



**Powiatowa
Rada
Zatrudnienia**
koordynatorem polityki społecznej w powiecie -
wypracowanie nowego modelu współpracy

**STRATEGIA WDRAŻANIA
PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO**



**Strategia wdrażania
projektu innowacyjnego testującego
„Powiatowa Rada Zatrudnienia koordynatorem polityki społecznej w powiecie-
wypracowanie nowego modelu współpracy”**

I. Uzasadnienie

Podstawowym problem, jaki występuje w funkcjonowaniu lokalnego systemu wsparcia osób zagrożonych wykluczeniem społecznym jest brak rozwiązań systemowych w zakresie tworzenia i koordynacji lokalnej polityki społecznej. Widzimy tu sporadyczną współpracę między instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej, brak instytucji która w sposób jednoznaczny łączyłaby te jednostki tak, aby nie dublowały swoich zadań wobec osób potrzebujących wsparcia, a zarazem nie zostawiały osób potrzebujących bez pomocy. Chodzi tu o współdziałanie w sferze usług, jakie mogą oferować instytucje rynku pracy i pomocy społecznej w kierunku zaspokajania potrzeb konkretnych osób.

Diagnoza prowadzona na etapie przygotowywania wniosku o dofinansowanie projektu, pozwala w całej rozciągłości zgodzić się z autorami raportu wykonanego na zlecenie MPiPS „*Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku*”, którzy zidentyfikowali szereg problemów występujących w systemie współpracy i kształtowania lokalnej polityki społecznej:

- brak wymiany informacji o realizowanych działaniach o charakterze szkoleniowym zarówno przez instytucje rynku pracy, jak i instytucje pomocy i integracji społecznej;
- brak koordynacji działań w zakresie polityki społecznej na poziomie lokalnym i regionalnym,
- brak rozwiązań systemowych stymulujących mechanizmy współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy a instytucjami pomocy i integracji społecznej na poziomie regionalnym i lokalnym
- brak pożądanej skali współpracy instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach PO KL oraz realizacji zadań własnych;
- brak dostatecznej i rzetelnej wiedzy pracowników instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej na temat kompetencji innych instytucji
- brak doświadczeń w realizacji wspólnych przedsięwzięć

W pierwszym etapie projektu zidentyfikowane problemy próbowano zweryfikować tzn. potwierdzić ich występowanie lub zaprzeczyć oraz określić ich intensywność, realizując następujące działania:



a) badania ankietowe

W badaniach zastosowano kwestionariusz ankiety, składający się z 11 pytań. Większość stanowiły pytania zamknięte, jednak respondenci mieli również możliwość swobodnej wypowiedzi. Pytania dotyczyły kwestii wzajemnej współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej oraz innych podmiotów zaangażowanych w rozwiązywanie problemów społecznych w powiecie. W ankiecie podjęto problem potrzeb szkoleniowych pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i pomocy i integracji społecznej pobudzających współpracę oraz Powiatowych Rad Zatrudnienia (tematyka, metody i formy szkolenia). Zapytano także o zasadności takiej współpracy oraz ważne elementy nowego modelu współpracy i funkcjonowania Powiatowych Rad Zatrudnienia w kontekście współpracy z instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy i integracji społecznej, w tym w szczególności instytucji pomocy społecznej. Kwestionariusz zawierał również informacje o respondencie.

Ankieta została wysłana do wszystkich Starostw Powiatowych i Powiatowych Rad Zatrudnienia oraz Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie, Powiatowych Urzędów Pracy w Polsce. Łącznie wysłano 1076 ankiet z prośbą o ich wypełnienie. Odesłano 259 ankiet, co daje stopę zwrotu na poziomie 24,1%.

Najczęściej (33,7%) ankietę wypełnili dyrektorzy Powiatowych Urzędów Pracy, 20,0% odesłanych ankiet wypełnili pracownicy instytucji rynku pracy, a 12,2% - Przewodniczący Powiatowych Rad Zatrudnienia.

Badanie wymagało zastosowania elementów metodologii Rapid Assessment Process – RAP („proces błyskawicznej oceny”). Metodologia ta - RAP polega na krótkim, intensywnym badaniu jakościowym i ilościowym, które we względnie krótkim czasie umożliwia szybką diagnozę sytuacji oraz postawienie wniosków. Metodologia RAP przejawiała się w konkretnych, ukierunkowanych pytaniach.

b) zogniskowany wywiad grupowy

Badanie focusowe przeprowadzono pośród członków Powiatowej Rady Zatrudnienia w Lubartowie. Celem badania było poznanie opinii o zakresie i skali koordynacji polityki społecznej i polityki zatrudnienia w wymiarze lokalnym oraz o potrzebach i możliwościach w tym względzie.

c) forum na stronie projektu

W celu poznania opinii ostatecznych odbiorców produktów, udostępniono na stronie internetowej projektu forum, na którym moderator otwierał nowe wątki w tematyce projektu. Wypowiedzi uczestników forum pomocne były w formułowaniu wniosków diagnozy, a przede wszystkim do opracowania założeń i elementów produktów.

d) wywiady ankietowe z odbiorcami ostatecznymi projektu

W celu poznania opinii ostatecznych odbiorców projektu tj. osób zagrożonych lub wykluczonych społecznie, poproszono wybranych klientów 9 Biur Porad Obywatelskich i Prawnych prowadzonych przez Fundację „OIC Poland” o wyrażenie opinii w formie ankiety, odnośnie założeń projektu i samych produktów. Uzyskano opinię 40 osób, posłużyły one do konstrukcji produktów.



f) analiza stanu prawnego

Przeprowadzono analizę stanu prawnego aktów prawnych regulujących politykę rynku pracy i pomocy i integracji społecznej w celu zidentyfikowania ewentualnych barier prawnych oraz obszarów możliwej współpracy już uregulowanych.

Wybrane wyniki badań i wnioski

Aktualna współpraca instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej oraz innych podmiotów zaangażowanych w rozwiązywanie problemów społecznych w powiecie.

Wyniki badań wskazują, iż obecny model współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w zakresie rozwiązywania problemów społecznych w powiecie posiada wiele mankamentów. Przedstawiciele powiatowych rad zatrudnienia i ich członkowie oraz podmioty współpracujące z nimi potwierdzają obiektywne występowanie problemów. Respondenci najczęściej (odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak) wskazywali na brak lub niewystarczający poziom:

- rozwiązań systemowych stymulujących mechanizmy współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy a instytucjami pomocy i integracji społecznej na poziomie lokalnym (67,2%).
- efektywnych rozwiązań systemowych w zakresie tworzenia i koordynacji lokalnej polityki społecznej (66,3%).
- doświadczeń w realizacji wspólnych przedsięwzięć (58,1%).
- koordynacji działań w zakresie polityki społecznej na poziomie lokalnym (56,1%).
- pożądanej skali współpracy instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach PO KL oraz realizacji zadań własnych (53,3%).
- wymiany informacji o realizowanych działaniach o charakterze szkoleniowym zarówno przez instytucje rynku pracy, jak i instytucje pomocy społecznej (50,6%).

Tematy, formy i metody wspólnych szkoleń dla pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i pomocy i integracji społecznej pobudzających współpracę oraz dla Powiatowych Rad Zatrudnienia

Z przedstawionych tematów szkoleń pobudzających współpracę, wspólnych dla pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i pomocy i integracji społecznej oraz dla Powiatowych Rad Zatrudnienia respondenci najczęściej (odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak) jako potrzebne i niezbędne w kontekście współpracy wskazali:

- Wdrażanie działań innowacyjnych na lokalnych rynkach pracy. Dobre praktyki innowacji oraz ich implementacja na lokalny rynek pracy (82,3%).
- Narzędzia efektywnego partnerstwa na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (82,1%).



- Opracowywanie programów przeciwdziałania bezrobociu w wymiarze lokalnym. Możliwości współpracy Powiatowej Rady Zatrudnienia z instytucjami rynku pracy w kontekście rozwiązywania problemów rynku pracy (79,8%).
- Kompetencje ustawowe instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w zakresie wzajemnej współpracy (79,4%).
- Dobre praktyki partnerskiego współdziałania w skali lokalnej (79,2%).

Respondenci oczekują praktycznych i aktywnych metod i form szkoleniowych. Chcieliby szkoleń, dzięki którym przede wszystkim nauczą się praktycznych umiejętności współpracy, a nie tylko nabędą wiedzę teoretyczną.

Zasadność i potrzeba stworzenia i wdrożenia do praktyki systemowego modelu współpracy w ramach powiatowych rad zatrudnienia

W odpowiedzi na pytanie: Czy według Pani / Pana zasadne jest i potrzebne jest stworzenie i wdrożenie do praktyki systemowego modelu współpracy w ramach powiatowych rad zatrudnienia koordynującego na poziomie lokalnym działalność instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej oraz wypracowanie programów wspólnych szkoleń dla pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i pomocy i integracji społecznej, pobudzających współpracę? respondenci częściej udzielili odpowiedzi twierdzącej (77,9%). Istnieje zatem rzeczywista potrzeba stworzenia modelu współpracy koordynującego na poziomie lokalnym działalność instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach Powiatowych Rad Zatrudnienia.

W odpowiedzi na pytanie: Czy zna Pani / Pan jakieś lokalne rozwiązania systemowe lub przedsięwzięcia opierające się na współpracy kilku instytucji, dotyczące wspierania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w których Powiatowa Rada Zatrudnienia pełni lub pełniła jakąś rolę lub funkcję (inicjatora lub koordynatora)? respondenci zdecydowanie częściej udzielili odpowiedzi przeczącej (95,6%).

Brak takich rozwiązań, obok wskazanej przez respondentów potrzeby stworzenia systemowego modelu współpracy, wskazuje na konieczność realizacji projektu, który ma na celu wypracowanie nowego modelu współdziałania różnych instytucji w ramach Powiatowych Rad Zatrudnienia, jako koordynatora polityki społecznej w powiecie.

