanych wywiadów grupowych z udziałem łącznie 100 przedsiębiorców z terenu województwa lubelskiego. Ich przedmiotem były zebrane w raporcie pt. „Raport z badań fokusowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców pod kątem identyfikacji potrzeb i barier w zakresie zatrudniania osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze” następujące kwestie: zapotrzebowanie przedsiębiorców na określone kwalifikacje, potrzeby i oczekiwania przedsiębiorców w zakresie zatrudniania osób młodych, bariery i obawy przedsiębiorców w zakresie zatrudniania osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze, wychowanek pieczy zastępczej w oczach przedsiębiorców oraz charakterystyka dotychczasowej współpracy przedsiębiorców z powiatowymi centrami pomocy rodzinie, ośrodkami pomocy społecznej i trzecim sektorem. Kolejnym badaniem były dwa zogniskowane wywiady grupowe z 40 usamodzielnionymi wychowanekami rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych z terenu powiatu kraśnickiego. Ich analiza („Analiza zogniskowanych wywiadów grupowych z usamodzielnionymi wychowanekami rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych”) obejmuje takie zagadnienia, jak: obawy wychowanków związane z procesem usamodzielnienia, wsparcie instytucjonalne w procesie usamodzielnienia, bariery usamodzielnianych wychowanków oraz trudności w podjęciu samodzielnego życia. Szczegółowe wyniki wszystkich zrealizowanych w projekcie badań wraz z opisem zastosowanej metodologii znajdują się w poszczególnych raportach załączonych do niniejszej Strategii.

Młodzi wychowankowie opuszczający placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze to **grupa osób, którą dotyka wiele problemów związanych z procesem ich usamodzielnienia się, a która dotychczas nie otrzymywała wystarczającego wsparcia** w tym zakresie. Przede wszystkim trzeba zaznaczyć, że moment uzyskania pełnoletniości i opuszczenia placówki jest bardzo trudnym czasem w życiu tych ludzi. Związane jest to głównie z brakiem wsparcia bliskiej osoby, brakiem odpowiednich wzorców oraz z realiami, z którymi przychodzi im się zmierzyć. Wejście w dorosłość to z jednej strony coś długo oczekiwanego, kojarzonego z samodzielnością, wolnością i możliwością swobodnego decydowania o sobie. Z drugiej jednak strony, zderzenie z rzeczywistością, która zazwyczaj odbiega od wyidealizowanych wyobrażeń, przynosi rozczarowanie i poczucie zagubienia. Wielu opiekunów oraz dyrektorów placówek zwraca uwagę na fakt, że wiek 18-19 lat, predysponujący wychowanek do opuszczenia placówki, jest zdecydowanie zbyt wczesny.

Młodzi ludzie nie osiągnęli jeszcze pełnej dojrzałości i nadal są uczniami, których głównym obowiązkiem powinna być nauka. Obarczenie ich pełną odpowiedzialnością za wszystkie aspekty życia bez możliwości pomocy, podpowiedzi, ale też kontroli, skutkować może zniszczeniem dotychczasowych osiągnięć wychowawczych. Dodatkowym problemem jest środowisko rodzinne, do którego powracają wychowankowie, w którym często dominują negatywne wzorce. Dlatego tak ważna jest w procesie usamodzielniania obecność i mądra rada kogoś życzliwego i doświadczonego. Realizowane wsparcie powinno się opierać na wzajemnej współpracy i zaufaniu wychowanka oraz powołanych do tego osób i instytucji, a także powinno prowadzić do opracowania indywidualnej wizji życia dla każdego młodego człowieka.

Badania zrealizowane wśród usamodzielnionych wychowanków pieczy zastępczej pokazują, że wejście w dorosłość wiązało się w ich przypadku z wieloma obawami („Analiza zogniskowanych...”, Lublin 2012). Ich niepokój budziła przede wszystkim trudna sytuacja na rynku pracy, obawy związane ze znalezieniem zatrudnienia i finansami oraz przewidywanie, że będą oni mogli liczyć tylko na siebie. Tymczasem, jak podkreślają zajmujący się tym tematem specjaliści, trzeba spojrzeć na stan przygotowania młodych podopiecznych do bycia samodzielnymi. Podkreśla się tu deficyty wiedzy wychowanków na temat usamodzielnienia, które w szczególności dotyczą rynku pracy (poszukiwania i utrzymywania zatrudnienia), edukacji (zwiększanie wymagań edukacyjnych), finansów (zarządzania budżetem), radzenia sobie ze zmieniającą się rzeczywistością, prowadzeniem gospodarstwa domowego (A. Juros, A. Biały, „Lepsze jutro. Diagnoza sytuacji osób opuszczających rodziny zastępcze i placówki opiekuńczo-wychowawcze na Lubelszczyźnie”, Lublin 2010). Większe trudności w podjęciu samodzielnego życia wynikające z nieodpowiedniego do niego przygotowania mają zazwyczaj wychowankowie placówek instytucjonalnych, aniżeli rodzin zastępczych. Na istnienie tego rodzaju problemu zwracają uwagę sami byli wychowankowie, co dobrze obrazuje wypowiedź jednej z uczestniczek zrealizowanych w projekcie badań: „W Domu Dziecka byliśmy przyzwyczajeni, że wszystko za nas będzie zrobione. Jak ktoś miał jakąś sprawę, to szedł do wychowawczynie, która to załatwiała. A po usamodzielnieniu jest inaczej, wypłynęliśmy na szerokie wody i radź sobie sam” („Analiza zogniskowanych...”, Lublin 2012).

Usamodzielniający się wychowankowie muszą poradzić sobie z wieloma trudnościami. Przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę na ich sytuację finansową i mieszkaniową, która w znaczącym stopniu determinuje inne decyzje, dotyczące np. edukacji czy zatrudnienia. Udzielana pomoc finansowa jest oczywiście bardzo ważna, jednak trzeba odpowiednio nią zarządzać, bo, jak podkreślają specjaliści, w przypadku świadczeń pieniężnych pojawia się niebezpieczeństwo uzależnienia od pomocy społecznej, przyjęcia postawy roszczeniowej i niechęci do aktywizacji (E. Giermanowska, M. Raclaw-Markowska, „Instytucjonalne i

rodzinne formy opieki zastępczej nad dziećmi i młodzieżą – raport z badań”, Warszawa 2004). Z kolei w przypadku problemów mieszkaniowych jednym aspektem jest to, iż młodzi ludzie stają przez trudem samodzielnego zamieszkania, drugim natomiast – brak mieszkań z zasobów miasta czy innych dla osób usamodzielniających się. Taka sytuacja zmusza młodego człowieka do powrotu w rodzinne środowisko, z którego wcześniej został „wyrwany”. Sytuacja ta różnicuje się w zależności od typu placówki, z której pochodzi młody człowiek. Wydaje się, że w gorszym położeniu są podopieczni placówek opiekuńczo-wychowawczych, którzy wraz z uzyskaniem pełnoletniości muszą opuścić placówkę i są zdani wyłącznie na siebie. Z przeprowadzonych w pierwszym etapie projektu badań wynika, że osoby te nie uzyskują wsparcia ze strony Domu Dziecka i często wracają do swoich naturalnych środowisk, gdzie spotykają się z obojętnością i patologiami, bądź też polegają wyłącznie na sobie, co potwierdza przykład jednej z uczestniczek badania: „Nie miałam gdzie się podziać po opuszczeniu placówki, byłam zdana wyłącznie na siebie. Trzeba było samemu znaleźć sobie mieszkanie, wynająć, opłacić, utrzymać się za niecałe 500 zł” („Analiza zogniskowanych...”, Lublin 2012).

Wśród dylematów podopiecznych pieczy zastępczej są także te związane z kontynuowaniem nauki. Plany edukacyjne i posiadane wykształcenie, uzależnione często od sytuacji finansowej i mieszkaniowej wychowanka, w znaczącym stopniu rzutują na możliwości późniejszego zatrudnienia. Tymczasem, jak wynika z przeprowadzonych w projekcie badań, jedynie niespełna jedna trzecia wychowanków planuje podjąć studia (31,3%; częściej chęć taką deklarowały kobiety niż mężczyźni oraz wychowankowie rodzin zastępczych niż placówek opiekuńczo-wychowawczych), podczas gdy aż 45% jako ostatni etap kształcenia wskazuje technikum lub szkołę zawodową („Postawy wychowanków...”, Lublin 2012). Praktyka pokazuje, że ustawowa wysokość pomocy na kontynuowanie nauki jest niewystarczająca dla wychowanków planujących samodzielne mieszkanie. Dodatkowo wybór szkoły nie zawsze jest związany z rzeczywistymi zainteresowaniami czy umiejętnościami młodego człowieka, co można tłumaczyć brakiem informacji na temat możliwości kształcenia i brakiem pomocy w zakresie wyboru jego kierunku. Najczęściej wskazywaną motywacją do poszukiwania pracy przez badanych w projekcie wychowanków był „strach przed brakiem pieniędzy na zaspokojenie podstawowych potrzeb” (39,8%), zaś najpopularniejszym kierunkiem kształcenia – kierunek zawodowy. Dane te ujawniają silną pragmatyczną motywację w podejmowaniu decyzji dotyczących kierunków kształcenia oraz wyboru przyszłego miejsca pracy („Postawy wychowanków...”, Lublin 2012). Z analizy przedmiotowej literatury wynika ponadto, że wychowankowie „nie potrafią określić się zawodowo, nie odnajdują się w wybranych przez siebie szkołach, nie mają motywacji do nauki” (B. Czajka, „Problemy usamodzielnianych wychowanków”, Warszawa 2001). Słabą motywacją do rozwijania swoich kompetencji potwierdzają też wyniki przeprowadzonych

badania, zgodnie z którymi tylko 30% wychowanków brało udział w szkoleniach specjalistycznych w przeciągu ostatnich 12 miesięcy – może to też świadczyć o niedostosowaniu oferty szkoleniowej i doradczej dla tej grupy młodzieży („Postawy wychowanków...”, Lublin 2012).

Z problemami dotyczącymi kontynuowania edukacji i zdobywania odpowiedniego wykształcenia ściśle związane są trudności z odnalezieniem się młodego człowieka opuszczającego placówkę opiekuńczo-wychowawczą czy rodzinę zastępczą na rynku pracy. Brak odpowiednich umiejętności i kompetencji, a także brak możliwości kształcenia się nie sprzyjają znalezieniu dobrej pracy. Sytuację dodatkowo komplikuje fakt, że osoby te nie mają żadnych kontaktów, które mogłyby im pomóc w uzyskaniu zatrudnienia, a które są – zdaniem badanych w pierwszym etapie realizacji projektu przedsiębiorców – ważnym czynnikiem ułatwiającym podjęcie pracy („Raport z badań...”, Lublin 2012). Warto w tym miejscu wskazać, że badani w ramach projektu wychowankowie („Postawy wychowanków...”, Lublin 2012) stwierdzili, że w pierwszej kolejności zwróciliby się do Urzędu Pracy z prośbą o pomoc w poszukiwaniu pracy (54%), w dalszej kolejności zaś zgłosiliby się bezpośrednio do pracodawcy, u którego chcieliby zostać zatrudnieni. Do najczęściej wskazywanych przez wychowanków trudności w znalezieniu pracy należą: wysokie bezrobocie, brak doświadczenia zawodowego oraz niskie wykształcenie, w dalszej kolejności zaś – niskie kwalifikacje oraz brak umiejętności poszukiwania pracy. Problem ten ujawnia się także w odnotowanym wysokim odsetku odpowiedzi wskazujących na nieumiejętność wychowanków oceny własnych kompetencji w zakresie przygotowania CV („trudno powiedzieć” – 30,3%; „źle” i „bardzo źle” – 16%), listu motywacyjnego („trudno powiedzieć” – 37,2%; „źle” i „bardzo źle” – 20,3%) czy odbycia rozmowy kwalifikacyjnej („trudno powiedzieć” – 41,5%; „źle” i „bardzo źle” – 20,2%). Wśród wymienianych obaw związanych z wejściem na rynek pracy pojawiły się brak pewności siebie (41%), brak wiary we własne siły (38,5%) oraz poczucie bezradności (26,1%). Za swoje atuty na rynku pracy respondenci uznali z kolei umiejętność pracy w zespole oraz zdolność szybkiego dostosowania się do nowych warunków. Charakteryzując swoje oczekiwania w zakresie oferowanej pomocy, obok najczęściej wskazywanej pomocy pieniężnej (43%), wymieniali oczekiwania w zakresie: szkolenie zawodowe (29%), staż zawodowy (28%) czy poradnictwo zawodowe (27%).

Zgodnie z przyjętym ustawodawstwem po 1 stycznia 2012 r. przyznawanie pomocy osobom usamodzielniającym się, które uzyskały pełnoletniość, należy do zadań powiatu i jest dokonywane na wniosek osoby usamodzielniającej się, a nie z urzędu. Stąd też pełna świadomość wychowanków na temat zasad funkcjonowania obecnego systemu pomocy jest niezbędna. Tymczasem zrealizowane badania wskazują („Postawy wychowanków...”, Lublin 2012), że niespełna połowa badanych wychowanków „wie”, jaka pomoc przysługuje im z

tytułu usamodzielnienia. Jedna czwarta respondentów „raczej wie”, jakiej pomocy może oczekiwać, a 14% wskazuje, że „nie wie” albo „raczej nie wie”, jaka pomoc im przysługuje. Funkcjonujący system przepływu informacji nie działa zatem w pełni efektywnie. Młodzi wychowankowie nie zawsze mają umiejętności w zakresie poruszania się po zawitych procedurach, przepisach prawa, załatwianiu spraw urzędowych, sądowych, majątkowych itp., co stanowi duży problem. Umiejętność planowania, zarządzania finansami, opieki nad mieszkaniem, poruszania się w rzeczywistości urzędowej, poszukiwania zatrudnienia są niezbędne w świecie dorosłych. Tymczasem opuszczającym zastępcze formy opieki brakuje tych podstawowych informacji.

Do tak zarysowanych dylematów wychowanków dochodzą jeszcze niekiedy traumatyczne przeżycia z dzieciństwa, które w znacznym stopniu wpływają na osobowość człowieka. To wszystko sprawia, że tym bardziej w tym trudnym okresie usamodzielnienia potrzebują oni wsparcia w każdej sferze życia. Jednak polityka państwa koncentruje się bardziej na rozwoju pieczy zastępczej, aniżeli na stworzeniu kompleksowego systemu wsparcia usamodzielniających się podopiecznych tych placówek – **problem ten był więc dotychczas w dużej mierze niepostrzegany i pomijany w działaniach polityki**. Istnieją oczywiście pewne elementy wsparcia dla usamodzielnianych, takie jak chociażby opracowywane indywidualne plany usamodzielnienia czy funkcja opiekuna usamodzielnienia. Jednak z przeprowadzonych na potrzeby projektu analiz i badań wynika, że elementy te nie spełniają w wystarczającym stopniu swojej roli – opiekun usamodzielnienia to zazwyczaj osoba przypadkowa, zaabsorbowana wypełnianiem zadań proceduralnych, nieposiadająca odpowiedniej wiedzy na temat nowoczesnego rynku pracy i nieumiejąca nawiązać z wychowankiem dobrego kontaktu, zaś sami wychowankowie nie do końca rozumieją zasady funkcjonowania dokumentu, jakim jest IPU i uważają, że w jego ramach można zrobić znacznie więcej, niż jest to w rzeczywistości realizowane („Desk research...”, Lublin 2012; „Analiza zogniskowanych...”, Lublin 2012).

Przedstawione powyżej informacje pozwalają na wyciągnięcie wniosku, że **stosowane dotychczas rozwiązania i instrumenty w stosunku do usamodzielniających się wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze okazują się być niedoskonałe i niewystarczające**.

