

STRATEGIA WDRAŻANIA

PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

Temat innowacyjny	Współpraca podmiotów działających w obszarze zatrudnienia oraz integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzeniu na rynek pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym
Nazwa projektodawcy	Stowarzyszenie POSTIS
Tytuł projektu	PI Nowa droga – innowacyjny model współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej młodocianych więźniów
Numer umowy	UDA-POKL.01.02.00-00-012/11-00



Spis treści

I. UZASADNIENIE	3
Opis sytuacji problemowej	3
Skala występowania opisanych problemów	7
Przyczyny występowania opisanych problemów	7
Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów	9
II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI	10
Pożądany stan docelowy po wprowadzeniu innowacji.....	10
Weryfikacja, czy cel został osiągnięty.....	10
III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO	17
Na czym polega innowacja?	17
Grupy docelowe	19
Warunki, jakie muszą być spełnione, aby innowacja działała właściwie	19
Efekty zastosowania innowacji.....	21
Elementy innowacji	22
IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO	27
Opis przebiegu testowania	32
Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy	35
Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania.....	36
V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA.....	37
Sposób dokonania oceny wyników testowania	37
Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego	38
VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA	40
Cel działań upowszechniających	40
Plan działań upowszechniających i ich charakterystyka	41
VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI	43
Cel działań włączających.....	43
Plan działań włączających i ich charakterystyka.....	44
VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU	45
IX. ANALIZA RYZYKA	47
Załączniki:	50

I. UZASADNIENIE

Opis sytuacji problemowej

Miarą sukcesu wszelkich inicjatyw podejmowanych w zakresie resocjalizacji i readaptacji osób młodych opuszczających zakłady karne powinien być ich pełen powrót do aktywnego życia społeczno-zawodowego i definitywne odwrócenie się od jakichkolwiek działań przestępczych. Jednak, aby zmiany takie nastąpiły, niezbędne jest prowadzenie przez zobowiązane do tego instytucje przedsięwzięć spójnych ze sobą, nastawionych z jednej strony na pomoc związaną z kwestiami materialnymi czy organizacyjnymi, z drugiej natomiast – z pracą nad osobowością, postawami, motywacją. Tymczasem podstawowym problemem w funkcjonującym w Polsce systemie pomocy udzielanej więźniom opuszczającym zakłady karne jest brak jego spójności, kompleksowości i koordynacji prowadzonych w jego ramach działań. Jak wskazują zajmujący się tym tematem specjaliści, nie ma zintegrowanego systemu współpracy różnych instytucji, zarówno publicznych, jak i niepublicznych, w zakresie procesu resocjalizacji i adaptacji na wolności, tak, aby skutecznie pomóc młodym więźniom (do 24. roku życia) w powrocie na rynek pracy i do społeczeństwa (H. Jarosz, K. Kubacka, Rodzaje zakładów karnych...). Zobowiązane do tego rodzaju przedsięwzięć instytucje działają w sposób niezależny, bez ścisłej kooperacji, kierując się w swoich planach głównie wytycznymi wynikającymi z ustaw i założeń statutowych. Tymczasem „kompleksowość i indywidualny charakter problemów osób pozbawionych wolności musi zakładać ścisłą współpracę i komunikację partnerów biorących udział w całym procesie integracji” (M. Korsak, Więźniowie na rynku pracy w Polsce, 2008). Dlatego tak ważne jest, aby działania poszczególnych instytucji ukierunkowane na pomoc młodym osobom opuszczającym zakłady karne w ich powrocie do życia społeczno-zawodowego zintensyfikować i skoordynować, przyczyniając się tym samym do zwiększenia ich efektywności i skuteczności. Podejmowane w tym zakresie inicjatywy są ważne nie tylko z punktu widzenia samych zainteresowanych osób, tj. młodych więźniów, ich rodzin i najbliższego otoczenia, ale także są „opłacalne” z perspektywy całego społeczeństwa – zmniejszają one, bowiem prawdopodobieństwo powrotu skazanych do przestępczości i czynią ich w pełni aktywnymi uczestnikami życia społecznego.

Badania przeprowadzone w pierwszym etapie trwania projektu potwierdziły i wzbogaciły o nową wiedzę obraz przeciętnego młodego więźnia oraz sytuacji problemowej związanej z jego pełnym powrotem do życia społecznego i pracy zawodowej. W trakcie tego etapu przygotowana została analiza desk research – opracowano ją na podstawie aktualnego stanu prawnego, dostępnych danych i raportów oraz przedmiotowej literatury. W analizie zawarto m.in. informacje dotyczące pomocy udzielanej osobom opuszczającym zakłady karne i areszty śledcze, stosowanym

zachętom dla zatrudniających ich pracodawców, dobrym praktykom funkcjonującym w innych krajach. W ramach diagnozy problemu zrealizowano także badania ankietowe na grupie 1470 młodych więźniów do 24. roku życia przebywających w zakładach karnych i aresztach śledczych Okręgowych Inspektoratów Służby Więziennej w Polsce. Celem tego badania było uzyskanie wiedzy na temat kwalifikacji oraz potrzeb tej grupy docelowej. Ponadto zorganizowano 5 badań fokusowych z udziałem 50 przedsiębiorców z terenu powiatu lubelskiego pod kątem możliwości zatrudnienia młodocianych więźniów na lokalnym rynku pracy po opuszczeniu przez nich więzienia. Przeprowadzone analizy oraz badania, zarówno jakościowe, jak i ilościowe, pomogły w uchwyceniu istoty problemu i pokazaniu go z różnych perspektyw: więźnia oraz potencjalnego pracodawcy. Z ich wynikami oraz szczegółowym opisem metodologii można się zapoznać w załączonych do niniejszej Strategii raportach z badań oraz analizie desk research: „Raport z badania fokusowego przeprowadzonego w miesiącu lipcu 2012 roku wśród przedsiębiorców z terenu powiatu lubelskiego pod kątem możliwości zatrudniania młodocianych więźniów na lokalnym rynku pracy po opuszczeniu przez nich zakładów karnych”; „Raport z badania młodych osób przebywających w zakładach karnych i aresztach śledczych w Polsce”; „Desk research. Poszerzona diagnoza problemu poprzez przeprowadzenie analiz dostępnych przepisów prawnych, danych statystycznych i literatury w zakresie projektu: PI NOWA DROGA – innowacyjny model współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej młodocianych więźniów”.

Młodociani więźniowie to **grupa, którą dotyka wiele problemów związanych z ich powrotem do życia społeczno-zawodowego, a która nie otrzymywała dotychczas wystarczającego wsparcia** w zakresie aktywizacji zawodowej i zmiany postaw życiowych. Świadczą o tym z jednej strony zatrważające dane informujące o powrotności do zakładu karnego – w 2011 r. wyniosła ona 46% i była większa w stosunku do roku poprzedniego o 3 punkty procentowe (MS CZSW 2011). Z drugiej strony warto zwrócić uwagę na fakt, że brakuje miarodajnych statystyk wskazujących zainteresowanym instytucjom pomocowym, jak młodociani więźniowie radzą sobie na rynku pracy i ile z nich rzeczywiście podejmuje aktywność zawodową. Pojawiające się w literaturze przedmiotu wnioski wskazują jednak, że „istniejące w aktualnych rozwiązaniach formalno-prawnych formy pomocowe mające ułatwić ex-przestępcy powrót do społeczeństwa okazują się w wielu przypadkach niewystarczające. Odbywając karę, uczą się żyć na nowo, omijają zło, mówią, że nie chcą się z nim utożsamiać, ale kiedy mają kłopoty, nie znajdują lepszych rozwiązań. W różnych sytuacjach ciągle są sami, wsparcia udziela w niewielu przypadkach rodzina, niekoniecznie umiejętnie” (D. Ulikowska, Desk research. Poszerzona diagnoza..., 2012). Więźniowie są, zatem wciąż słabo przygotowani do wejścia w życie społeczno-

zawodowe, co potwierdzają dane pokazujące, że **zaledwie ok. 10-15% byłych więźniów znajduje po odbyciu kary stałą pracę** (EQUAL 2007). Młody więzień to zazwyczaj w ogóle lub słabo wykształcony mężczyzna, który często w swoim życiu pracował jedynie dorywczo lub też wcale nie pracował. Wiele z tych osób to także ludzie uzależnieni, nastawieni roszczeniowo, pozbawieni samokrytycyzmu, mający kłopoty w komunikowaniu się z innymi, łatwo ulegający wpływom, mający trudności psychologiczne, także z wyrażaniem swoich emocji czy agresją. Do tych problemów dochodzą jeszcze brak osób bliskich lub trudne relacje z rodziną i najbliższym otoczeniem oraz stygmat przestępcy, który utrudnia im znalezienie pracy i normalne funkcjonowanie w społeczeństwie.

Tak zarysowany obraz młodego więźnia potwierdzają i uzupełniają dane uzyskane podczas badań prowadzonych w pierwszym etapie trwania projektu (Badania ankietowe wśród więźniów 2012). Wynika z nich, że ponad 91% więźniów to mężczyźni. Ponadto 46,4% osób ma wykształcenie gimnazjalne, 21,2% – podstawowe, zaś 14,5% – zasadnicze zawodowe. Jedna trzecia badanych pochodzi z rodziny niepełnej. Ponad połowa z nich (58,5%) to osoby nieposiadające zawodu wyuczonego. Aż 67,6% nie podjęło żadnego kursu czy szkolenia w trakcie odbywania kary, zaś do podnoszenia swoich kwalifikacji na wolności przyznało się jedynie 26,9% badanych. Informację o posiadaniu dodatkowych umiejętności podało 31,8% więźniów. Trzeba też zaznaczyć, że aż $\frac{3}{4}$ badanych (77%) posiada wyznaczony cel zawodowy, czyli pewien określony punkt we własnym rozwoju, do którego pragną dotrzeć, zaś 69,4% potrafi określić, w jakim zawodzie chciałaby pracować po zakończeniu kary. Za najważniejsze czynniki utrudniające zdobycie pracy młodzi więźniowie uznają obawy pracodawców przed zatrudnianiem byłych więźniów (59,5%), nieodpowiednie wykształcenie i kwalifikacje (49,0%), sytuację na rynku pracy (46,9%) oraz brak doświadczenia (34,1%). Wśród form oczekiwanej pomocy po opuszczeniu więzienia wymieniają kolejno: pomoc w znalezieniu pracy (47,6%), pomoc materialną (43,3%), pomoc mieszkaniową (23,5%), wsparcie psychologiczne (10,9%).

Warto przyjrzeć się także opiniom więźniów na temat przestępców i możliwości ich powrotu do „normalnego” życia. Jedynie 13% badanych uważa, że przestępca jest zawsze przestępcą, bez względu na to, jakiego czynu karalnego się dopuścił. Najmniej (10%) spośród wszystkich respondentów myśli, że osoba, która raz popełniła przestępstwo, dopuści się go ponownie oraz, że po odbyciu kary w więzieniu, nie ma szans na nowe życie. Te najmniej popularne poglądy na temat przestępców obrazują wiarę znacznej liczby osób w to, że możliwa jest zmiana – zerwanie z przestępczością i wejście na właściwą drogę życiową. Większość osób uważa ponadto, że ponowne przystosowanie się do życia i świata po odbyciu kary nie jest zależne od wieku i płci. Na bazie dostępnych oraz otrzymanych z badania informacji można wyróżnić 3 obszary potrzeb, na których należy skoncentrować prowadzone oddziaływania: obszar

potencjału zawodowego osoby - jej kwalifikacje oraz doświadczenie, obszar potencjału osobowościowego – konieczna jest przemiana w podmiotowości jednostki oraz obszar związany z postawami otoczenia społecznego osoby. W tym kontekście wyraźnie widać, jak ważne jest prowadzenie wobec młodego więźnia działań, które z jednej strony zaktywizują go na rynku pracy, z drugiej natomiast – będą przyczynkiem do jego wewnętrznej przemiany, związanej m.in. z krytycznym spojrzeniem na własną przeszłość i optymistycznym na nową, lepszą przyszłość.

Istotnym problemem, na który trzeba zwrócić uwagę, jest także fakt, że w trakcie odbywania kary pracuje tylko nieznaczna część więźniów. W październiku 2012 r. na 3878 skazanych i ukaranych przebywających w okręgu lubelskim zatrudnionych było odpłatnie 399 osób, zatrudnionych nieodpłatnie – 957, niezatrudnionych – 2522, w tym z braku pracy – 1851 osób; wskaźnik bezrobocia wyniósł 47,8% i był najwyższy na tle całego kraju – dla Polski wyniósł on 27,9% (MS CZSW 2012). Sytuacja taka prowadzi do bierności, a w perspektywie opuszczenia zakładu karnego niesie ze sobą negatywne skutki dla nikłego potencjału zawodowego osadzonych osób. Podobny wpływ ma niewielki udział osadzonych w edukacji: w 2011 roku na ogółem 81382 osadzonych w Polsce objętych nauczaniem w szkołach przywięziennych i pozawięziennych było 3096, zaś objętych nauczaniem kursowym – 12808 (MS CZSW 2011).

Na podstawie przedstawionych informacji można stwierdzić, że **stosowane dotychczas rozwiązania i instrumenty w stosunku do osób młodych opuszczających zakłady karne okazują się być niedoskonałe i niewystarczające.**

W tym kontekście wyraźnie widać istnienie i wagę **problemu głównego, do rozwiązania, którego przyczynić ma się projekt** – jest nim niska efektywność współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej i przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia młodym więźniom opuszczającym zakłady karne wejścia na rynek pracy. Z analizy desk research przeprowadzonej w pierwszym etapie trwania projektu jasno wynika, że „świadczona pomoc jest niezintegrowana i niespójna, a tym samym mało efektywna; jeśli pomoc ma być skuteczna, powinna wpływać jednocześnie z wielu źródeł, dlatego koordynować swe działania powinny zarówno urzędy administracji państwowej (sądownictwo, PUP, OPS, służba zdrowia, policja itd.), jak podmioty społeczne, w tym organizacje pozarządowe i grupy wsparcia” (D. Ulikowska, Desk research..., 2012). Opisany **problem nie był dotychczas w wystarczającym stopniu uwzględniany ani w polityce ogólnopolskiej, ani tym bardziej regionalnej.**

Skala występowania opisanych problemów

Przedstawione powyżej dane informują nie tylko o nieskuteczności podejmowanych przedsięwzięć, lecz także zarysowują **skalę występowania problemu**, która jest dosyć duża. Jak wynika ze statystyk Ministerstwa Sprawiedliwości i Centralnego Zarządu Służby Więziennej, w 2011 r. tymczasowo aresztowanych i skazanych do 24. roku życia było 13732 osób (w tym 318 kobiet), tj. blisko 17% ogółu. W okręgu lubelskim, gdzie funkcjonuje 8 jednostek penitencjarnych, w tym 2 areszty śledcze, osadzonych jest 4223 osoby (w tym 62 to kobiety) oraz 3007 młodocianych. W listopadzie 2012 r. z jednostek penitencjarnych zostało warunkowo przedterminowo zwolnionych 1648 osób. Skalę problemu obrazują też takie czynniki, jak: prawie połowa byłych więźniów z powrotem trafiająca do zakładu karnego (46%), najwyższy w Polsce wskaźnik bezrobocia wśród więźniów osadzonych w okręgu lubelskim (47,8%), niski wskaźnik zatrudnienia osób do 24. roku życia (26,3% w Polsce; 21,9% w województwie lubelskim).