Elementy nowego modelu współpracy i funkcjonowania Powiatowych Rad Zatrudnienia w kontekście współpracy z instytucjami rynku pracy i pomocy i integracji społecznej, w tym w szczególności instytucji pomocy społecznej

Z przedstawionych elementów nowego modelu współpracy respondenci najczęściej (odpowiedzi zdecydowanie tak i raczej tak) jako najistotniejsze wskazali:

- Zapewnienie dostępu do przejrzystej i aktualnej wiedzy o rynku pracy opartych o badania i statystyki (90,6%).
- Zapozdawanie się z najlepszymi praktykami rozwoju rynku pracy w oparciu o działalność rad zatrudnienia (81,9%).
- Zapewnienie systemu informacji o dostępnych szkoleniach i konferencjach oraz seminariach tematycznych dotyczących rynku pracy (81,3%).



- Stworzenie modelu transparentnych zasad powoływania kompetentnych członków powiatowych rad zatrudnienia zapewniającego udział wszystkich stron i podmiotów rynku pracy (79,4%).
- Zapraszanie przedstawicieli wszelkich instytucji i organizacji na posiedzenia do wspólnych debat i dyskusji – przedstawiciele instytucji rynku pracy, ośrodków pomocy społecznej, parlamentarzystów, mediów, dyrektorów szkół, przedstawiciele organów wykonawczych jednostek samorządu terytorialnego (79,1%).
- Stworzenie systemu kształcenia członków rad zatrudnienia (76,7%).

Udział w tworzeniu i wdrażaniu do praktyki systemowego modelu współpracy w ramach powiatowych rad zatrudnienia

W odpowiedzi na pytanie: Czy Państwa instytucja chciałaby wziąć udział w tworzeniu i wdrażaniu do praktyki systemowego modelu współpracy w ramach powiatowych rad zatrudnienia koordynującego na poziomie lokalnym działalność instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej oraz wypracowaniu i testowaniu programów wspólnych szkoleń dla pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy pobudzających współpracę? respondenci częściej udzielili odpowiedzi twierdzącej (44,7% odpowiedzi pozytywnych; 7,9% odpowiedzi negatywnych). Jednak wielu respondentów (47,5%) nie wyraziło jednoznacznej opinii dotyczącej udziału w projekcie, co może wynikać z braku lub niedostatecznej wiedzy na jego temat.

Podsumowanie

- Przedstawiciele powiatowych rad zatrudnienia i ich członkowie oraz podmioty współpracujące z nimi podzielają konieczność i potrzebę oraz uzasadnienie potrzeby realizacji projektu.
- Przedstawiciele powiatowych rad zatrudnienia i ich członkowie oraz podmioty współpracujące z nimi potwierdzają obiektywne występowanie problemów w aktualnej współpracy tych instytucji w rozwiązywaniu problemów społecznych w powiecie.
- Istnieje rzeczywista potrzeba stworzenia modelu współpracy koordynującego na poziomie lokalnym działalność instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach Powiatowych Rad Zatrudnienia.
- Respondenci deklarują potrzebę w zakresie wspólnych szkoleń dla pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy pobudzających współpracę (szkolenie trwające 48 godzin dydaktycznych, prowadzone przez kompetentnego trenera).
- Zdecydowana większość respondentów nie zna żadnych lokalnych rozwiązań systemowych lub przedsięwzięć opierających się na współpracy kilku instytucji dotyczących wspierania osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w których Powiatowa Rada Zatrudnienia pełni lub pełniła jakąś rolę lub funkcję (inicjatora lub koordynatora).



- Istnieje rzeczywista potrzeba stworzenia narzędzia monitoringu dla poznania podejmowanych po szkoleniu inicjatyw partnerskich przez instytucję uczestnika szkolenia.

I. Cel wprowadzania innowacji

Celem ogólnym projektu jest wypracowanie systemowego modelu współpracy koordynującego na poziomie lokalnym działalność instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej oraz wypracowanie programów wspólnych szkoleń dla pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej pobudzających współpracę w ciągu 36 m-cy.

Cele szczegółowe to:

- stworzenie systemowego modelu współpracy i koordynacji lokalnej polityki społecznej w oparciu o Powiatowe Rady Zatrudnienia w ciągu 36 m-cy
- skorzystanie z doświadczeń i rozwiązań systemu francuskiego przy tworzeniu modelu współpracy i koordynacji lokalnej polityki społecznej w oparciu o Powiatowe Rady Zatrudnienia w ciągu 36 m-cy
- przetestowanie wypracowanego modelu w 10 powiatach na terenie woj. lubelskiego, świętokrzyskiego i podkarpackiego w ciągu 36 m-cy
- wypracowanie programów wspólnych szkoleń dla pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej pobudzających współpracę w ciągu 36 m-cy
- przetestowanie profili wspólnych szkoleń na grupie 300 (w tym 240 K) pracowników instytucji rynku pracy i pomocy i integracji społecznej

Pożądany stan docelowy po wprowadzeniu innowacji	Wskaźnik	Dane do weryfikacji
Stworzenie systemowego modelu współpracy i koordynacji lokalnej polityki społecznej w oparciu o Powiatowe Rady Zatrudnienia w ciągu 36 m-cy	Wypracowanie produktu finalnego - model współpracy	1. Protokoły odbioru opracowanego przez ekspertów narzędzia - Modelu współpracy koordynujący na poziomie lokalnym działalność instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach Powiatowych Rad Zatrudnienia 2. Opracowanie produktu w formie podręcznika i udostępnienie na stronie internetowej
Skorzystanie z doświadczeń i rozwiązań systemu francuskiego przy tworzeniu modelu współpracy i	1. Dwie wizyty studyjne we Francji 2. Podjęcie jednej współpracy ponadnarodowej	Ad. 1 - listy obecności na wizytach studyjnych - programy wizyt



<p>koordynacji lokalnej polityki społecznej w oparciu o Powiatowe Rady Zatrudnienia w ciągu 36 m-cy</p>		<ul style="list-style-type: none"> - rozliczenia delegacji, kosztów podróży i pobytu uczestników - sprawozdania uczestników z wizyty - protokoły ze spotkań w ramach wizyty <p>Ad. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - podpisana umowa partnerska współpracy ponadnarodowej
<p>Przetestowanie wypracowanego modelu w 10 powiatach na terenie woj. lubelskiego, świętokrzyskiego i podkarpackiego w ciągu 36 m-cy</p>	<p>1. Testowanie wypracowanego modelu w 10 powiatach 2. 10 raportów z testowania modelu współpracy</p>	<p>Ad. 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - wyniki rekrutacji powiatów do projektu - podpisane porozumienia z powiatami w zakresie przeprowadzania testu - sprawozdania i protokoły z posiedzeń PRZ - karty pracy ekspertów / obserwatorów przy PRZ - dzienniki szkoleń członków PRZ z modelu <p>Ad. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - raporty z testowania modelu w 10 powiatach
<p>Wypracowanie programów wspólnych szkoleń dla pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej pobudzających współpracę w ciągu 36 m-cy</p>	<p>Wypracowanie produktu finalnego - programy wspólnych szkoleń</p>	<p>1. Protokoły odbioru opracowanego przez ekspertów narzędzia - Program wspólnych szkoleń dla pracowników instytucji rynku pracy pomocy i integracji społecznej</p> <p>2. Opracowanie produktu w formie podręcznika i udostępnienie na stronie internetowej</p>
<p>Przetestowanie profili wspólnych szkoleń na grupie 300 (w tym 240 K) pracowników instytucji rynku pracy i pomocy i integracji społecznej</p>	<p>1. Przeszkolenie na etapie testowania nowych programów szkoleń 300 osób (w tym 240 kobiet) 2. Realizacja 960 godzin na etapie testowania 3. 1 raport z testowania nowych profili szkoleń wraz z opisem 6 miesięcznego, monitoringu odroczonego</p>	<p>Ad. 1</p> <ul style="list-style-type: none"> - wyniki rekrutacji – baza BO - listy obecności na szkoleniach, dzienniki szkoleń - karty pracy trenerów; - ilości wydanych materiałów szkoleniowych - ilość wydanych certyfikatów ukończenia szkoleń <p>Ad. 2</p> <ul style="list-style-type: none"> - dane z dzienników szkoleń - karty czasu trenerów, umowy na realizację szkoleń - monitoring i ewaluacja szkoleń <p>Ad. 3</p> <ul style="list-style-type: none"> - raport z testowania nowych profili szkoleń wraz z opisem 6



		miesięcznego, monitoringu odroczonego - ankiety przeprowadzane w aspekcie monitoringu odroczonego w 6 miesięcy po zakończeniu działu w szkoleniach
--	--	---

II. Opis innowacji, w tym produktu finalnego

Na czym polega innowacja

Innowacją jest stworzenie modelu współpracy organizacyjnej pomiędzy wszystkimi kategoriami podmiotów mających znaczenie przy rozwiązywaniu problemów społecznych. Elementami innowacji jest model współpracy w ramach istniejącego i funkcjonującego ciała, jakim jest Powiatowa Rada Zatrudnienia oraz programy wspólnych szkoleń, pobudzających współpracę, dla pracowników instytucji rynku pracy i pomocy i integracji społecznej.

Jedynym gremium mogącym zintegrować wokół siebie wszystkie środowiska działające na rzecz zatrudnienia na poziomie lokalnym w Polsce są Powiatowe Rady Zatrudnienia. Aktualnie Powiatowe Rady Zatrudnienia są organem opiniodawczo-doradczym Starosty w sprawach polityki rynku pracy. Niestety w większości przypadków nie spełniają swojej roli i są de facto postrzegane przez większość samorządów jako organy zbędne, funkcjonujące tylko i wyłącznie dlatego, że narzuca to ustawa

Potrzebny jest zatem podmiot typu PRZ, który koordynowałby politykę społeczną poprzez wspólne cele i ustalanie partycypacji finansowej w przedsięwzięciach.