W tym kontekście wyraźnie widać wagę **problemu głównego, do rozwiązania którego przyczynić ma się projekt**, a którym jest niepełna i mało efektywna współpraca publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej, a także całkowity brak współpracy z przedsiębiorstwami na rzecz wsparcia osób w wieku 17-25 lat opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze. Realizowana opieka nad wychowankiem nie ma charakteru zindywidualizowanego ani kompleksowego, zaś

inicjatywy podmiotów prowadzone w tym zakresie nie są ze sobą skoordynowane. Tymczasem wszechstronne przygotowanie wychowanka do samodzielności, obejmujące jego rozwój osobisty, edukacyjny, zawodowy, społeczny, ekonomiczny, wymaga podjęcia działań kompleksowych spójnych, zintegrowanych i zindywidualizowanych. Jedynie współpraca i właściwa komunikacja pomiędzy podmiotami powołanymi do świadczenia pomocy, a także przedsiębiorstwami czy organizacjami pozarządowymi, może przynieść oczekiwane rezultaty, zakładające odpowiedzialne i dojrzałe wejście wychowanka w dorosłość oraz jego integrację społeczno-zawodową poza placówką pieczy zastępczej.

Skala występowania opisanych problemów

Zaprezentowane powyżej informacje wiele mówią o **skali występowania opisanych problemów**. Skalę tę uzupełniają dodatkowo także dane dotyczące przebywania młodzieży w placówkach pieczy zastępczej (GUS 2012). Pod koniec 2011 r. funkcjonowało 807 całodobowych placówek opiekuńczo-wychowawczych (w tym 290 placówek rodzinnych, 307 socjalizacyjnych, 27 interwencyjnych oraz 183 placówki wielofunkcyjne) oraz 37344 rodzin zastępczych (82% to rodziny spokrewnione z dzieckiem, 13,5% – rodziny niespokrewnione, zaś 4,5% – zawodowe rodziny zastępcze). W placówkach opiekuńczo-wychowawczych przebywało pod koniec 2011 r. 19 tys. wychowanków (w placówkach socjalizacyjnych 8985 osób, rodzinnych – 2265 osób, interwencyjnych – 497 osób, zaś w placówkach wielofunkcyjnych 7253 osób), z czego 3039 to osoby w wieku 17-18 lat. Z kolei w rodzinach zastępczych przebywało 54160 wychowanków (w tym 20413 osób w wieku 14-18 lat) i 3173 osoby, które ukończyły już 18 lat. Ponadto w 2011 r. 2091 pełnoletnich wychowanków opuściło placówki, z czego 40% założyło w ciągu roku sprawozdawczego własne gospodarstwo domowe, natomiast aż 48,3% powróciło do rodziny naturalnej. W przypadku rodzin zastępczych spośród młodzieży, która ukończyła 18. rok życia (2076), usamodzielniało się jedynie 54,2% osób.

Z kolei w województwie lubelskim funkcjonuje 37 całodobowych placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz 1685 rodzin zastępczych. W placówkach opiekuńczo-wychowawczych pod koniec 2011 r. było 1129 osób, zaś w rodzinach zastępczych 2489 osób.

Skalę występowania problemów obrazują nie tylko dane świadczące o niewielkiej liczbie usamodzielnionych wychowanków (w 2010 r. usamodzielniało się jedynie 19,75% osób po 18. roku życia – GUS), ale także informacje pokazujące trudną sytuację młodych ludzi na rynku pracy. W 2012 r. najwyższą stopę bezrobocia zanotowano w grupie wiekowej 15-24 lata – wyniosła 27,8% (BAEL 2012). Wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata był niski i wyniósł 24,1%. Natomiast w województwie lubelskim w grupie zarejestrowanych

bezrobotnych pod koniec 2011 r. aż 23% stanowiły osoby do 25. roku życia (ROPS, „Ocena zasobów pomocy społecznej”, Lublin 2012)

Przyczyny występowania opisanych problemów

Przyczyn występowania opisanych problemów należy upatrywać w kilku źródłach. Przede wszystkim brakuje rozwiązań systemowych, których podstawowym celem byłoby objęcie właściwie zaplanowanym i zindywidualizowanym wsparciem wychowanka pieczy zastępczej wkraczającego w dorosłość. Polityka państwa skupia się obecnie na rozwoju form opieki nad dzieckiem i młodzieżą, jednak nie zapewnia kompleksowych programów skierowanych do osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze. Realizowana w tym zakresie pomoc ma charakter głównie doraźny (typu wsparcie finansowe), który w przypadku braku odpowiedniego przygotowania emocjonalnego młodego człowieka, nie przyniesie pożądanych rezultatów. Podobnie ocenić należy funkcjonujące rozwiązania w postaci indywidualnego planu usamodzielnienia czy opiekuna usamodzielnienia, które – jak pokazuje praktyka i przeprowadzone analizy – bardzo często nie są w pełni i efektywnie wykorzystywane. Pozostają one jedynie formalnościami do wypełnienia. W samych placówkach pieczy zastępczej w niewystarczającym stopniu kładzie się nacisk na wszechstronne przygotowanie wychowanków do samodzielności. Duży nacisk w procesie usamodzielniania powinien być położony na aspekt przygotowania młodego człowieka do wejścia w dorosłość zarówno od strony rozwoju osobowościowego, emocjonalnego, kształtowania aktywnej i odpowiedzialnej postawy, jak i pod kątem udzielenia praktycznych porad w zakresie rozwoju zawodowego. Jednocześnie podejmowane względem niego działania powinny mieć charakter bardziej zindywidualizowany, uwzględniający jego predyspozycje, umiejętności, zainteresowania. Nie zawsze jednak skierowana do pomocy wychowankowi kadra posiada odpowiednie przygotowanie merytoryczne w zakresie związanym z psychologicznymi aspektami procesu usamodzielnienia. Ponieważ efekty usamodzielnienia koncentrują się głównie wokół trzech aspektów, którymi są: praca, mieszkanie i edukacja, konieczne wydaje się włączenie w ten proces specjalistów z zakresu doradztwa zawodowego, urzędów pracy, placówek opieki, przedsiębiorców i organizacji pozarządowych. Ich zadaniem byłaby pomoc w stworzeniu dalekosiężnej wizji dotyczącej przyszłości młodego człowieka, której obecnie nie ma, co wywołuje wiele trudności w późniejszym, samodzielnym życiu.

Trzeba także podkreślić, że instytucje powołane do udzielania pomocy byłym wychowankom działają w głównej mierze jedynie w swoich granicach, nie podejmując wystarczającej kooperacji ze sobą nawzajem. Co więcej, część z wykonywanych przez nie

zadań, jest powielanych i pokrywa się. Jeden z głównych wniosków opracowanej w projekcie analizy desk research wskazuje na potrzebę „wyraźnego rozdzielenia zadań PCPR i OPS oraz stworzenia strategii mającej na celu wspólną pracę tych podmiotów nad procesem usamodzielnienia wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych, w który zdecydowanie należy włączyć przedsiębiorców i organizacje pozarządowe” („Desk research...”, Lublin 2012). Wiele do życzenia pozostawia również jakość przepływu informacji pomiędzy nimi i ilość realizowanych wspólnie analiz, strategii, przedsięwzięć. Brakuje im zatem pewnej platformy, modelu, w oparciu o który mogłyby ze sobą efektywnie współpracować.

Istotny jest ponadto fakt nieangażowania w odpowiednim stopniu w inicjatywy pomocowe środowiska lokalnego, w tym przede wszystkim organizacji pozarządowych i przedsiębiorców, którzy mogliby wnieść realny wkład w proces usamodzielnienia wychowanków. Diagnozę tę potwierdzają przeprowadzone w pierwszym etapie realizacji projektu badania wśród przedsiębiorców („Raport z badań...”, Lublin 2012). Wynika z nich, że generalnie przedsiębiorcy nie współpracowali ani z organizacjami pozarządowymi, ani z instytucjami pomocy społecznej. Nie mieli oni też styczności z osobami z placówek opiekuńczo-wychowawczych czy rodzin zastępczych. Tymczasem warto podkreślić, że ich reakcje dotyczące idei społecznej odpowiedzialności biznesu oraz powołania do życia instytucji „opiekuna biznesowego” są bardzo pozytywne. Wskazywali, że „na pewno byłaby to osoba, która prowadziłaby daną osobę po ścieżce kariery, mogłaby zapoznać osobę z rynkiem pracy w konkretnej branży/działalności. Opiekun biznesowy mógłby pokierować osobę na rozmaite kursy, szkolenia, tak aby się rozwijała”. Ponadto zauważali, „że dobrze by było, gdyby takie osoby były powołane do działania na rzecz pomocy, może nawet nie tylko osobom z domów dziecka czy też rodzin zastępczych. Wielokrotnie spotykałem z sytuacjami, gdzie osoby młode mają duże problemy z odnalezieniem się w gąszczu przepisów, dokumentacji przy przystępowaniu do pracy bądź zakładaniu własnej działalności gospodarczej. Dobrze by było, gdyby można było liczyć na pomoc osoby, która wie, co z tym zrobić i pomogłaby przy starcie.”.

Poważnymi barierami, mogącymi być przyczyną trudności wychowanków w odnalezieniu się poza placówką, są funkcjonujące na ich temat w społeczeństwie stereotypy. Badania prowadzone wśród przedsiębiorców pokazały, że obraz młodego wychowanka w oczach ludzi niemających z nimi zbyt dużej styczności jest niekiedy uproszczony i krzywdzący – dowodzi temu chociażby fakt mylenia przez badanych placówek opiekuńczo-wychowawczych z placówkami poprawczymi. Poza tym wśród barier związanych z zatrudnieniem osób, które przebywały w pieczy zastępczej, wymieniali oni głównie bariery psychologiczne, sprowadzające się do stereotypowego postrzegania tych osób: kojarzenia

ich z marginesem społecznym, patologią, złymi nawykami, ludźmi słabo wykształconymi i nieposiadającymi umiejętności interpersonalnych oraz umiejętności pracy w zespole, mającymi problemy emocjonalne, którym trudno będzie zaufać („Raport z badań...”, Lublin 2012).

Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów

Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów sprowadzają się nie tylko do wymiaru życia poszczególnych wychowanków, lecz uwidaczniają się także w znacznie szerszej, społecznej perspektywie. Przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę na fakt, że brak odpowiedniego przygotowania wychowanka pieczy zastępczej do samodzielności skutkuje wieloma trudnościami, które towarzyszą mu w późniejszym życiu. Brak zdolności adaptacyjnych, brak odpowiednich wzorców, problemy emocjonalne, problemy w nawiązywaniu relacji poza placówką, brak poczucia odpowiedzialności sprawiają, że młodym ludziom ciężko jest się odnaleźć w nowej rzeczywistości, w której są zdani głównie na siebie. Przez to często kończą swoją edukację przedwcześnie i podejmują jakiegokolwiek zatrudnienie bądź też przeciwnie – podążają drogą na skróty i korzystają wyłącznie z pomocy opieki społecznej, co w dłuższej perspektywie kształtuje w nich postawę roszczeniową i bierną. Tym samym instytucje te są bardziej obciążone, a koszty ponosi całe społeczeństwo. Im mniejsza jest samodzielność i przygotowanie do bycia samodzielnym, tym większe będą potrzeby pomocowe i oczekiwania względem otoczenia. Podobnie sytuacja wygląda w przypadku trudności wychowanka związanych z uzyskaniem mieszkania. Brak pomocy w tym zakresie sprawia, że młodzi wracają do swoich naturalnych, rodzinnych środowisk, co oznacza *de facto* bardzo często powrót do środowisk patologicznych, w których narażeni są, chociażby nieświadomie, na powielanie negatywnych zachowań.

Proces usamodzielnienia wychowanka pieczy zastępczej powinien przygotować go do samodzielnego życia i prowadzić do jego pełnej integracji społeczno-zawodowej ze społeczeństwem. Tymczasem istnieje wiele przeszkód, które utrudniają zrealizowanie tych założeń: są to zarówno problemy związane z funkcjonowaniem instytucji powołanych do świadczenia pomocy na rzecz wychowanków (brak współpracy pomiędzy nimi, brak współpracy z przedsiębiorstwami), jak i problemy dotyczące bezpośrednio samych wychowanków (trudna sytuacja finansowa i mieszkaniowa, brak wsparcia i zaplecza społecznego oraz emocjonalnego, brak kompleksowego wsparcia ze strony instytucji, dylematy związane z kontynuowaniem nauki i wykształceniem, trudności w odnalezieniu się na rynku pracy, trudności adaptacyjne). To pokazuje, że kwestia usamodzielniania

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

wychowanków pieczy zastępczej wymaga podejmowania działań wieloaspektowych, realizowanych wspólnie przez wszystkie zaangażowane podmioty.

II. Cel wprowadzenia innowacji

Celem wprowadzenia innowacji, a zarazem celem głównym projektu zawartym we wniosku o dofinansowanie, jest zwiększenie koordynacji i spójności działań publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorcami na rzecz wsparcia osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze (17.-25. rok życia) w ciągu 33 miesięcy.

Cele szczegółowe, które wpłyną na osiągnięcie celu głównego, również są identyczne z zapisanymi we wniosku o dofinansowanie projektu i brzmią następująco:

- Ograniczenie marginalizacji 10 (4 kobiet) wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w ciągu 33 miesięcy.
- Podniesienie kompleksowości i indywidualizacji wsparcia dla 10 (4 kobiet) wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w ciągu 33 miesięcy.
- Ograniczenie poczucia zagubienia przez podniesienie motywacji do pracy, nauki 10 (4 kobiet) wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w ciągu 33 miesięcy.
- Podniesienie aktywności społeczno-zawodowej 10 osób (4 kobiet) opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze (17.-25. rok życia) poprzez współpracę publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorcami w ciągu 33 miesięcy.

Pożądanym stanem po wprowadzeniu innowacji będzie zatem kompleksowa i spójna współpraca publicznych i niepublicznych instytucji z przedsiębiorstwami na rzecz osób w wieku 17-25 lat opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze oraz funkcjonowanie zindywidualizowanego podejścia w ramach opracowanego systemu ich wsparcia.

Zamieszczona poniżej tabela przedstawia **sposób weryfikacji osiągnięcia celów** poprzez wskazanie wskaźników pomiaru celu wraz ze świadczącymi o tym wartościami, a także źródeł ich pomiaru i częstotliwości pomiaru. W stosunku do zapisów we wniosku o dofinansowanie projektu zaproponowano nowe, bardziej adekwatne wskaźniki w odniesieniu do poszczególnych etapów projektu. Osobami odpowiedzialnymi za dokonywanie pomiaru wartości wskaźników będzie zespół projektowy wraz z Komitetem Sterującym.