Przyczyny występowania opisanych problemów

Przyczyn występowania problemu można wskazać kilka. Działania instytucji na rzecz pomocy byłym więźniom są niewystarczające i za bardzo rozproszone, a wyznaczone im do realizacji zadania nie zawsze jasno sformułowane. Często posiadana przez te instytucje wiedza dotycząca specyfiki pracy z więźniami jest niedostateczna. Brakuje również płaszczyzny, modelu, w oparciu, o który mogłyby koordynować swoje inicjatywy. Poza tym udzielane świadczenia mają przede wszystkim charakter doraźny. W praktyce oznacza to, że w przypadkach bardziej złożonych główny ciężar wspomagania osób wchodzących w kolizję z prawem i ich rodzin spoczywa na systemie pomocy społecznej, na zasadach określonych w obowiązującej ustawie o pomocy społecznej. Warto także zwrócić uwagę, że pomoc kierowana do więźniów powinna mieć bardziej kompleksowy charakter i w dużo większym stopniu koncentrować się na zmianie postawy życiowej skazanych. Ponadto musi obejmować także najbliższe otoczenie skazanego. Wielu dyrektorów zakładów karnych i funkcjonariuszy służby więziennej prowadzi szeroko zakrojone działania wspomagające zatrudnienie więźniów, jednak trudno mówić o sprawnym funkcjonowaniu systemu, który już na etapie pobytu w więzieniu obejmowałby skazanych działaniami aktywizującymi. Dodatkowo oferta szkoleń i przygotowania zawodowego nie jest elastycznie dostosowywana do wymagań lokalnego rynku pracy. Trzeba również podkreślić, że w system pomocy skazanym w niewystarczającym stopniu zaangażowani są członkowie lokalnej społeczności oraz przedsiębiorcy, którzy nie tylko tworzą miejsca pracy, ale też posiadają aktualną wiedzę na temat umiejętności i kompetencji zawodowych, jakie należy osiągnąć, aby aktywnie powrócić na rynek pracy.

Sytuację tę dobrze obrazują przeprowadzone w ramach projektu badania fokusowe wśród pracodawców, z których wynika, że pracodawcy generalnie nie współpracowali bezpośrednio z zakładami karnymi i aresztami śledczymi, zaś wiedzę o tego rodzaju jednostkach i tym, co się w nich dzieje, czerpią głównie z mediów (Raport z badania fokusowego..., 2012). Żaden z pracodawców biorących udział w badaniu nie współpracował z aresztami śledczymi, zakładami karnymi czy trzecim sektorem w zakresie pomocy i zatrudniania młodocianych więźniów. Jednocześnie okazuje się, że „najbardziej negatywną ocenę o osobach skazanych wyrażali ci badani, którzy wiedzę o nich posiadali nie z bezpośredniego kontaktu z tymi osobami, lecz była to wiedza zasłyszana. Na przykład kilkakrotnie przytaczany był przez nich pogląd, jakoby osoba osadzona w zakładzie karnym ogląda jedynie telewizję. Oni też wyrażali pogląd, iż skazani nie uczą się pracy i mają określone (czytaj: negatywne) wzorce zachowania”. Badania pokazały, zatem, jak silne są stereotypy funkcjonujące w społeczeństwie – jest to jedna z głównych barier wśród pracodawców w zatrudnianiu byłych więźniów. Z kolei wśród obaw przed zatrudnieniem skazanego dominuje ta związana z brakiem odpowiedniego wykształcenia (zawodu) u osoby zwalnianej z zakładu karnego. Jak uważają badani przedsiębiorcy, „wiek młodocianych więźniów powoduje, że nie mieli oni szans zakończenia procesu edukacyjnego i zdobycia zawodu, – zatem ta przesłanka (brak odpowiednich kwalifikacji) według badanych dyskwalifikuje ich, jako pracowników. Stąd propozycja uczestników badania, aby już na etapie przebywania skazanego w zakładzie karnym, miał on możliwość zdobycia zawodu (przede w wszystkim w formie wielomiesięcznych praktyk zawodowych)”. Innymi obawami wskazywanym przez pracodawców było: zawiedzenie się takim pracownikiem (spowodowane np. wynikiem z przebywania w więzieniu brakiem umiejętności rzetelnej pracy), wygląd zewnętrzny więźnia (wyobrażenie wytatuowanego więźnia – wygląd taki przeszkadza w pracy opartej na bezpośrednim kontakcie z klientem), nieprzystosowanie społeczne. Warto jednak podkreślić, że, jak wynika z raportu badawczego podsumowującego przeprowadzone fokusy, pracodawcy „w sposób wyraźny lub domniemany – deklarowali możliwość zatrudnienia młodych osób po odbyciu przez nich kary pozbawienia wolności. [...] Pośród pracodawców dominowała gotowość do zatrudniania młodocianych więźniów, nawet bez wykształcenia, lecz po odbyciu przez nich wielomiesięcznych praktyk zawodowych i przy ewentualnym wsparciu finansowym przy zatrudnianiu tych osób. Pracodawcy wychodzili z założenia, że wykonywanie pracy nie może wiązać się z przyuczaniem w tym czasie do zawodu, gdyż od pracownika oczekuje się samodzielności w wykonywaniu powierzonych mu zadań”. Co ważne, jak pokazują badania, pracodawcy „są też gotowi wspierać lub uczestniczyć w inicjatywach na rzecz promocji z zatrudnianiu młodocianych więźniów. Oczekują także, że pojawią się kompleksowe wieloletnie programy, które usystematyzują wsparcie dla młodocianych więźniów po opuszczeniu przez nich zakładów karnych. Część pracodawców wyrażała nadzieję, że w ewentualnych

programach pomocowych dla młodocianych więźniów znajdą się informacje o możliwości pozyskiwania środków finansowych na zatrudnianie młodocianych więźniów po opuszczeniu przez nich zakładów karnych – taka informacja ułatwiłaby pracodawcom podjęcie decyzji o zatrudnieniu tej grupy osób”.

Konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów

Konsekwencje istnienia tak zidentyfikowanych problemów rozpatrywać można nie tylko w wymiarze indywidualnym, dotyczącym życia poszczególnych młodych skazanych i ich rodzin, lecz także trzeba na nie spojrzeć w znacznie szerszym, społecznym kontekście. Młody człowiek po opuszczeniu więzienia, bez perspektywy pracy, bez motywacji do zmiany swojego życia, nastawiony roszczeniowo do otoczenia, spotykający się z licznymi uprzedzeniami, często uzależniony, doświadcza coraz to nowych problemów i wraca znowu do przestępczości. Wybiera, bowiem to, co łatwe i dobrze mu znane. W wymiarze społecznym trzeba z kolei pamiętać o tym, że zazwyczaj nieefektywnie rozwiązane problemy w trakcie odbywania kary, skutkują większymi potrzebami readaptacyjnymi po wyjściu na wolność. Sytuacja taka powoduje obciążenie przede wszystkim służb pomocowych w środowisku otwartym – pociągnie, bowiem za sobą większą potrzebę pomocową, której wymagał będzie były skazany. Zwiększa się także prawdopodobieństwo powrotu do przestępczości, bo były więzień przy pojawieniu się pierwszych trudności na wolności wybierze znaną mi już drogę na skróty. Tym samym obniża się poziom bezpieczeństwa społecznego i zwiększają koszty pomocy, które ponosi potem całe społeczeństwo.

Problem pomocy postpenitencjarnej i readaptacji społecznej byłych przestępców wymaga dziś wieloaspektowego i całościowego rozwiązania. Aby poprawić sytuację byłych więźniów w kontekście ich powrotu na rynek pracy i do życia w społeczeństwie, konieczne jest podjęcie zwielokrotnionych i spójnych wysiłków wszystkich instytucji odpowiedzialnych za readaptację społeczno-zawodową. Ważne są tutaj zmiany w samym systemie związanym ze współpracą z przedsiębiorstwami czy instytucjami pozarządowymi. Projekt poprzez stworzenie modelu współpracy tych instytucji z przedsiębiorcami wraz z innowacyjnym podejściem do aktywizacji społeczno-zawodowej młodych więźniów przyczynia się w znaczący sposób do zmniejszenia obszarów wykluczenia społecznego.

Z uwagi na fakt realizacji różnych inicjatyw skierowanych grupy docelowej jak i odbiorców ostatecznych Beneficjent **deklaruje chęć nawiązania** wzajemnej współpracy z realizatorami równoległych projektów zarówno regionalnych jak i krajowych poprzez wysłanie zaproszeń pisemnych o nawiązaniu współpracy, oraz wzajemna wymiana informacji na posiedzeniach Sieci Tematycznej. Jest to, bowiem zgodne z zaleceniami CRZL w zakresie zacieśnienia współpracy pomiędzy różnymi realizatorami projektów innowacyjnych w obszarze upowszechniania i włączania.

II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Cel wprowadzenia innowacji

Celem wprowadzenia innowacji, a zarazem celem głównym projektu zapisanym we wniosku o dofinansowanie, jest zwiększenie efektywności współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej i przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia młodym więźniom do 24. roku życia opuszczającym zakłady karne na podstawie modelu współpracy wejścia na rynek pracy w ciągu 36 miesięcy.

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

- Zwiększenie skuteczności działań w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej młodych więźniów od 15. do 24. roku życia opuszczających areszty śledcze w ciągu 36 miesięcy.
- Ograniczenie wpływu barier świadomościowych w zakresie zatrudniania młodocianych więźniów 15-24. roku życia opuszczających zakłady karne wśród przedsiębiorców (30 firm) i kadry zarządzającej (20 osób, 11 kobiet) w ciągu 36 miesięcy.
- Nabycie umiejętności i wiedzy w zakresie nowej metody aktywizacji społeczno-zawodowej i resocjalizacyjnej w wyniku testowania przez 30 osób (9 kobiet) w ciągu 36 miesięcy.

Pożądany stan docelowy po wprowadzeniu innowacji

Pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji będzie, zatem wdrożenie i funkcjonowanie modelu współpracy oraz zwiększenie dzięki temu efektywności współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej i przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia młodym więźniom do 24. roku życia opuszczającym zakłady karne wejścia na rynek pracy.

Weryfikacja, czy cel został osiągnięty

Weryfikacja, czy cele zostały osiągnięte, dokonywana będzie przy pomocy deklaracji wdrożenia modelu współpracy; porozumień, uchwał lub zarządzeń o powołaniu zespołu interdyscyplinarnego odpowiedzialnego za model współpracy;

porozumień w zakresie wdrażania modelu współpracy; protokołów ze spotkań zespołu; umów o pracę, umów cywilnoprawnych, zatrudnienia wspieranego; umów z pracodawcami i opiekunami wyprawy; dzienników praktyk i szkoleń; list obecności na praktykach, seminariach i szkoleniach; raportów opiekunów wyprawy; certyfikatów szkoleń potwierdzających nabyte umiejętności; testów wiedzy; danych CIS-u i sprawozdawczości zespołu. **Osiągnięcie celu będzie, zatem stale monitorowane** przez personel projektu (dokonujący obserwacji i pomiaru) w fazie testowania i po jej zakończeniu, a także na zakończenie realizacji projektu. Tabela poniżej szczegółowo przedstawia **wskaźniki stosowane do weryfikacji osiągnięcia celów wraz ze świadczącymi o tym wartościami i źródłem ich weryfikacji:**

Pożądany stan docelowy po wprowadzeniu innowacji Cel	Wskaźniki pomiaru celu	Wartość wskaźnika świadcząca o osiągnięciu celu
Cel główny Zwiększenie efektywności współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej i przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia młodym więźniom do 24. roku życia opuszczających zakłady karne na podstawie modelu współpracy wejścia na rynek pracy w ciągu 36 miesięcy	liczba wdrożonych modeli współpracy (<u>źródła weryfikacji</u> : deklaracje wdrożenia, porozumienia, uchwały lub zarządzenia o powołaniu zespołu; <u>pomiar</u> : na zakończenie realizacji projektu)	1 model
	Liczba zawartych porozumień o wdrożenie modelu współpracy przez publiczne i niepubliczne instytucje rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej i przedsiębiorcami (<u>źródła weryfikacji</u> : deklaracje wdrożenia, porozumienia, uchwały lub zarządzenia o powołaniu zespołu; <u>pomiar</u> : na początek fazy upowszechniania i zakończenie realizacji projektu)	5 porozumień
	45% osób uczestniczących w seminariach wojewódzkich - decydentów, przedsiębiorców, przedstawicieli przedsiębiorstw, przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, NGO, PUP i OPS zadeklaruje chęć udziału we współpracy w celu wdrożenia modelu (<u>źródła weryfikacji</u> : ankiety /deklaracje pisemne; <u>pomiar</u> : na zakończenie realizacji projektu)	216 osób

		55% przedsiębiorców biorących udział w seminariach wojewódzkich zadeklaruje chęć współpracy z instytucjami publicznymi i niepublicznymi oraz zatrudnienie młodocianych więźniów (<u>źródła weryfikacji</u> : ankiety i deklaracje pisemne; <u>pomiar</u> : na zakończenie realizacji projektu)	50 osób
		liczba młodych więźniów, którzy w wyniku modelu współpracy i „Nowej Drogi” podjęli zatrudnienie (<u>źródła weryfikacji</u> : umowy o pracę, zatrudnienie wspierane; oświadczenia <u>pomiar</u> : na początku fazy testowania (zaświadczenia z PUP/oświadczenia i na zakończenie realizacji projektu)	10 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 podejmowania skuteczniejszych działań na rzecz ułatwienia wejścia na rynek pracy młodym więźniom (<u>źródła weryfikacji</u> : ankiety i deklaracje pisemne; <u>pomiar</u> : na zakończenie realizacji projektu)	312 osób
		Liczba decydentów, przedsiębiorców, przedstawicieli przedsiębiorstw, przedstawicieli JST, NGO, PUP i OPS, którzy otrzymają wypracowane w ramach projektu produkty finalne i pośrednie, <u>źródła weryfikacji</u> : (listy wysyłkowe; potwierdzenia odbioru materiałów <u>pomiar</u> : na zakończenie realizacji projektu)	5130 osób
Cele szczegółowe	Zwiększenie skuteczności działań w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej młodych więźniów od 15 do 24. roku życia opuszczających areszty śledcze i zakłady	liczba instytucji uczestniczących we wdrażaniu modelu współpracy (<u>źródła weryfikacji</u> : porozumienie w zakresie wdrażania modelu, protokoły ze spotkań zespołu; <u>pomiar</u> : na rozpoczęcie fazy testowania, po każdym spotkaniu zespołu)	9 instytucji

karne w ciągu 36 miesięcy	liczba przedsiębiorstw, u których zorganizowane zostaną praktyki zawodowe dla młodocianych więźniów w ramach realizacji modelu współpracy (<u>źródła weryfikacji</u> : dzienniki praktyk, listy obecności, umowy z pracodawcami; <u>pomiar</u> : na zakończenie fazy testowania)	3 przedsiębiorstwa
	liczba osób – przedstawicieli przedsiębiorstw, publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej, zakładów karnych/aresztów śledczych oraz NGO – w zespole wdrażającym model współpracy (<u>źródła weryfikacji</u> : porozumienie w zakresie wdrażania modelu, protokoły ze spotkań zespołu; <u>pomiar</u> : na rozpoczęcie fazy testowania, po każdym spotkaniu zespołu)	14 osób
	90% młodych więźniów, którzy wzięli udział w „Nowej Drodze” zadeklaruje brak chęci powrotu na drogę przestępczą (<u>źródła weryfikacji</u> : ankiety i deklaracje; <u>pomiar</u> : na zakończenie fazy testowania)	9 osób
	liczba młodych więźniów, którzy wzięli udział w „Nowej Drodze” (<u>źródła weryfikacji</u> : umowy, raporty opiekunów wyprawy, sprawozdania zespołu, dane CIS-u; <u>pomiar</u> : na zakończenie fazy testowania)	10 osób
	liczba spotkań w Zakładach Karnych i Aresztach Śledczych w Polsce z młodocianymi więźniami (<u>źródła weryfikacji</u> : listy obecności, protokoły ze spotkań; <u>pomiar</u> : na zakończenie fazy upowszechniania)	10 spotkań
Ograniczenie wpływu barier świadomościowych w zakresie zatrudniania młodocianych więźniów 15-24 roku życia opuszczających zakłady karne wśród przedsiębiorców (30 firm) i kadry zarządzającej przedsiębiorstw i	liczba przedsiębiorców – pracowników przedsiębiorstw, którzy wezmą udział w seminariach dotyczące uwzględnienia w polityce szkoleniowej szkoleń dla pracowników działów personalnych i kadry zarządzającej z zakresu korzyści płynące dla przedsiębiorców i społeczności z zatrudniania młodych osób opuszczających zakłady karne”. (<u>źródła weryfikacji</u> : listy obecności na seminariach, ewaluacja i monitoring;	150 osób