Innowacyjność podejścia przejawia się w następujących cechach proponowanego modelu:

- wykorzystanie szans i uzyskanie efektu synergii wspólnych działań wszystkich instytucji.
- stworzenie „łącznika” instytucjonalnego pomiędzy gminami i powiatem
- przełamanie bierności i niechęci polityków lokalnych do transparentnej i kompleksowej polityki społecznej integrującej cele gmin i powiatu
- przededefiniowanie paradygmatu działalności PRZ i władz lokalnych – od re-dystrybutora środków do koordynatora polityki społecznej.
- zmiana obecnej formuły PRZ, która nie jest wystarczająca do pełnienia jakiegokolwiek roli koordynacyjnej. Same spotkania nie są sposobem na efektywne koordynowanie polityki społecznej. Potrzebna jest addytywna formuła wspólnych działań, inna niż dotychczas.
- przełamanie niemocy i fasadowości PRZ, która jest równoległa do fasadowości strategii rozwiązywania problemów społecznych oraz wszelkich programów z tego zakresu. Powodem jest brak rocznych programów lokalnych realizujących założenia strategiczne oraz brak jest instytucji nadających bieg takiemu programowi. PRZ idealnie komponuje się w te dwie kwestie jako remedium na obydwie fasadowości. PRZ mógłby być jednocześnie weryfikatorem założeń



zawartych w strategiach i kreatorem jednorocznych programów operacyjnych w zakresie polityki zatrudnienia i w zakresie polityki społecznej.

Praktyka funkcjonowania Rad wykazała, że w obecnym kształcie wnoszą niewiele do kształtowania lokalnej polityki społecznej. Można jednak to zmienić i uczynić z Powiatowej Rady Zatrudnienia koordynatora lokalnej polityki społecznej. Wytypowanie tego ciała do takiej roli wydaje się naturalne ze względu na to, iż:

- ich funkcjonowanie jest obligatoryjne, wymuszone przez ustawę i pomimo niespełniania przez nich pokładanych nadziei, funkcjonują w każdym powiecie
- integrują różne środowiska lokalne, co jest również wymuszone ustawą

Te dwie przesłanki powodują, iż przekształcenie Powiatowej Rady Zatrudnienia w koordynatorów lokalnej polityki społecznej będzie ułatwione.

Ponadto, oprócz rozwiązań systemowych należy szczególnie wspierać współpracę „ponadobowiązkową”. Taka współpraca między instytucjami zawiązuje się w polach, gdzie nie ma obowiązku tworzenia wspólnych przedsięwzięć, a wynika z pozytywnych doświadczeń z wcześniejszych wspólnych działań lub opiera się na współpracy nieformalnej, w której pracownicy współpracujących instytucji dzięki kontaktom nieformalnym wymieniają się informacjami, przykładami dobrych praktyk, a nierzadko na tej bazie inicjują wspólne działania. Aby model współpracy miał szansę funkcjonować, oprócz rozwiązań systemowych niejako „wymuszających” współpracę, należy stosować metody ukazujące celowość współpracy i korzyści z niej płynące. Z raportu „Analiza struktury rynku pracy ...” wynika, że brak współpracy między np. PUP, a OPS jest po części spowodowany brakiem wiedzy pracowników na temat roli i zakresu kompetencji każdej z instytucji. Nie znając celu działania instytucji z otoczenia, trudno zidentyfikować obszary współpracy i zawiązać współpracę, gdyż występuje niewiedza np. czego można oczekiwać od innej instytucji i jakie działania należy podjąć. Koniecznym jest więc kształcenie kadr instytucji z obszaru zatrudnienia w kwestii współpracy poprzez poznanie kompetencji innych instytucji, zakresu możliwej współpracy, modeli i jej systemów oraz poznanie dobrych praktyk w tym zakresie. Częściowe wdrożenie tej rekomendacji ewaluatorów badania „Analiza ...” poprzez poszerzenie w ramach projektu systemowego działania 1.1 „Szkolenia dla publicznych służb zatrudnienia” grupy docelowej o OPS i ROPS jest niewystarczające. Konieczne jest także nawiązywanie współpracy między instytucjami publicznymi i niepublicznymi. Jak wskazują autorzy badania, działalność np. NGO w zakresie aktywizacji osób bezrobotnych, jest nie do przecenienia.

Innowacyjność w wymiarze grupy docelowej polega na:

- w przypadku modelu współpracy w ramach PRZ, na rekomendacji poszerzenia składu PRZ o podmioty niereprezentowane dotychczas w tym celu lub o podmioty reprezentowane niedostatecznie
- w przypadku programu wspólnych szkoleń, na stworzeniu profili wspólnych szkoleń dla pracowników publicznych i niepublicznych instytucji rynku pracy i pomocy i integracji społecznej

Innowacyjność w wymiarze formy wsparcia polega na:



- w przypadku modelu współpracy w ramach PRZ, na wymiarze organizacyjnym – współpraca dla rozwiązywania problemów społecznych pomiędzy WSZYSTKIMI MOŻLIWYMI instytucjami i ich przedstawicielami w ramach stworzonego modelu

Innowacyjność w wymiarze problemu polega na:

- w przypadku modelu współpracy w ramach PRZ, na rozwiązaniu problemu dotyczącego z jednej strony braku koordynacji lokalnej polityki społecznej, a z drugiej strony fasadowości PRZ
- w przypadku programu wspólnych szkoleń, na dążeniu do rozwiązania problemu już znanego tzn. braku współpracy formalnej i nieformalnej pomiędzy przedstawicielami różnych instytucji odpowiedzialnych za politykę społeczną w regionie

Wartość dodana narzędzi przejawia się:

- zwiększeniu efektywności już istniejących ciał (PRZ) przy wykorzystaniu minimalnych zasobów
- efekt synergii powstały dzięki połączeniu działań formalnych (rozwiązania systemowe) i nieformalnych (konceptja wspólnych szkoleń) w celu wykorzystania wszystkich kanałów możliwej współpracy

Komu służy, kto będzie mógł ją wykorzystywać w przyszłości (grupy docelowe)

Opracowanie innowacyjnych rozwiązań posłuży:

- integracji prac publicznych i niepublicznych jednostek działających na rzecz osób wykluczonych społecznie
- współpracy pracowników socjalnych z pracownikami innych instytucji publicznych i organizacji świadczących usługi na rzecz osób wykluczonych społecznie.

Grupa docelowa projektu występuje w dwóch wymiarach: użytkownicy i odbiorcy.

Użytkownikami będą pracownicy instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej oraz członkowie Powiatowych Rad Zatrudnienia (PRZ).

- w wymiarze docelowym: W Polsce funkcjonuje 379 Urzędów Pracy i tyleż samo jest powołanych PRZ oraz funkcjonuje 2479 gminnych ośrodków pomocy społecznej. Dodatkowo liczbę potencjalnych użytkowników powiększają przedstawiciele innych instytucji rynku pracy tj. 67343 NGO (dane z roku 2008 z rejestru REGON), agencji zatrudnienia - 1856 (dane z 2008 r.), 16 wojewódzkich komend OHP wraz z siecią nadzorowanych przez nie placówek.

- w wymiarze testowania: wypracowane narzędzie będzie testowane przez członków 10 PRZ obradujących w składach poszerzonych o propozycje zawarte w wypracowanym narzędziu śr. 18 – 20 członków PRZ oraz wypracowane programy wspólnych szkoleń zostaną przetestowane na grupie 300 pracowników instytucji rynku pracy i pomocy społecznej. Dostępne dane (zatrudnienie w PSZ w 2009 r. – MPiPS) ukazują że w 2009 r. w PSZ zatrudnionych było 23222 osób (w tym 19365 K – 83 %). Zakłada się że w struktura zatrudnienia w pozostałych instytucjach biorących udział w testowaniu metody



będzie podobna. Zakładamy jednak szerszy, na poziomie 20 %, udział mężczyzn w testowaniu stworzonych profili szkoleń

- w wymiarze włączania i upowszechniania – objęcie użytkowników, którym produkt finalny zostanie udostępniony zarówno poprzez publikację na stronie www projektu, jak również podczas serii 16 konferencji wojewódzkich. Planowana liczba uczestników konferencji 800 osób. W konferencjach wezmą udział przedstawiciele instytucji rynku pracy publicznych i niepublicznych oraz pracownicy instytucji integracji i pomocy społecznej oraz decydenci mający wpływ na włączenie Produktu do nurtu polityki (przedstawiciele JST: m.in. wójtów, starostów, marszałków województw, wojewodów oraz przedstawiciel MPiPS).

Odbiorcy projektu, czyli końcowi beneficjenci wypracowanych narzędzi to są osoby zagrożone wykluczeniem społecznym lub osoby wykluczone społecznie, których problemy uda się rozwiązać lub złagodzić ich skutki dzięki sprawnej koordynacji lokalnej polityki społecznej.

- w wymiarze docelowym - liczebność grupy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym trudna jest do określenia, jednakże najliczniejszą grupą osób wymienioną w ustawie o pomocy społecznej są bezrobotni (1 843 921 osób w tym 941 783 kobiety – dane MPiPS na dzień 30.06.2010 r.), osoby niepełnosprawne w liczbie 4,5 mln osób, osoby bezdomne - 31 382 (dane GUS z 2002 r.).

- w wymiarze testowania – osoby zagrożone wykluczeniem społecznym zamieszkujące na terenie powiatów objętych testowaniem. Liczebność tej grupy jest niemożliwa do określenia na tym etapie, z uwagi na to, iż wybór powiatów do testowania narzędzi nie został jeszcze dokonany

- w wymiarze włączania i upowszechniania – objęcie odbiorców projektu, którzy dotrą do informacji o produktach zamieszczonych na stronach internetowych, otrzymają informację w 9 Biurach Porad, a także zetkną się z projektem i produktami na etapie testowania. Planowane jest także zapraszanie odbiorców ostatecznych na konferencję upowszechniającą produkty. Przyjmujemy udział odbiorców projektu na poziomie 20 % podczas każdej konferencji – średnio 10 osób na konferencję, co daje łącznie grupę osób 160.

Udział grup docelowych użytkowników i odbiorców w przygotowaniu i realizacji projektu zapewniony został poprzez:

- uczestnictwo w opracowaniu koncepcji projektu - w pierwszym etapie projektu prowadzono konsultacje poprzez forum na stronie internetowej, pytano o opinię klientów 9 biur porad prowadzonych przez Fundację oraz przeprowadzono wywiad pogłębiony z członkami PRZ
- udział ekspertów w opracowaniu produktów, którzy są przedstawicielami instytucji użytkowników tj. NGO, OPS, członek PRZ
- uczestnictwo użytkowników i odbiorców w testowaniu produktu i opracowywaniu jego ostatecznego kształtu
- konsultowanie każdego etapu projektu poprzez forum na stronie internetowej projektu oraz sieć biur porad obywatelskich i prawnych
- aktywne uczestnictwo w upowszechnianiu i wdrażaniu do nurtu polityki poprzez udział w konferencjach wojewódzkich

Jakie warunki muszą być spełnione, aby innowacja działała właściwie



Warunki prawidłowego działania innowacji wynikają z kwestii organizacji i przeprowadzenia samego testu produktów oraz sukcesu działań upowszechniających. Z drugiej strony kluczowe są kwestie rozwiązań prawnych.