Pożądany stan docelowy po wprowadzeniu innowacji		Wskaźniki pomiaru celu	Wartość wskaźnika świadcząca o osiągnięciu celu
Cel			
Cel główny	Zwiększenie koordynacji i spójności działań publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorcami na rzecz wsparcia osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze (17.-25. rok życia) w ciągu 33 miesięcy	liczba wdrożonych modeli współpracy (<u>źródła weryfikacji</u> : lista podpisanych porozumień, protokoły wdrożeniowe, wyniki ewaluacji zewnętrznej i wewnętrznej; <u>pomiar</u> : na zakończenie etapu testowania)	1 model
		liczba pracowników instytucji i firm zaangażowanych we wdrażanie modelu współpracy (<u>źródła weryfikacji</u> : listy obecności na spotkaniach, porozumienie o wdrożeniu modelu; <u>pomiar</u> : na początku i na zakończenie testowania)	12 osób
		liczba podpisanych porozumień o wdrożeniu modelu i produktów pomiędzy publicznymi i niepublicznymi instytucjami rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorcami (<u>źródła weryfikacji</u> : lista podpisanych porozumień, <u>pomiar</u> : na zakończenie projektu)	5 porozumień

		<p>35% osób (przedstawicieli władz powiatów, województw, Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej) uczestniczących w spotkaniach na poziomie województwa, gminy i powiatu zadeklaruje wdrożenie modelu</p> <p>(<u>źródła weryfikacji</u>: ankiety i deklaracje pisemne, raport z ewaluacji; <u>pomiar</u>: na początku i na zakończenie projektu)</p>	55 osób
		<p>55% przedstawicieli szczebla kierowniczego takich instytucji, jak PCPR, PUP, OPS, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze oceni model współpracy jako spójny i koordynujący działania publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorcami na rzecz wsparcia osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny</p> <p>(<u>źródła weryfikacji</u>: ankiety i deklaracje pisemne, raport z ewaluacji; <u>pomiar</u>: na zakończenie projektu)</p>	264 osób
		<p>55% przedsiębiorców (przedstawiciele np.: Lewiatana, Forum Pracodawców, Związku Pracodawców Lubelszczyzny, indywidualni przedsiębiorcy) biorących udział w spotkaniach zadeklaruje chęć zatrudnienia osób opuszczających POW i RZ oraz zainteresowanie pełnieniem funkcji „opiekuna biznesowego”</p> <p>(<u>źródła weryfikacji</u>: ankiety i deklaracje pisemne; <u>pomiar</u>: na zakończenie realizacji projektu)</p>	22 osób

		65% osób uczestniczących w seminariach wojewódzkich – decydentów, przedsiębiorców, przedstawicieli przedsiębiorstw, przedstawicieli JST, NGO, PUP i OPS zadeklaruje wykorzystanie wspólnych zasobów, możliwości i informacji w celu skoordynowania działań na rzecz ułatwienia wejścia na rynek pracy wychowankom POW i RZ (<u>źródła weryfikacji</u> : ankiety i deklaracje pisemne; <u>pomiar</u> : na zakończenie realizacji projektu)	312 osób
Cele szczegółowe	Ograniczenie marginalizacji 10 (4 kobiet) wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w ciągu 33 miesięcy	liczba wychowanków, którzy podjęli zatrudnienie w wyniku realizacji modelu (<u>źródła weryfikacji</u> : kopie umów o pracę, umów cywilnoprawnych; <u>pomiar</u> : na zakończenie projektu)	10 osób
		liczba wychowanków, którzy nabyli wiedzę w zakresie prowadzenia Klubu Pomocy Koleżeńskiej (<u>źródła weryfikacji</u> : testy wiedzy, dzienniki szkoleń, listy obecności, sprawozdania, wydane certyfikaty; <u>pomiar</u> : na początku i na zakończenie testowania)	10 osób
		90% wychowanków oceni swoje samopoczucie jako bardzo satysfakcjonujące i niewskazujące na objawy dyskryminacyjne (<u>źródła weryfikacji</u> : ankiety, raport z ewaluacji; <u>pomiar</u> : na początku i na zakończenie projektu)	9 osób
	Podniesienie kompleksowości i indywidualizacji wsparcia dla 10 (4 kobiet)	liczba osób, które ukończyły szkolenie „mentor usamodzielnienia” oraz zakończyły proces opieki nad wychowankami POW i RZ	20 osób

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w ciągu 33 miesięcy	(<u>źródła weryfikacji</u> : testy wiedzy, dzienniki szkoleń, listy obecności, sprawozdania, wydane certyfikaty; <u>pomiar</u> : na początku i na zakończenie testowania)	
	liczba pracowników firm, którzy ukończyli szkolenie „opiekun biznesowy” oraz zakończyli proces opieki nad wychowankami POW i RZ (<u>źródła weryfikacji</u> : testy wiedzy, dzienniki szkoleń, listy obecności, sprawozdania, wydane certyfikaty; <u>pomiar</u> : na początku i na zakończenie testowania)	10 osób
	liczba wychowanków, którzy samodzielnie zamieszkali (<u>źródła weryfikacji</u> : umowy najmu, raporty z ewaluacji wewnętrznej, raporty „mentorów usamodzielnienia”, dokumentacja fotograficzna; <u>pomiar</u> : na zakończenie projektu)	10 osób
	55% przedstawicieli – pracownicy PCPR-ów, PUP-ów, OPS-ów, organizacji pozarządowych, przedsiębiorców, placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych biorących udział w seminariach zadeklaruje wdrożenie do systemu pracy z rodziną i wychowankami placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych (<u>źródła weryfikacji</u> : ankiety i deklaracje pisemne, raport z ewaluacji; <u>pomiar</u> : na zakończenie projektu)	330 osób
	liczba NGO zaangażowanych w prowadzenie Centrum Rozwoju Osobistego (<u>źródła weryfikacji</u> : porozumienia, umowy o współpracy; <u>pomiar</u> : na zakończenie	3 organizacje



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

		etapu testowania)	
	Ograniczenie poczucia zagubienia przez podniesienie motywacji do pracy, nauki 10 (4 kobiety) wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w ciągu 33 miesięcy	liczba wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych biorących udział w Klubach Pomocy Koleżeńskiej Praca (<u>źródła weryfikacji</u> : listy obecności, wydane certyfikaty; <u>pomiar</u> : na początku i na zakończenie testowania)	10 osób
		liczba wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych, którzy zakończyli zajęcia w Centrum Rozwoju Osobistego (<u>źródła weryfikacji</u> : testy wiedzy, dzienniki szkoleń, listy obecności, ankiety, raporty, wydane certyfikaty; <u>pomiar</u> : na początku i na zakończenie testowania)	10 osób
		90% wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych, którzy uczestniczyli we realizacji modelu współpracy podniesie motywację do pracy i nauki (<u>źródła weryfikacji</u> : ankiety, raport z ewaluacji; <u>pomiar</u> : na początku i na zakończenie projektu)	9 osób
	Podniesienie aktywności społeczno-zawodowej 10 osób (4 kobiety) opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze (17.-25. rok życia) poprzez współpracę publicznych i	liczba wychowanków biorących udział w spotkaniach Koleżeńskich Klubów Wsparcia (<u>źródła weryfikacji</u> : listy obecności, raporty prowadzących i „mentorów usamodzielnienia”; <u>pomiar</u> : na zakończenie etapu testowania)	10 osób
		liczba wychowanków, którzy ukończyli staż	10 osób



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

	niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej z przedsiębiorcami w ciągu 33 miesięcy	w firmach (<u>źródła weryfikacji</u> : zaświadczenia o ukończeniu stażu, sprawozdania z odbywania stażu, ankiety pracodawców; <u>pomiar</u> : na zakończenie projektu)	
		90% wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych, którzy uczestniczyli we realizacji modelu współpracy, podniesie swoją aktywność społeczno-zawodową (<u>źródła weryfikacji</u> : ankiety i deklaracje pisemne, raport z ewaluacji; <u>pomiar</u> : na początku i na zakończenie projektu)	9 osób
		liczba godzin spotkań z „opiekunem biznesowym” (<u>źródła weryfikacji</u> : listy obecności, tomesheety (karty czasu pracy), raporty z monitoringu wewnętrznego; <u>pomiar</u> : na zakończenie testowania)	600 godzin
		90% wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych, którzy uczestniczyli we realizacji modelu, oceni model – w tym wspólne mieszkanie, jako sprzyjające aktywności społeczno-zawodowej (<u>źródła weryfikacji</u> : ankiety i deklaracje pisemne, raport z ewaluacji; <u>pomiar</u> : na początku i na zakończenie projektu)	9 osób

III. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Na czym polega innowacja?

Proponowana w projekcie innowacja polega na stworzeniu modelu trójsektorowej współpracy publicznych instytucji pomocy i integracji społecznej, publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz przedsiębiorstw obejmującego system kompleksowej pomocy osobom opuszczającym placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w samodzielnym funkcjonowaniu poza placówką oraz w wejściu na rynek pracy. Model ten z jednej strony przypisuje każdej z zaangażowanych instytucji z osobna jasno określone cele i zadania do zrealizowania, z drugiej zaś – stanowi płaszczyznę, w ramach której mogą one działać wspólnie, a nie jednostkowo. Łączy on ponadto podejście zindywidualizowane (dostosowane do potrzeb danej osoby) i kompleksowe (uwzględniające wiele aspektów procesu usamodzielnienia młodych wychowanków) – zakłada bowiem analizę poszczególnych przypadków oraz realizację różnych form wsparcia, począwszy od psychologicznego, związanego z nawiązywaniem relacji, z odnalezieniem się w dorosłym życiu poza placówką, a skończywszy na pomocy w dokonywaniu właściwych wyborów edukacyjnych i zawodowych oraz byciu aktywnym na rynku pracy. Proponowany model przyczyni się do usprawnienia systemu przepływu informacji i zintegrowania działań podejmowanych przez instytucje powołane do pomocy wychowankom. Oferowane kompleksowe i indywidualne formy wsparcia ograniczą natomiast poczucie zagubienia, marginalizacji, pomogą wychowankom w osiągnięciu samodzielności, zyskaniu zawodu, miejsca pracy i mieszkania.

Proponowana innowacja wyraża się w trzech wymiarach: formy wsparcia, problemu oraz grupy docelowej. Przede wszystkim jest to **innowacja w wymiarze formy wsparcia**, ponieważ dotychczas nie funkcjonował tego rodzaju model współpracy, który angażowałby w system aktywizacji społeczno-zawodowej i usamodzielnienia osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze tak szerokiego kręgu różnych środowisk, w szczególności zaś przedsiębiorców. W prowadzonych do tej pory działaniach w niewielkim stopniu uczestniczyli pracodawcy, organizacje pozarządowe czy nawet urzędy pracy.

Proces usamodzielnienia – tak mocno akcentowany w nowym modelu – zaczynałby się już w 17. roku życia wychowanków, tak aby jak najlepiej przygotować ich do rozpoczęcia dorosłego życia, które w ich przypadku zaczyna się wraz ze skończeniem 18 lat. Zaplanowana

w projekcie ścieżka ułatwiająca wejście na rynek pracy to rozwiązanie, które nie istnieje w chwili obecnej w obrębie całego kraju. Trzeba tu zwrócić uwagę na opracowany system poszukiwania i finansowania mieszkań, który wskazuje konkretne rozwiązania i wypełnia ważną lukę w prowadzonym procesie usamodzielnienia, jest bowiem etapem przejściowym między placówką a pełną samodzielnością. Pozwala także na włączenie wychowanków w proces ich usamodzielniania jeszcze w trakcie pobytu w placówce. Zamieszkanie w przyszłym mieszkaniu uczy wychowanka odpowiedzialności za konsekwencje wyborów związanych z codziennym życiem w bezpieczny sposób, przy wsparciu i pomocy opiekunów. Możliwość zamieszkania w mieszkaniu usamodzielnienia jest szczególnie ważna ze względu na młody wiek wychowanków, który upoważnia ich do opuszczenia placówki – daje ona szansę z jednej strony na samodzielność, z drugiej zapewnia poczucie bezpieczeństwa i spokojne warunki zamieszkania. Wychowanek nie musi bowiem wracać do swojego środowiska, gdzie mógłby ulec negatywnym wzorcom.

Trzeba też zaznaczyć, że model zakłada realizację pomocy udzielanej nie tylko przez powołanych do tego specjalistów (typu psychologowie, doradcy zawodowi, pracownicy socjalni), lecz także przez osoby znajdujące się w podobnej sytuacji życiowej, co zwiększa szansę zakończenia procesu usamodzielniania sukcesem. Innowacja wprowadza także nowe narzędzia wsparcia (w postaci mentora usamodzielnienia, opiekuna biznesowego, Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Centrum Rozwoju Osobistego, Koleżeńskich Grup Wsparcia, modelu „Mieszkanie dla Feniksa”). Proponowana forma wsparcia ukierunkowana jest na pomoc w poprawie sytuacji usamodzielniających się wychowanków na wielu obszarach, przy jednoczesnym niegenerowaniu dodatkowych kosztów.

Drugim wymiarem przedmiotowej innowacji jest **wymiar problemu**. Innowacja skierowana jest na rozwiązanie problemu, który dotychczas nie był w wystarczającym stopniu uwzględniany ani w polityce ogólnopolskiej, ani regionalnej. Nie istnieją też żadne programy odnoszące się do kwestii bezrobocia wśród osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze, brakuje prowadzonych w tym zakresie badań i statystyk. Niepełne i niewłaściwe zdiagnozowanie sytuacji usamodzielniających się wychowanków skutkuje prowadzeniem działań, które nie rozwiązują istniejących problemów skutecznie – stosowane narzędzia interwencji nie są spójne, kompleksowe i całościowe, nie kładą odpowiedniego nacisku na zmianę psychiczną wychowanków i ich rozwój osobisty, co w zasadniczy sposób wpływa na podejmowane przez nich wybory życiowe.

W **wymiarze grupy docelowej innowacyjność** wyraża się w tym, że wsparcie kierowane jest do osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze w wieku 17-25 lat, a zatem do grupy, która do tej pory otrzymywała wsparcie rozproszone, polegające

głównie na zapewnieniu tzw. minimum socjalnego. Tymczasem w projekcie przewiduje się wsparcie innego rodzaju i bardziej kompleksowe. Poza tym trzeba podkreślić, że usamodzielniający się wychowankowie pieczy zastępczej są jedną z najbardziej dyskryminowanych grup na rynku pracy, która doświadcza dyskryminacji multiplikowanej (np. młoda-kobieta-osoba zagrożona wykluczeniem społecznym-wychowywana w „bidulu”).

Proponowana innowacja zakłada zatem realizację kompleksowych rozwiązań, co bez wsparcia ze strony EFS nie byłoby możliwe. O wartości dodanej innowacji w stosunku do obecnej praktyki świadczy także charakter zawiązanej współpracy poprzez realizację projektu w partnerstwie trójsektorowym o zasięgu ogólnopolskim. Ponadto wyniki uzyskanej poszerzonej diagnozy mogą zostać wykorzystane przez różne instytucje przy planowaniu swoich działań, zaś pracownicy urzędów pracy czy firm mogą nabyć dodatkową wiedzę na temat specyfiki grupy docelowej. Propagowana jest również idea społecznej odpowiedzialności biznesu i wolontariatu.

Grupy docelowe

Użytkownikami innowacji w wymiarze docelowym są instytucje, które mogą być zaangażowane w realizację zaproponowanego modelu współpracy i w jego ramach działać na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze. Instytucje te mogą w swojej działalności wykorzystać wypracowane produkty. Należą do nich: Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie (314), Ośrodki Pomocy Społecznej (2478), Miejskie/Powiatowe Urzędy Pracy (379), organizacje pozarządowe znajdujące się w bazie ngo.pl i zajmujące się pomocą osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym i młodzieży (16197), 1024 firmy wpisane w REGON na 10 tys. mieszkańców.

Odbiorcy innowacji w wymiarze docelowym to wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych w całej Polsce w wieku od 17. do 25. roku życia. Trudno wskazać tu dokładne liczebności ze względu na braki szczegółowych danych, ale można podać za GUS, że osób powyżej 18. roku życia będących w rodzinach zastępczych jest 5395 (8,93% ogółu), zaś w placówkach opiekuńczo wychowawczych przebywa 24699 osób – przyjmując, że wychowankowie powyżej 18. roku również stanowią 8%, zakłada się ich liczbę w okolicach 1975 osób.