<p>pracowników działów personalnych (20 osób, 11 kobiet) w ciągu 36 miesięcy</p>	<p><u>pomiar</u>: na zakończenie każdego z seminariów)</p>	
	<p>liczba osób - przedstawiciele Ministerstwa Sprawiedliwości i Centralnego Zarządu Służby Więziennej oraz posłów i radnych uczestniczących w spotkaniach dotyczących włączenia wypracowanego modelu do polityki postpenitencjarnej, wyodrębnienia środków na realizację wyprawy. (<u>źródła weryfikacji</u>: listy obecności na spotkaniach; <u>pomiar</u>: na zakończenie realizacji projektu)</p>	50 osób
	<p>Liczba osób – władz JST, przedstawiciele NGO prowadzących CIS, Powiatowych Urzędów Pracy, Ośrodków Pomocy Społecznej uczestniczących w spotkaniach dotyczących modelu „Nowa Droga” oraz sposobu jego finansowania w przyszłości oraz włączeniu programu szkolenia dla członków Międzysektorowego Zespołu do polityki szkoleniowej tych instytucji (<u>źródła weryfikacji</u>: listy obecności na spotkaniach; <u>pomiar</u>: na zakończenie realizacji projektu)</p>	25 osób
	<p>55% przedsiębiorców biorących udział w seminariach wojewódzkich zadeklaruje otwartość w zakresie zatrudniania młodocianych więźniów 15-24 roku życia opuszczających Zakłady Karne i areszty Śledcze (<u>źródła weryfikacji</u>: ankiety i deklaracje pisemne, raport z ewaluacji; <u>pomiar</u>: na zakończenie realizacji projektu)</p>	82 osoby
	<p>Min. 90% osób uczestniczących w seminariach wojewódzkich i spotkaniach - decydentów, przedsiębiorców, przedstawiciele przedsiębiorstw, przedstawiciele JST, NGO, PUP i OPS wyrazi pozytywną opinię na temat funkcjonalności i skuteczności innowacyjnej metody aktywizacji społeczno-zawodowej „Nowa Droga” wyrażone przez (<u>źródła weryfikacji</u>:</p>	432 osoby

	ankiety i deklaracje; <u>pomiar</u> : na zakończenie fazy upowszechniania)	
	liczba przedstawicieli kadry zarządzającej przedsiębiorstw i pracowników działów personalnych/kadr, którzy wezmą udział w szkoleniach (<u>źródła weryfikacji</u> : dzienniki szkoleń, certyfikaty na zakończenie szkolenia, testy wiedzy; <u>pomiar</u> : na zakończenie szkolenia)	20 osób
	Liczba emisji reportażu telewizyjnego poświęconego modelowi „Nowa Droga” w telewizji ogólnopolskiej skierowanego do użytkowników i odbiorców poświęconego modelowi „Nowa Droga” – ma on zawierać m.in. wypowiedzi uczestników wyprawy nagrywane w trakcie ich podróży. <u>źródła weryfikacji</u> : umowa z TV, plan emisyjny; <u>pomiar</u> : po zakończonym okresie wędrówki,	1 emisja
Nabywanie umiejętności i wiedzy w zakresie nowej metody aktywizacji społeczno-zawodowej i resocjalizacyjnej w wyniku testowania przez 30 osób – opiekunów wyprawy (9 kobiet) i 14 osób wdrażających model współpracy (przedstawicieli przedsiębiorstw, publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej, zakładów karnych/aresztów śledczych oraz NGO) w ciągu 36 miesięcy	liczba osób – opiekunów wyprawy i osób wdrażających model współpracy (przedstawicieli przedsiębiorstw, publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej, zakładów karnych/aresztów śledczych oraz NGO) w ciągu 36 miesięcy, które nabeżdżą umiejętności i wiedzę w zakresie nowej metody aktywizacji społeczno-zawodowej i resocjalizacyjnej (<u>źródła weryfikacji</u> : dzienniki szkoleń, certyfikaty na zakończenie szkolenia, <u>pomiar</u> : na zakończenie szkolenia)	44 osoby
integracji społecznej, zakładów karnych/aresztów śledczych oraz NGO) w ciągu 36 miesięcy	u 98% opiekunów wyprawy i osób wdrażających model współpracy (przedstawicieli przedsiębiorstw, publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej, zakładów karnych/aresztów śledczych oraz NGO) zostanie stwierdzony wzrost wiedzy i umiejętności w zakresie nowej metody aktywizacji społeczno-zawodowej młodocianych więźniów	43 osoby



		(<u>źródła weryfikacji</u> : testy wiedzy, ankiety przed i po szkoleniu; <u>pomiar</u> : na zakończenie szkolenia)	
--	--	---	--

III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

Na czym polega innowacja?

Proponowana w projekcie innowacja polega na modelu współpracy publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej oraz przedsiębiorcami obejmującego kompleksowy proces przywrócenia młodych więźniów do życia społeczno-zawodowego, minimalizujący ryzyko ich powrotu do więzienia. Model współpracy łączy w sobie zmianę postaw życiowych (dzięki zrealizowaniu „Nowej Drogi” opartej z jednej strony na stosowanych w Polsce instrumentach rynku pracy, z drugiej zaś na francuskiej metodzie przygotowania młodych więźniów do wejścia do życia społeczno-zawodowego pt. „Seuil” [Próg]) ze ścieżką aktywizacji zawodowej młodych więźniów kreowaną z pomocą i pod potrzeby pracodawców (przełamując jednocześnie wśród nich bariery związane z zatrudnianiem byłym więźniów).

Proponowana innowacja wyraża się, zatem w trzech wymiarach: formy wsparcia, problemu i grupy odbiorców. Przede wszystkim jest to **innowacja w wymiarze formy wsparcia**. Projekt ma, bowiem na celu stworzenie nowego modelu współpracy różnych środowisk, w tym przedsiębiorców, w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej młodych więźniów opuszczających zakłady karne. Dotychczas w niewielkim stopniu angażowano w taki proces przedsiębiorców i środowisko organizacji pozarządowych – praktyka pokazuje, że zakłady karne w zakresie pracy więźniów współpracują w większości z przykładowymi przedsiębiorstwami. Brakuje natomiast współpracy zakładów z szerszym gronem firm, z instytucjami rynku pracy (typu PUP) czy pomocy społecznej (typu OPS), która byłaby realizowana na rzecz młodych więźniów mających opuścić zakład. Do tej pory realizowane były 3 projekty systemowe dotyczące tylko pojedynczych problemów i nietworzące modelu współpracy różnych instytucji. Tymczasem brak takiej współpracy i niezależność podejmowanych przez instytucje działań sprawiają, że proponowane przez nie rozwiązania nie są systemowe, zaś część z nich jest wręcz dublowana. W programach zakładających pomoc młodym więźniom przeważająca część zadań poświęcona jest działalności kulturalno-oświatowej i sportowej zamiast pracy mającej na celu nabycie umiejętności niezbędnych do radzenia sobie po wyjściu na wolność. Poza tym nie do końca jasno określone są zadania odnoszące się do kwestii readaptacji zawodowej młodych osadzonych i możliwości wykonania tych zadań przez zobowiązane do tego służby (Służba Więzienna i kuratorzy). Obok przedstawionego modelu współpracy zupełnie nowym rozwiązaniem w skali całego kraju jest natomiast program „Nowa Droga”, ułatwiający powrót do aktywności społeczno-zawodowej. Wprowadzenie tego programu to skorzystanie z

dobrej praktyki, która z powodzeniem stosowana jest już w innych krajach Unii Europejskiej. „Nowa Droga” wypełnia znaczącą lukę w funkcjonującym dotychczas w Polsce modelu resocjalizacji i integracji młodocianych przestępców poprzez wprowadzenie i wyakcentowanie czynnika oddziaływania człowiek – człowiek, a także zwrócenie się ku wewnętrznej przemianie jednostki. Elementem programu jest miesięczna wyprawa młodocianego więźnia, który uzyskuje zwolnienie warunkowe, wraz z opiekunem wyprawy. Dzięki tego rodzaju wędrówce następuje oderwanie młodocianego skazanego od dotychczasowego środowiska, lepiej poznaje on samego siebie, wzmacnia swoje poczucie odpowiedzialności, uczy się pokory oraz zaufania sobie i innym. Korzysta przy tym z możliwości przebywania z osobą doświadczoną, w pełni zaangażowaną i nastawioną na pomoc. Proponowana forma wsparcia to, zatem szansa na rozpoczęcie nowego życia. Odwołuje się ona do niezwykle ważnych aspektów pracy ze skazanym, zmniejszających w znacznym stopniu prawdopodobieństwo jego powrotu do przestępczości – są to m.in.: „resocjalizacja pracą”, zmiana życiowych celów, nawiązanie relacji z osobami spoza przestępczego środowiska. Jest to forma realizująca zindywidualizowane, spersonalizowane i kompleksowe podejście do skazanego i jego problemów, zmierzające do przepracowania motywacji życiowych skazanego oraz ukierunkowania go na drogę integracji społecznej.

W wymiarze problemu innowacja polega na tym, że projekt koncentruje się na rozwiązaniu problemu, który do tej pory nie był w odpowiednim stopniu uwzględniany w polityce państwa. Nie istnieją żadne programy, które bezpośrednio odnosiłyby się do kwestii bezrobocia wśród osób opuszczających zakłady karne, w szczególności zaś ludzi młodych. Stosowane narzędzia interwencji są niewystarczające, niekompleksowe i zbyt rozproszone. Nacisk w nich położony jest przede wszystkim na aspekt dokształcania czy aktywizacji zawodowej, zaś w zbyt małym stopniu koncentrują się one na aspektach związanych ze zmianą nastawienia psychicznego i życiowego młodego więźnia.

Z kolei **w wymiarze grupy docelowej innowacyjność** wyraża się w tym, że wsparcie kierowane jest do grupy osób opuszczających zakłady karne w wieku od 15 do 24 lat – a zatem do grupy, w stosunku, do której stosowano dotychczas wsparcie rozproszone i innego rodzaju (typu świadczenia socjalne, dokształcanie), niż proponowane w projekcie. Trzeba tu także podkreślić, że młodzi byli więźniowie to jedna z najbardziej dyskryminowanych grup na rynku pracy, dotknięta społecznym stygmatem i doświadczająca dyskryminacji multiplikowanej (np. młodociany-więzień, kobieta-więzień).

Proponowane rozwiązanie jest rzeczywistą innowacyjnością, ponieważ:

- nie istnieje tego rodzaju model współpracy w proponowanej formule – model zakładający prowadzenie działań wspólnie, a nie z punktu widzenia poszczególnych instytucji

- nie istnieje tego rodzaju forma pomocy w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej – forma proponowana w oparciu o model „Nowa Droga”
- zakładane podejście jest kompleksowe – uwzględnia zaangażowanie wszystkich instytucji niezbędnych z punktu widzenia readaptacji społeczno-zawodowej więźnia
- zakładane podejście jest zindywidualizowane – indywidualizacja przypadku w odniesieniu do więźnia
- efektywność proponowanego rozwiązania jest wysoka względem poniesionych na nie nakładów

Grupy docelowe

Użytkownicy innowacji w wymiarze docelowym to instytucje, które mogą być zaangażowane w realizację zaproponowanego modelu i w jego ramach współpracować na rzecz pomocy młodocianym więźniom w powrocie na rynek pracy i do życia społecznego. Instytucje te w swojej działalności mogą, zatem wykorzystać wypracowane produkty. Należą do nich: Centra Integracji Społecznej (72), Powiatowe Urzędy Pracy (379), gminy i Ośrodki Pomocy Społecznej (2478), Izba Rzemiosła i Przedsiębiorczości skupiająca 25 cechów, 1024 firmy wpisane w REGON na 10 tys. ludności, Lewiatan, Forum Pracodawców, Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej, federacje i organizacje związkowe (około 273), a także inne organizacje pozarządowe, zwłaszcza w sytuacji, gdy w danym powiecie nie funkcjonuje CIS.

Odbiorcami innowacji w wymiarze docelowym są osoby do 24. roku życia przebywające w zakładach karnych i aresztach śledczych w całej Polsce. W 2011 roku liczba ta wynosiła 13732 osób (w tym 318 kobiet).

Warunki, jakie muszą być spełnione, aby innowacja działała właściwie

Warunki, jakie muszą być spełnione, aby innowacja działała właściwie dotyczą przede wszystkim udanej rekrutacji i dobrze dobranej kadry ludzi zaangażowanej w realizację modelu ułatwiającego więźniom readaptację społeczno-zawodową. Oznacza to, że powinny to być osoby o odpowiednich predyspozycjach osobowościowych, posiadające doświadczenie i wysoką motywację do pracy z tak trudną grupą odbiorców, jaką bez wątpienia są młodzi skazani. Warunek ten odnosi się do doboru i przygotowania użytkowników zaangażowanych w realizację modelu i pomoc więźniom: członków interdyscyplinarnego zespołu wdrażającego model, „opiekunów wyprawy”, przedsiębiorców. Ważne jest, zatem, żeby w pierwszej kolejności wybrać właściwe osoby, a następnie – rzetelnie je przygotować (poprzez szkolenia) do pracy „z i na” rzecz młodych więźniów (szczegółowo dobór użytkowników i sposób ich rekrutacji omówiony został w punkcie IV Strategii: dobór grupy użytkowników, którzy wezmą

udział w testowaniu). Aby innowacja działała, niewymagane są natomiast żadne specjalne warunki techniczne czy prawne – jedynie formalnym warunkiem wstępnym będzie zawiązanie współpracy i podpisanie w związku tym niezbędnych porozumień. Praca całego zespołu ma się odbywać w ramach już istniejących struktur. Z prawnego punktu widzenia nie ma też żadnych przeszkód do zastosowania produktów (na podstawie art. 163 par. 2, 3, 4, Kodeksu karnego wykonawczego, art. 80 par. 1 i 2 KK oraz art. 72 par. 1 KK). Trzeba także dodać, że ważnym warunkiem dla realizacji modelu „Nowa Droga” jest właściwe zaplanowanie terminu, na jaki przypada sama wyprawa – z oczywistych względów klimatycznych ważne jest, aby odbywała się ona w okresie od maja do października.