W przypadku samej organizacji fazy testu podstawowym warunkiem, jaki musi być spełniony, jest przeprowadzenie udanej rekrutacji powiatów zainteresowanych udziałem w testowaniu stworzonego modelu. Projekt zakłada przetestowanie wypracowanego modelu w 10-u powiatach z trzech województw tj. woj. lubelskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego.

Wybór Powiatowych Rad Zatrudnienia do testowania metod będzie się opierał o następujące przesłanki: obszar 3 woj. lubelskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego oraz różnorodność profili gospodarczych i sytuacji na rynku pracy w poszczególnych powiatach. Zakładamy udział powiatów o następujących profilach gospodarczych:

- rolniczy – 2 powiaty
- przemysłowy – 2 powiaty
- handel i usługi – 2 powiaty
- mieszany -2 powiaty
- turystyczny – 2 powiaty

Jednocześnie kolejną przesłanką będzie sytuacja na rynku pracy. Zakładamy udział powiatów o następującej sytuacji gospodarczej:

- poziom bezrobocia poniżej średniej krajowej – 4 powiaty
- poziom bezrobocia na zbliżonym poziomie do średniej krajowej -2 powiaty
- poziom bezrobocia powyżej średniej krajowej – 4 powiaty

W przypadku wyrażenia zainteresowania udziałem w projekcie większej ilości powiatów spełniających te same kryteria, kolejnym kryterium, oprócz różnorodności profili gospodarczych i sytuacji na rynku pracy, będzie kolejność zgłoszeń.

Powyższa rekrutacja powinna zamknąć się w okresie od 12.2011 do 03.2012 r.

Drugim etapem koniecznym do realizacji projektu jest przeprowadzenie rekrutacji uczestników do testowania wspólnych szkoleń. Rekrutacja uczestników będzie miała charakter ciągły i prowadzona w okresie 12.2011 r. – 12.2012 r. Będzie powiązana z wynikami rekrutacji powiatów do fazy testu. Wyodrębniono następujące cechy uczestników wspólnych szkoleń.

Uczestnikiem szkolenia może być osoba, która spełnia następujące kryteria:

- Jest pracownikiem instytucji rynku pracy lub pomocy i integracji społecznej
- Jest pracownikiem lub współpracownikiem organizacji pozarządowych – zajmuje się problematyką osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
- Pracuje na terenie powiatu, w którym jest realizowane szkolenie
- Pracuje w obszarze pomocy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, od co najmniej 2 lat
- Wykazuje zainteresowanie i motywację do budowania partnerstw na rzecz pomocy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym na terenie powiatu, w którym pracuje.

W przypadku powodzenia fazy testowania i opracowywania finalnej wersji produktu, przeprowadzenie skutecznego procesu upowszechniania zapewni powszechne zastosowanie innowacji.

Dokonując analizy dwóch podstawowych aktów prawnych regulujących politykę rynku pracy i pomocy społecznej, można sformułować następujące wnioski:



1. Obowiązek współpracy (ustawowy) istnieje pomiędzy PUP i OPS w zakresie informowania się wzajemnie o planowanych działaniach wobec bezrobotnych (art. 50 ust. 3 UPZIRP).
2. Natomiast brak jest kompleksowych uregulowań nakazujących wprost współpracę instytucji rynku pracy i pomocy społecznej na szczeblu regionalnym i centralnym.
3. Pomoc społeczna jest instytucją polityki społecznej państwa, organizują ją organy administracji rządowej i samorządowej, ale warto zwrócić uwagę na fakt, że zostały zobligowane do współpracy w tym zakresie, na zasadzie partnerstwa, m.in. z organizacjami społecznymi i pozarządowymi (art. 2 UPS).
4. Współpraca pomiędzy PUP, PCPR oraz OPS może wynikać z postanowień ustawowych dotyczących obowiązków poszczególnych instytucji, jednak zakres tej współpracy ma charakter lokalny.
5. W obecnym stanie prawnym instytucje realizujące pomoc społeczną mogą współpracować z PUP informując się wzajemnie o zaistniałych okolicznościach określonych w art. 11 ust. 2 UPS, przykładowo: braku współdziałania osoby lub rodziny z pracownikiem socjalnym, czy nieuzasadnionej odmowy podjęcia zatrudnienia (...), w którym to przepisie ustawodawca wprost odsyła pracownika socjalnego do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy; formalnie współpraca, w tym przepisie, nie została obu instytucjom nakazana, ale jest konieczna i wynika z praktyki.
6. Jednoznaczna współpraca PUP z gminami wynika z art. 9 ust. 1 pkt 12 UPZIRP w zakresie upowszechniania ofert pracy, upowszechniania informacji o usługach poradnictwa zawodowego, szkoleniach, przygotowaniu zawodowym dorosłych, stażach, organizacji robót publicznych oraz zatrudnienia socjalnego na podstawie odrębnych przepisów.
7. Natomiast w odniesieniu do zadań własnych gmin – zostały one zobowiązane do współpracy z PUP w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy, upowszechniania informacji o usługach poradnictwa zawodowego i o szkoleniach (art. 17 ust. 2 pkt 5 UPS); przepis ten jest odpowiednikiem sytuacji wskazanej wyżej (zob. pkt 6).
8. Samorząd województwa został zobligowany do inspirowania i promowania nowych rozwiązań w zakresie pomocy społecznej (art. 21 pkt 4 UPS) i na tym polu również jest możliwa współpraca z instytucjami rynku pracy.

Jakie efekty może przynieść zastosowanie innowacji

Wymierne korzyści uzyskane w wyniku współpracy

Korzyści uzyskane w wyniku współpracy to przede wszystkim:

- poprawa efektywności działań i realizacji zadań statutowych;
- upowszechnianie wiedzy oraz rozwój zdolności instytucjonalnych na poziomie powiatowym;
- wdrażanie aktywnych działań w zakresie polityki społecznej w celu wsparcia osób i rodzin zagrożonych wykluczeniem społecznym;
- doskonalenie istniejących systemów wsparcia oraz poprawa ich jakości;



- zapewnienie kompleksowego wsparcia osobom wykluczonym i zagrożonym wykluczeniem społecznym poprzez współpracę wszystkich instytucji i organizacji działających w obszarze pomocy i integracji społecznej;
- zwiększenie zaangażowania w kształtowanie powiatowej polityki społecznej NGO i biznesu;
- przepływ informacji międzyinstytucjonalnej (ułatwia pracę, niweluje marnotrawienie, daje gwarancję efektywności);
- indywidualizacja pomocy, gwarancją sukcesu;
- efekt synergii;
- skuteczna realizacja działań poprzez lepszą diagnozę występujących problemów

Proponowane rozwiązanie zapewnia trwałość po zakończeniu realizacji projektu. Koncepcja i zastosowanie modelu nie generuje dodatkowych kosztów. Wykorzystanie istniejącego ciała, jakim jest PRZ i ustawienie go w centrum polityki społecznej w regionie, powoduje, że funkcjonowanie modelu jest bezkosztowe, wykorzystywane są zasoby już posiadane i przeznaczane na ten cel. Nie mniej jednak sformułowane są podstawowe zasady dla samorządów, dotyczące zasad finansowania skutecznego modelu:

1. Zaleca się wszystkim samorządom lokalnym, wdrażającym model współpracy, przeznaczenie odpowiedniej puli środków na zabezpieczenie podstawowego działania Powiatowych Rad Zatrudnienia, umożliwiającego im stabilne funkcjonowanie.
2. Dobrze przemyślane działania mogą być finansowane ze środków konkursowych i systemowych.
3. Tworząc Strategię Rozwiązywania Problemów Społecznych, jeden z istotnych dokumentów diagnozujących problemy społeczne i podejmujących próbę ich rozwiązania, należy planować jej finansowanie z różnych źródeł.
4. Jednym z istotnych elementów wdrażania Modelu współpracy jest jego promocja, która dobrze zaplanowana i spójna z Modelem, gwarantuje sukces wdrażania i przyniesie wymierne korzyści wszystkim uczestnikom.

W przypadku programu wspólnych szkoleń – wypracowany produkt w postaci kompleksowego programu szkolenia wraz z scenariuszami szkoleń zostanie udostępniony bezpłatnie do wykorzystania przez wszystkie zainteresowane instytucje. Kosztem wdrożenia produktu będzie koszt delegowania i udziału pracownika w szkoleniu. Zaleca się wpisanie proponowanego szkolenia w roczne plany szkoleń instytucji rynku pracy i pomocy i integracji społecznej.

Koszty zaniechania wiążą się z utrzymaniem status quo i występowaniem lub z nasilaniem się zdiagnozowanych problemów. Realna szansa na wydobywanie i uaktywnienie potencjału, jakim dysponują PRZ oraz kapitału ludzkiego zamkniętego w sztywnych ramach różnych instytucji, nie może zostać zaprzepaszczona.

Jakie elementy obejmować będzie innowacja?

Innowacja polega na opracowaniu innowacyjnego narzędzia, jakim jest model współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy, a instytucjami pomocy i integracji społecznej przy koordynacji wszystkich wspólnych działań przez Powiatowe Rady Zatrudnienia. Powyższy model opiera się również na modelu Francuskim, który od wielu



lat dobrze sprawdza się na tamtym rynku. Odbyło się to przy wsparciu francuskiej organizacji pozarządowej, INSUP FORMATION. Jest to doświadczona organizacja pozarządowa, działająca na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

W ramach projektu stworzone zostaną dwa produkty, które w znaczący sposób zmienią relacje między instytucjami rynku pracy a instytucjami pomocy społecznej są to:

- ✓ model współpracy koordynujący na poziomie lokalnym działalność instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach Powiatowych Rad Zatrudnienia
- ✓ program wspólnych szkoleń dla pracowników instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej.