Warunki, jakie muszą być spełnione, aby innowacja działała właściwie

Warunki, jakie muszą być spełnione, aby innowacja działała właściwie, sprowadzają się przede wszystkim do dobrze dobranej kadry ludzi zaangażowanych w realizację modelu na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze. To bowiem ich predyspozycje i zaangażowanie będą w znaczącym stopniu decydowały o powodzeniu podejmowanego przedsięwzięcia i zakończeniu procesu usamodzielniania wychowanków pełnym sukcesem. Trzeba zatem zwrócić szczególną uwagę na warunki konieczne do spełnienia w zakresie właściwego przygotowania użytkowników. Odbędzie się to z jednej strony poprzez specjalnie opracowany system szkoleń dla mentorów usamodzielnienia, opiekunów biznesowych i członków Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków, których celem jest właściwe ich przygotowanie do pełnienia swojej roli i podjęcia pracy z i na rzecz usamodzielnianego młodego człowieka. Z drugiej strony trzeba podkreślić, że ważnym momentem będzie już sam etap wyboru i powoływania tych osób do wypełniania powierzonych im zadań. Muszą to być osoby wykazujące się pewnymi predyspozycjami osobowościowymi, odpowiednią wrażliwością i empatią, zainteresowane ideą wolontariatu i społecznej odpowiedzialności biznesu (szczegółowo dobór użytkowników i sposób ich powoływania omówiony został w punkcie IV Strategii: dobór grupy użytkowników, którzy wezmą udział w testowaniu). Jeśli chodzi o warunki prawne, to nie ma żadnych przeszkód do zastosowania produktów, zaś proponowana innowacja wpisuje się w politykę państwa. Model wykorzystuje możliwości przewidziane w obowiązujących przepisach. Jedynym wstępnym warunkiem formalnym jest podpisanie porozumienia w zakresie współdziałania. Nie ma też żadnych specjalnych warunków technicznych, jakie musiałyby być spełnione, aby innowacja działała właściwie. Przewidziane w trakcie realizacji spotkania, można łączyć z innymi, organizowanymi np. na gruncie powiatów czy gmin.

Aspektem funkcjonowania innowacji, na który należy zwrócić szczególną uwagę, jest aspekt finansowy oraz **szacowany koszt i czas wdrożenia innowacji**. Proponowana innowacja nie generuje bowiem żadnych nowych kosztów, co więcej – zakłada się, że stosowanie modelu może przynieść oszczędności. Powołani mentorzy usamodzielnienia i członkowie Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków pracują w ramach swoich obowiązków i w przewidzianym czasie pracy, opiekunowie biznesu realizują swoje zadania w ramach wolontariatu i społecznej odpowiedzialności biznesu, natomiast zaangażowane do współpracy organizacje pozarządowe wykonują pracę w ramach swojej statutowej działalności. Przewidziane dla nich szkolenia warto włączyć w programy szkoleń już realizowanych. Odrębnego podkreślenia i omówienia wymaga też sposób finansowania przewidzianych w projekcie mieszkań usamodzielnienia („Mieszkanie dla Feniksa” – produkt

pośredni trzeci) – zakładany model ich funkcjonowania nie tylko nie generuje dodatkowych kosztów, lecz pozwala na gospodarowanie oszczędności. Zgodnie z obowiązującymi przepisami starosta ma obowiązek utrzymywania wychowanków pieczy zastępczej, w związku z czym przekazuje na utrzymanie każdego z nich średnio ok. 3000 złotych (kwoty te różnicują się w zależności od powiatu). Porównując zatem koszty związane z miesięczną dotacją na utrzymanie jednego wychowanka (ok. 3000 zł) z prognozowanymi kosztami pobytu wychowanków w mieszkaniu usamodzielnienia (ok. 2500 zł), wyraźnie widać źródło oszczędności w postaci różnicy ponoszonych kosztów. Różnica ta pozostaje w dyspozycji samorządu i mogłaby posłużyć finansowaniu innych wydatków związanych z kosztami funkcjonowania pieczy zastępczej. Ponadto w proponowanym modelu planuje się, że w jednym mieszkaniu usamodzielnienia mieszkać będzie maksymalnie 5 wychowanków. Dzięki temu zaoszczędzone środki finansowe na miesięczne wydatki ponoszone na czynsz i media będą zwiększać kwotę rezerwy. Kwota rezerwy to wartość dodana, przemawiająca za innowacyjnością proponowanego modelu.

Efekty zastosowania innowacji

Efekty zastosowania innowacji to z jednej strony wymierne korzyści z zastosowania modelu dla zaangażowanych w jego realizację użytkowników, z drugiej zaś – dla objętych jego oddziaływaniem wychowanków. Dzięki zastosowaniu innowacji pracownicy instytucji i instytucje będą mogli efektywnie realizować powierzone im zadania, przez co może zwiększyć się prestiż wykonywanego przez nich zawodu, satysfakcja z pracy oraz motywacja i zaangażowanie. Wypracowane rozwiązania i przeprowadzone diagnozy będą mogli wykorzystać także w innych podejmowanych przez siebie działaniach. Również inne instytucje będą mogły skorzystać w planowaniu swoich działań z uzyskanych danych diagnostycznych. Dzięki zastosowaniu innowacji zyskają także przedsiębiorcy, którzy dostaną szansę realnego wpływania na lokalną politykę społeczną i zatrudnienia wykwalifikowanych pracowników. Będą mogli oni również zaangażować się w realizację coraz częściej dostrzeganej i budzącej szerokie zainteresowanie idei społecznej odpowiedzialności biznesu. Wzrost ich wiedzy na temat grupy wychowanków pieczy zastępczej pomoże w przełamywaniu funkcjonujących barier i stereotypów.

Z drugiej strony istotnymi efektami zastosowania innowacji są korzyści widoczne w wymiarze indywidualnym, dotyczącym życia poszczególnych wychowanków objętych oddziaływaniem modelu. Dzięki uzyskanemu kompleksowemu i dostosowanemu do ich potrzeb wsparciu będą oni odpowiednio przygotowani do bycia samodzielnymi. Uzyskają nie tylko realną pomoc w postaci konkretnych porad, wskazówek, warsztatów, wsparcia

finansowego i mieszkaniowego, lecz także trudną do oceny pomoc w zakresie rozwoju osobistego i emocjonalnego – obecność i zainteresowanie doświadczonych i zaangażowanych ludzi. Dzięki tak zorganizowanej opiece staną się pełnoprawnymi i w samodzielny uczestnikami życia społeczno-zawodowego.

Wreszcie, korzyści z zastosowania innowacji widoczne będą w wymiarze społecznym – głównie poprzez efektywną redystrybucję środków publicznych i zmniejszenie wydatków ponoszonych na świadczenia socjalne. Ponadto z punktu widzenia całego społeczeństwa zawsze bardziej korzystną sytuacją jest ta, w której obywatele są aktywnymi uczestnikami życia społeczno-zawodowego, a nie wyłącznie biernymi beneficjentami systemu pomocowego.

Wypracowane rozwiązanie przyniesie zatem trwalsze i lepsze efekty przy zastosowaniu tych samych nakładów, a nawet nakładów mniejszych. Model funkcjonowania i finansowania mieszkań usamodzielnienia jest bowiem niezwykle efektywny i znacznie tańszy niż koszty utrzymania wychowanka w rodzinie zastępczej czy placówce opiekuńczo-wychowawczej. To sprawia, że **koszty wdrożenia** można określić jako niskie i możliwe do pozyskania w ramach funkcjonujących już środków. Produkty cechuje zatem wysoka efektywność kosztowa w stosunku do potencjału zmian, jakie niesie ze sobą ich wdrożenie. Tym samym **koszty zaniechania** działań mogą być rozległe i rozpatrywane na kilku płaszczyznach: kosztów ekonomicznych ponoszonych przez całe społeczeństwo, związanych z dodatkowym obciążeniem instytucji pomocowych, od których uzależnieni będą nieusamodzielnieni odpowiednio wychowankowie, a także kosztów dotyczących nierozwiązanych problemów młodych wychowanków

Jak wynika z przeprowadzonej analizy, **szanse wdrożenia produktu finalnego do powszechnej praktyki** są bardzo duże, głównie z uwagi na brak utrudnień i dodatkowych wymogów w zakresie jego stosowania oraz przez wzgląd na niewielkie czy nawet mniejsze niż dotychczas ponoszone nakłady finansowe przy zakładanych wymiernych i znacznych rezultatach. Trzeba też podkreślić, że **wypracowany produkt i uzyskane dane mogą być z powodzeniem wykorzystane także w stosunku do innych grup odbiorców** – produkt można implementować w zakresie takich grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, jak chociażby młodzi bezdomni.

Elementy innowacji

Innowacja obejmuje przygotowany w formie podręcznika produkt finalny, czyli model współpracy oraz sześć produktów pośrednich, będących elementami modelu.

Produktem finalnym jest przedstawiony w postaci podręcznika model współpracy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, Ośrodka Pomocy Społecznej, Powiatowego Urzędu Pracy, przedsiębiorców, organizacji pozarządowych oraz przedstawicieli placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych, na terenie których znajdują się wychowankowie. Podręcznik pt. **„Model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorcami”** składa się zasadniczo z czterech części. Pierwsza stanowi wprowadzenie do zagadnień związanych z problematyką funkcjonowania instytucji pomocy i integracji społecznej oraz rynku pracy. Opisano w niej kwestie dotyczące pomocy społecznej, pieczy zastępczej, rynku pracy, organizacji pozarządowych, przedsiębiorców oraz przeanalizowano istniejący system współpracy pomiędzy tymi podmiotami. Druga część skoncentrowana jest wokół dylematów związanych z usamodzielnianiem wychowanków z pieczy zastępczej (do których należą m.in. problemy finansowe, mieszkaniowe, dotyczące kontynuowania nauki, podjęcia pracy zarobkowej, konstruktywnego wykorzystywania czasu wolnego). W trzeciej części scharakteryzowano innowacyjny model trójsektorowej współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorcami na rzecz wychowanków opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze wraz z niezbędnymi wzorami dokumentów do jego wprowadzenia (opisano tu m.in. cele modelu, przesłanki do podjęcia współpracy w ramach modelu, działanie modelu, korzyści i zadania podmiotów zaangażowanych w model, etapy tworzenia modelu, schemat i zadania Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków oraz rolę członków Zespołu). Czwarta część poświęcona została ewaluacji i monitoringowi modelu. Ponadto ważnym elementem podręcznika jest rozbudowany aneks, w którym zaprezentowano wzory wszystkich dokumentów, uchwał, regulaminów itp., które mogą być pomocne w procesie organizowania i koordynowania współpracy w ramach proponowanego modelu.

Podręcznik opracowano zatem wraz ze wskazówkami do jego stosowania, niezbędnymi procedurami, wzorami dokumentów, analizą prawną oraz elementami finansowania. Wstępnym warunkiem stosowania produktu jest podpisanie porozumienia. Publikacja, z dołączoną płytą CD, zostanie przekazana użytkownikom poprzez wysyłkę pocztową oraz na 16 seminariach wojewódzkich. Będzie ona również dostępna na stronie internetowej projektu.

Sześć produktów pośrednich będących elementami wypracowanego modelu to:

1. Program szkolenia dla pracowników instytucji zaangażowanych w realizację modelu wraz ze wskazówkami metodycznymi.

Pierwszym produktem pośrednim jest **„Program szkolenia dla członków Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków”** przedstawiony w formie podręcznika wraz z

załączoną do niego płytą CD. Program zakłada realizację szkolenia w wymiarze 16 godzin (2 dni po 8 godzin) dla wszystkich 12 członków wchodzących w skład PZUW. Wymiar czasu szkolenia założono, uwzględniając posiadane już kwalifikacje i doświadczenie zawodowe poszczególnych członków Zespołu. Podstawowym celem szkolenia jest przygotowanie jego uczestników do świadomego pełnienia roli członka PZUW oraz do realizacji zadań przypisanych Zespołowi. Szkolenie podzielono na dwa moduły. Pierwszy porusza zagadnienie specyfiki usamodzielniania wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych. Omawiane są na nim następujące tematy: akty prawne dotyczące usamodzielniania wychowanków oraz instytucje i osoby zaangażowane w proces usamodzielniania. Drugi moduł poświęcony jest tworzeniu Powiatowego Zespołu Usamodzielniania Wychowanków: procedury powołania i organizacji pracy, a także komunikacji w Zespole. Program szkolenia, oprócz szczegółowego opisu planowanych do realizacji modułów wraz z wykazem literatury, przykładów ćwiczeń i metod dydaktycznych, prezentuje założenia programowo-organizacyjne pracy w roli członka PZUW, a także zalecenia dotyczące organizacji całego procesu dydaktyczno-wychowawczego.

Publikacja będzie dostarczona użytkownikom poprzez wysyłkę pocztową oraz na 20 seminariach warsztatowych. Warunkiem wstępnym stosowania produktu jest włączenie programu szkolenia jako jednego z elementów kształcenia. Ma on być upowszechniony i włączany do polityki szkoleniowej Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie, Powiatowych Urzędów Pracy, Ośrodków Pomocy Społecznej oraz organizacji pozarządowych.

2. Program szkolenia dla „mentorów usamodzielniania” wraz ze wskazówkami merytorycznymi do pełnienia tej funkcji.

Drugim produktem pośrednim jest przygotowany w formie publikacji **„Program szkolenia dla mentorów usamodzielniania”**, zakładający realizację szkolenia w wymiarze 120 godzin dla każdej z dwóch 10-osobowych grup (łącznie 20 osób biorących udział w szkoleniu). Celem szkolenia jest m.in. wyposażenie jego uczestników w wiedzę z zakresu problematyki przystosowawczej wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych oraz w praktyczną umiejętność stosowania metod tutoring, coachingu i mentoringu – prowadzących do osiągnięcia pożądaných rezultatów podczas towarzyszenia młodej osobie w drodze ku dorosłości. Rolą mentora jest bowiem sprawowanie opieki opartej na autorytecie, mającej pomóc podopiecznemu w prawidłowym funkcjonowaniu i przystosowaniu się do życia społecznego, zawodowego i osobistego.

Opracowany program szkolenia składa się z dwóch części: w pierwszej znajdują się ogólne założenia programowo-organizacyjne opisujące pracę na stanowisku mentora usamodzielniania (jego zadania i umiejętności, a także zalecenia dotyczące organizacji

procesu dydaktyczno-wychowawczego), w drugiej scharakteryzowane zostały moduły kształcenia, wraz z materiałem nauczania, wykazem literatury, propozycjami ćwiczeń oraz środków dydaktycznych. Moduły szkolenia i proponowane w ich ramach jednostki tematyczne poświęcone zostały takim zagadnieniom, jak: psychologiczne aspekty pracy z usamodzielnianą młodzieżą (elementy psychologii, czyli podstawowe zagadnienia związane z pieczę zastępczą oraz charakterystyka osób usamodzielnianych), kompetencje/umiejętności interpersonalne i pedagogiczne (mentor i jego rola w procesie usamodzielniania, komunikacja interpersonalna, jednostka aktywna w społeczeństwie), przygotowanie do życia w rodzinie i społeczeństwie (relacje rodzinne w procesie usamodzielniania, prowadzenie gospodarstwa domowego, budowanie ścieżki kariery zawodowej, współpraca z lokalnymi przedsiębiorcami, instytucjami i organizacjami wspierającymi w wyborze kierunku edukacji i drogi zawodowej).

Produkt ten w postaci publikacji, załączonej do niego płyty CD i filmu instruktażowego, zostanie dostarczony użytkownikom poprzez wysyłkę pocztową oraz na 20 seminariach warsztatowych. Będzie on upowszechniany i włączany do polityki jako element kształcenia na kierunku pedagogika, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie lub praca socjalna.