Jeśli chodzi o warunki finansowe oraz **szacowany koszt i czas wdrożenia** wypracowanego produktu, to w tym miejscu trzeba podkreślić, że wprowadzenie modelu nie wymaga zwiększonych nakładów finansowych, bowiem jest to przedsięwzięcie samofinansujące się: finansowanie odbywa się przy pomocy istniejących środków aresztu śledczego czy zakładu karnego (w pierwszym etapie wdrożenia innowacji), ze środków gmin z GPPiRPA na CIS oraz z PUP-u (środki na zatrudnienie wspierane), zaś przedsiębiorcy mogą finansować dotacją celową CIS na 6 miesięcy i mają możliwość odliczenia tych wydatków, jako darowizna. Osoby powołane do interdyscyplinarnego zespołu działają w ramach swoich obowiązków. Jedynym kosztem związanym z realizacją innowacji jest na dzień dzisiejszy koszt organizacji wyprawy młodocianego więźnia z opiekunem. Koszty związane z organizacją wyprawy skazanego z opiekunem mogą być finansowane ze środków Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej – państwowego funduszu celowego określonego w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 stycznia 2012 r. w sprawie Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz Pomocy Postpenitencjarnej. Istnieje potrzeba podjęcia rozmów z Ministerstwem Sprawiedliwości, dysponentem Funduszu, o przeznaczeniu części pieniędzy – w formie dotacji celowej – dla stowarzyszeń i innych podmiotów określonych w Rozporządzeniu (§1 pkt3) na organizację wyprawy oraz o zaplanowaniu na lata po 2013 roku środków finansowych na realizację wyprawy dla określonej liczby osób zwalnianych z zakładów karnych i aresztów śledczych (np. 15 lub 20 osób). Działania te będą jedną z ważniejszych kwestii do zrealizowania na etapie włączania produktów do głównego nurtu polityki. Będzie to z pewnością łatwiejsze, ponieważ projekt realizowany jest pod honorowym patronatem Ministra Sprawiedliwości Jarosława Gowina, Metropolity Lubelskiego Arcybiskupa Stanisława Budzika oraz Marszałka Województwa Lubelskiego Krzysztofa Hetmana.

Efekty zastosowania innowacji

Efekty zastosowania innowacji należy rozpatrywać na dwóch płaszczyznach: indywidualnej, dotyczącej życia pojedynczego więźnia, jak i społecznej, dotyczącej wpływu na ogół społeczeństwa. Efekty dla młodego więźnia można w krótkim sformułowaniu przedstawić, jako: ułatwienie mu pełnego powrotu do życia społeczno-zawodowego i „przeprowadzenie” go przez poszczególne etapy takiej ścieżki. Z tak ogólnie zarysowanego efektu wynika wiele pozytywnych następstw, rzutujących na wiele wymiarów życia młodego człowieka. Udzielona mu w ramach modelu pomoc ma w pełni odpowiadać jego indywidualnym potrzebom i problemom. Młody skazany, który pomyślnie przejdzie program, rozpocznie w zasadzie nowe życie, zarówno w aspekcie prywatnym, jak i zawodowym. Trwałe efekty będzie można także zaobserwować, jeśli chodzi o całe społeczeństwo. Wdrożenie modelu, zakładającego kompleksowe i indywidualne podejście do danego skazanego, zmniejszy prawdopodobieństwo jego powrotu do więzienia, zwiększy zaś prawdopodobieństwo bycia aktywnym na rynku pracy. Tym samym ograniczone zostaną nakłady finansowe i organizacyjne, jakie ponosi społeczeństwo z tytułu zaniedbań w tym obszarze – wydatków ponoszonych na utrzymywanie więźniów (szacowany miesięczny koszt utrzymania jednego więźnia to 2381,54 zł i wzrasta) czy potem, na pomoc kierowaną ze strony instytucji pomocy społecznej. Wprowadzony model poprawi efektywność działań prowadzonych przez poszczególne instytucje i ułatwi przepływ informacji pomiędzy nimi. Trwałym efektem będzie też możliwość wykorzystania uzyskanych danych diagnostycznych przez inne instytucje do planowania swoich działań. Co ważne, zwrócona zostanie także uwaga niektórych środowisk (jak np. przedsiębiorcy) na problemy osób młodych opuszczających zakłady karne i zwiększy się posiadana przez nie wiedza na temat sposobów radzenia sobie z nimi. Współpraca przedsiębiorców realizowana w ramach modelu przyczyni się ponadto do popularyzacji i wzmocnienia idei społecznie odpowiedzialnego biznesu.

Wypracowane rozwiązanie przyniesie, zatem trwalsze i lepsze efekty przy zastosowaniu tych samych nakładów, bo – jak napisano powyżej – model jest narzędziem samofinansującym, zaś wspomniany koszt wyprawy może zostać pokryty z funduszy już istniejących. **Koszty wdrożenia** można, zatem określić, jako niskie i możliwe do pozyskania w ramach funkcjonujących środków. Z kolei **koszty zaniechania** działań są rozległe i można je rozpatrywać na dwóch płaszczyznach: ekonomicznej i psychologicznej. Pierwsza odnosi się do realnych wydatków ponoszonych przez ogół obywateli (utrzymania więźnia, pomocy społecznej), o czym była już mowa. Płaszczyzna druga jest nieco bardziej skomplikowana i trudniej ją oszacować. Wiąże się ona głównie z efektami nierozwiązanych problemów byłego

więznia (uzależnienia, bezrobocie, powrót do przestępczości, stygmat społeczny itd.), które dotyczą jego samego oraz otoczenie.

Z przeprowadzonej analizy warunków i efektów wprowadzenia innowacji wynika, że **szanse wdrożenia produktu finalnego do powszechnej praktyki** są duże: niewielkie koszty jej zastosowania, trwalsze i lepsze efekty, brak dodatkowych wymogów. Ponadto **wypracowany produkt i uzyskane dane mogą być z powodzeniem wykorzystane w stosunku do innych grup odbiorców** – można go zastosować w stosunku do młodocianych opuszczających placówki opiekuńcze i ośrodki wychowawcze czy terapeutyczne.

Elementy innowacji

W ramach projektu opracowano w postaci podręcznika produkt finalny, czyli model współpracy, oraz cztery produkty pośrednie, wchodzące w skład modelu.

Produktem finalnym jest opracowany w formie podręcznika model współpracy przedsiębiorstw (sektor I, np. cechu rzemiosł, zrzeszeń pracodawców lub pojedynczych firm) z instytucją pozarządową prowadzącą Centrum Integracji Społecznej (sektor III), Powiatowym Urzędem Pracy i Ośrodkiem Pomocy Społecznej (sektor I) w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób do 24. roku życia opuszczających zakłady karne. Produkt finalny będzie dostarczony użytkownikom w postaci publikacji i płyty CD poprzez wysyłkę pocztową oraz podczas 16 seminariów zorganizowanych w każdym województwie.

Przygotowany podręcznik „Model współpracy” zawiera z jednej strony wyczerpujące informacje na temat obecnie funkcjonującego systemu pomocy osobom opuszczającym zakłady karne, z drugiej natomiast znajduje się w nim szczegółowy opis modelu współpracy wraz ze wskazówkami do jego stosowania oraz niezbędnymi procedurami i wzorami dokumentów (w postaci załączników do podręcznika). W poszczególnych rozdziałach podręcznika omówione zostały następujące kwestie:

- polityka społeczna na rzecz osób opuszczających zakłady karne i areszty śledcze (omówiono tu m.in. problem wykluczenia społecznego wraz z czynnikami je powodującymi oraz kosztami społeczno-ekonomicznymi);
- system pomocy na rzecz osób opuszczających zakłady karne i areszty śledcze (potrzeby i problemy skazanych, zasoby skazanych, instytucje powołane do świadczenia pomocy, system penitencjarny, odbywanie wyroku, służba więzienna, rola pomocy społecznej w readaptacji skazanych i pomocy rodzinom, rola kuratora sądowego, rola organizacji pozarządowych);
- praca socjalna, jako metoda pracy wzmacniająca proces readaptacji społeczno-zawodowej z osobami opuszczającymi zakłady karne i areszty śledcze;
- cele modelu współpracy i wskaźniki ich realizacji;

- struktura Międzysektorowego Zespołu ds. Reintegracji Zawodowo-Społecznej Młodocianych Osób Opuszczających Zakłady Karne i Areszty Śledcze (procedura naboru, skład osobowy, organizacja, miejsce prac, zwoływanie, harmonogram
- prac i program działań, finansowanie, system komunikacji i przepływu informacji, zadania poszczególnych członków);
- ewaluacja i monitoring modelu;
- korzyści z zastosowania modelu współpracy dla instytucji i firm wchodzących w skład zespołu;
- program szkolenia dla członków Międzysektorowego Zespołu ds. Reintegracji Zawodowo-Społecznej Młodocianych Osób Opuszczających Zakłady Karne i Areszty Śledcze.

Cztery produkty pośrednie wchodzące w skład modelu to:

- 1.** Program szkolenia dla pracowników instytucji zaangażowanych w realizację modelu wraz ze wskazówkami metodycznymi do jego realizacji.

Pierwszym produktem jest program szkolenia zorganizowanego dla wszystkich członków Międzysektorowego Zespołu ds. Reintegracji Zawodowo-Społecznej Młodocianych Osób Opuszczających Zakłady Karne i Areszty Śledcze. Szkolenie pt. „Model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z instytucjami pomocy i integracji pomocy społecznej z przedsiębiorcami obejmujący kompleksowy proces przywrócenia młodocianych więźniów do życia społeczno-zawodowego, minimalizujący ryzyko powrotu do więzienia” rozpisano na 16 godzin zajęć (2 dni po 8 godzin). Jego celem jest wyposażenie członków zespołu w wiedzę z zakresu funkcjonowania nowego modelu współpracy, ukazanie relacji między instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy społecznej, a także kształtowanie postawy współpracy. W wyniku szkolenia jego uczestnicy zdobędą, zatem: wiedzę dotyczącą funkcjonowania zespołu, umiejętności w zakresie właściwego diagnozowania potrzeb odbiorców i inicjowania współpracy, a także kompetencje potrzebne w prowadzeniu współpracy i rozwiązywaniu problemów młodocianych więźniów.

Przygotowany program szkolenia zawiera szczegółowy scenariusz jego przebiegu, wraz z wykazem poszczególnych tematów, wykorzystywanymi metodami i pomocami dydaktycznymi oraz czasem realizacji. Został on przygotowany w formie podręcznika wraz z dołączoną płytą CD – w takiej postaci zostanie on dostarczony użytkownikom na seminariach i drogą pocztową. Warunkiem wstępnym stosowania tego produktu jest włączenie go, jako jednego z elementów kształcenia. Ma on zostać upowszechniony i włączony do polityki szkoleniowej powiatowych urzędów pracy oraz ośrodków pomocy społecznej.

2. Program szkolenia dla „opiekunów wyprawy” wraz ze wskazówkami metodycznymi i technicznymi do pełnienia funkcji towarzysza.

Drugim produktem jest program szkolenia dla opiekunów wyprawy „Opiekun wyprawy – kompetentny towarzysz w drodze życiowej osoby wykluczonej społecznie”. Program został przedstawiony w formie podręcznika wraz z załączoną do niego płytą CD oraz filmem instruktażowym. Zakłada on realizację 8-dniowego szkolenia (4 dwudniowe weekendowe zjazdy) dla trzech 10-osobowych grup uczestników (łącznie 30 osób). Uczestnikami szkolenia będą osoby, które pomyślnie przejdą wstępną rekrutację. Podstawowy cel szkolenia to rozwinięcie kompetencji społecznych opiekunów wyprawy do pracy z osobami wykluczonymi społecznie, (czyli cech i umiejętności niezbędnych do nawiązania właściwych pod względem socjalizacyjnym relacji z osobą wykluczoną).

W podręczniku szczegółowo omówione zostały wszystkie aspekty organizacyjne szkolenia, a także opisano 8 modułów, w oparciu, o które prowadzone będzie szkolenie. Ponadto załączono do niego także konkretne wskazówki metodyczne i techniczne. Stąd też struktura podręcznika opiera się na następujących rozdziałach:

- Założenia organizacyjne szkolenia
- Ocena szkolenia
- Cel ogólny szkolenia
- Wiedza, umiejętności i postawy uczestnika szkolenia, które będzie posiadał po zakończeniu szkolenia
- Program szkolenia podzielonego na 8 modułów:
 - 1) Relacje w grupie dwuosobowej
 - 2) Razem na górskim szlaku
 - 3) Specyfika pracy z osobą wykluczoną społecznie
 - 4) Współpraca opiekuna wyprawy z osobą wykluczoną społecznie
 - 5) Sposoby radzenia sobie w sytuacjach konfliktowych
 - 6) Efektywna praca z osobą wykluczoną społecznie
 - 7) Kompetentny opiekun wyprawy
 - 8) Analiza własnego potencjału w pracy z osobami wykluczonymi
- Ankieta ewaluacyjna szkolenia

Produkt zostanie dostarczony użytkownikom na seminariach i poprzez wysyłkę pocztową. Będzie on także upowszechniany i włączany do polityki, jako element kształcenia pracowników socjalnych, kuratorów społecznych, pracowników resocjalizacyjnych.

3. Model i schemat postępowania „Nowa Droga” dotyczący procesu aktywizacji społeczno-zawodowej i resocjalizacji młodocianych więźniów.

Model i schemat postępowania „Nowa Droga” przedstawiony został w postaci podręcznika. Podręcznik zawiera z jednej strony najważniejsze informacje dotyczące

modelu i przybliży jego ideę, z drugiej natomiast znajduje się w nim szczegółowy i bardzo rzeczowy opis poszczególnych etapów jego realizacji: etapu przygotowawczego, etapu wyprawy oraz etapu reintegracji zawodowej. Podręcznik ma bardzo praktyczny charakter – prezentowane w nim treści to konkretne wskazówki dotyczące całej ścieżki „Nowa Droga”, wytycznych jej realizacji. Załączone do niego zostały wszystkie niezbędne wzory dokumentów typu karty ocen prowadzonych w trakcie rekrutacji, regulamin prac komisji rekrutacyjnej, umowy zawierane na odbycie praktyk. Rozdziały podręcznika koncentrują się wokół następujących zagadnień:

- Opis francuskiej metody *Seuil*
- Schemat postępowania „Nowa Droga”
- Wybór zespołu zarządzającego wyprawą
- Proces rekrutacji i selekcji „opiekunów wyprawy”
- Etap przygotowawczy
 - Proces rekrutacji młodocianych więźniów
 - Rekrutacja do projektu
 - Przygotowanie psychologiczne, wychowawcze i fizyczne młodocianych więźniów
 - Przygotowanie bezpośrednio przed wyprawą
- Etap wyprawy
 - „Nowa Droga” – założenia i cele
 - Założenia organizacyjne i logistyczne (finansowanie, trasy wędrówek rozpisane na każdy dzień, dokumentowanie wędrówki)
 - Zadania zespołu zarządzającego w czasie wędrówki
 - Zakończenie i podsumowanie wędrówki
- Etap reintegracji zawodowej
 - Przyjęcie do Centrum Integracji Społecznej
 - Działalność CIS
 - Partnerzy CIS i ich rola w tworzeniu, funkcjonowaniu i kontynuacji zatrudnienia po okresie pobytu uczestników w CIS
 - Alternatywy przy braku CIS na danym terenie
 - Doradztwo zawodowe i Indywidualny Plan Działania
 - Praktyka u przedsiębiorcy
 - Proces szkoleniowy
 - Zatrudnienie wspierane
- Ewaluacja i monitoring modelu „Nowa Droga”
- Źródła finansowania modelu „Nowa Droga” (ustawa o pomocy społecznej, system pomocy postpenitencjarnej, możliwości finansowania z wykorzystaniem funduszy POKL)

Podręcznik wraz z dołączoną do niego płytą CD oraz filmem instruktażowym będzie dostarczany użytkownikom na seminariach i poprzez wysyłkę pocztową. Będzie on

przedmiotem upowszechniania i włączania do polityki, jako element opieki postpenitencjarnej.