W tworzeniu powyższych produktów powstały dwie grupy eksperckie, w których udział wzięli eksperci złożeni z przedstawicieli PUP, NGO, OPS, PRZ oraz prawnicy zajmujący się czynnie powyższą tematyką. Przy tworzeniu programów wspólnych szkoleń udział wzięli eksperci, którzy od wielu lat zajmują się tworzeniem planów współpracy, programów szkoleń, tworzeniu projektów badawczych, dokonywali ekspertyz i publikacji z zakresu tematów organizacji pozarządowych, rynku pracy, funkcjonowania samorządów terytorialnych.

Innowacja obejmuje:

- przygotowanie wstępnej wersji produktów przez 2 zespoły ekspertów
- przygotowanie członków PRZ do korzystania z modelu poprzez dostarczenie niezbędnej wiedzy, narzędzi i pomocy
- proces testowania narzędzi w powiatach na terenie 3 województw: lubelskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego
- opracowanie i upowszechnianie produktu finalnego, oraz włączenie go do głównego nurtu polityki.

Produkty finalne to:

Produkt nr 1:

Model współpracy koordynujący na poziomie lokalnym działalność instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach Powiatowych Rad Zatrudnienia, zawierający:

- model współpracy
- program szkolenia dla członków PRZ z modelu

Wstępna wersja produktu finalnego proponowana do poddania testowaniu zawiera podręcznik zawierający opis modelu współpracy, który zawiera następujące zagadnienia:

1. Wprowadzenie do opracowania, słownik pojęć
2. Diagnoza i rekomendacje dla potencjalnych obszarów dla innowacji w modelu współpracy
3. Wyciąg z analizy prawnej, jako podstawa wspólnego działania
4. Cele Modelu Współpracy
5. Struktura Modelu współpracy PRZ
6. Zasady współpracy
7. Wdrażanie Modelu współpracy
8. Przewodnik wdrażania Modelu Współpracy
9. Program szkoleń dla członków PRZ z modelu



10. Załączniki w postaci:

- a. WZÓR 1- Uchwała w sprawie przyjęcia Regulaminu powoływania i zasad działania Powiatowej Rady Zatrudnienia w zakresie wdrażania modelu współpracy koordynującego na poziomie lokalnym działalność instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach Powiatowych Rad Zatrudnienia
- b. WZÓR 2- Załącznik do Uchwały Regulamin powoływania i zasad działania Powiatowej Rady Zatrudnienia w zakresie wdrażania modelu współpracy koordynującego na poziomie lokalnym działalność instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach Powiatowych Rad Zatrudnienia
- c. WZÓR 3 - Zarządzenie Starosty w sprawie powołania członków Powiatowej Rady Zatrudnienia
- d. WZÓR 4 - Uchwała Powiatowej Rady Zatrudnienia w sprawie wyboru Przewodniczącego Powiatowej Rady Zatrudnienia
- e. WZÓR 5 - Uchwała Powiatowej Rady zatrudnienia w sprawie wyboru Wiceprzewodniczącego Powiatowej Rady Zatrudnienia
- f. WZÓR 6 - Uchwała Powiatowej Rady zatrudnienia w sprawie zaopiniowania wniosku
- g. WZÓR 7- Protokół posiedzenia Powiatowej Rady Zatrudnienia
- h. WZÓR 8 - Ogłoszenie Starosty o rozpoczęciu procedury powoływania członków Powiatowej Rady Zatrudnienia
- i. WZÓR 9 – Porozumienie na rzecz rozwoju Powiatu
- j. WZÓR 10 - Roczny Program Działania PRZ

Na etapie testowania władze powiatu i członkowie PRZ otrzymają podręcznik w wersji drukowanej. Na etapie upowszechniania produkt finalny będzie udostępniany w formie publikacji (podręcznik) oraz w wersji elektronicznej poprzez stronę www.

Produkt nr 2:

Program wspólnych szkoleń dla pracowników instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej:

- program wspólnych szkoleń
- narzędzie monitoringu uczestników szkoleń w celu poznania podejmowanych inicjatyw partnerskich przez instytucję pracownika po szkoleniu

Wstępna wersja produktu finalnego proponowana do poddania testowaniu zawiera podręcznik zawierający następujące treści:

1. Założenia organizacyjne szkolenia
2. Cele szkolenia
3. Program szkolenia obejmujący moduły:
 - a. Obszary współpracy instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej
 - b. Prawne podstawy współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz instytucjami pomocy i integracji społecznej
 - c. Korzyści współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz instytucjami pomocy i integracji społecznej



- d. Partnerstwo pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz instytucjami pomocy i integracji społecznej
 - e. Kompetencje członków partnerstwa
 - f. Innowacyjność w podejściu do współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz instytucjami pomocy i integracji społecznej
4. Scenariusz szkolenia
 5. Załącznik
 6. Ankieta ewaluacyjna szkolenia
 7. Ankieta monitoringowa podejmowanej współpracy

Wstępną wersję produktu trenerzy szkoleń otrzymają w postaci wydrukowanej oraz w wersji elektronicznej. Uczestnicy szkoleń otrzymają materiały w postaci:

- Autorskie materiały szkoleniowe opracowane przez trenerów/ ekspertów prowadzących szkolenie
- Pozycja książkowa.
- Pendrive z załączonymi prezentacjami multimedialnymi wykorzystywanymi przez trenerów podczas realizacji szkoleń.
- Segregator i inne materiały

Na etapie upowszechniania produkt finalny będzie udostępniany w formie publikacji (podręcznik) oraz w wersji elektronicznej poprzez stronę www.

III. Plan działania w procesie testowania produktu

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

Projektodawca planuje przeprowadzić testy produktów na niewielkiej grupie w stosunku do potencjalnych użytkowników i odbiorców proponowanych produktów. W wymiarze docelowym narzędzia przeznaczone będą dla wszystkich zainteresowanych z terenu całej polski, w wymiarze testowania, projektodawca zamierza ograniczyć się to terenu 3 województw: świętokrzyskiego, podkarpackiego i lubelskiego. W przypadku potwierdzenia skuteczności narzędzi w skali testowej, zostaną one upowszechnione na teren całej Polski.

Grupę testową stanowią:

- użytkownicy – pracownicy instytucji rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej oraz członkowie PRZ
- odbiorcy – osoby zagrożone wykluczeniem społecznym

Użytkownikami będą pracownicy instytucji rynku pracy, pomocy i integracji społecznej oraz członkowie Powiatowych Rad Zatrudnienia (PRZ).

- w wymiarze testowania: wypracowane narzędzie będzie testowane przez członków 10 PRZ obradujących w składach poszerzonych o propozycje zawarte w wypracowanym narzędziu śr. 18 – 20 członków PRZ oraz wypracowane programy wspólnych szkoleń zostaną przetestowane na grupie 300 pracowników instytucji rynku pracy i pomocy i integracji społecznej.



Wybór Powiatowych Rad Zatrudnienia do testowania metod będzie się opierał o następujące przesłanki: obszar 3 woj. lubelskiego, podkarpackiego i świętokrzyskiego oraz różnorodność profili gospodarczych i sytuacji na rynku pracy w poszczególnych powiatach. Zakładamy udział powiatów o następujących profilach gospodarczych:

- rolniczy – 2 powiaty
- przemysłowy – 2 powiaty
- handel i usługi – 2 powiaty
- mieszany -2 powiaty
- turystyczny – 2 powiaty

Jednocześnie kolejną przesłanką będzie sytuacja na rynku pracy. Zakładamy udział powiatów o następującej sytuacji gospodarczej:

- poziom bezrobocia poniżej średniej krajowej – 4 powiaty
- poziom bezrobocia na zbliżonym poziomie do średniej krajowej -2 powiaty
- poziom bezrobocia powyżej średniej krajowej – 4 powiaty

W przypadku wyrażenia zainteresowania udziałem w projekcie większej ilości powiatów spełniających te same kryteria, kolejnym kryterium, oprócz różnorodności profili gospodarczych i sytuacji na rynku pracy, będzie kolejność zgłoszeń.

Rekrutacja uczestników wspólnych szkoleń będzie miała charakter ciągły i prowadzona w okresie 12.2011 r. – 12.2012 r. Będzie powiązana z wynikami rekrutacji powiatów do fazy testu. Wyodrębniono następujące cechy uczestników wspólnych szkoleń.

Uczestnikiem szkolenia może być osoba, która spełnia następujące kryteria:

- Jest pracownikiem instytucji rynku pracy lub pomocy i integracji społecznej
- Jest pracownikiem lub współpracownikiem organizacji pozarządowych – zajmuje się problematyką osób zagrożonych wykluczeniem społecznym
- Pracuje na terenie powiatu, w którym jest realizowane szkolenie
- Pracuje w obszarze pomocy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, od co najmniej 2 lat
- Wykazuje zainteresowanie i motywację do budowania partnerstw na rzecz pomocy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym na terenie powiatu, w którym pracuje.

Za proces rekrutacji odpowiedzialny będzie zespół projektowy w składzie Kierownik Projektu, Specjalista ds. Rekrutacji, Specjalista ds. Marketingu i Promocji.

Zapewnienie odpowiedniej liczebności grupy testowej będzie zabezpieczone poprzez:

- posiadanie wstępnych deklaracji udziału w projekcie, które uzyskano na etapie badań ankietowych z 6 PRZ z 3 województw objętych testowaniem
- wysyłka zaproszeń listownych i mailowych do udziału w projekcie – 900 przesyłek pocztowych
- organizacja 15 spotkań powiatowych

W przypadku zakwalifikowania powiatu (PRZ) do projektu, podpisywane będzie porozumienie, na mocy którego powiat zobowiąże się do wdrożenia testowego modelu, natomiast Fundacja OIC Poland zapewni pomoc ekspercką i doradczą. Zagwarantuje to pełne przetestowanie modelu i jego efektów.

Odbiorcy projektu, czyli końcowi beneficjenci wypracowanych narzędzi to są osoby zagrożone wykluczeniem społecznym lub osoby wykluczone społecznie, których



problemy uda się rozwiązać lub złagodzić ich skutki dzięki sprawnej koordynacji lokalnej polityki społecznej.