3. Model i schemat poszukiwania i finansowania mieszkań dla wychowanków.

Trzecim produktem pośrednim jest „**Model i schemat poszukiwania i finansowania mieszkań dla usamodzielnianych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych**” przedstawiony w formie publikacji. Poszczególne części podręcznika koncentrują się wokół następujących zagadnień:

- uzasadnienie potrzeby konstrukcji modelu;
- kierunki poszukiwania mieszkań;
- kierunki finansowania mieszkań;
- opis proponowanego modelu poszukiwania i finansowania mieszkania usamodzielnienia pod nazwą „Mieszkanie dla Feniksa” – wskazano tutaj ideowe założenia modelu oraz opisano niezbędne do podjęcia działania o charakterze formalno-prawnym (przedstawienie przez dyrektora PCPR uzasadnienia dla realizacji modelu, podjęcie przez Radę Powiatu uchwały o przyjęciu modelu do realizacji, podjęcie przez Zarząd Powiatu uchwały o realizacji modelu) i organizacyjno-prawnym (przeprowadzenie rozeznania rynku mieszkaniowego, zabezpieczenie środków finansowych na funkcjonowanie mieszkania, sporządzenie zapytania ofertowego,, wybór najkorzystniejszej oferty, zawarcie umowy najmu, zakup wyposażenia do mieszkania), a także omówiono drogę realizacji procesu organizacji pobytu i funkcjonowania mieszkania (kwalifikacja do mieszkania, określenie warunków

przydziału miejsca w mieszkaniu, uregulowanie zamieszkania w miejscu usamodzielnienia, wskazanie opiekuna mieszkania usamodzielnienia, zasady odpłatności wychowanków);

- mieszkanie docelowe usamodzielnionego wychowanka;
- przepisy prawne funkcjonujące w obszarze tematycznym opracowania.

W podręczniku szczegółowo scharakteryzowano zatem cały proces organizacji i funkcjonowania mieszkania usamodzielnienia, który opracowano po dokonaniu analizy istniejących w polskim ustawodawstwie rozwiązań prawnych wspierających zadanie określane jako „usamodzielnianie wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych”. Zamieszczono w nim także wiele praktycznych wskazówek i wzorów dokumentów (regulaminów, umów, uchwał), niezbędnych w realizacji modelu. Publikacja wraz z dołączoną płytą CD będzie dostarczana użytkownikom poprzez wysyłkę pocztową, na 20 seminariach warsztatowych oraz za pośrednictwem strony internetowej. Produkt ma być upowszechniany i włączany do polityki jako system zabezpieczenia socjalnego wychowanków na poziomie powiatów i województw.

4. Program szkolenia dla „opiekunów biznesowych” wraz ze wskazówkami metodycznymi i materiałami szkoleniowymi.

Czwartym produktem pośrednim jest „**Program szkolenia dla opiekunów biznesowych**” przygotowany w postaci publikacji. Szkolenie przewidziane zostało na 32 godziny (rozłożone na 6 dni szkoleniowych). Jego celem jest przygotowanie opiekuna biznesowego do podejmowania działań ukierunkowanych na ekonomiczne usamodzielnienie wychowanka z wykorzystaniem lokalnych instytucji i organizacji, a także przy zastosowaniu metod tutoringu, coachingu czy mentoringu. Opiekun biznesowy, jako osoba mająca autorytet zdobyty na drodze posiadanej wiedzy i dokonań zawodowych, pomaga wychowankowi w ekonomicznym usamodzielnieniu się.

Proponowany program szkoleniowy zawiera dwie części. W pierwszej znajdują się ogólne założenia programowo-organizacyjne opisujące pracę na stanowisku opiekuna biznesowego, jego zadania i umiejętności, a także zalecenia dotyczące organizacji procesu dydaktyczno-wychowawczego. Druga część programu szkoleniowego to charakterystyka trzech modułów kształcenia, nazwanych odpowiednio: psychologiczne aspekty pracy z usamodzielnianą młodzieżą (elementy psychologii, czyli podstawowe zagadnienia związane z pieczę zastępczą, charakterystyka osób usamodzielnianych), kompetencje/umiejętności interpersonalne i pedagogiczne (opiekun biznesowy i jego rola w procesie usamodzielnienia, komunikacja interpersonalna, jednostka aktywna w społeczeństwie) oraz ścieżka kariery zawodowej (budowanie ścieżki kariery zawodowej usamodzielnianego wychowanka, współpraca z

lokalnymi przedsiębiorcami, instytucjami i organizacjami wspierającymi w wyborze kierunku edukacji i drogi zawodowej usamodzielnianych wychowanków, prowadzenie działalności gospodarczej przez osobę usamodzielnianą). W programie zawarto ponadto wskazówki metodyczne oraz cele, jakie powinny zostać osiągnięte w wyniku szkolenia, a także materiał nauczania, wykaz literatury, propozycje ćwiczeń i środków dydaktycznych.

Program szkolenia w postaci publikacji z załączoną do niego płytą CD i filmem instruktażowym zostanie dostarczony użytkownikom drogą pocztową oraz rozpowszechniony na 20 seminariach warsztatowych i za pośrednictwem strony internetowej. Warunkiem wstępnym stosowania produktu jest włączenie go jako jednego z elementów dokształcania pracowników firmy. Będzie on przedmiotem upowszechniania i włączania do polityki szkoleniowej przedsiębiorstw.

5. Model, sposób tworzenia i funkcjonowania oraz program szkolenia dla uczestników Klubów Pomocy Koleżeńskiej „Praca”, Centrum Rozwoju Osobistego, Koleżeńskie Kluby Wsparcia.

Piątym produktem pośrednim jest publikacja pt. **„Model, sposób tworzenia i funkcjonowania Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Centrum Rozwoju Osobistego oraz Koleżeńskich Grup Wsparcia”**. Publikacja ta prezentuje szczegóły dotyczące tworzenia i funkcjonowania trzech form wsparcia ukierunkowanych na pomoc biorącym w nich udział wychowankom. Celem uczestnictwa w założonych modelach jest m.in. wzmocnienie procesu usamodzielnienia wychowanka od strony zawodowej (w przypadku KPK „Praca”), od strony rozwoju osobowościowego i radzenia sobie z trudnościami (w przypadku CRO), a także od strony pomocy psychologicznej udzielanej przez osoby znajdujące się podobnej sytuacji życiowej (w przypadku KGW). W stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie nastąpiła zmiana nazwy trzeciej formy wsparcia na Koleżeńskie Grupy Wsparcia (zamiast Koleżeńskie Kluby Wsparcia), tak aby forma ta nie była mylona z Klubem Pomocy Koleżeńskiej.

Opracowany podręcznik składa się z trzech rozdziałów – każdy z nich poświęcony został odrębnej formie wsparcia. Scharakteryzowano w nim sposób powoływania danej formy, jej misję i cele, strukturę organizacyjną oraz oferowane w jej ramach rozwiązania skierowane do wychowanków. Zamieszczono też proponowane programy szkoleń i warsztatów dla uczestników (chodzi tu o 72-godzinne szkolenie pt. „Kreatywny pracownik na rynku pracy” dla uczestników Klubu Pomocy Koleżeńskiej „Praca”, a także o jedenaście 10-godzinnych warsztatów dla uczestników Centrum Rozwoju Osobistego z zakresu: komunikacji społecznej, radzenia sobie ze stresem, motywacji, asertywności, zarządzania czasem, budowania własnej wartości, zarządzania budżetem domowym, umiejętności rozwiązywania konfliktów, zasad savoir vivre, wizerunku, promowania zdrowego stylu życia). Do podręcznika załączono

ponadto bibliografię oraz przykłady dokumentów niezbędnych przy powoływaniu proponowanych modeli, jak regulaminy, deklaracje uczestnictwa, ankietę diagnozującą.

Publikacja z płytą CD i filmem instruktażowym zostanie dostarczona użytkownikom drogą pocztową i na 20 seminariach warsztatowych, a także zostanie zamieszczona na stronie internetowej projektu. Będzie też upowszechniana i włączana do polityki jako system pracy z rodziną i wychowankami placówek opiekuńczo-wychowawczych oraz rodzin zastępczych.

6. Poradnik usamodzielnienia przeznaczony dla wychowanków.

Produkt pośredni szósty to **poradnik usamodzielnienia skierowany do wychowanków nazwany „Mapą usamodzielnienia”**. Został on przygotowany w formie łatwej do przyswojenia i atrakcyjnej wizualnie broszury, będącej mapą po całym schemacie usamodzielnienia, którą można zawiesić na ścianie jak plakat, robiąc notatki itd. Wszystkie informacje zostały podane w prostym języku, aby nie znudziły młodych zbyt długą formą i były łatwe do zrozumienia i zapamiętania. Scharakteryzowane tutaj zostały pokrótce następujące elementy wspomagające proces usamodzielnienia wychowanka: Powiatowy Zespół Usamodzielnienia Wychowanków, Mentor Usamodzielnienia, Koleżeńskie Grupy Wsparcia, Indywidualny Program Usamodzielnienia, Klub Pomocy Koleżeńskej „Praca”, Opiekun Biznesowy, Centrum Rozwoju Osobistego, Mieszkania Usamodzielnienia „Dla Feniksa”.

Poradnik ma być włączony do polityki jako system pracy z rodziną i wychowankami placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych. Będzie on wysyłany pocztą do użytkowników oraz dystrybuowany za pośrednictwem strony internetowej projektu i facebooka.

IV. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego

Podjęcie do doboru grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu

Opracowana innowacja będzie testowana przy udziale zarówno użytkowników, jak i odbiorców przez cały okres testowania. Zakłada się, że obszar testowania obejmie powiat kraśnicki, ponieważ na jego terenie znajdują się trzy placówki opiekuńczo-wychowawcze: Dom Dziecka, Rodzinny Dom Dziecka oraz Wioska Dziecięca SOS, a także funkcjonuje rozbudowana sieć rodzin zastępczych. Projektodawca przewiduje jednak, że w przypadku trudności z rekrutacją odbiorców do testowania obszar testowania może ulec rozszerzeniu o inne powiaty z województwa lubelskiego (co stanowiłoby zmianę w stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie, w którym zakłada się, że obszarem testowania jest powiat kraśnicki).

Dobór grupy użytkowników, którzy wezmą udział w testowaniu, podyktowany jest koniecznością zapewnienia pełnej ich reprezentatywności oraz zaangażowania w testowanie wszystkich użytkowników, którzy uczestniczyć będą w realizacji modelu współpracy i wchodzących w jego skład elementów – wszystkich produktów pośrednich. W związku z tym dobór ten jest kilkietapowy, a użytkowników biorących udział w testowaniu można podzielić na kilka podgrup.

W pierwszej kolejności (pierwsza podgrupa) powołany zostanie interdyscyplinarny zespół pod nazwą Powiatowy Zespół Usamodzielnienia Wychowanków, w skład którego wejdzie 12 osób: 2 przedstawicieli Powiatowego Urzędu Pracy (doradca zawodowy i pośrednik pracy), 2 przedstawicieli Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, 3 przedstawicieli Ośrodka Pomocy Społecznej, 3 przedsiębiorców i 2 przedstawicieli organizacji pozarządowych. Ponadto w zależności od specyfiki powiatu i potrzeb skład Zespołu może zostać poszerzony, np. o dodatkowych ekspertów (psychologów, pedagogów) lub przedstawicieli placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych. Powiatowy Zespół Usamodzielnienia Wychowanków powołany zostanie na mocy zarządzenia starosty. Wskazana podgrupa użytkowników weźmie udział w testowaniu produktu finalnego (poprzez realizowanie modelu współpracy, koordynowanie i nadzorowanie całego procesu usamodzielnienia wychowanków), a także pierwszego produktu pośredniego (poprzez wzięcie udziału w 16-godzinnym szkoleniu zorganizowanym dla wszystkich członków PZUW), trzeciego produktu pośredniego (poprzez udział w realizacji modelu poszukiwania i finansowania mieszkań dla wychowanków) i piątego produktu pośredniego (poprzez udział w

tworzeniu i funkcjonowaniu Klubu Pomocy Koleżeńskiej „Praca, Koleżeńskiej Grupy Wsparcia i Centrum Rozwoju Osobistego).

Drugą podgrupę użytkowników biorących udział w testowaniu stanowi 20 osób, tzw. „mentorów usamodzielnienia”. Będą to osoby wskazywane przez Ośrodek Pomocy Społecznej i Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie. Instytucje zaangażowane w model typują swoich pracowników i zgłaszają kandydatów, a PZUW decyduje o tym, kto może zostać mentorem usamodzielnienia. Wskazane jest, aby mentorem usamodzielnienia byli asystenci rodziny, pracownicy socjalni, koordynatorzy pieczy zastępczej zatrudnieni w OPS i PCPR lub inne osoby, takie jak kuratorzy, pedagodzy, wychowawcy. Będą oni działać w ramach swoich obowiązków lub na zasadzie wolontariatu. Zadaniem mentora usamodzielnienia jest pomoc wychowankowi nie tylko w jego rozwoju edukacyjnym i zawodowym, lecz także w radzeniu sobie z wyzwaniami, jakie stawia przed nim rzeczywistość. Zakłada się rekrutację większej liczby mentorów (20) i stworzenie listy rezerwowej, tak aby móc wziąć później pod uwagę indywidualne potrzeby wychowanków, ich sympatie i preferencje czy inne zdarzenia losowe. Jeden mentor nie może mieć pod swoją opieką więcej niż 3 podopiecznych. Opieka sprawowana nad wychowankiem (mająca na celu jego rozwój osobisty, edukacyjny i zawodowy) powinna opierać się na autorytecie mentora, dlatego tak ważne jest dobranie właściwych osób do pełnienia tej roli – posiadających odpowiednie predyspozycje do pracy z młodzieżą, umiejętności interpersonalne, wolę działania i konsekwencję w realizacji określonych celów, zdolności do samooceny i samokrytycyzmu, bogate doświadczenie życiowe, wiedzę na temat możliwych kierunków kształcenia i zatrudnienia oraz wrażliwość i chęć pracy na zasadzie wolontariatu. Za przygotowanie ich do pełnienia swojej funkcji będą odpowiadać OPS i PCPR. Użytkownicy ci wezmą udział w testowaniu drugiego produktu pośredniego poprzez uczestnictwo w specjalnie zorganizowanym dla nich szkoleniu zakładającym realizację 120 godzin dla każdej z dwóch 10-osobowych grup. Ponadto poprzez działanie w ramach Centrum Rozwoju Osobistego i Koleżeńskiej Grupy Wsparcia będą testować piąty produkt pośredni.

Trzecia podgrupa użytkowników to 10 tzw. „opiekunów biznesowych”. Opiekunem biznesowym mogą być osoby posiadające wiedzę i doświadczenie zawodowe, realizujące się w pracy zawodowej, np. właściciel przedsiębiorstwa lub osoba nim zarządzająca czy pracownik cieszący się szacunkiem i autorytetem otoczenia. Powinny to być także osoby zainteresowane wolontariatem, ponieważ będą one działać w ramach wolontariatu oraz społecznej odpowiedzialności biznesu. Do pełnienia funkcji opiekuna biznesowego zostaną powołani przez Powiatowy Urząd Pracy i przedsiębiorców wchodzących w skład PZUW. Opiekunowie będą pozyskiwani w ramach istniejących kontaktów i partnerstw, drogą wysyłanych zaproszeń (też e-mailowych), kontaktów osobistych. Ostateczną decyzję o

powołaniu danej osoby do funkcji opiekuna biznesowego podejmuje PZUW. Jeden opiekun biznesowy może mieć pod swoją opieką maksymalnie 3 wychowanków. Planuje się stworzenie większej listy opiekunów biznesowych (10), tak aby móc odpowiednio ich dopasować do potrzeb i preferencji wychowanków, a także móc reagować na nieprzewidziane zdarzenia losowe. Zadaniem opiekuna biznesowego jest pomoc wychowankowi w pokonaniu trudności w drodze do samodzielności ekonomicznej młodego człowieka wkraczającego w dorosłe życie: pomoc w wyborze kierunków kształcenia i praktyk zawodowych, w nawiązaniu kontaktów, m.in. z potencjalnymi pracodawcami, pomoc w zaplanowaniu ścieżki zawodowej. Poprzez własny przykład motywuje on podopiecznych do konsekwentnej realizacji podjętych działań ukierunkowanych na zdobycie zawodu, fachu czy rzemiosła, działalność gospodarczą lub inny sposób ekonomicznej samodzielności. Użytkownicy ci wezmą udział w testowaniu czwartego produktu pośredniego poprzez uczestnictwo w 32-godzinnym szkoleniu. Z kolei dzięki działaniu w ramach Klubu Pomocy Koleżeńskiej „Praca” uczestniczą w testowaniu piątego produktu pośredniego.