4. Podręcznik dla pracodawców w zakresie zatrudniania osób młodocianych opuszczających zakłady karne wraz z programem szkolenia dla pracowników działów personalnych przedsiębiorstw i kadry zarządzającej.

Czwartym produktem jest podręcznik dla pracodawców – dzięki niemu pracodawcy zyskają konkretną wiedzę z zakresu różnych możliwości i korzyści wynikających z zatrudnienia więźnia. Podręcznik ten składa się z 7 rozdziałów poświęconych następującym zagadnieniom:

- analiza prawna możliwości wspierania przedsiębiorców zatrudniających więźniów, obejmująca kwestię sytuacji więźniów na rynku pracy, obaw przedsiębiorców przed ich zatrudnianiem oraz instrumentów prawnym wspierającym przedsiębiorców chcących zatrudnić więźniów;
- wyniki badań potencjału zawodowego młodocianych więźniów w Polsce przeprowadzonych w ramach projektu;
- funkcjonujący system zachęt dla pracodawców – poruszone tu zostały m.in. takie narzędzia, jak: zwolnienia i ulgi podatkowe, staże, prace interwencyjne, zatrudnienie wspierane, refundacje kosztów wyposażenia, fundusz szkoleniowy, przygotowanie zawodowe dorosłych oraz zarysowano kwestię obecnych prac sejmku poświęconym systemowi zachęt dla pracodawców;
- specyfika i uwarunkowania psychologiczne związane z funkcjonowaniem więźniów w społeczeństwie po opuszczeniu zakładów karnych i aresztów śledczych;
- porady, jak pozbyć się obaw przed zatrudnieniem byłego więźnia;
- podsumowanie i rekomendacje zmian systemowych.

Podręcznik zawiera także szczegółowy program szkolenia dla pracowników działów personalnych i kadry zarządzającej przedsiębiorstw, którego celem jest przekazanie wiedzy na temat możliwości zatrudniania oraz pozyskiwania dofinansowania na zatrudnienie byłego więźnia do 24. roku życia, a także uświadomienie, jakie stereotypy wiążą się z pojęciem „byłego skazańca” i jakie niesie to ze sobą skutki. W podręczniku znajdują się ponadto wskazówki metodyczne dla trenera szkolenia oraz wzory trójstronnych porozumień podpisywanych z przedsiębiorcami. Tak przygotowany podręcznik zostanie dostarczony użytkownikom w postaci publikacji i płyt CD, przekazany zaś będzie poprzez wysyłkę pocztową i na seminariach, w których uczestniczyć będą przedsiębiorcy. Warunkiem wstępnym jego zastosowania go jest uwzględnienie programu w polityce szkoleniowej przedsiębiorców. Produkt ten będzie upowszechniany i włączany do polityki w zakresie współpracy i zachęt dla pracodawców.

IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

Podejście 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. Obszar testowania obejmuje powiat lubelski.

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 i wchodzących w jego skład czterech produktów pośrednich. W związku z tym dobór ten jest kilkuetapowy, a użytkowników można podzielić na kilka podgrup.

I podgrupa użytkowników – członkowie Międzysektorowy Zespół ds. Reintegracji Zawodowo-Społecznej Młodocianych Osób Opuszczających Zakłady Karne i Areszty Śledcze

W pierwszej kolejności (pierwsza podgrupa) powołany zostanie interdyscyplinarny zespół wdrażający model (Międzysektorowy Zespół ds. Reintegracji Zawodowo-Społecznej Młodocianych Osób Opuszczających Zakłady Karne i Areszty Śledcze) składający się z następujących osób: 2 przedstawiciele lokalnych firm/przedsiębiorstw biorących udział w testowaniu, 2 przedstawiciele Powiatowego Urzędu Pracy (1 doradca zawodowy i 1 pośrednik pracy), 2 pracowników socjalnych z Ośrodka Pomocy Społecznej, 1 przedstawiciel Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, 1 przedstawiciel Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie, 2 przedstawiciele organizacji pozarządowych. Ponadto przy zespole, jako głos doradczy i ekspercki zaangażowane zostaną 2 osoby z aresztu śledczego lub zakładów karnych oraz 2 przedstawiciele sądu – sędziów bądź kuratorów sądowych. W stosunku do zapisów wniosku o dofinansowanie skład ten został poszerzony – zakładano, bowiem jako głos doradczy 2 osoby z aresztu śledczego oraz 2 kuratorów. W wyniku przeprowadzonej w pierwszym etapie realizacji projektu diagnozy oraz pracy ekspertów nad wstępną wersją produktu finalnego okazało się, że skład ten musi zostać poszerzony o sędziów penitencjarnych, którzy będą uczestniczyli w procesie organizowania zwolnienia warunkowego dla więźniów mających przejść model „Nowa Droga”, a także o przedstawicieli zakładów karnych (wśród przedstawicieli zakładu karnego/aresztu śledczego przewiduje się udział psychologa/wychowawcy). Liczebnie łączny skład zespołu nie ulega zmianie i wynosi 14 osób – dobór użytkowników w tej podgrupie dokonany został w taki sposób, aby byli to aktorzy rynku pracy istotni z punktu widzenia kwestii pomocy młodocianym więźniom

opuszczającym areszt śledczy. Wskazani powyżej użytkownicy wezmą udział w testowaniu produktu finalnego (jako członkowie zespołu będą odpowiadać i monitorować realizację modelu „Nowa Droga” w stosunku do każdego młodocianego więźnia opuszczającego areszt śledczy), a także dwóch produktów pośrednich: pierwszego (wezmą udział w dwudniowym 16-godzinnym szkoleniu dla pracowników instytucji zaangażowanych w realizację modelu) i trzeciego (kierują kandydatów do projektu, dokonują bieżącej analizy ich potrzeb i problemów, powołują Zespół Zarządzający Wyprawą, uzgadniają plan działań wobec uczestnika wyprawy).

II podgrupa użytkowników – Opiekunowie wyprawy

Drugą podgrupę użytkowników zaangażowanych w testowanie produktu stanowi 30 osób, tzw. „opiekunów wyprawy”. Będą to osoby, które ukończyły 26 lat, niekarane, posiadające odpowiednie predyspozycje osobowościowe (osoba odpowiedzialna, stabilna emocjonalnie, kierująca się w życiu społecznie akceptowanym kodeksem moralno-etycznym) oraz doświadczenie w pracy, jako wolontariusz, w pracy z młodzieżą lub osobami wykluczonymi społecznie. Wybór Opiekuna wyprawy stanowi „kamień milowy” w procesie wyprawy. Osoba ta odgrywa bardzo istotną rolę w procesie przemiany młodocianego więźnia. Stanowi podstawą projektu, ponieważ będzie on obecny w każdej chwili obok młodocianego więźnia, aby wspierać, zachęcać, uspokajać obawy, niepokoje, momenty samotność, a jednocześnie pozwoliłoby młodocianemu wyrazić siebie, być niezależny, wziąć odpowiedzialność za swoje życie. Jego praca będzie przede wszystkim prowadzić do tego, aby młodociany więzień mógł odnieść sukces, rozwijanie zaufania (fizyczne, psychiczne i psychologiczne), relacji, refleksji do powodzenia tego projektu. Komisja Rekrutacyjna w Projekcie „Nowa Droga” powoływana jest przez kierownika/dyrektora Centrum Integracji Społecznej (CIS)¹. Kierownik CIS przy ustalaniu składu Komisji Rekrutacyjnej ściśle współpracuje z podmiotami zaangażowanymi w realizację projektu, celem wyłonienia składu Komisji Rekrutacyjnej, która dokona wyboru osób na stanowisko opiekuna wyprawy. Informacje o naborze przedstawiciel CIS przekazuje do służb, instytucji, organizacji pozarządowych zgodnie z procesem rekrutacji i selekcji opiekunów wyprawy Projektu „Nowa Droga”. Do wyboru kandydatów stworzono pełną procedurę wyboru i selekcji. I etap – to nabór kandydatów poprzez umieszczenie wymagań w ogłoszeniach rekrutacyjnych. II etap to selekcja za pomocą analizy przesłanych dokumentów pod kontem wymagań kluczowych zgodnych z ogłoszeniem; ocena referencji i rekomendacji;

Wszystkie dokumenty najlepiej podzielić na 2 kategorie:

- a) te, które spełniają wymagania w całości bądź wszystkie kluczowe;
- b) te, które spełniają większość wymagań, jednak nie wszystkie kluczowe;

Selekcja dokonana jest na podstawie oceny formalnej oraz merytorycznej nadesłanych dokumentów. Kart Oceny Formalnej i Kart Oceny Merytorycznej (są to dokumenty stanowiące załączniki do REGULAMINU)

Szczegóły postępowania określa REGULAMIN PRAC KOMISJI REKRUTACYJNEJ

1. Pierwsza rozmowa kwalifikacyjna wstępna mająca na celu:

a) zapoznanie z kandydatem na podstawie pytań otwartych typu: „Proszę powiedzieć coś o sobie”, „Dlaczego powinniśmy zainteresować się Pani/Pana kandydaturą na stanowisko opiekuna wyprawy?” itp.

b) określenie motywacji do podjęcia pracy na stanowisku opiekuna wyprawy:

„Dlaczego zainteresowało Panią/Pana nasze ogłoszenie?”, „Co Pani/ Panu wiadomo na temat projektu „Nowa Droga”?”

c) uzyskanie od kandydata ewentualnej zgody na zasięgnięcie informacji na jego temat od instytucji/osób udzielających referencji czy rekomendacji;

2. Druga rozmowa kwalifikacyjna precyzująca ocenę kandydata na zasadzie

modelu STAR

S – situation (sytuacja) – pytamy o konkretną sytuację, która miała miejsce w pracy zawodowej, np.: „Proszę opisać mi sytuację, w której musiał Pan zmierzyć się z wyjątkowo trudnym zadaniem.”

T – task (zadanie) – np.: „Na czym polegało zadanie, które musiał Pan wykonać?”

A – action (działanie) – doprecyzowujemy, jakie konkretnie działania podjął kandydat; czy wynikały one z zakresu obowiązków, czy może były jego własną inicjatywą; czy kandydat działał samodzielnie, czy we współpracy z innymi osobami.

R – result (rezultat) – pytamy jak kandydat ocenia podjęte działania z perspektywy czasu; warto również dopytać, czy gdyby dziś kandydat musiał zmierzyć się z podobną sytuacją, czy postąpiłby podobnie. Oprócz oceny rezultatu zyskujemy dodatkową informację, czy kandydat ma skłonność do analizy własnych działań, czy wyciąga wnioski ze swoich sukcesów bądź porażek.

3. Wyłonienie przez Komisję Rekrutacyjną kandydatów na opiekunów wyprawy i skierowanie ich na szkolenie przygotowawcze, które jednocześnie będzie kolejnym etapem rekrutacji. Jest możliwość, że w trakcie szkolenia będą osoby, które zrezygnują z pełnienia funkcji opiekuna wyprawy). Szczegóły postępowania określa REGULAMIN PRAC KOMISJI REKRUTACYJNEJ.

W stosunku do zapisów zawartych we wniosku o dofinansowanie, mówiących o tym, że opiekunowie wyprawy zostaną zrekrutowani z „grona pracowników socjalnych, kuratorów, pracowników resocjalizacyjnych, coachów” nastąpiła zmiana, bowiem rekrutacja będzie miała charakter bardziej otwarty – liczyć się będą bardziej predyspozycje osobowościowe i doświadczenie, a nie wykształcenie. Komisja Rekrutacyjna zajmująca się wyborem opiekunów wyprawy powołana zostanie przez kierownika/dyrektora Centrum Integracji Społecznej (w przypadku braku CIS zajmie się tym kierownictwo organizacji pozarządowej zaangażowanej we wdrażanie modelu). Sama rekrutacja prowadzona będzie w siedzibie CIS. Ogłoszenie rekrutacyjne zostanie zamieszczone na portalach internetowych, w prasie lokalnej, regionalnej i parafialnej, za pośrednictwem OPS-ów, PUP-ów, PCPR-ów, parafii, Centrów Wolontariatu, organizacji pozarządowych. Następnie selekcja kandydatur dokonywana będzie zarówno pod kątem formalnym, jak i merytorycznym. Szczegóły postępowania określone zostaną w Regulaminie Prac Komisji Rekrutacyjnej. Wyłoniona grupa 30 kandydatów skierowana zostanie na szkolenie przygotowawcze, które będzie jednocześnie dalszym etapem rekrutacji. Ta grupa użytkowników uczestniczyć ma w testowaniu drugiego produktu pośredniego poprzez udział w zorganizowanym szkoleniu dla opiekunów wyprawy. Liczba 30 wyselekcjonowanych opiekunów wyprawy pozwala na zareagowanie w sytuacji, gdyby któryś z opiekunów zrezygnował w trakcie szkolenia, zachorował bądź też nie został zaakceptowany przez skazanego.

III podgrupa użytkowników – Osoby z działów personalnych i kadry zarządzającej lubelskich firm

Do trzeciej podgrupy użytkowników biorących udział w testowaniu zaliczyć należy 20 osób z działów personalnych i kadry zarządzającej lubelskich firm. Grupa ta uczestniczyć będzie w testowaniu produktu pośredniego czwartego, czyli podręcznika i szkolenia dla pracowników działów personalnych i kadry zarządzającej. Osoby te zostaną pozyskane do projektu poprzez prowadzoną akcję informacyjną, rekrutacyjną i motywacyjną. Wnioskodawca nawiązał już pierwsze kontakty z przedsiębiorcami w trakcie prowadzenia badań fokusowych i posiada wstępne deklaracje udziału przedsiębiorców w projekcie. Ponadto przedsiębiorcy i kadra zarządzająca firm będzie brała udział w pracach Komitetu Sterującego projektem oraz w pracach Międzysektorowego Zespołu. Dzięki tak zorganizowanemu doborowi grupy użytkowników biorących udział w testowaniu zagwarantowana zostanie ich prawidłowa struktura (uwzględnienie wszystkich użytkowników uczestniczących w realizacji modelu i produktów pośrednich), a także zapewniony będzie ich udział przez cały okres testowania.