- w wymiarze testowania – osoby zagrożone wykluczeniem społecznym zamieszkujące na terenie powiatów objętych testowaniem. Liczebność tej grupy jest niemożliwa do określenia na tym etapie, z uwagi na to, iż wybór powiatów do testowania narzędzi nie został jeszcze dokonany

Opis przebiegu testowania

Testowanie produktów odbywać się będzie w trzech województwach. Model współpracy będzie testowany w 10 powiatach zgodnie z założeniami projektu, gdzie udział weźmie ok. 200 członków Powiatowych Rad Zatrudnienia. Natomiast profile wspólnych szkoleń będą testowane przez 300 pracowników instytucji Rynku Pracy i Pomocy i Integracji Społecznej z 3 wymienionych województw.

Testowanie będzie przebiegało według następującej sekwencji działań:

Produkt nr 1:

1) Rekrutacja powiatów do udziału w testowaniu modelu zgodnie z zapisem w projekcie etap rekrutacji rozpoczyna się od XII 2011 do III 2012 r. W celu rozpowszechnienia a zarazem zainteresowaniem projektem zostaną rozesłane informacje o rozpoczęciu naboru do testowania innowacyjnego programu do wszystkich powiatów taka sama informacja zostanie umieszczona na stronie internetowej projektu. Zostaną rozesłane informacje mailowe do potencjalnych uczestników projektu wraz z załączaną ankietą kwalifikacyjną. Przeprowadzone zostaną także serie spotkań z członkami PRZ i władzami powiatu. Oczekiwany efektem rekrutacji jest zapewnienie udziału w projekcie 10 Powiatowych Rad Zatrudnienia

2) Przeszkolenie członków PRZ z modelu współpracy zakłada się w terminie IV-V 2012 roku. Założono przeprowadzenie 10 jednodniowych szkoleń z opracowanego modelu.

3) Testowanie modelu w 10 Powiatowych Radach Zatrudnienia przewidziane jest w okresie od początku III kwartału 2012 r do końca I kwartału 2014 r. W tym okresie zakładamy, że na posiedzeniach PRZ będą tworzone roczne plany działania, do każdej testującej rady zostanie skierowany obserwator, który będzie raportował postępy wdrażania projektu do biura projektu. Dodatkową pomocą będzie asystent (pracownik danego starostwa), który będzie odpowiedzialny za informowanie biura projektu oraz obserwatora o planowanych i omawianych tematach. Będzie pomagał przy sporządzaniu raportów z posiedzeń. Na etapie testowania pragniemy zapewnić udział odbiorców projektu w tym celu zostaną minimum dwa razy w roku zorganizowane otwarte posiedzenia, na które zaproszone byłyby osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, a opieką nad ich obecnością zajmą się instytucje współpracujące – OPS i PUP.

4) Na okres II kwartału 2012 roku zaplanowano wizytę studyjną ekspertów i obserwatorów pracujących przy Powiatowych Radach Zatrudnienia. Wizyta odbędzie się we Francji, kraju partnera projektu, a zarazem prekursora zmian w relacjach urząd obywatel. Celem wizyty będzie obserwacja i omówienie zaszczerpionych zmian na eksperymentalnym modelu współpracy.



Produkt nr 2:

1) Rekrutacja uczestników do testowania programu wspólnych szkoleń odbywać się będzie od XII 2011r. do XII 2013 r. w sposób ciągły. W celu zwiększenie szans na realną współpracę, grupy będą tworzone z przedstawicieli jednego powiatu. Grupy szkoleniowe liczyć będą około 15 os. Testowanie będzie się odbywać w 10 powiatach, w których będą współpracowały Powiatowe Rady Zatrudnienia w ramach projektu, a także w dodatkowych 10 zgodnie z wynikami rekrutacji.

Szkolenia będą realizowane w formie trzech dwudniowych zjazdów, zorganizowane w dni robocze w godzinach 9.00-17.00. Zjazdy odbywać się będą w odstępach, co najmniej dwutygodniowych a same zajęcia realizowane będą w formie wykładowo/warsztatowej z wykorzystaniem aktywności i doświadczenia zawodowego uczestników.

Tematy szkoleń:

- „Obszary współpracy instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej”
- „Prawne podstawy współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej”
- „Korzyści współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej ”
- „Partnerstwo pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej ”
- „kompetencje członków partnerstwa”
- „Innowacyjność w podejściu do współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej ”

2) Testowanie programu wspólnych szkoleń rozpoczyna się od II kwartału 2012 roku aż do końca II kwartału 2013 roku. Szkolenia i testowanie będzie odbywać się w 10 powiatach, w których będą pracowały testujące Powiatowe Rady Zatrudnienia w ramach projektu, a także w dodatkowych 10. Czas trwania szkoleń to 48 h w systemie wyjazdowym.

Uczestnicy szkoleń będą objęci 6 miesięcznym monitoringiem w celu wychwycenia wspólnych inicjatyw podejmowanych po odbyciu szkolenia. Po upływie 6 miesięcy od szkolenia zostanie przeprowadzony monitoring podjętych inicjatyw partnerskich. W monitoringu zostanie zastosowane badanie ankietowe (ankieta w załączeniu). Ankiety zostaną wysłane do instytucji/organizacji, których pracownicy/członkowie uczestniczyli w szkoleniu. Badanie dotyczyć będzie monitoringu powstałych partnerstw.

Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy

Produkt nr 1:

Na etapie testowania władze powiatu i członkowie PRZ otrzymają podręcznik w wersji drukowanej.

Produkt nr 2:

Wstępną wersję produktu trenerzy szkoleń otrzymają w postaci wydrukowanej oraz w wersji elektronicznej. Uczestnicy szkoleń otrzymają materiały w postaci:



- Autorskie materiały szkoleniowe opracowane przez trenerów/ ekspertów prowadzących szkolenie
- Pozycja książkowa.
- Pendrive z załączonymi prezentacjami multimedialnymi wykorzystywanymi przez trenerów podczas realizacji szkoleń.
- Segregator i inne materiały

Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania

Główną osobą odpowiedzialną za monitorowanie przebiegu testowania oraz opracowanie narzędzi monitoringu jest Specjalista ds. Monitoringu i Ewaluacji. Będzie on na bieżąco współpracował z Kierownikiem Projektu i innymi specjalistami w zakresie monitoringu postępów projektu. W zakresie merytorycznym produktów Specjalista ds. Monitoringu i Ewaluacji kierował się będzie wskazówkami ekspertów odpowiedzialnych za merytoryczną stronę produktów.

Monitorowanie przebiegu fazy testowania w przypadku produktu nr 1 – „Model współpracy...” odbywać się będzie na podstawie raportów końcowych oraz częściowych Ekspertów / Obserwatorów działających przy radach. Raportować oni będą zarówno wdrażanie samego modelu jak i jego efektów na podstawie wyników monitoringu i ewaluacji jego skuteczności, który to system przewidziany jest w modelu.

W przypadku produktu nr 2 – „Programu szkoleń...” monitorowanie testu odbywać się będzie poprzez analizę dokumentacji szkoleniowej, informacji zwrotnej od trenerów, ankiet ewaluacyjnych szkolenia oraz ankiet monitoringowych podejmowanych inicjatyw partnerskich w ciągu 6 m-cy od zakończenia szkolenia. W ten proces zostaną włączeni trenerzy, specjalista ds. szkoleń oraz specjalista ds. monitoringu odroczonego.

Wyniki bieżącego monitoringu analizował będzie Specjalista ds. Monitoringu i Ewaluacji i ich wyniki konsultował z odpowiednim zespołem ds. konstrukcji narzędzia. Decyzje o wprowadzeniu zmian w samym sposobie testowania i produktach podejmował będzie zespół ekspertów w porozumieniu z Kierownikiem.

Ważnym elementem monitoringu przebiegu testu będą informacje zamieszczane przez użytkowników na forum na stronie internetowej projektu. Będą one analizowane pod kątem możliwości wprowadzenia zmian i usprawnień do produktów.

Oprócz monitorowania efektów fazy testowania będzie prowadzony bieżący monitoring działań projektowych i jego prawidłowej realizacji pod względem rzeczowym i finansowym oraz w zakresie zgodności z budżetem i harmonogramem projektu.

IV. Sposób sprawdzania, czy innowacja działa

Proponowana innowacja, jako działanie z definicji zagrożone brakiem osiągnięcia wymaganych efektów, wymaga rzetelnego testowania przed etapem szerszego upowszechniania i wdrożenia do polityki. Warunek powyższy zostanie spełniony poprzez wnikliwą ewaluację zewnętrzną i wewnętrzną produktu. Pozytywne wyniki tych procesów dadzą pewność, że proponowane narzędzie można wdrożyć na większą skalę.



Ewaluacja wewnętrzna

Ewaluacja i monitoring stanowią integralną część realizacji modelu. System monitoringu jest podstawowym źródłem informacji danych wtórnych z punktu widzenia oceny podjętych działań. Monitorowanie można zdefiniować, jako proces systematycznego zbierania i analizowania ilościowych i jakościowych informacji na temat wdrażanego modelu w aspekcie finansowym i rzeczowym, mającym na celu zapewnienie zgodności realizacji modelu z wcześniej założonymi celami.

Przydatność monitoringu możemy postrzegać w dwóch aspektach: jako narzędzia operacyjnego umożliwiającego efektywne i skuteczne zarządzanie modelem. W oparciu o uzyskiwanie bieżących informacji w ramach systemu monitorowania na temat realizowanego modelu możliwe jest szybkie identyfikowanie wszelkich nieprawidłowości, a dzięki temu podejmowanie odpowiednich działań zaradczych. Drugim aspektem jest postrzeganie, czy dane z systemu monitoringu stanowią podstawę do przeprowadzenia ewaluacji. Ewaluacja to opisywanie przebiegu oraz wyników badanych działań ze strony pozytywnej i negatywnej, wyjaśnianie związków pomiędzy nakładami, a rezultatami oraz porównywanie rezultatów ze wstępnymi założeniami.

ETAPY PROCESU EWALUACJI

- Planowanie i projektowanie ewaluacji (analiza potrzeb, określenie zakresu ewaluacji, podział obowiązków poszczególnych osób).
- Zbieranie i analiza danych (prace badawcze oraz analiza wyników).
- Raportowanie (prezentowanie wyników badań w formie raportu, konsultacje oraz dyskusje na temat wyników ewaluacji).
- Wykorzystywanie wyników ewaluacji (udoskonalenie modelu na podstawie rekomendacji zawartych w raporcie).