Dzięki tak zorganizowanemu doborowi grupy użytkowników biorących udział w testowaniu zagwarantowana zostanie ich prawidłowa struktura i liczebność (uwzględnienie wszystkich użytkowników uczestniczących w realizacji modelu współpracy i produktów pośrednich), a także zapewniony będzie ich udział przez cały okres testowania.

Dobór grupy odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu, nastąpi poprzez rekrutowanie 10 osób w wieku od 17. do 25. roku życia przebywających w placówkach opiekuńczo-wychowawczych i rodzinach zastępczych na terenie powiatu kraśnickiego lub, jeśli pojawią się trudności z rekrutacją odbiorców do testowania, również z innych powiatów z województwa lubelskiego (o czym była mowa wcześniej). Będą to osoby, które podczas pobytu w placówce wykażą się postawą aktywną i zaangażowaną, a także będą pomyślnie rokowały na usamodzielnienie oraz zadeklarują chęć usamodzielnienia. Za rekrutację odbiorców do projektu odpowiadać będzie Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Kraśniku jako instytucja, która najlepiej zna wychowanków. Do przeprowadzenia rekrutacji posłużą im specjalnie przygotowane w tym celu formularze rekrutacyjne z elementami samooceny predyspozycji.

Zarówno użytkownicy, jak i odbiorcy będą mieć wpływ na kształt produktu finalnego i produktów pośrednich, a ich opinie będą ważnym głosem, brany pod uwagę w trakcie ich modyfikowania. Chodzi bowiem o to, aby wypracowane produkty były jak najbardziej skuteczne i użyteczne dla obu tych grup. Dlatego już od początku trwania projektu użytkownicy i odbiorcy mogą za pośrednictwem forum internetowego i facebooka włączać się w tworzenie produktów i realizację projektu, wyrażając tam swoje opinie i recenzując kolejne wyniki projektu. Są to nowoczesne kanały komunikacji, angażujące w głównej mierze

odbiorców – młodych wychowanków. Dla nich też na etapie testowania funkcjonować będzie komunikator gadu-gadu (na którym osoby zaangażowane w realizację projektu – przedstawiciele partnerów, lidera i instytucji tworzących model – pełnić mają dyżury). Ponadto będą z nimi organizowane cykliczne spotkania (raz na 2 miesiące) poświęcone projektowi i wypracowanym produktom. Z kolei udział użytkowników zapewniony jest poprzez ich zakwalifikowanie do pracy zespołów eksperckich opracowujących produkty. Ponadto partnerami projektu są przedstawiciele użytkowników: Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie i organizacja pozarządowa. Projekt już na etapie tworzenia był dyskutowany w tych środowiskach. Trzeba również podkreślić, że kluczowe decyzje dotyczące projektu podejmuje Komitet Sterujący, w skład którego wchodzi przedstawiciele Projektodawcy oraz Partnerów, a także przedstawiciele grup docelowych. Komitet spotyka się nie rzadziej niż raz na 2 miesiące. Włączaniu grup docelowych posłużą też ankiety zamieszczane na stronie internetowej projektu, za pośrednictwem których będą oni oceniać produkty i działania.

Opis przebiegu testowania

Testowanie produktu finalnego ma się rozpocząć w kwietniu 2013 r., a zakończyć w marcu 2014 r.; potrwa 12 miesięcy. Działań planowanych do zrealizowania w trakcie etapu testowania jest wiele – są one zróżnicowane i często prowadzone będą równolegle. Wszyscy użytkownicy biorący udział w testowaniu zostaną odpowiednio przygotowani do pełnienia swoich zadań poprzez udział w szkoleniach. W pierwszej kolejności dyrektor Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie wystąpi z wnioskiem do starosty o powołanie **Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków** – Zespół zostanie powołany na mocy zarządzenia starosty. Zaproszone do współdziałania w jego ramach instytucje zaproponują swoich kandydatów na członków i podpiszą porozumienie. Zespół będzie nadzorował przebieg całego procesu usamodzielniania i realizacji modelu. Ma się spotykać dwa razy w miesiącu, łącznie planowane są 24 spotkania (testowanie produktu finalnego). Wszyscy członkowie zespołu wezmą udział w 16-godzinnym szkoleniu przygotowującym ich do pełnienia roli członka Zespołu (testowanie pierwszego produktu pośredniego).

Powiatowy Zespół Usamodzielnienia Wychowanków opracuje wewnętrzny regulamin działania, a także przygotowuje listy kandydatów (wraz z listą rezerwową) spełniających kryteria dla **mentorów usamodzielnienia i opiekunów biznesowych**. Następnie grupy te będą przygotowywane do pełnienia swoich zadań poprzez udział w szkoleniu: 20 mentorów usamodzielnienia (2 grupy po 10 osób) weźmie udział w 120-godzinnym szkoleniu (testowanie drugiego produktu pośredniego), zaś 10 opiekunów biznesowych w 32-

godzinnym szkoleniu (testowanie czwartego produktu pośredniego). Mentorzy usamodzielnienia będą pracować z osobą usamodzielnianą w ramach ustalonego planu działania, mającego na celu rozwój zawodowy i osobisty wychowanka, pomogą w podejmowaniu decyzji, pokonywaniu barier, nawiązywaniu odpowiednich kontaktów (np. z instytucjami). Opiekunowie biznesowi mają pełnić rolę coacha/mentora w wyborach związanych z kierunkiem kształcenia i praktyk zawodowych, pomóc w opracowaniu planu ścieżki rozwoju i ekonomicznego usamodzielnienia, współpracować z podmiotami biznesowymi, samorządowymi, pozarządowymi i społeczno-gospodarczymi w celu stworzenia i zorganizowania praktyk, stażu, zdobycia zawodu, a także ułatwić nawiązanie kontaktów, m.in. z potencjalnymi pracodawcami.

W tym samym czasie prowadzona będzie rekrutacja **wychowanków** do projektu, a PZUW sporządzi listę kandydatów. Przeprowadzona zostanie diagnoza predyspozycji mentorów usamodzielnienia i opiekunów biznesowych pod kątem przydzielenia ich do konkretnego wychowanka (każdy mentor i opiekun może się zajmować maksymalnie 3 wychowankami) i rozpocznie się ich praca z podopiecznymi. PZUW powoła także trzy formy wsparcia, w których uczestniczyć będą wychowankowie: Kluby Pomocy Koleżeńskiej „Praca”, Centrum Rozwoju Osobistego oraz Koleżeńskie Grupy Wsparcia (testowanie piątego produktu pośredniego).

W ramach **Klubu Pomocy Koleżeńskiej „Praca”** (za prowadzenie którego odpowiada PUP) wychowankowie będą wspierani przez pośrednika pracy, doradcę zawodowego i opiekuna biznesowego. Pierwszym etapem uczestnictwa w Klubie jest diagnoza potrzeb zawodowych polegająca na określeniu zainteresowań zawodowych i umiejętności wychowanka, dzięki czemu proponowane działania będzie można dostosować do konkretnych potrzeb. Każdy kandydat wypełni wstępną ankietę diagnozującą i weźmie udział w indywidualnej rozmowie z doradcą zawodowym. Przewidziane są 24 spotkania wychowanków pod nadzorem opiekuna biznesowego, do których zalicza się: 12 spotkań warsztatowych (po 6 godzin każde) zaplanowanych łącznie na 72-godzinne szkolenie (tematy warsztatów to: umiejętność sporządzania dokumentów aplikacyjnych, kreowanie wizerunku, praktyczne przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej, idea wolontariatu, prawo pracy, przedsiębiorczość i ekonomia społeczna), 8 spotkań indywidualnych ze specjalistą (celem udzielenia porad związanych z wyborem przyszłego zawodu) oraz 4 zajęcia fakultatywne (udział w wizytach studyjnych w wybranych zakładach pracy oraz spotkania z przedstawicielami różnych zawodów). Udział w Klubie Pomocy Koleżeńskiej „Praca” ma nieść wsparcie w sferze zawodowej i pomóc w wyjściu z sytuacji bezrobocia poprzez analizę potrzeb wychowanka, rozpoznanie jego zainteresowań i umiejętności, przygotowanie do wejścia na rynek pracy oraz rozwój kompetencji społecznych.

Drugą formą wsparcia jest **Centrum Rozwoju Osobistego** (tworzono i prowadzone przez organizację pozarządową), w ramach którego działa mentor usamodzielnienia, psycholog i prawnik, a także trenerzy prowadzący warsztaty. Każdy uczestnik CRO zostanie w pierwszej kolejności skierowany na spotkanie z psychologiem, który dokona diagnozy ukierunkowanej na zbadanie osobowości i zainteresowań. Diagnoza oraz opinia mentora usamodzielnienia pomogą w ustaleniu „indywidualnego programu rozwoju osobistego”, obejmującego odpowiednio dobrane warsztaty i spotkania ze specjalistami. Wychowankowie będą mogli skorzystać z oferty 11 warsztatów aktywizacji (wybór spośród następujących 10-godzinnych warsztatów: komunikacji społecznej, radzenia sobie ze stresem, motywacji, asertywności, zarządzania czasem, budowania własnej wartości, zarządzania budżetem domowym, umiejętności rozwiązywania konfliktów, zasad savoir vivre, wizerunku, promowania zdrowego stylu życia) oraz z poradnictwa indywidualnego (psychologicznego, prawnego). Wymiar wsparcia dla jednej osoby przewidziany jest na 40 godzin warsztatów grupowych i 20 godzin indywidualnego poradnictwa. Udział w Centrum Rozwoju Osobistego ma pomóc wychowankowi w wejściu w dorosłe życie: ma być drogą wsparcia, rozwoju osobistego i zawodowego.

Koleżeńskie Grupy Wsparcia (tworzone i prowadzone przez organizację pozarządową) działają pod opieką mentora usamodzielnienia. Spotkania klubowe będą się odbywać przez okres jednego roku raz w miesiącu (łącznie 12 spotkań). Ma je organizować mentor usamodzielnienia w organizacji pozarządowej, zaś prowadzić będą wolontariusze, starsi usamodzielnieni wychowankowie, którzy opowiedzą o swojej drodze ku dorosłości. Koleżeńskie Grupy Wsparcia to forma pomocy psychologicznej, polegającej na spotkaniach osób przeżywających podobne problemy, dzieleniu się swoimi doświadczeniami, trudnościami, emocjami – niwelują poczucie osamotnienia i stwarzają szansę budowania przyjaźni.

Ważnym etapem testowania jest także zorganizowanie mieszkań usamodzielnienia w poprzez realizację **modelu „Mieszkanie dla Feniksa”** (testowanie trzeciego produktu pośredniego). Opisany model zakłada zorganizowanie mieszkania usamodzielnienia dla maksymalnie 5 wychowanków w wieku 18-25 lat, rokujących pomyślnie na usamodzielnienie, którzy pod opieką mentora usamodzielnienia zamieszkują i realizują swój proces usamodzielnienia. Wychowanków do mieszkań (2 mieszkania dla łącznie 10 osób, po 5 wychowanków w każdym mieszkaniu) kierować będzie Powiatowy Zespół Usamodzielnienia Wychowanków. Osobą odpowiedzialną za mieszkanie jest pracownik placówki opiekuńczo-wychowawczej. Proces przejścia z placówki do mieszkania (będącego częścią placówki) poprzedzi odpowiedni kurs przygotowawczy dla wychowanka, poświęcony m.in. takim kwestiom, jak obowiązki domowe, gospodarowanie czasem, dbałość o siebie.

Zarząd Powiatu jako organ wykonawczy podejmuje odpowiednie uchwały o realizacji modelu „Mieszkanie dla Feniksa”. Zorganizowanie mieszkania rozpoczyna się od przeprowadzenia rozeznania rynku mieszkaniowego. Środki finansowe przeznaczone na ten cel to *de facto* środki placówki opiekuńczo-wychowawczej przeznaczone na utrzymanie jednego wychowanka w skali miesiąca. Mieszkanie musi spełniać takie same kryteria, jak te nałożone na placówkę opiekuńczo-wychowawczą. Po wybraniu najkorzystniejszej oferty podpisywana jest umowa najmu, konieczne jest także opracowanie odpowiednich dokumentów (regulaminu) regulujących prawidłowe funkcjonowanie mieszkania usamodzielnienia. Wprowadza się ponadto funkcję opiekuna mieszkania usamodzielnienia, którą pełni najczęściej pracownik socjalny zatrudniony przy danej placówce lub mentor usamodzielnienia. Wychowankowie otrzymają świadczenie na usamodzielnienie. Młodzież będzie sporządzać filmiki kręcone telefonem komórkowym, w jaki sposób radzi sobie z problemami życia codziennego. Problemy te omawiane będą na spotkaniach Koleżeńskie Grupy Wsparcia.

Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy

Materiały, jakie otrzymają uczestnicy testowania, to przede wszystkim materiały szkoleniowe rozdawane na organizowanych szkoleniach: dla członków Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków, dla mentorów usamodzielnienia, dla opiekunów biznesowych. Będą to także materiały przekazywane uczestnikom na spotkaniach Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków oraz na spotkaniach Klubu Pomocy Koleżeńskie „Praca” (np. w postaci różnych analiz, dokumentów, ankiet). Odbiorcy otrzymają z kolei materiały w ramach uczestniczenia przez nich w spotkaniach i szkoleniu realizowanych w Klubie Pomocy Koleżeńskie „Praca”.

Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania

Monitorowanie przebiegu testowania dokonywane będzie stale na każdym jego etapie przez personel projektu. Monitorowanie testowania odbywać się będzie przy pomocy następujących narzędzi:

- kart czasu pracy
- list imiennych, list obecności, dzienników szkoleń
- umów o dzieło/zlecenia zawartych przez wychowanków
- raportów i sprawozdań opracowywanych co miesiąc dla Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków przez:
 - mentorów usamodzielnienia

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- opiekunów biznesowych
- doradców zawodowych (pracujących w Centrum Rozwoju Osobistego),
- pośredników pracy (pracujących w Centrum Rozwoju Osobistego)
- psychologów (pracujących w Klubie Pomocy Koleżeńskiej „Praca”)
- zaświadczeń o ukończeniu stażu uzyskanych przez wychowanków
- sprawozdań wychowanków z odbytych staży
- dokumentacji fotograficznej projektu
- prowadzonych na bieżąco rozmów z uczestnikami projektu.