Dobór grupy odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu, nastąpi poprzez zrekrutowanie 10 młodych więźniów w wieku 15-24 lata osadzonych w Areszcie Śledczym w Lublinie lub innych jednostek penitencjarnych znajdujących się na terenie województwa lubelskiego. Będą to mężczyźni z uwagi na ich przeważającą liczebność

oraz na fakt, że kobiety przebywają w trybie zamkniętym bez możliwości opuszczenia zakładu karnego. Trzeba podkreślić, że o tym, kto zostanie wybrany do udziału w projekcie, w pierwszej kolejności zadecydują służby więzienne oraz sąd penitencjarny, który podejmie decyzję o zwolnieniu warunkowym. Odbiorcy do testowania zostaną zrekrutowani spośród osób młodocianych (15-24 lata), odbywających karę pozbawienia wolności po raz pierwszy oraz wobec których istnieje możliwość postawienia pozytywnej diagnozy społeczno-kryminologicznej (mają to być osoby, które zgodnie z art. 67 par. 1 Kodeksu Karnego wykonawczego wykazują wolę współdziałania w kształtowaniu ich społecznie pożądanym postaw). W ramach prowadzonej diagnozy ważne jest określenie postawy osoby skazanej (względnie trwały stosunek do porządku prawnego), jej właściwości i warunków osobistych (wiek, stan zdrowia, poziom rozwoju intelektualnego, temperament, zdolności do samokrytyki, wrażliwość sumienia, skłonności do nałogów, środowisko życia i odbywania kary pozbawienia wolności), charakteru popełnionego przez nią przestępstwa, jej zachowanie po popełnieniu przestępstwa oraz w czasie odbywania przez nią kary pozbawienia wolności. Udział w programie „Nowa Droga” jest dobrowolny. Każdy, wobec kogo planowana może być realizacja „Nowej Drogi”, zostanie szczegółowo zapoznany z etapami realizacji programu oraz obowiązkami uczestnika. Zanim zostanie przedstawiona osadzonemu propozycja udziału w programie, decyzja taka musi być poprzedzona wnikliwą analizą cech osobowości kandydata, potencjału i podatności na oddziaływania resocjalizacyjne, które mają określić zdolność skazanego do podjęcia trudu w zakresie wypełniania zobowiązań wynikających z programu po opuszczeniu izolacji. Listę osób spełniających te kryteria sporządzi areszt śledczy/zakład karny i przekaże ją zespołowi wdrażającemu model. Osadzony, chcący wziąć udział w projekcie, napisze list motywacyjny, w którym uzasadni swoją decyzję, a także wypełni specjalną ankietę. Również wychowawca psycholog uzupełni przygotowany kwestionariusz. W dalszej kolejności interdyscyplinarny zespół wraz z psychologiem/wychowawcą z zakładu karnego szczegółowo przeanalizuje sytuację skazanego i zdecyduje o tym, które z tych osób najlepiej rokują i mogą wziąć udział w modelu „Nowa Droga”. Wieloetapowość procesu rekrutacji uczestników do projektu, polegająca na przeprowadzeniu wnikliwej analizy sytuacji danego więźnia, zarówno pod kątem jego osobowości, sytuacji prawnej, w jakiej się znajduje oraz woli i motywacji do udziału w projekcie, zagwarantuje właściwy dobór odbiorców biorących udział w testowaniu.

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

włączać się w tworzenie produktów i realizację projektu, wyrażając tam swoje opinie i recenzując kolejne wyniki realizacji projektu. Ponadto odbiorcy – młodzi więźniowie –

mają zapewniony udział w tworzeniu produktu poprzez organizowane z nimi cyklicznie spotkania poświęcone projektowi i wypracowywanym produktom. Z kolei udział użytkowników zapewniony jest poprzez ich zakwalifikowanie do pracy zespołów eksperckich opracowujących produkty. Partnerami projektu są także przedstawiciele użytkowników: Powiatowy Urząd Pracy, Areszt Śledczy, przedsiębiorcy i organizacja pozarządowa. Poza tym projekt już na etapie tworzenia był dyskutowany w tych środowiskach. Trzeba też podkreślić, że kluczowe decyzje dotyczące projektu podejmuje Komitet Sterujący, w skład, którego wchodzi przedstawiciele Wnioskodawcy oraz wszystkich Partnerów, a także przedstawiciele grup docelowych. Komitet spotyka się nie rzadziej niż raz na 2 miesiące.

Opis przebiegu testowania

Testowanie produktu finalnego ma się rozpocząć w lutym 2013 r., zaś zakończyć z końcem listopada 2014 roku; potrwa 22 miesiące. W trakcie trwania tego etapu prowadzonych będzie wiele działań, często ze sobą równoległych. W pierwszej kolejności na mocy porozumienia zawartego pomiędzy starostą (burmistrzem lub prezydentem) oraz podmiotami wchodzącymi w skład zespołu powołany zostanie interdyscyplinarny zespół wdrażający model (członkowie zespołu to opisanych powyżej 14 użytkowników) pod nazwą **Międzysektorowego Zespołu Ds. Reintegracji Zawodowo-Społecznej Młodych Osób Opuszczających Zakłady Karne i Areszty Śledcze**, który będzie integrował i koordynował realizację zadań wynikających z całego programu „Nowa Droga”. Do zadań zespołu należeć będzie m.in. kierowanie kandydatów do projektu, dokonywanie bieżącej analizy ich potrzeb i problemów, konstruowanie i realizowanie planów pomocy kierowanej do skazanych, inicjowanie oraz wspieranie współpracy na rzecz pomocy skazanym. W ramach zespołu wspólnie będą uzgadniane działania w odniesieniu do każdej z 10 młodych osób biorących udział w projekcie. Zespół będzie się spotykać jeden raz w miesiącu w początkowej fazie testowania, później natomiast w zależności od potrzeb, ale nie rzadziej niż raz na dwa miesiące przez cały okres testowania. Łącznie przewidzianych jest 9 spotkań.

Użytkownicy zostaną odpowiednio przygotowani poprzez udział w dwudniowym szkoleniu (łącznie 16 godz. szkolenia) pt. „Model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z instytucjami pomocy i integracji pomocy społecznej z przedsiębiorcami obejmujący kompleksowy proces przywrócenia młodocianych więźniów do życia społeczno-zawodowego, minimalizujący ryzyko powrotu do więzienia” zorganizowanym dla wszystkich członków zespołu (testowanie pierwszego produktu pośredniego). Celem szkolenia będzie wyposażenie uczestników w wiedzę z zakresu funkcjonowania nowego modelu współpracy, ukazanie relacji między instytucjami rynku pracy oraz instytucjami pomocy społecznej, a także kształtowanie postawy współpracy.



W dalszej kolejności Międzysektorowy Zespół powoła **Zespół Zarządzający Wyprawą**, składający się z następujących osób: kierownika wyprawy (funkcja kierownicza, organizacyjna), psychologa (funkcja motywacyjna, doradcza, wspierająca), opiekuna biznesowego (funkcja doradcza, reprezentacyjna, organizacyjna; to przedsiębiorca, który potencjalnie przyjmie na staż uczestnika wyprawy oraz go zatrudni), a także ojców/matek chrestnych wyprawy (funkcja opiekuńcza, doradcza, wspierająca; to osoba wskazywana przez więźnia jeszcze w zakładzie karnym i zaakceptowana przez Zespół, której zadaniem będzie motywowanie i wspieranie skazanego w trakcie wyprawy). Członkowie Zespołu Zarządzającego Wyprawą będą się spotykali w celu ustalenia szczegółów dotyczących wyprawy, jeszcze na etapie przebywania osadzonych w zakładach karnych.

W tym samym czasie rozpocznie się etap rekrutacji **opiekunów wyprawy**, a więc osób, które będą obecne w każdej chwili obok skazanego. Wyselekcjonowanych (zgodnie z opisem wskazanym w zamieszczonym powyżej doborze użytkowników do testowania oraz według Regulaminu Prac Komisji Rekrutacyjnej) 30 kandydatów weźmie udział w 60-godzinnym (8 dni w formie 4 dwudniowych weekendowych zjazdów) szkoleniu pt. „Opiekun wyprawy – kompetentny towarzysz w drodze życiowej osoby wykluczonej społecznie” (testowanie drugiego produktu pośredniego).

Równolegle z opisanymi powyżej działaniami w ramach testowania rozpoczną się prace związane z **realizacją modelu „Nowa Droga”** (testowanie trzeciego produktu pośredniego). Podzielone one zostały na kilka etapów. Najpierw przeprowadzona będzie rekrutacja młodocianych więźniów do projektu (opisana w punkcie o doborze grupy odbiorców do testowania). Wytypowanych zostanie 10 uczestników projektu, stworzona zostanie także lista rezerwowa. Następnie zacznie się **etap przygotowawczy**, w czasie, którego na 5 miesięcy przed opuszczeniem zakładu karnego psycholog/wychowawca będzie pracował z więźniem na podstawie przygotowanego Indywidualnego Programu Oddziaływań. IPO polega na sporządzeniu indywidualnej diagnozy, określeniu celów i zakresu oddziaływań, a także zadań do realizacji przez samego osadzonego oraz terminów i kryteriów ich realizacji. W tym czasie skazany ma się także przygotowywać do wyprawy pod kątem sprawności fizycznej (wykorzystanie w tym celu możliwości oferowanych przez daną jednostkę penitencjarną) i zdrowotnej (badania lekarskie). Jest to też okres, w którym prowadzone będą wszystkie niezbędne procedury do uzyskania zwolnienia warunkowego, a także nastąpi wstępne przygotowanie do przyjęcia więźnia, który zakończy wyprawę, do Centrum Integracji Społecznej. W związku z tym dokonana będzie analiza kwalifikacji i predyspozycji osobowościowych celem ustalenia możliwości jego udziału w reintegracji zawodowej i społecznej w ramach Centrum Integracji Społecznej w miejscu pobytu czy zamieszkania.

Kolejnym krokiem w ramach etapu przygotowawczego jest opuszczenie zakładu karnego przez osadzonego i skierowanie go na tygodniowy obóz przygotowawczy w odosobnionym miejscu wyznaczonym przez Zespół Zarządzający Wyprawą w konsultacji z Międzysektorowym Zespołem. Czas ten uczestnik projektu spędza z opiekunem wyprawy, nawiązuje też kontakt z matką/ojcem chrzestnym wyprawy oraz kuratorem sądowym i psychologiem. Przygotowuje się w dalszym ciągu kondycyjnie do wyprawy, zaś kierownik ZZW szczegółowo omawia sprawy organizacyjne związane z wędrówką.

Drugim etapem jest **etap wyprawy** trwający miesiąc. Uczestnik projektu wraz z opiekunem ruszają w trasę szlakiem św. Jakuba w Polsce, dzień po dniu pieszo, pokonując łącznie ok. 800 km. Z uwagi na potrzebę nawiązania prawdziwej więzi łączącej uczestnika wyprawy z opiekunem zaleca się, aby całą wędrówkę ze skazanym odbywał ten sam opiekun. Jest to zmiana w stosunku do zapisów we wniosku o dofinansowanie, gdzie zakładano, że opiekun wyprawy będzie się zmieniał, co 7 dni. Zmiana ta nastąpiła w wyniku prac i dyskusji ekspertów prowadzonych w pierwszym etapie realizacji projektu – uznano wówczas, że 7 dni to zbyt krótki czas, aby pomiędzy uczestnikami wędrówki narodziły się głębsze relacje, które zaowocują pozytywną przemianą skazanego. Przebieg wyprawy ma być monitorowany przez Zespół Zarządzający Wyprawą, który dobrze zna całą drogę i może udzielać niezbędnych informacji na temat chociażby placówek (tj. miejsc noclegowych, jadłodajni itp.) potrzebnych w trakcie wyprawy. Cała wędrówka jest natomiast relacjonowana i dokumentowana przy użyciu sprzętu filmującego.

Po zakończonej wyprawie rozpoczyna się **etap reintegracji zawodowej**, w którym następuje przyjęcie skazanego do Centrum Integracji Społecznej (bądź też w przypadku braku CIS na danym terenie do Klubu Integracji Społecznej czy innej organizacji pozarządowej zajmującej się osobami wykluczonymi społecznie). Zanim to nastąpi Kuratorska Służba Sądowa opracowuje diagnozę środowiskową i plan pracy uwzględniający zakres niezbędnej pomocy dla dozorowanego, ze zwróceniem uwagi na reintegrację zawodową. Z kolei Ośrodek Pomocy Społecznej przeprowadza wywiad środowiskowy w celu rozpoznania sytuacji domowej, lokalowej, zdrowotnej i rodzinnej, a także przyznaje odpowiednie świadczenia. Ponadto obejmuje pracą socjalną rodzinę osoby opuszczającej zakład karny, a także współpracuje z Powiatowym Urzędem Pracy celem rozpoznania statusu osoby (osoba bezrobotna, poszukująca pracy) i z doradcą zawodowym w PUP celem poradnictwa zawodowego dla uczestnika programu. W tym czasie prowadzona jest praca z doradcą zawodowym, który powinien udzielić wsparcia w kwestii sposobów poszukiwania pracy, ukierunkowania pod kątem podniesienia czy zmiany kwalifikacji zawodowych, zapoznania z ofertą szkoleń, z których może skazany skorzystać. Podczas pracy z doradcą zawodowym skazany powinien również zorientować się w możliwościach pomocy instytucjonalnej. Powinien mieć świadomość,

iż poza więzieniem nie zostaje sam z kwestią poszukiwania pracy i powrotu do społeczeństwa. Następnie OPS kieruje uczestnika do CIS, gdzie zawiera on Indywidualny Program Zatrudnienia Socjalnego (IPZS). Program jest opracowywany przez pracownika socjalnego CIS przy współpracy z psychologiem i doradcą zawodowym w oparciu o oczekiwania uczestnika. Na tym etapie CIS intensywnie współpracuje przedsiębiorcą, który jest zainteresowany przyjęciem skazanego do pracy poprzedzonej okresem bezpłatnej praktyki zawodowej. Okres próbny w CIS trwa jeden miesiąc, w czasie, którego uczestnik otrzymuje świadczenie integracyjne w wysokości 50% zasiłku dla bezrobotnych. Po okresie próbnym kierownik OPS właściwego dla miejsca zamieszkania lub pobytu uczestnika na wniosek kierownika CIS kwalifikuje uczestnika do dalszego uczestnictwa w CIS. Zakłada się, że skazany będzie uczestnikiem CIS przez 6 miesięcy, a po tym okresie podejmie pracę u przedsiębiorcy.

W tym czasie skazany zostaje skierowany na szkolenie zawodowe. Za proces szkoleniowy oraz diagnozę potrzeb szkoleniowych skompilowaną pod potrzeby pracodawców odpowiada Centrum Integracji Społecznej wraz z Powiatowym Urzędem Pracy. Po zakończeniu uczestnictwa w CIS uczestnik otrzymuje zaświadczenie potwierdzające udział w zajęciach, w którym zawiera się umiejętności nabyte w ramach reintegracji zawodowej i społecznej. Następnie więzień odbywa 5-miesięczną, bezpłatną praktykę zawodową u przedsiębiorcy. Kierownik CIS zawiera z przedsiębiorcą umowę o zorganizowanie praktyki zawodowej dla osób będących uczestnikami Centrum Integracji Społecznej, w której znajdują się zasady organizacji praktyki oraz obowiązki stron. Skazany, po zakończeniu procesu szkoleniowego oraz praktyki u przedsiębiorcy jest kierowany w ramach zatrudnienia wspieranego do pracy na okres 12 miesięcy. W trakcie zatrudnienia wspieranego Powiatowy Urząd Pracy refunduje pracodawcy część wynagrodzenia i składek zdrowotnych należnych z tytułu świadczonej przez uczestnika pracy.