KRYTERIA EWALUACJI

Ewaluacja – ex - ante (przed realizacją)

– mid - term (w połowie realizacji)

– on - going (w trakcie trwania realizacji)

– ex - post (po zakończeniu realizacji)

TRAFNOŚĆ – pozwala ocenić w jakim stopniu przyjęte cele odpowiadają zidentyfikowanym problemom w obszarze

Ewaluacja wewnętrzna dokonana zostanie przez zespół projektowy i obejmować będzie:

-ocenę przeprowadzonych szkoleń - źródła danych: kwestionariusze, ankiety, listy obecności, dzienniki zajęć, karty pracy trenerów, raporty trenerów, testy wiedzy, ankiety wskaźników miękkich

Ocena dostarczy wiedzy, czy zaplanowane szkolenia dadzą pożądany efekt, czy uczestnicy posiadają pożądaną wiedzę i umiejętności niezbędne do realizowania zadań związanych z realizacją powierzonych celów. Poznanie stanu wiedzy wejściowej i wyjściowej będzie adekwatną skalą oceny umiejętności uczestników szkolenia.

-ewaluacja stosowanych narzędzi – produkty:



- program wspólnych szkoleń wraz ze scenariuszem dla pracowników instytucji Rynku Pracy oraz pomocy i integracji społecznej.
- model współpracy w ramach PRZ.

Źródło danych to badania ankietowe, badania opinii użytkowników narzędzi, raporty obserwatorów i asystentów starostw raportujących przebieg wdrażania produktu.

Ocena pozwoli zmodyfikować produkt w taki sposób, aby mógł spełniać powierzone mu zadania.

Główną osobą odpowiedzialną za monitorowanie przebiegu testowania oraz opracowywania narzędzi monitoringu jest Specjalista ds. Monitoringu i Ewaluacji, który zajmuje się opracowaniem narzędzi i dokumentów badawczych, analizą progresu projektu i uczestników, kontrolą osiągnięcia założonych celów ilościowych i jakościowych.

Drugą osobą która będzie zajmowała się monitoringiem jest Specjalista ds. Monitoringu Odroczonego. Celem jego pracy będą comiesięczne badania uczestników szkoleń oraz analiza raportów w celu monitorowania podejmowanych inicjatyw partnerskich jako efektów wspólnych szkoleń.

Do narzędzi monitorowania należeć będą: badania i analizy statystyczne, badanie stanu wiedzy wejściowej i wyjściowej (pre-test oraz post-test); karty pracy; raporty trenerów, obserwatorów; listy imienne; umowy za wykonanie dzieła trenerów; ankieta ex ante i ex post. Pochodzenie danych: karty pracy trenerów; listy potwierdzające udział w szkoleniu, miesięczne sprawozdania i informacje, wymiana informacji na spotkaniach zespołu projektowego, listy obecności, harmonogramy szkoleń, dzienniki zajęć, protokoły z posiedzeń Powiatowych Rad Zatrudnienia.

Ewaluacja zewnętrzna

Została zaplanowana w pierwszym kwartale 2014 roku. Zostanie przeprowadzona bezpośrednio po zakończeniu etapu testowania. Będzie miała na celu bezstronną ocenę wypracowanych narzędzi. Założenia i zagadnienia, na które ma odpowiedzieć ewaluacja zewnętrzna zostaną wypracowane w wyniku negocjacji i ustaleń z wybranym wykonawcą usługi. Z uwagi na fakt, że planowane wynagrodzenie ewaluatora nie przekroczy kwoty 14 tys. Euro nie jest wymagane zastosowanie wyboru wykonawcy w oparciu o zasadę konkurencyjności. Wybór wykonawcy zostanie dokonany w oparciu o rozeznanie rynku zgodnie z zasadą efektywności ekonomicznej. Raport z ewaluacji zewnętrznej wykorzystany zostanie do ewentualnych modyfikacji i niezbędnych ulepszeń produktu finalnego.

W szczególności zadaniem ewaluacji zewnętrznej jest odpowiedź na pytania czy:

- przygotowane produkty i ich wdrożenie pozwoli na osiągnięcie celów projektu
- przygotowany produkt spełnia założenia pod względem merytorycznym i technicznym
- przygotowane produkty są bardziej przydatne i efektywne niż dotychczas stosowane.

Wyniki z ewaluacji zewnętrznej oraz wewnętrznej pozwolą zweryfikować efekty wprowadzenia innowacji. Efekty zastosowania innowacji zostaną uznane za wystarczające, jeżeli:

- 8 z 10 PRZ biorących udział w testowaniu oceni model, jako przydatny i zadeklaruje jego dalsze stosowanie
- 90 % uczestników wspólnych szkoleń oceni je, jako przydatne
- 30 % uczestników wspólnych szkoleń podejmie inicjatywę partnerską w okresie 6 miesięcy od zakończenia projektu



- 60 % uczestników konferencji wojewódzkich – przedstawiciele PRZ i JST – zadeklaruje zainteresowanie modelem
 - 60 % uczestników konferencji wojewódzkich – przedstawiciele instytucji rynku pracy i pomocy i integracji społecznej – zadeklaruje chęć udziału w szkoleniach
- Opisany sposób ewaluacji i monitoringu efektów projektu został rozszerzony i uszczegółowiony względem zapisów zawartych we wniosku o dofinansowanie.

V. Strategia upowszechniania

Zaplanowane w projekcie działania upowszechniające i włączające są wielodziałaniowe oraz posiadają wiele cech wspólnych. Przede wszystkim ich celem jest zapewnienie możliwie szerokiej informacji o projekcie i wypracowanych w jego ramach produktach wśród użytkowników i odbiorców proponowanych narzędzi.

Grupy, do których skierowane będą działania upowszechniające

W pierwszej kolejności działania upowszechniające będą skierowane do grup biorących udział w testowaniu narzędzi i będą to:

- członkowie 10 PRZ
- pracownicy instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej w liczbie 300 osób

O zastosowaniu innowacji, w przypadku modelu, decydujący głos ma zarząd powiatu. Inne instytucje z regionu mogą wpływać na decyzję zarządu lobując na rzecz modelu, dlatego już na etapie rekrutacji do projektu przewidziano serię spotkań powiatowych dla różnych typów instytucji. W przypadku programu wspólnych szkoleń decyzję o udziale danego pracownika w szkoleniu podejmuje kierownik jednostki, w wielu przypadkach jednak, na wniosek samego zainteresowanego. Ponadto działania upowszechniające będą prowadzone poprzez stronę internetową, a także poprzez zainteresowanie tematem mediów oraz zamieszczanie informacji na portalach problemowych. Pozwoli to na zaangażowanie możliwie szerokiego grona odbiorców. Grupa 800 przedstawicieli instytucji rynku pracy, pomocy społecznej, JST, zostanie zapoznana z produktami podczas serii 16 konferencji wojewódzkich.

Zainteresowanie projektem grup odbiorców, osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, odbywać się będzie poprzez stronę projektu, sieć 9 biur porad Fundacji OIC Poland oraz instytucje testujące i zainteresowane wdrożeniem modelu. Przewiduje się udział przedstawicieli grup odbiorców, także w etapie testowania w „otwartych” posiedzeniach PRZ oraz w serii konferencji wojewódzkich na poziomie około 10 % uczestników.

Plan działań upowszechniających

W etapie upowszechniania zostaną zaangażowani przedstawiciele grup docelowych tj.; jednostek instytucji rynku pracy, jednostek pomocy i integracji społecznej organizacji pozarządowych głównie poprzez skierowanie do nich zaproszeń osobistych do udziału w konferencjach wojewódzkich oraz przez informacje w prasie o



organizacji konferencji. Ukarzą się także artykuły reklamowe o projekcie i uzyskanym modelu współpracy. Przeprowadzonych zostanie 16 konferencji po jednej w każdym województwie. W trakcie konferencji zostaną przekazane wszystkie informacje dotyczące innowacyjnego modelu współpracy. Uczestnicy konferencji otrzymają materiały szkoleniowe, które w pełni będą przedstawiały narzędzie współpracy. Ponadto wszelkie wypracowane materiały będą dostępne w wersji elektronicznej na stronie wnioskodawcy oraz zgłoszone będą do MPiPS w celu umieszczenia produktu w standardach szkoleń.

Cele upowszechniania są następujące:

- Wzrost zainteresowania instytucji pomocy i integracji społecznej, instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych oraz JST wprowadzeniem do praktyki opracowanego modelu współpracy w celu realizacji produktu innowacyjnego.
- Upowszechnianie modelu współpracy (z uwzględnieniem jego otwartości i możliwości adaptacji do warunków lokalnych), co w efekcie przyczyni się do podniesienia skuteczności i jakości usług dla osób bezrobotnych
- Promowanie wykorzystania potencjału organizacji pozarządowych w dziedzinie współpracy z PRZ w ramach korelacji wspólnych przedsięwzięć

Ze względu na testowanie produktu – innowacyjnego modelu współpracy na terenie trzech województw, w zróżnicowanych warunkach lokalnych pod względem demograficznym, gospodarczym i społecznym, co w konsekwencji wzmocni możliwość adaptacji modelu do specyficznych warunków, potencjał replikowalności produktu jest wysoki.

VI. Strategia włączania do głównego nurtu polityki

Celem działania wnioskodawcy jest włączenie modelu systemu współpracy instytucji rynku pracy, instytucji pomocy i integracji społecznej oraz organizacji pozarządowych opartej na korelacji wspólnych usług do głównego nurtu polityki. Środkiem prowadzącym do tego celu jest uświadomienie grupom docelowym projektu, w szczególności decydującym, korzyści płynących z wykorzystania wypracowanych narzędzi.