Wszystkie informacje o przebiegu testowania będą zbierane na bieżąco przez personel projektu, zaś po zapoznaniu się z nimi będzie dokonywana **ocena prawidłowości testowania** przez kierownika projektu i Komitet Sterujący. Monitorowanie prowadzone będzie przede wszystkim przez specjalistę ds. monitoringu i ewaluacji wewnętrznej. Będzie on koordynował prowadzone w ramach monitoringu działania we współpracy z Zespołem ds. ewaluacji (funkcjonującym pod nadzorem Lidera) i przedstawiał comiesięczne sprawozdania kierownikowi projektu. Ponadto Komitet Sterujący (w składzie: przedstawiciele Projektodawcy, przedstawiciele Partnerów oraz przedstawiciele grupy odbiorców i użytkowników), spotykający się przynajmniej raz na 2 miesiące, będzie też czuwał nad przebiegiem testowania i wraz z kierownikiem projektu będzie podejmować decyzje o wprowadzeniu ewentualnych korekt.

V. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa

Sposób dokonania oceny wyników testowania

Ocena wyników testowania produktu finalnego dokonana zostanie na bazie prowadzonego na bieżąco w ramach projektu monitoringu i ewaluacji wewnętrznej, a także przy pomocy ewaluacji zewnętrznej. Efekty zastosowania innowacji uznane za wystarczające uzasadnienie dla jej stosowania na szerszą skalę to skuteczne i skoordynowane funkcjonowanie modelu współpracy i kompleksowego systemu wsparcia na rzecz osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze, przejawiające się w podniesieniu aktywności społeczno-zawodowej 90% wychowanków (odbiorców).

Osiągane efekty będą sprawdzane przy pomocy prowadzonego monitoringu, a także przewidzianej w projekcie ewaluacji wewnętrznej, dotyczącej przede wszystkim samego procesu testowania, jak i ewaluacji zewnętrznej, której na zakończenie testowania poddany zostanie produkt finalny. Najważniejszym celem ewaluacji wewnętrznej będzie monitorowanie efektów testowania oraz stopnia osiągnięcia zamierzonych wskaźników. Ewaluacja wewnętrzna prowadzona będzie na każdym etapie testowania produktów przy pomocy następujących narzędzi:

- formularzy rekrutacyjnych z elementami samooceny predyspozycji – na etapie rekrutacji wychowanków do fazy testowania w projekcie
- badań pre-test i post-test – na etapie przeprowadzania testów wiedzy przed rozpoczęciem szkolenia i po jego zakończeniu, dla uczestników szkoleń (członków PZUW, mentorów usamodzielnienia, opiekunów biznesowych, wychowanków)
- ankiet oceny satysfakcji – na zakończenie szkolenia (ewaluacja organizacji i przebiegu szkoleń, programów i materiałów szkoleniowych przez uczestników szkoleń) oraz po podpisaniu umowy z pracodawcą (ocena przez wychowanków udzielonego im wsparcia)
- ankiety oceny postaw – po podpisaniu umowy z pracodawcą (samoocena wychowanków w zakresie ewentualnej zmiany postaw życiowych po udzielonym wsparciu, np. w zakresie samooceny i poczucia marginalizacji i dyskryminacji)
- ankiety ewaluacyjne dla pracodawców – po zakończeniu stażu przez wychowanka (ocena postawy wychowanka podczas stażu)
- testy predyspozycji zawodowych wychowanków – na bieżąco przedkładane do PZUW przez Centrum Rozwoju Osobistego i Klub Pomocy Koleżeńskiej „Praca”

- testy osobowościowe i umiejętności miękkich wychowanków – na bieżąco przedkładane do PZUW przez Centrum Rozwoju Osobistego i Klub Pomocy Koleżeńskiej „Praca”.

Narzędzia badawcze wykorzystywane w ewaluacji wewnętrznej zostaną opracowane przez zespół projektowy, w szczególności przez specjalistę ds. monitoringu i ewaluacji zewnętrznej, przez Powiatowy Zespół Usamodzielnienia Wychowanków, pracowników Centrum Rozwoju Osobistego i Klubu Pomocy Koleżeńskiej „Praca”. Zapewnią one prowadzenie i doskonalenie bieżącej oceny realizacji działań testujących i ciągły nadzór nad wypracowywaniem zakładanych wskaźników. Posłużą także zbadaniu oddziaływania na odbiorców. Za realizację ewaluacji wewnętrznej odpowiedzialny będzie personel projektu, w szczególności zaś specjalista ds. monitoringu i ewaluacji wewnętrznej. Bieżąca kontrola efektywności procesów związanych z testowaniem zapewni możliwość podjęcia przez personel projektu natychmiastowych działań naprawczych i w znacznym stopniu ograniczy wystąpienie ryzyk zidentyfikowanych dla realizacji projektu.

Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego

Ewaluacja zewnętrzna produktów zostanie zlecona na zewnątrz i prowadzona będzie III kwartale 2014 r.: sierpień – wrzesień 2014 r. **Przedmiotem** ewaluacji będą wszystkie wskaźniki i efektywność wdrażania produktu finalnego. **Kryteria**, w oparciu o które zostanie zrealizowana ewaluacja, są następujące: adekwatność, efektywność, skuteczność, oddziaływanie i trwałość efektów.

Ewaluacja zewnętrzna będzie miała na celu odpowiedź na następujące **pytania kluczowe**:

- czy zostały osiągnięte założone cele projektu?
- czy stworzony produkt finalny daje lepsze efekty niż dotychczasowe rozwiązania?
- czy produkt końcowy odpowiada realnym potrzebom?

Ocenie podlegać będzie przede wszystkim przedstawiona propozycja badania efektywności proponowanego produktu finalnego oraz propozycja rozwinięcia, udoskonalenia zaproponowanego produktu finalnego. Ewaluacja zewnętrzna zostanie oparta o całą dokumentację zgromadzoną w procesie testowania produktu podczas prowadzonego monitoringu i ewaluacji wewnętrznej.

Do **zadań** ewaluatora należeć będzie:

- analiza danych zebranych w trakcie ewaluacji wewnętrznej pod kątem oceny produktów wypracowanych w projekcie

- zrealizowanie wywiadów fokusowych: a) z 10 wychowankami testującymi produkt finalny; b) z mentorami usamodzielnienia; c) z opiekunami biznesowymi; d) z pracodawcami przyjmującymi na staż wychowanków; ewaluator przygotuje scenariusze FGI, przeprowadzi wywiady i opracuje raport z przeprowadzonych FGI;
- opracowanie raportu ewaluacyjnego z rekomendacjami w zakresie poprawy efektywności funkcjonowania produktu finalnego (w oparciu o wnioski z przeprowadzonej analizy i wnioski z FGI) zawierającego:
 - ocenę organizacji szkoleń, programu szkoleń, materiałów szkoleniowych;
 - ocenę jakości współpracy pomiędzy mentorami usamodzielnienia, opiekunami biznesowymi, doradcami zawodowymi, pośrednikami pracy z wychowankami;
 - ocenę jakości wsparcia udzielonego wychowankowi podczas całego procesu usamodzielniania;
 - ocenę oddziaływania produktu finalnego na wychowanków oraz osoby zaangażowane w pracę z wychowankiem.

Wybór niezależnego ewaluatora zewnętrznego zostanie dokonany zgodnie z obowiązującymi zasadami w zakresie finansowania PO KL, w oparciu o zasadę *Efektywnego zarządzania finansami*, z zachowaniem jawności i dbałości o rzetelność i obiektywność przeprowadzonej ewaluacji. Proces wyłonienia ewaluatora zewnętrznego zostanie przeprowadzony w oparciu o następujące kryteria: doświadczenie w zakresie wykonywania ewaluacji (ze szczególnym uwzględnieniem ewaluacji projektów innowacyjnych POKL), doświadczenie w prowadzeniu badań w zakresie problematyki społecznej pokrewnej dziedzinowo z problematyką projektu, doświadczenie w zakresie realizacji projektów POKL, cena. Wskazane działania mają na celu wybór najlepszej oferty i zaangażowanie w projekt firmy zapewniającej usługę na odpowiednim poziomie i o wysokim standardzie wykonania.

VI. Strategia upowszechniania

Cel działań upowszechniających

Celem prowadzonych w projekcie działań upowszechniających jest poinformowanie jak najszerszego grona potencjalnie zainteresowanych nim osób i instytucji, użytkowników i odbiorców o wypracowanych produktach oraz o korzyściach z nich wynikających. Mają one także stanowić wsparcie i dopełnienie prowadzonych działań włączających. W związku z tak przyjętymi założeniami upowszechnianie dokonywane jest nie tylko na różnych etapach realizacji projektu, lecz także za pośrednictwem zróżnicowanych kanałów komunikacji. Z jednej strony działania upowszechniające planowane są w formie bezpośrednich spotkań organizowanych „w terenie” (aby dotrzeć do użytkowników), z drugiej zaś wykorzystywane są w tym celu nowoczesne technologie i narzędzia oferowane przez Internet (aby z produktami zapoznać odbiorców, którzy są ludźmi młodymi).

Przedmiotem upowszechniania są zatem wypracowane w projekcie produkt finalny i produkty pośrednie. Upowszechnianie rozpoczęto od początku projektu już na etapie pierwszym przygotowawczym (m.in. poprzez prowadzenie strony internetowej projektu i forum, publikowanie informacji na portalu ngo.pl). Jednak intensyfikacja działań upowszechniających będzie miała miejsce pod koniec drugiego etapu realizacji projektu, tj. w okresie od października 2014 r. do 28 lutego 2015 roku. **Za prowadzenie działań upowszechniających odpowiedzialny jest** cały zespół zarządzający projektem.

Grupy, do których skierowane są działania upowszechniające

Prowadzone działania upowszechniające skierowane będą do dwóch grup interesariuszy: użytkowników i odbiorców. W pierwszej kolejności adresatami działań upowszechniających są **użytkownicy**, czyli wszystkie instytucje i firmy, które mogą wykorzystywać wypracowane produkty w swojej działalności czy też uczestniczyć w proponowanym modelu współpracy – tym kryterium podyktowany jest dobór użytkowników. Są to: Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie (314), Ośrodki Pomocy Społecznej (2478), Miejskie/Powiatowe Urzędy Pracy (379), organizacje pozarządowe znajdujące się w bazie ngo.pl i zajmujące się pomocą osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym i młodzieży (ok. 6478), przedsiębiorcy (ok. 2000), federacje i organizacje związkowe (ok. 273).

Drugą grupę, do której kierowane są działania upowszechniające, stanowią **odbiorcy**, a więc wychowankowie placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych w wieku 17-25 lat, którzy zgłoszą chęć usamodzielnienia. Poinformowanie odbiorców o

wypracowanych produktach jest bardzo ważne, bowiem są to narzędzia mające pomóc im w procesie usamodzielnienia się: wejścia w dorosłe życie i na rynek pracy. Zakłada się, że liczebność odbiorców w wymiarze upowszechniania to 50% odbiorców z wymiaru docelowego, a zatem około 3685 osób.

Plan działań upowszechniających i ich charakterystyka

Zaproponowany **plan działań upowszechniających** wynika z doboru różnorodnej grupy interesariuszy i z dążenia do zagwarantowania szerokiego zasięgu oddziaływania. W związku z tym działania upowszechniające są nie tylko urozmaicone, jeśli chodzi o wybór środków, za pomocą których mają być prowadzone, lecz zostały także odpowiednio rozłożone w czasie. Poniżej zaprezentowano ich charakterystykę:

- strona internetowa projektu – od początku realizacji projektu funkcjonuje jego strona internetowa (www.ptelublin.pl/odrodzenie-feniksa). Na stronie tej znajdują się najważniejsze informacje dotyczące projektu: jego realizatorów, podejmowanych w nim działań, organizowanych spotkań, wyników prac. Strona jest na bieżąco aktualizowana – co pozwala na systematyczne monitorowanie przebiegu projektu i jego promowanie. Ponadto za jej pośrednictwem można przez cały czas skorzystać z opcji forum oraz newslettera – wszystkie te narzędzia służą upowszechnianiu i promowaniu produktów stale, przez cały okres trwania projektu. Strona internetowa i dostępne na niej aplikacje skierowane są zarówno do użytkowników, jak i odbiorców.
- forum internetowe – z opcji forum można korzystać przez cały okres trwania projektu za pośrednictwem strony internetowej projektu po uprzednim zalogowaniu się na nim. Forum jest narzędziem służącym wymianie informacji, uwag i doświadczeń związanych z przebiegiem projektu i założonych w nim zadań. Formuła forum służy nawiązaniu oraz podtrzymywaniu stałego kontaktu pomiędzy jego uczestnikami: użytkownikami, odbiorcami oraz realizatorami projektu.
- newsletter – newsletter to opcja, z której skorzystać może każdy (użytkownik, odbiorca), kto zdecyduje się go subskrybować. Dzięki temu na bieżąco (średnio raz w miesiącu przez cały okres realizacji projektu) na podany adres e-mailowy wysyłane będą najważniejsze informacje dotyczące przebiegu projektu.
- facebook – realizowany projekt posiada swoją witrynę na portalu społecznościowym facebook.com. Umieszczane są na niej aktualności dotyczące projektu. Narzędzie to

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

skierowane jest w głównej mierze do odbiorców i funkcjonuje od początku realizacji projektu przez cały okres jego trwania.

- gadu-gadu – za pośrednictwem kanału komunikacyjnego, jakim jest gadu-gadu, podtrzymywany będzie stały kontakt, przede wszystkim z odbiorcami projektu, którzy dzięki tego rodzaju opcji mają możliwość uzyskiwania niezbędnych informacji o projekcie od zaangażowanego w jego realizację personelu. W okresie testowania produktów na gadu-gadu osoby zaangażowane w realizację projektu (przedstawiciele partnerów, lidera i instytucji tworzących model) będą pełnić dyżury w razie potrzeb.
- informacje na stronie www.ngo.pl – na portalu www.ngo.pl zamieszczane są i będą także w drugim etapie realizacji projektu artykuły przybliżające projekt i realizowane w jego ramach działania. Do tej pory informacje dotyczące projektu publikowane były 05 lipca i 03 września 2012 r.
- artykuły prasowe – łącznie opublikowanych zostanie 10 artykułów w prasie skierowanej głównie do użytkowników. Artykuły będą na bieżąco informowały o projekcie i promowały prowadzone działania. Artykuły te mają się ukazywać systematycznie (3 już zostały opublikowane w „Kurierze Lubelskim”, kolejne 2 powstaną w 2013 r., a 5 w 2014 r.).
- dystrybucja produktów finalnych w formie podręczników – wypracowane w projekcie produkty w formie podręcznika wraz z dołączoną płytą CD będą wysyłane drogą pocztową do wszystkich użytkowników w łącznej liczbie 11922 sztuk. Wysyłka planowana jest na okres: IV kwartał 2014-I kwartał 2015 r.
- seminaria wojewódzkie – zorganizowanych zostanie 16 seminariów, po jednym w każdym województwie. Na seminaria zaproszonych będzie łącznie 480 osób (po 30 osób na każde): przedstawiciele szczebla kierowniczego takich instytucji, jak PCPR, PUP, OPS, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa. Seminaria planowane są w okresie od października 2014 r. do 28 lutego 2015 r. Na seminariach przedstawiony zostanie projekt, model współpracy i wypracowane produkty. Seminaria te posłużą także do włączania produktów do gminnych i powiatowych strategii oraz programów systemu opieki społecznej.
- seminaria warsztatowe – planowanych jest 20 seminariów warsztatowych w całej Polsce, w których łącznie uczestniczyć ma 600 osób (30 osób w każdym). Seminaria planowane są w okresie od października 2014 r. do 28 lutego 2015 r. Zapraszani na nie będą pracownicy instytucji mogących realizować model i korzystać z wypracowanych produktów: PCPR-ów, PUP-ów, OPS-ów, organizacji pozarządowych,

przedsiębiorców. Na seminariach przedstawione zostaną model współpracy i wypracowane produkty.

- zeszyty promocyjno-informacyjne – planuje się wydrukowanie 3 tys. sztuk zeszytów, które będą rozpowszechniane na wszystkich organizowanych spotkaniach i seminariach. Zeszyty promocyjno-informacyjne mają być dystrybuowane sukcesywnie przez cały czas trwania projektu i będą zawierały istotne informacje o projekcie i produktach.

Sukcesem działań upowszechniających będzie:

- wysłanie 36 newsletterów do co najmniej 600 odbiorców i użytkowników
- dotarcie z wypracowanymi w ramach projektu produktami finalnym i pośrednimi do 11922 użytkowników,
- uczestnictwo w seminariach wojewódzkich co najmniej 456 osób: przedstawicieli szczebla kierowniczego takich instytucji, jak PCPR, PUP, OPS, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa oraz placówki opiekuńczo-wychowawcze.
- uczestnictwo w seminariach warsztatowych 540 osób: pracowników instytucji mogących realizować model i korzystać z wypracowanych produktów: PCPR-ów, PUP-ów, OPS-ów, organizacji pozarządowych, przedsiębiorców, placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych.

VII. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Cel działań włączających

Głównym **celem działań włączających** będzie wpisanie wypracowanego modelu współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorstwami do Gminnych i Powiatowych Strategii Rozwiązywania Problemów Społecznych, Gminnych Programów Wspierania Rodziny i Dziecka, a także do Powiatowych Programów Rozwoju Pieczy Zastępczej. Dzięki temu produkt będzie mógł być w przyszłości szerzej stosowany.

Grupy, do których skierowane są działania włączające

Prowadzone w projekcie **działania włączające skierowane będą** przede wszystkim do decydentów, zarówno szczebla centralnego, jak i lokalnego czy regionalnego, a więc do przedstawicieli Ministerstwa Edukacji Narodowej i Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej oraz do decydentów z poziomu województwa, gminy i powiatu (140 osób). Adresatami działań włączających będą ponadto przedstawiciele wyższych uczelni z całej Polski (15 osób), VIP-owie (2 osoby), a także przedstawiciele Lewiatana, Forum Pracodawców, Związku Pracodawców Lubelszczyzny, federacji i organizacji związkowych oraz przedsiębiorców (40).

Plan działań włączających i ich charakterystyka

Plan działań włączających zakłada ich realizację głównie w końcowej fazie drugiego etapu projektu (czyli w okresie październik 2014 r. – 28 lutego 2015 r.). Jednocześnie przedstawiony powyżej dobór adresatów działań włączających oraz zaplanowane rodzaje tych działań zapewniają realizację w projekcie obu typów mainstreamingu: wertykalnego i horyzontalnego (któremu służyć mają także działania upowszechniające, będące dopełnieniem działań włączających). Szczegółowa charakterystyka zaplanowanych działań włączających przedstawia się następująco:

- spotkania z decydentami na poziomie województwa, gminy i powiatu (140 osób) – planuje się zorganizowanie 30 tego rodzaju spotkań na terenie gmin i powiatów. Zaproszenia będą wysyłane do władz powiatów, województw, Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej. Ich przedmiotem będzie włączenie wypracowanego modelu do systemu opieki nad dziećmi przebywającymi w pieczy zastępczej,

Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- spotkania z przedstawicielami uczelni wyższych (15 osób) – zorganizowanych zostanie 10 spotkań na terenie całej Polski, z przedstawicielami uczelni wyższych z całej Polski. Spotkania będą miały na celu włączenie drugiego produktu pośredniego (programu szkolenia dla mentorów usamodzielnienia) jako elementu kształcenia do wybranych kierunków studiów: pedagogika, psychologia, socjologia, nauki o rodzinie lub praca socjalna.
- spotkania z przedstawicielami Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej – planowane są 2 spotkania, po jednym z przedstawicielami każdego z ministerstw. Celem będzie włączenie modelu jako kompleksowego sposobu usamodzielniania wychowanków POW i RZ.
- spotkania z przedstawicielami Lewiatana, Forum Pracodawców, Związku Pracodawców Lubelszczyzny, federacji i organizacji związkowych oraz indywidualnymi przedsiębiorcami (40 osób) – zorganizowanych zostanie 5 spotkań. Celem będzie zachęcenie do pełnienia funkcji „opiekuna biznesowego”, propagowanie społecznie odpowiedzialnego biznesu oraz włączenie programu szkolenia do polityki szkoleniowej przedsiębiorstw.
- wywiady z VIP – będą to 2 wywiady w mediach: 1 ze starostą kraśnickim i 1 z dyrektorem ROPS-u, którzy podzielą się doświadczeniami ze stosowania dobrych praktyk.
- prezentacja na Komisji Polityki Społecznej i Rodziny – wypracowane produktu planuje się zgłosić do przedstawienia na posiedzeniu Komisji Polityki Społecznej i Rodziny.
- przy pomocy ST oraz IP – odbędzie się to poprzez prezentację założeń projektu, wyników testowania i współdziałanie z innymi projektodawcami realizującymi projekty innowacyjne skierowane do osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze – na posiedzeniach ST i poprzez nawiązanie osobistych kontaktów.

O sukcesie działań włączających oraz uzupełniających ich działań upowszechniających świadczyć będzie osiągnięcie następujących wartości:

- podpisanych zostanie 5 porozumień o wdrożeniu produktów i modelu współpracy na poziomie powiatów,
- 35% osób (władz powiatów, województw, Regionalnych Ośrodków Polityki Społecznej) uczestniczących w spotkaniach na poziomie województwa, gminy i powiatu zadeklaruje wdrożenie modelu. Zaproszenia będą wysyłane. Ich przedmiotem będzie włączenie wypracowanego modelu,



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

- 55% przedstawicieli – pracownicy instytucji mogących realizować model i korzystać z wypracowanych produktów: PCPR-ów, PUP-ów, OPS-ów, organizacji pozarządowych, przedsiębiorców, placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych biorących udział w seminariach zadeklaruje wdrożenie do systemu pracy z rodziną i wychowankami placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych.

To, czy udało się osiągnąć powyższe założenia, będzie weryfikowane przy pomocy podpisanych porozumień oraz narzędzi stosowanych w ramach ewaluacji wewnętrznej – ankiet ewaluacyjnych rozdawanych uczestnikom spotkań i seminariów.

VIII. Kamienie milowe II etapu projektu

1. Powołanie Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków – kwiecień 2013 r.
2. Rekrutacja/powołanie mentorów usamodzielnienia i opiekunów biznesowych – kwiecień 2013 r.
3. Rekrutacja odbiorców (wychowanków POW i RZ) do projektu – kwiecień 2013 r.
4. Zakończenie testowania – marzec 2014 r.
5. Przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej i opracowanie raportu – III kwartał 2014 r.
6. Opracowanie finalnych wersji produktów – III kwartał 2014 r.
7. Złożenie produktu finalnego do walidacji – III kwartał 2014 r.
8. Przeprowadzenie zintensyfikowanych działań upowszechniających – październik 2014 r. – 28 lutego 2015 r.
9. Przeprowadzenie działań włączających do polityki – październik 2014 r. – 28 lutego 2015 r.

IX. Analiza ryzyka

Przedstawiona poniżej w postaci tabeli analiza ryzyka obejmuje identyfikację potencjalnych zagrożeń w fazie testowania oraz w fazie upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki.

Opis potencjalnego zagrożenia	Prawdopodobieństwo wystąpienia zagrożenia	Wpływ zagrożenia na realizację projektu	Poziom zagrożenia	Sposób ograniczenia zagrożenia
Niedojrzałość wychowanków i ich niechęć do udziału w przewidzianych dla nich formach wsparcia	2	3	6	W projekcie duży nacisk położony jest na kształtowanie u wychowanków samodzielności, odpowiedzialności i postawy aktywnej. Każdemu wychowankowi przez cały proces towarzyszą opiekunowie (mentor usamodzielnienia i opiekunowie biznesu), którzy go wspierają, motywują i współpracują z nim. Ponadto swoją pomocą służą też inni specjaliści, byli wychowankowie pracujący „nad i z” młodym człowiekiem. Zajęcia i szkolenia organizowane dla wychowanków dobierane będą indywidualnie do ich potrzeb, predyspozycji i zainteresowań, przy wsparciu opiekunów – wychowankowie będą zatem realizowali własne programy usamodzielnienia. Poza tym do udziału w projekcie wybierane będą osoby wykazujące się postawą aktywną i zaangażowaną, dobrze rokujące na usamodzielnienie. Wszystkie zajęcia zaplanowane zostały w atrakcyjnej formie, zachęcającej do uczestnictwa.
Niezaakceptowanie mentora usamodzielnienia czy	1	2	2	W projekcie założono powołanie i przeszkolenie większej grupy zarówno mentorów usamodzielnienia (20), jak i opiekunów biznesowych (10) tak, aby w przypadku

opiekuna biznesowego przez wychowanka				wystąpienia jakiegoś zdarzenia losowego móc odpowiednio zareagować. Dzięki temu w sytuacji, gdy wychowanek nie zaakceptuje opiekuna, będzie można wybrać inną osobę. Poza tym nad wszystkim czuwać będzie Powiatowy Zespół Usamodzielnienia Wychowanków, posiadający także listę rezerwową opiekunów.
Rezygnacja wychowanka w trakcie testowania z udziału w projekcie	1	2	2	Do udziału w projekcie zaangażowani będą wychowankowie odpowiednio zmotywowani i wykazujący wolę usamodzielnienia. Zaoferowana im zostanie bardzo atrakcyjna „ścieżka ku dorosłości”, zapewnione będą mieli wieloobszarowe wsparcie, także materialne i mieszkaniowe. Przez cały proces upowszechniania towarzyszyć im będą osoby wspierające i motywujące. Istotny jest także fakt, że zostanie przygotowana rezerwowa lista wychowanków. Projektodawca dopuszcza ponadto możliwość rozszerzenia obszaru testowania i sąsiednie powiaty.
Niechęć i małe zainteresowanie ze strony przedsiębiorców do pełnienia roli opiekuna biznesowego	3	2	6	Badania przeprowadzone w ramach projektu pokazały, że przedsiębiorcy wykazują zainteresowanie ideą społecznej odpowiedzialności biznesu. Bardzo pozytywnie wypowiadali się także na temat funkcji opiekuna biznesowego. Część z przedsiębiorców już w trakcie badań wyraziła chęć zaangażowania się w projekt, nawiązane zostały kontakty osobiste. W ramach upowszechniania, realizowanego od początku trwania projektu, zaplanowano szereg działań informujących i promujących możliwości uczestniczenia w usamodzielnianiu wychowanków. Powołani opiekunowie biznesu zostaną odpowiednio przeszkoleni i uwrażliwieni na istniejące w tym zakresie potrzeby.
Niewystarczające przygotowanie merytoryczne kadry zaangażowanych	1	2	2	Ważnym elementem proponowanego rozwiązania związanego z procesem usamodzielniania wychowanków jest odpowiednie przygotowanie zaangażowanych instytucji do pełnienia swoich funkcji.

instytucji w kontekście aspektów psychologicznych związanych z usamodzielnianiem wychowanka				Opracowano zatem szczegółowe programy szkoleniowe, w których uwypuklone zostały kwestie dotyczące psychologicznych aspektów związanych z opuszczeniem przez wychowanka placówki pieczy zastępczej i wejściem w dorosłe życie.
Niechęć ze strony instytucji do wzajemnej współpracy w ramach modelu	1	2	2	Część z instytucji przewidzianych do udziału w modelu współpracy to partnerzy Projektodawcy, a zatem ich chęć udziału w projekcie i współpracy jest już potwierdzona i oczywista. Ponadto wstępna wersja produktów powstawała przy udziale tych instytucji. Przygotowany model został opracowany przez ekspertów, specjalistów z tej dziedziny (przedstawiciele PUP-ów, PCPRC-ów, OPS-ów, NGO-ów, przedsiębiorców, POW-ów i RZ-ów) i ma on wysoką jakość, co z pewnością zachęca do wzięcia w nim udziału. Współpraca w ramach modelu będzie bardziej skuteczna, aniżeli jednostkowe oddziaływania poszczególnych instytucji i z pewnością przełoży się ona również na skuteczność ich własnych działań.
Małe zainteresowanie potencjalnych użytkowników wypracowanymi produktami na etapie upowszechniania	1	2	2	Przewidziano szeroki wachlarz działań upowszechniających, prowadzonych wieloma kanałami, co pozwoli dotrzeć do jak największego grona potencjalnych użytkowników. Ponadto wypracowane produkty są wysokiej jakości, przygotowane przez ekspertów, co podnosi ich atrakcyjność i skuteczność. W ich tworzenie zaangażowani byli przedstawiciele instytucji, które mogą realizować model. Powstałe w trakcie opracowywania diagnozy i rozwiązania mogą być wykorzystywane przez użytkowników także w innych ich działaniach. Wdrożeniem modelu powinni być przedstawiciele JST z uwagi na zakładane oszczędności finansowe wynikające z jego realizacji.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki

Niewystarczające zainteresowanie instytucji/decydentów projektem i wdrożeniem modelu	2	2	4	Już na etapie przygotowywania projektu oraz opracowywania wstępnej wersji produktów widoczne było zainteresowanie instytucji powstającym modelem. Projekt pokazuje bowiem, jak, wykorzystując istniejące środki, wprowadzić nową jakość w zakresie pomocy usamodzielnianym wychowankom – przewiduje wprowadzenie kompleksowego systemu pomocy usamodzielnianym, którego do tej pory nie było. Ponadto planowane działania upowszechniające i włączające zakładają bogaty wachlarz przedsięwzięć, obejmujący decydentów różnego szczebla i prowadzony wieloma kanałami komunikacji, co pomoże w zainteresowaniu wypracowanymi produktami jak najszerszego grona osób.
--	---	---	---	--

Załączniki

Załącznik nr 1: Wstępna wersja produktu finalnego: „Model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z przedsiębiorcami”

Załącznik nr 2: Produkt pośredni 1: „Program szkolenia dla członków Powiatowego Zespołu Usamodzielnienia Wychowanków”

Załącznik nr 3: Produkt pośredni 2: „Program szkolenia dla mentorów usamodzielnienia”

Załącznik nr 4: Produkt pośredni 3: „Model i schemat poszukiwania i finansowania mieszkań dla usamodzielnianych wychowanków placówek opiekuńczo-wychowawczych i rodzin zastępczych”

Załącznik nr 5: Produkt pośredni 4: „Program szkolenia dla opiekunów biznesowych”

Załącznik nr 6: Produkt pośredni 5: „Model, sposób tworzenia i funkcjonowania Klubu Pomocy Koleżeńskiej PRACA, Centrum Rozwoju Osobistego oraz Koleżeńskich Grup Wsparcia”

Załącznik nr 7: Produkt pośredni 6: Poradnik usamodzielnienia przeznaczony dla wychowanków

Załącznik nr 8: „Desk research. Poszerzona diagnoza problemu poprzez przeprowadzenie analiz przepisów prawnych, literatury, sytuacji POW i RZ, procesu przygotowania rodzin zastępczych, usamodzielniania wychowanków oraz danych statystycznych” – D. Ulikowska i M. Łuszkiewicz

Załącznik nr 9: „Postawy wychowanków pieczy zastępczej wobec procesu usamodzielnienia i wejścia na rynek pracy. Raport z badań ankietowych” – M. Furdzik

Załącznik nr 10: „Raport z badań fokusowych przeprowadzonych wśród przedsiębiorców pod kątem identyfikacji potrzeb i barier w zakresie zatrudniania osób opuszczających placówki opiekuńczo-wychowawcze i rodziny zastępcze” – M. Kranz-Szurek

Załącznik nr 11: „Analiza zogniskowanych wywiadów grupowych z usamodzielnionymi wychowankami rodzin zastępczych i placówek opiekuńczo-wychowawczych” – M. Klimek