W ramach testowania odbędzie się także szkolenie dla pracowników działów personalnych przedsiębiorstw i kadry zarządzającej (testowanie czwartego produktu pośredniego). Będzie to 2-dniowe (16 godzin) szkolenie pt. „Korzyści płynące dla przedsiębiorców i społeczności z zatrudniania młodych osób opuszczających zakłady karne”, w którym udział weźmie 20 osób. Szkolenie planowane jest na początku okresu testowania (marzec – kwiecień 2013 r.).

Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy

Materiały, które otrzymają uczestnicy testowania, to przede wszystkim materiały szkoleniowe rozdawane na szkoleniach: dla uczestników zespołu interdyscyplinarnego, dla opiekunów wyprawy (otrzymują podręcznik dla opiekunów

wyprawy), dla pracowników działów personalnych przedsiębiorstw i kadry zarządzającej (otrzymują podręcznik dla pracodawców). Są to też materiały dla uczestników spotkań zespołu interdyscyplinarnego (w postaci analiz dotyczących sytuacji więźniów). Odbiorcy otrzymają z kolei materiały na szkoleniach zawodowych, dostaną plecak, buty i ubranie potrzebne na odbycie trasy wędrówki. Na okres wyprawy uczestnikom i opiekunom zostanie udostępniona kamera bądź aparat fotograficzny z funkcją kamery oraz telefon komórkowy (dysponuje nim wyłącznie opiekun).

Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania

Monitorowanie przebiegu testowania dokonywane będzie na każdym jego etapie przez personel projektu. Monitorowanie testowania odbywać się będzie przy pomocy następujących narzędzi: list obecności na wszystkich organizowanych szkoleniach, seminariach i spotkaniach; protokołów ze spotkań; dzienników wyprawy (prowadzonych przez odbywającego wędrówkę oraz opiekuna), raportów opiekunów wyprawy, kart pracy, nagrań wypowiedzi uczestnika wyprawy i opiekuna wyprawy, rozmów telefonicznych opiekuna wyprawy z kierownikiem wyprawy, sprawozdań Zespołu Zarządzającego Wyprawą; dzienników szkoleń, certyfikatów szkoleń, raportów trenerów; raportów przygotowywanych przez Centrum Integracji Społecznej; dzienników praktyk, raportów przygotowywanych przed przedsiębiorców, u których odbywają się praktyki. Uczestnicy szkoleń zostaną także objęci ankietami ewaluacyjnymi przed i po szkoleniu, podobnie jak uczestnicy seminariów oraz uczestnicy wyprawy (więcej w punkcie V Strategii). Obywać się będą spotkania monitoringowe zespołu zarządzającego projektem z opiekunami, młodocianymi skazanymi oraz członkami zespołu interdyscyplinarnego. Ponadto organizowane będą spotkania Międzysektorowego Zespołu, które także mają pełnić funkcję monitorującą przebieg testowania. **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, kierownika merytorycznego i Komitet Sterujący. Za prowadzenie monitoringu odpowiedzialny jest personel projektu, w szczególności specjalista ds. monitoringu i ewaluacji, który w porozumieniu z kierownikiem projektu i kierownikiem merytorycznym ma oceniać przebieg testowania. Przynajmniej raz na 2 miesiące będzie spotykał się Komitet Sterujący, składający się z przedstawicieli Wnioskodawcy, przedstawicieli Partnerów oraz przedstawicieli grupy odbiorców i użytkowników. Komitet ten także ma czuwać nad przebiegiem testowania i 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 sprawne i skuteczne funkcjonowanie modelu współpracy przejawiające się w widocznym oddziaływaniu na odbiorców w aspekcie ich aktywizacji społeczno-zawodowej.

Osiągane efekty będą sprawdzane przy pomocy prowadzonego monitoringu i gromadzonych informacji oraz poprzez ewaluację wewnętrzną. Na każdym etapie testowania produktów realizowane będą badania ewaluacyjne: uczestnicy szkoleń, seminariów i wyprawy zostaną objęci ankietami ewaluacyjnymi przed rozpoczęciem i po zakończeniu w nich udziału (ewaluacja *ex-ante* i *ex-post*). Zostaną zorganizowane też badania stanu wiedzy uczestników seminariów i szkoleń (badanie *pre-test* i *post-test*). Proponowane formy pozwolą nie tylko na zbadanie jakości prowadzonych szkoleń i seminariów, ale przede wszystkim na zbadanie ich wpływu na uczestników. Posłużą także zbadaniu postrzegania i wpływu wyprawy na osobę skazanego. Z jednej strony oddziaływanie na odbiorców będzie można zatem uchwycić poprzez objęcie badaniem samych odbiorców, z drugiej strony pomogą w tym badania użytkowników oraz dostępne materiały z monitoringu (rejestrujące np. obserwacje użytkowników w postaci wypełnianych dzienników wyprawy/praktyk czy dzięki prowadzonej sprawozdawczości itd.) Za realizację ewaluacji wewnętrznej odpowiedzialny będzie personel projektu (w szczególności specjalista ds. monitoringu i ewaluacji), przygotowujący odpowiednie narzędzia badawcze, zbierający dane i opracowujący wyniki. Na bieżąco analizowane będą też dane zawarte w dokumentach. Do oceny wyników testowania posłużą dane z monitoringu, obserwacje użytkowników przedstawiane w postaci raportów z wyprawy, praktyk, dzienników zajęć, podpisane umowy i porozumienia. Prowadzona ewaluacja wewnętrzna posłuży zbadaniu zmiany postaw i oddziaływania na odbiorców, zaś ewaluacja zewnętrzna – zbadaniu jakości całego przedsięwzięcia/projektu.

Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego

Ewaluacja zewnętrzna produktów zostanie zlecona na zewnątrz firmie ewaluatorskiej i prowadzona będzie w grudniu 2014 r. Jej celem ma być całościowa ocena projektu i tego, na ile zakładane cele projektu zostały osiągnięte. Ewaluacja posłuży, zatem sprawdzeniu efektywności i skuteczności podjętych w projekcie działań w odniesieniu do zidentyfikowanych problemów. **Zakres** badania ewaluacyjnego obejmie takie aspekty, jak: Lider i Partner projektu, zarządzanie projektem, a także efektywność zaplanowanych i zrealizowanych w ramach projektu działań.

Ewaluacja zewnętrzna zostanie przeprowadzona w oparciu o poniższe **kryteria**:

- skuteczności – ocena, do jakiego stopnia założone cele zostały osiągnięte
- trafności – ocena, w jakim stopniu założone cele odpowiadają zidentyfikowanym problemom i potrzebom
- efektywności – odniesienie efektów realizacji projektu do poniesionych nakładów, pozwala odpowiedzieć na pytania dotyczące ekonomiczności projektu

Pytania kluczowe, na które ewaluacja ma dać odpowiedź, to:

- Czy przyjęty sposób zarządzania projektem na poziomie Partnerstwa pozwolił na terminową i efektywną realizację projektu?
- Czy sposób zarządzania projektem u Lidera pozwolił na terminową i efektywną realizację projektu?
- Czy sposób zarządzania projektem u Partnera pozwolił na terminową i efektywną realizację projektu?
- Czy komunikacja na poziomie Partnerstwa była skuteczna? Jakie były zakłócenia w komunikacji?
- Jakie są dobre praktyki w JST dotyczące zarządzania projektami?
- Jakie były mocne i słabe strony zarządzania projektem?
- Czy zaplanowane w projekcie działania rozwiązały/zmniejszyły zidentyfikowane problemy/potrzeby?
- Czy przy realizacji działań projektowych pojawiły się braki/potrzeby, które nie zostały uwzględnione na etapie planowania projektu?
- Czy środki, które zostały przeznaczone na realizację projektu były wystarczające w stosunku do zakładanych celów?
- Czy zasoby ludzkie były wystarczające do realizacji projektu?
- Czy wyniki projektu odpowiadają założonym celom?
- Jeżeli wyniki odbiegają od celów, należy wyjaśnić, skąd wzięły się rozbieżności?
- Czy przestrzegana była zasada równego dostępu do udziału w projekcie bez względu na płeć, wiek czy też inne czynniki?

Ewaluacja zewnętrzna zostanie przeprowadzona w oparciu o analizę danych zastanych (desk research), a także wywiady, kwestionariusz. Raport końcowy z

przeprowadzonego badania ewaluacyjnego zostanie przekazany w wersji papierowej i elektronicznej. Będzie on zawierał następujące elementy:

- jednostronicowe podsumowanie
- opis przedmiotu badania, celów badania
- streszczenie najważniejszych wniosków i rekomendacji
- opis metodologii
- prezentacja najważniejszych wyników badania
- odpowiedzi na pytania badawcze
- wnioski i rekomendacje, ze wskazaniem proponowanych działań oraz przypisanych im adresatów zostaną przedstawione w formie tabeli

Do **zadań** ewaluatora należeć będzie przeanalizowanie wszystkich zgromadzonych danych z monitoringu i ewaluacji wewnętrznej oraz opracowanie raportu końcowego. Ewaluator zewnętrzny zostanie wyłoniony zgodnie z zasadą *Efektywnego Zarządzania Finansami*.

VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

Cel działań upowszechniających

Podstawowym **celem działań upowszechniających** prowadzonych w projekcie jest poinformowanie o wypracowanych w jego ramach produktach jak najszerzego grona potencjalnie zainteresowanych nimi osób i instytucji, użytkowników i odbiorców. Głównym **przedmiotem upowszechniania** są zatem: produkt finalny oraz ściśle z nim związane cztery produkty pośrednie. **Osoby odpowiedzialne za prowadzenie działań upowszechniających** w projekcie to cały zespół zarządzający projektem.

Grupy, do których skierowane będą działania upowszechniające

Działania upowszechniające skierowane będą do dwóch grup interesariuszy: użytkowników i odbiorców. W pierwszej kolejności adresatami upowszechniania są **użytkownicy**, którzy mogą wykorzystywać przygotowane produkty i narzędzia w swojej dotychczasowej działalności pomocowej. Dobór grupy użytkowników w wymiarze upowszechniania podyktowany jest tym, aby dotrzeć do wszystkich instytucji, które mogą uczestniczyć w realizacji modelu wypracowanego w ramach projektu na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej więźniów. Dlatego uwzględniono tu instytucje zarówno sektora I (PUP-y, OPS-y), jak i sektora II (przedsiębiorstwa) czy sektora III (CIS-y). Są to zatem: Centra Integracji Społecznej (w liczbie 72), Powiatowe Urzędy Pracy (w liczbie 379), gminy i Ośrodki Pomocy Społecznej (w liczbie 2478), przedsiębiorcy (w liczbie ok. 2000), Lewiatan, Lubelskie Forum Pracodawców, Pracodawcy Rzeczypospolitej polskiej, federacje i organizacje związkowe (w liczbie ok. 273) oraz przedstawiciele Służby Więziennej (10 osób).

Ważnymi adresatami działań upowszechniających są również **odbiorcy**, którymi w wymiarze docelowym są osoby do 24. roku życia przebywające w zakładach karnych i aresztach śledczych w całej Polsce. Upowszechnienie produktów wśród samych więźniów, wobec których mogą one zostać zastosowane, jest bardzo ważne – chodzi tu bowiem o poinformowanie ich o istnieniu tego rodzaju narzędzia, które pomoże im powrócić do aktywności zawodowej i życia społecznego. Zakładana liczebność odbiorców w wymiarze upowszechniania to 20% liczebności tej grupy w wymiarze docelowym, a zatem ok. 2746 osób.

Plan działań upowszechniających i ich charakterystyka

Szeroka grupa interesariuszy wymaga zaplanowania takich działań upowszechniających, które będą rozłożone w czasie, różnorodne i prowadzone wieloma kanałami komunikacji (prasa, radio, telewizja, bezpośrednie spotkania). W związku z tym **plan działań upowszechniających** zakłada ich realizację nie tylko pod koniec drugiego etapu projektu (przypadającego na okres od 01.2015 r. do 21.05.2015 r.), kiedy to będą one najbardziej intensywne, ale także już od początku trwania projektu poprzez funkcjonowanie strony www, newslettera oraz forum. Jednocześnie różnorodność instrumentów, za pomocą których prowadzone będą działania upowszechniające, ma zagwarantować ich szeroki zasięg. Poniżej scharakteryzowano planowane w projekcie działania służące upowszechnianiu:

- strona internetowa – od początku realizacji projektu pod adresem www.nowadroga.eu funkcjonuje jego strona internetowa. Znajdują się na niej najważniejsze informacje dotyczące projektu: planowanych w nim zadań, realizatorów projektu, zaangażowanych ekspertów, wyników przeprowadzonych prac. Na bieżąco umieszczane są na niej aktualności dotyczące podejmowanych w projekcie działań. Za pośrednictwem strony można również uczestniczyć w forum oraz korzystać z opcji newslettera. Dzięki stronie internetowej i zamieszczonych na niej aplikacjom upowszechnianie dokonywane jest stale, przez cały okres trwania projektu. Narzędzia te skierowane są do obu grup adresatów: użytkowników i odbiorców.
- forum internetowe – funkcjonująca strona internetowa projektu przewiduje możliwość korzystania z opcji forum, w którym można uczestniczyć po wcześniejszym zalogowaniu się. Użytkownicy forum mogą wymieniać się swoimi doświadczeniami bądź uwagami dotyczącymi projektu, co z pewnością stanowi cenne źródło wiedzy dla realizatorów. Forum to także idealny kanał komunikacji dla użytkowników, odbiorców i twórców produktów.
- newsletter – osoby, które subskrybują newsletter na stronie internetowej projektu, będą otrzymywać na swój adres e-mail na bieżąco, nie rzadziej niż raz w miesiącu, najważniejsze informacje dotyczące projektu.

- dystrybucja produktów finalnych w formie podręcznika – wypracowane w ramach projektu produkty finalny i pośrednie będą dystrybuowane do wszystkich potencjalnych użytkowników poprzez wysyłkę pocztową w liczbie 5130 sztuk, która planowana jest na koniec drugiego etapu projektu. Podręcznik ma być przekazywany wraz z załączoną do niego płytą CD. Ponadto podręcznik będzie dystrybuowany na organizowanych spotkaniach i seminariach. Łączna liczba sztuk przewidzianych do dystrybucji to 6000.
- materiały medialne – planowane w łącznej liczbie 10 sztuk materiały medialne to artykuły prasowe, internetowe i radiowe poświęcone prezentacji projektu i wypracowanych produktów. Skierowane są one zarówno do odbiorców, jak i do użytkowników. Pierwszy artykuł w już się ukazał w kwartalniku Ministerstwa Sprawiedliwości „Probacja”, następne zaś będą publikowane systematycznie do końca trwania projektu.
- reportaż telewizyjny – przygotowany reportaż telewizyjny poświęcony będzie modelowi „Nowa Droga” – ma on zawierać m.in. wypowiedzi uczestników wyprawy nagrywane w trakcie ich podróży. Emisja reportażu odbędzie się w telewizji ogólnopolskiej po zakończonym okresie wędrówki, zaś skierowana będzie do użytkowników i odbiorców.
- ulotki – ulotki w liczbie 5000 sztuk mają być rozdawane uczestnikom wszystkich seminariów, spotkań organizowanych w ramach upowszechniania i włączania produktów. Poświęcone będą promowaniu projektu i produktów.
- spotkania w zakładach karnych i aresztach śledczych – bardzo ważnym narzędziem służącym upowszechnianiu produktów wśród jego odbiorców są organizowane w zakładach karnych i aresztach śledczych spotkania z przebywającymi tam więźniami. Spotkania te, których realizacja już się rozpoczęła, odbywają się nie rzadziej niż raz na dwa tygodnie i prowadzi je zazwyczaj psycholog więzienny. Ich tematem jest projekt i wypracowane produkty. Odbędzie się 10 spotkań w ZK i AŚ w okresie od 09.2012 do 21.05.2015 r. Z tego już odbyło się 4 spotkania w AŚ w Lublinie z osadzonymi tam więźniami celem działań empowermentu. ZK i AŚ z terenu Polski będą sukcesywnie zapraszane do odbycia spotkań, gdyż wynika to ze specyfiki opieki penitencjarnej. Do Okręgowych Inspektoratów Służby Więziennej w Polsce, wszystkich Zakładów Karnych i Aresztów Śledczych, które sprawują opiekę penitencjarną nad osobami młodymi do 24 roku życia (większość z nich brała udział w badaniach ankietowych przeprowadzonych w I etapie projektu) zostanie wysłane pismo z zaproszeniem do zorganizowania spotkania z więźniami oraz pracownikami ZK i AŚ. W trakcie badań w I etapie brało udział 22

- jednostki penitencjarne, z których co najmniej 50% zadeklarowało dalszą współpracę. Beneficjent będzie, w trakcie procesu wyboru, w pierwszej kolejności nawiązywał i organizował spotkania właśnie w tych placówkach.

Za sukces działań upowszechniających uznane zostanie:

- Opracowanie i rozesłanie 36 newsletterów do, co najmniej 600 odbiorców i użytkowników
- Dotarcie (tj. dostarczenie listowne, w trakcie spotkań osobistych) z wypracowanymi w ramach projektu z produktami finalny i pośrednimi do 5130 użytkowników,
- Emisja reportażu telewizyjnego poświęconego modelowi „Nowa Droga” w telewizji ogólnopolskiej po zakończonym okresie wędrowki, skierowanego do użytkowników i odbiorców.
- Dystrybucja 5000 sztuk ulotek (m.in.: seminaria, spotkania i konferencje) organizowanych w ramach upowszechniania i włączania produktów. Poświęcone będą promowaniu projektu i produktów.
- Organizacja 10 spotkań w ZK/AŚ w Polsce z więźniami.

VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Cel działań włączających

Podstawowym **celem działań włączających** prowadzonych w projekcie jest włączenie wypracowanego modelu „Nowa Droga” w istniejący system pomocy postpenitencjarnej oraz uznanie go za nową metodę resocjalizacyjną. Chodzi o to, aby opracowane produkty były w przyszłości szerzej stosowane.

Grupy, do których skierowane są działania włączające

W związku z tak zdefiniowanym celem prowadzone **działania włączające skierowane będą** przede wszystkim do decydentów, a więc przedstawicieli Ministerstwa Sprawiedliwości i przedstawicieli Centralnego Zarządu Służby Więziennej oraz radnych i posłów (liczebność to ok. 50 osób), a także do władz jednostek samorządu terytorialnego, organizacji pozarządowych prowadzących Centra Integracji Społecznej, Powiatowych Urzędów Pracy i Ośrodków Pomocy Społecznej (liczebność tej grup to 25 osób). Będą to także decydenci lokalni zapraszani na seminaria organizowane w poszczególnych województwach (liczebność 480 osób).

Plan działań włączających i ich charakterystyka

Plan działań włączających zakłada ich realizację przede wszystkim w końcowej fazie drugiego etapu projektu (czyli podobnie jak w przypadku działań upowszechniających w okresie od 01.2015 r. do 21.05.2015 r.). Jednak już teraz odbywają się spotkania z Ministrem Sprawiedliwości, Wicemarszałkiem Województwa Lubelskiego oraz spotkania na zjeździe Kuratorów Sądowych. Poniżej scharakteryzowano zaplanowane działania włączające:

- seminaria wojewódzkie – zaplanowano organizację 16 seminariów, które odbędą się w każdym województwie. Na każde seminarium zapraszanych będzie po 30 osób (łącznie 480 osób na wszystkich seminariach) – decydentów, przedsiębiorców czy przedstawicieli przedsiębiorstw, przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego, NGO, PUP i OPS oraz przedstawicieli Służby Więziennej. Uczestnicy seminariów zostaną zaznajomieni z produktami – przedmiotem spotkań będzie przede wszystkim implementacja produktów.
- Podejmowane będą także kwestie dotyczące uwzględnienia w polityce szkoleniowej szkoleń dla pracowników działów personalnych i kadry zarządzającej nt. „Korzyści płynące dla przedsiębiorców i społeczności z zatrudniania młodych osób opuszczających zakłady karne”.
- spotkania z przedstawicielami Ministerstwa Sprawiedliwości i Centralnego Zarządu Służby Więziennej – przewidzianych jest 5 spotkań. Spotkania organizowane będą, aby włączyć wypracowany model do polityki postpenitencjarnej, wyodrębnić środki na realizację wyprawy.
- spotkania z władzami jednostek samorządu terytorialnego, przedstawicielami organizacji pozarządowych prowadzącymi Centra Integracji Społecznej, Powiatowych Urzędów Pracy, Ośrodków Pomocy Społecznej oraz przedstawiciele Służby Więziennej – zorganizowanych zostanie 5 spotkań, w których uczestniczyć będzie po 5 osób. Spotkania mają dotyczyć modelu „Nowa Droga” oraz sposobu jego finansowania w przyszłości. Będą także poświęcone włączeniu programu szkolenia dla członków Międzysektorowego Zespołu do polityki szkoleniowej tych instytucji, a także włączeniu jako element kształcenia szkolenia dla opiekunów wyprawy pt. „Opiekun wyprawy – kompetentny towarzysz w drodze życiowej osoby wykluczonej społecznie”.

- spotkania z radnymi, posłami, prezentacje na komisjach sejmowych – Wnioskodawca będzie dążył do przedstawienia wypracowanych produktów jak największej grupie posłów. Te spotkania informacyjne mają dotyczyć włączenia modelu do polityki postpenitencjarnej oraz sposobów jego finansowania. Odbędzie się minimalnie 10 spotkań z radnymi i posłami. Spotkania dotyczyć będą terenu całej Polski.

Istotnym z punktu widzenia prowadzonych działań upowszechniających i włączających jest fakt, że **projekt realizowany jest pod patronatem Ministra Sprawiedliwości Jarosława Gowina, Metropolity Lubelskiego Arcybiskupa Stanisława Budzika oraz Marszałka Województwa Lubelskiego Krzysztofa Hetmana**. Ponadto jednym z ekspertów zaangażowanych w tworzenie modelu w ramach projektu był ks. Mieczysław Puzewicz – członek Rady Głównej ds. Społecznej Readaptacji i Pomocy Skazanym przy Ministerstwie Sprawiedliwości.

O sukcesie działań włączających świadczyć będzie uzyskanie następujących wartości:

- zawartych zostanie 5 porozumień o wymiarze lokalnym o wdrożenie modelu współpracy;
- 45% osób uczestniczących w seminariach wojewódzkich zadeklaruje wdrożenie modelu;
- 55% przedsiębiorców biorących udział w seminariach zadeklaruje zatrudnienie młodocianych więźniów.

To, czy udało się osiągnąć powyższe założenia, będzie weryfikowane za pomocą ankiet ewaluacyjnych rozdawanych uczestnikom seminariów i podpisanych porozumień.

VIII. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU

1. powołanie Międzysektorowego Zespołu ds. Reintegracji Zawodowo-Społecznej Młodocianych Osób Opuszczających Zakłady Karne i Areszty Śledcze – luty 2013 r.
2. Rekrutacja odbiorców (młodych więźniów) do projektu – luty 2013 – kwiecień 2013 r.
3. Rekrutacja opiekunów wyprawy do projektu – luty 2013 – marzec 2013 r.
4. zakończenie wyprawy – termin trudny do wskazania przez Wnioskodawcę z uwagi na zróżnicowany czas wyjścia na wolność skazanego, (o czym decyduje sąd penitencjarny); prawdopodobnie będzie to w III lub IV kwartał 2013 r.

5. zakończenie testowania – listopad 2014 r.
6. przeprowadzenie ewaluacji zewnętrznej i opracowanie raportu – grudzień 2014 r.
7. opracowanie finalnych wersji produktów – IV kwartał 2014 r.
8. złożenie produktu finalnego do walidacji – IV kwartał 2014 r.
9. przeprowadzenie zintensyfikowanych działań upowszechniających – styczeń 2015 – 21 maja 2015 r.
10. przeprowadzenie działań włączających do polityki – styczeń 2015 r. – 21 maja 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
Niska motywacja i niechęć ze strony młodocianego więźnia do zmiany swojej postawy życiowej	1	2	2	W projekcie bardzo duży nacisk położony jest na działania związane ze wsparciem i motywowaniem młodocianego więźnia. Służyć temu ma zaangażowanie wielu specjalistów pracujących (przez cały okres) „nad i z” osobą więźnia. Będą to spotkania z psychologiem, wychowawcą, doradcą zawodowym, praca z opiekunem wyprawy, stały kontakt z „ojcem/matką chrzestną wyprawy”. Ponadto do udziału w projekcie wybierane będą osoby wykazujące wolę zmiany swojej postawy na społecznie pożądaną. Poza tym skazany weźmie udział w nowatorskim przedsięwzięciu, jakim jest miesięczna wędrownia, której organizacja i przebieg w dużym stopniu sprzyja zmianie postawy.
Rezygnacja młodocianego więźnia w trakcie testowania z udziału w projekcie	2	2	4	Już sam etap rekrutacji więźniów ma zminimalizować to zagrożenie, bowiem do udziału w projekcie zaangażowani będą więźniowie odpowiednio zmotywowani i wykazujący wolę zmiany. Zostaną oni też szczegółowo poinformowani o wszystkich etapach projektu, aby dokładnie wiedzieli, czego mogą się spodziewać. Przed wyprawą będą do niej odpowiednio przygotowani i zaznajamiani z opiekunem. Poza tym rezygnacja z udziału w programie oraz

				złe funkcjonowanie może spowodować powrót skazanego do więzienia. Istotny jest także fakt, że zostanie przygotowana rezerwowa lista więźniów.
Niezaakceptowanie opiekuna wyprawy przez młodocianego więźnia	3	2	6	W projekcie założono wyselekcjonowanie i odpowiednie przeszkolenie 30 opiekunów wyprawy, czyli grupy większej, niż faktycznie uczestnicząca w wyprawie (ok. 10-20). Dzięki temu w sytuacji, gdy więzień nie zaakceptuje opiekuna, będzie można wybrać inną osobę. Na etapie 7-dniowego obozu przygotowawczego istnieje możliwość dokonania zmiany opiekuna. Poza tym w trakcie wyprawy opiekun będzie w stałym kontakcie z Zespołem Zarządzającym Wyprawą, w skład, którego wchodzi m.in. psycholog oraz „ojciec/matka chrzestna wyprawy” – a więc osoby, które mają pomóc w rozwiązywaniu ewentualnych konfliktów i trudnych sytuacji.
Niezainteresowanie instytucji/decydentów projektem i wdrożeniem modelu	1	2	2	Już na etapie przygotowywania projektu oraz opracowywania wstępnej wersji produktów widoczne było zainteresowanie instytucji powstającym modelem. Projekt realizowany jest pod patronatem Ministra Sprawiedliwości, Metropolity Lubelskiego oraz Marszałka Województwa Lubelskiego, co podnosi jego rangę i pokazuje, że opracowywane w jego ramach produkty są ważne z punktu widzenia instytucji mających wpływ na jego wdrożenie do praktyki. Poza tym projekt wprowadza nowe, nieznanne dotąd w Polsce rozwiązania (francuska metoda <i>Seuil</i>), jako dobrą praktykę stosowaną w Unii Europejskiej.
Niechęć i małe zainteresowanie ze strony pracodawców wobec zaangażowania się w organizację praktyk i zatrudnienia wspieranego dla młodych więźniów	3	2	6	Badania przeprowadzone w ramach projektu pokazały, że pracodawcy patrzą na więźniów stereotypowo i nie mają na temat ich sytuacji i możliwości ich zatrudnienia odpowiedniej wiedzy. Proponowane w projekcie działania mają rozwiązać ten problem poprzez organizowanie seminariów i szkoleń dla przedstawicieli firm, na których otrzymają oni nie tylko niezbędną wiedzę, ale też konkretne wskazówki. Dostaną także specjalnie przygotowany podręcznik, w którym zawarte są informacje o korzyściach i możliwościach

				płynących z zatrudniania byłych więźniów. Zachętą i faktycznym wsparciem finansowym dla przedsiębiorców będą ponadto realne korzyści płynące z bezpłatnych praktyk, staży oraz zatrudnienia wspieranego – dzięki tego rodzaju formom pomocy zyskają oni „taniego” pracownika.
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. Powstałe w trakcie opracowywania diagnozy i rozwiązania mogą być wykorzystywane przez użytkowników także w innych ich działaniach. Proponowany model „Nowa Droga” to alternatywna forma wsparcia młodocianych więźniów, niemająca odpowiednika w Polsce.
Niechęć ze strony instytucji do wzajemnej współpracy w ramach modelu	1	2	2	Część z instytucji przewidzianych do udziału w modelu współpracy to partnerzy Wnioskodawcy projektu, 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 i ma on wysoką jakość, co z pewnością zachęca do wzięcia w nim udziału. Współpraca w ramach modelu będzie bardziej skuteczna, aniżeli jednostkowe oddziaływanie poszczególnych instytucji i z pewnością przełoży się ona również na skuteczność ich własnych działań.

Załączniki:

Załącznik nr 1: Wstępna wersja produktu finalnego: „Model współpracy *Nowa Droga*”

Załącznik nr 2: Produkt pośredni 1: „Program szkolenia dla członków Międzysektorowego Zespołu ds. Reintegracji Zawodowo-Społecznej Młodocianych Osób Opuszczających Zakłady Karne i Areszty Śledcze pt. *Model współpracy instytucji publicznych i niepublicznych z instytucjami pomocy i integracji pomocy społecznej z przedsiębiorcami obejmujący kompleksowy proces przywrócenia młodocianych więźniów do życia społeczno-zawodowego, minimalizujący ryzyko powrotu do więzienia*”

Załącznik nr 3: Produkt pośredni 2: „Program szkolenia dla opiekunów wyprawy pt. *Opiekun wyprawy – kompetentny towarzysz w drodze życiowej osoby wykluczonej społecznie*”

Załącznik nr 4: Produkt pośredni 3: „Nowa droga”

Załącznik nr 5: Produkt pośredni 4: „Podręcznika dla pracodawców”

Załącznik nr 6: „Desk research. Poszerzona diagnoza problemu poprzez przeprowadzenie analiz dostępnych przepisów prawnych, danych statystycznych i literatury w zakresie projektu: PI NOWA DROGA – innowacyjny model współpracy z przedsiębiorstwami w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej młodocianych więźniów”

Załącznik nr 7: „Raport z badania fokusowego przeprowadzonego w miesiącu lipcu 2012 roku wśród przedsiębiorców z terenu powiatu lubelskiego pod kątem możliwości zatrudniania młodocianych więźniów na lokalnym rynku pracy po opuszczeniu przez nich zakładów karnych”

Załącznik nr 8: „Raport z badania młodych osób przebywających w zakładach karnych i aresztach śledczych w Polsce”