Zadanie będzie zrealizowane poprzez opracowanie metod w formie podręczników, oraz udostępnienie wypracowanych narzędzi wszystkim zainteresowanym poprzez zamieszczenie ich na stronie projektu oraz poprzez promocję na serii 16 konferencji wojewódzkich dla 800 przedstawicieli grup docelowych. Celem działań będzie zainteresowanie decydentów władz powiatowych (w przypadku modelu) oraz kierowników jednostek rynku pracy i pomocy i integracji społecznej (w przypadku szkoleń) wdrożeniem i użytkowaniem narzędzi. Ponadto wypracowane narzędzia zostaną przesłane MPiPS w celu rozważenia wpisania ich w rozwiązania ustawowe, a w przypadku programu szkoleń zostanie on umieszczony w bazie standardów szkoleń. Celem działań upowszechniających będzie dotarcie do jak największej grupy użytkowników i odbiorców, co przyniesie w przyszłości wymierne rezultaty dla polityki społecznej w zakresie wypracowanego produktu innowacyjnego.



Grupy do jakich skierowane będą działania:

Strategia wdrażania produktu do głównego nurtu polityki obejmuje zainteresowanie projektem i wypracowanymi w ramach niego produktami wszystkich instytucji mających wpływ na kształt polityki społecznej w Polsce.

Zakładamy, że zainteresowanie produktem powinny wykazać się instytucje, które odpowiadają za przygotowanie i wdrażanie:

- strategii rozwoju regionu,
- strategii polityki społecznej,
- strategii rozwoju gospodarczego,
- długoletnich planów w sferze polityki społecznej (np. rozwoju ekonomii społecznej), programów społecznych,
- programów współpracy z organizacjami pozarządowymi,
- programów operacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego.

Aby wzmocnić oddziaływanie wdrażania projektu innowacyjnego przewidziano przeprowadzenie konferencji informacyjnych we wszystkich 16 województwach o wypracowanym produkcie, na, które zostaną zaproszeni przedstawiciele grup kluczowych z poziomu regionalnego w liczbie 800 osób (średnio 50 osób / spotkanie).

W trakcie powyższych konferencji uczestnicy otrzymają produkt końcowy

- Podręcznik, który będzie zawierał program wspólnych szkoleń wraz ze scenariuszem dla pracowników instytucji Rynku Pracy oraz pomocy i integracji społecznej.
- Podręcznik, który będzie zawierał model współpracy w oparciu o Powiatowe Rady Zatrudnienia.

Wszystkie wypracowane produkty w ramach projektu będą dostępne na stronie internetowej projektodawcy.

VIII. Kamienie milowe II etapu Projektu

W projekcie zidentyfikowano szereg, punktów zwrotnych projektu, na etapie, których podejmowane będą kluczowe decyzje odnośnie realizacji projektu:

1) rekrutacja uczestników projektu:

- powiatów do testowania modelu (XII2011r do III 2012r)
- uczestników wspólnych szkoleń (XII 2011 do XII 2012)

2) rozpoczęcie testowania produktów – IV 2012 r.

3) rozpoczęcie analizy wyników fazy testu – ewaluacja zewnętrzna i wewnętrzna (styczeń 2014)

4) korekta i opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego (marzec 2014)

6) przeprowadzenie głównych działań upowszechniających i włączających wypracowane produkty do polityki (kwiecień – wrzesień 2014)



IX. Analiza ryzyka

Potencjalne zagrożenia i oszacowanie prawdopodobieństwa ich wystąpienia oraz wpływu ryzyka na realizację Projektu

P- prawdopodobieństwo wystąpienia

(skala 1-3, 1 – mało prawdopodobne, 2 –średnio prawdopodobne, 3 – bardzo prawdopodobne)

W – wpływ na realizację Projektu

(skala 1-3, 1 – mały wpływ, 2 – średni wpływ, 3 – znaczący wpływ)

I – iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu

- a) Trudności z rekrutacją Powiatowych Rad mających brać udział w procesie testowania (P-1, W-2,I-2)
- b) Ryzyko utraty płynności finansowej Projektu z powodu opóźnień w wypłacie kolejnych transz środków finansowych na realizację Projektu np. błędy we wnioskach o płatność, brak środków w Instytucji Wdrażającej (P-2, W-1, I-2)
- c) Trudności w fazie testowania związane z terminową realizacją zadań (P-1, W-2, I-2)
- d) Ryzyko błędów w ocenie wyników testowania i w konsekwencji niewłaściwego wypracowania modelu (P-1, W-3,I-3)
- e) Ryzyko niewłaściwego opracowania rekomendacji rozwiązań prawnych niezbędnych do upowszechnienia modelu (P-1, W-2,I-2)
- f) Ryzyko nieosiągnięcia zakładanych rezultatów Projektu (P-1, W-3, I-3)
- g) brak akceptacji wstępnej wersji produktu, która miałaby podlegać testowaniu (P – 1, W – 3, I – 3)
- h) uznanie opracowanego produktu finalnego za nieskuteczny (P – 1, W – 3, I – 3)

Analiza możliwych do wystąpienia ryzyk w Projekcie wskazuje, że w większości przypadków prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka określono na poziomie 1 czyli mało prawdopodobne. W przypadku środków finansowych zakres został określony na poziomie 2 czyli średnio prawdopodobne. Czynniki prawdopodobieństwa zostały określone w oparciu o bieżące doświadczenie przy realizacji innych Projektów unijnych o podobnych budżetach i zasięgu realizacji.

W przypadku wystąpienia szacowanego prawdopodobieństwa ryzyka będzie ono miały średni wpływ na realizację Projektu (tylko w przypadku rezultatów pkt. d, f, g, h byłyby to znaczący wpływ na realizację Projektu z uwagi na brak możliwości osiągnięcia założonych celów). Żadne z ryzyk nie osiągnęło większego poziomu niż 3. Sposobem na ograniczenia prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka jest w zakresie merytorycznym ścisła realizacja procesów monitoringowych, a tym samym niezwłoczne informowanie Koordynatora Projektu o bieżących problemach realizacyjnych i podejmowanie środków zaradczych.

Strategia działania wobec zagrożeń

W przypadku:

Trudności z rekrutacją uczestników mających brać udział w procesie testowania



- zamierza się zwiększyć zakres bezpośredniej wysyłki zaproszeń oraz przeprowadzenie dodatkowych spotkań z instytucjami z regionu.

Ryzyka z utratą płynności finansowej Projektu z powodu opóźnień w wypłacie kolejnych transz środków finansowych na realizację Projektu, np. błędy we wnioskach o płatność, brak środków w Instytucji Wdrażającej

- zamierza się podwójnie sprawdzać wnioski o płatność, korzystanie ze szkoleń w zakresie przygotowywania wniosków, kontakt z opiekunem Projektu w przypadku wątpliwości związanych z zakresem przygotowywania dokumentów, czasowe „zakładanie” środków własnych na realizację projektu

Trudności w fazie testowania związane z terminową realizacją zadań

– częste kontakty z opiekunami PRZ, wysyłanie e-maili monitorujących postępy pracy.

Ryzyka błędów w ocenie wyników testowania i w konsekwencji niewłaściwego wypracowania modelu

– stosowanie kilkutorowej analizy wyników

Ryzyka niewłaściwego opracowania rekomendacji rozwiązań prawnych niezbędnych do prawidłowego funkcjonowania systemu

– stosowanie kilkutorowej analizy wyników

Ryzyka nieosiągnięcia zakładanych rezultatów Projektu

– zastosowanie bieżącego monitoringu każdego z rezultatów, eliminowanie zagrożeń mających wpływ na ostateczną realizację rezultatów, intensyfikowanie działań na poszczególnych obszarach, aby nie dopuścić do takiej sytuacji.

Ryzyka braku akceptacji wstępnej wersji produktu, która miałaby podlegać testowaniu

– pogłębiona diagnoza problemów przeprowadzona na początku realizacji projektu wskazała na potrzebę opracowania proponowanych narzędzi. Ponadto do konstrukcji narzędzi zaangażowano wysokiej klasy ekspertów, co zapewni odpowiednią, jakość produktów

Ryzyka uznania opracowanego produktu finalnego za nieskuteczny – wśród działań zapobiegawczych można wymienić systematyczny monitoring postępu prac oraz zaplanowanie odpowiedniego czasu na wprowadzenie ewentualnych modyfikacji. W przypadku wystąpienia ryzyka, produkty zostaną skorygowane na podstawie wytycznych z ewaluacji.

Przygotowanie na wypadek wystąpienia innych zagrożeń

Obecny system zarządzania oraz wewnętrzny system kontroli u beneficjenta przeciwdziała problemom pojawiającym się w trakcie realizacji Projektu. System komunikacji zapewnia bieżącą informację w zakresie ryzyka, jakie może się pojawić, a ich wcześniejsza identyfikacja pozwala na wyeliminowanie zagrożeń albo ich



zminimalizowanie. Ryzyko wystąpienia zagrożeń zostanie znacząco ograniczone dzięki posiadanemu doświadczeniu oraz wiedzy i umiejętności Zespołu Zarządzającego Projektem.

Przygotowanie na skutki osiągnięcia nieprzewidywalnych efektów końcowych Projektu

Beneficjent już na etapie przygotowania Projektu przeprowadzał konsultacje z podmiotami pomocy społecznej, urzędami pracy i NGO. Zostały przeprowadzone ankiety z zakresu tematu projektu, przeprowadzono zogniskowane badania grupowe, przez co poszczególne fazy realizacji Projektu nie powinny stwarzać zaskakujących sytuacji dla realizacji projektu.

Projekt ma być testowany we współpracy z partnerem francuskim, który ma praktyczne doświadczenie w realizacji zadań związanych z korelacją pomiędzy podmiotami instytucji rynku pracy a instytucjami pomocy społecznej.

Powyższe informacje powodują, że – zdaniem beneficjenta - brak jest istotnych przesłanek do pojawienia się nieprzewidywalnych zjawisk mogących mieć negatywny wpływ na końcowy efekt realizacji Projektu.

Załączniki:

1. Wstępna wersja produktu nr 1 – Model współpracy koordynujący na poziomie lokalnym działalność instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach Powiatowych Rad Zatrudnienia.
2. Wstępna wersja produktu nr 2 - Program wspólnych szkoleń dla pracowników instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej.
3. Pogłębiona analiza problemów – raport z badań.
4. Pogłębiona analiza problemów – raport z badań w wersji angielskiej.
5. Analiza stanu prawnego dotycząca wypracowania modelu współpracy koordynującego na poziomie lokalnym działalność instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach Powiatowych Rad Zatrudnienia.

Podpisy:

W imieniu realizatora – Polskiej Fundacji Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego „OIC Poland”: