



## Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego

**Temat innowacyjny:** „Zwiększenie oferty istniejących, wykreowanie nowych instytucji działających na rzecz integracji społecznej (prowadzącej do zatrudnienia) grup marginalizowanych, wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem społecznym”

**Nazwa projektodawcy:** Powiat Lęborski

**Tytuł projektu:** „Droga do samodzielności”

**Numer umowy:** UDA-POKL. 07. 02. 02-22-003/11-00

### Spis treści

1. Uzasadnienie .....	3
2. Cel wprowadzenia innowacji .....	3
3. Opis innowacji, w tym produktu finalnego .....	11
4. Plan działań w procesie testowania produktu finalnego .....	18
5. Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa.....	29
6. Strategia upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki .....	32
7. Kamienie milowe II etapu .....	38
8. Analiza ryzyka.....	39
9. Załączniki do strategii .....	44

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

---

## 1. UZASADNIENIE

### Opis i charakterystyka problemów, przyczyny i skala ich występowania oraz konsekwencje ich istnienia.

Największym problemem podczas procesu usamodzielniania na terenie powiatu łęborskiego jest *zbyt mała oferta instytucji działających w sferze integracji społecznej, wynikająca z braku wypracowanego kompleksowego programu nowych form i metod pracy oraz działania z osobami opuszczającymi formy opieki zastępczej – usamodzielnianymi*. Problem ten dotyczy nie tylko powiatu łęborskiego, lecz również innych powiatów w Polsce, co zostało wykazane w badaniach przeprowadzonych w pierwszym etapie projektu „Droga do samodzielności”. Celem dokładnej identyfikacji problemu przeprowadzona została diagnoza przedprojektowa sytuacji osób usamodzielnianych oraz badania służące głębszemu poznaniu tego problemu w pierwszym etapie realizacji projektu. Na ich podstawie stworzony został raport pn. „Diagnoza i analiza problemów związanych z usamodzielnianiem osób opuszczających rodzinne i instytucjonalne formy opieki zastępczej na terenie powiatu łęborskiego”.

Bardzo ważnym aspektem badań i dotychczasowych kontaktów z różnymi środowiskami jest uzyskanie informacji o tym, że problem osób usamodzielnianych nie jest badany i wystarczająco znany w poszczególnych instytucjach i organizacjach w powiecie łęborskim:

- Instytucje integracji społecznej – nadzór nad procesem usamodzielniania w zakresie przyznawania na to środków finansowych sprawuje Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR) w Łęborku, natomiast pomoc finansową na bieżące wydatki osób posiadających niskie dochody lub nieposiadających dochodów przyznają i wypłacają Ośrodki Pomocy Społecznej (OPS) w Łęborku, Łebie, Cewicach, Nowej Wsi Łęborskiej i Wicku. Działania te w świetle obowiązujących przepisów prawa często nie są skoordynowane – odbiorcy projektu w OPS nie mówią, że są usamodzielniani i przychodzą tylko po pomoc finansową – nie chcą wykazać aktywności w poszukiwaniu pracy. PCPR nie może prosić OPS o przeprowadzenie wywiadu rodzinnego środowiskowego dotyczącego usamodzielnianego – wniosek taki w OPS mógłby złożyć sam usamodzielniany z prośbą o przekazanie wyników PCPR. Bez tego wywiadu trudno czasami zweryfikować potrzebę udzielenia wsparcia i jego rodzaj najbardziej adekwatny do potrzeb danego człowieka. Bardzo ważne jest umiejętne aktywizowanie osób usamodzielnianych w podejmowaniu działań prowadzących do usamodzielnienia, stąd szkolenia dla użytkowników oraz skrypt umożliwiający samodzielne zapoznanie się z tematyką nowoczesnych metod pracy. Ponadto ważnym aspektem jest osobiste zapoznanie się pracowników Instytucji Integracji Społecznej, które umożliwia aktywne współdziałanie mające na celu kompleksową pomoc osobom usamodzielnianym.
- Komenda Powiatowa Policji w Łęborku nie prowadzi żadnych statystyk ani analiz dotyczących problemów wychowanków rodzin zastępczych czy placówek opiekuńczo-wychowawczych, więc brak jest zaplanowanych działań prewencyjnych w tym zakresie.
- Powiatowy Urząd Pracy w Łęborku – nie prowadzi osobnych statystyk ani analiz dotyczących problemów wychowanków rodzin zastępczych czy placówek opiekuńczo-wychowawczych. Osoby usamodzielniane trafiają do PUP i są traktowane tak jak pozostałe osoby do 25 roku życia – są osobami w szczególnej sytuacji na rynku pracy na mocy ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ze względu na swoje dodatkowe problemy, opisane poniżej, powinny być traktowane indywidualnie i dodatkowo wspierane we współpracy z jednostkami pomocy społecznej, co ma na celu metoda pracy wypracowana w projekcie „Droga do samodzielności”.

- Organizacje pozarządowe - w powiecie łęborskim brak jest organizacji pozarządowych zajmujących się stricte tematyką osób usamodzielnianych czy pomocą rodzinom zastępczym oraz wychowankom placówek opiekuńczo-wychowawczych, stąd w badaniu nie ujęto większej liczby organizacji pozarządowych. Jednakże zauważyć należy, iż w innych powiatach województwa pomorskiego oraz w innych województwach sprawnie funkcjonują organizacje pozarządowe mogące być ważnymi użytkownikami nowych metod pracy opracowanych w projekcie „Droga do samodzielności”.
- Organizacje pracodawców - w powiecie łęborskim nie funkcjonują duże organizacje pracodawców mogące być bezpośrednimi partnerami projektu „Droga do samodzielności”, stąd na etapie diagnozy problemu w fazie przedprojektowej i badań I etapu projektu stronę pracodawców reprezentował Powiatowy Urząd Pracy w Łęborku. Na etapie testowania produktu finalnego będą prowadzone aktywne działania w zakresie współpracy z pracodawcami w celu pomocy usamodzielnianym na rynku pracy.

W badaniach udział wzięli przedstawiciele odbiorców i użytkowników:

- 29 osób usamodzielnionych (22 kobiet, 7 mężczyzn) i 11 usamodzielnianych (5 kobiet, 6 mężczyzn),
- 40 pracowników zatrudnionych w Instytucjach Integracji Społecznej (37 kobiet i 3 mężczyzn),
- 10 przedstawicieli innych instytucji (8 kobiet, 2 mężczyzn): m. in. Komendy Powiatowej Policji w Łęborku, Powiatowego Urzędu Pracy w Łęborku, organizacji pozarządowych z terenu powiatu łęborskiego (Ochotnicza Służba Ratownicza w Łęborku).

Podczas badań każda z ww. grup podkreślała konieczność objęcia wsparciem psychologicznym osób usamodzielnianych i to w jego braku upatrywała się przyczynę niepowodzenia procesu usamodzielniania, które objawiają się nieporadnością i biernością życiową tych osób, w szczególności biernością na rynku pracy. Przedstawiciele innych instytucji wykazywali dodatkowo bardzo małą wiedzę z zakresu form pomocy dostępnych osobom usamodzielnianym. Respondenci z tej grupy uważali (podobnie jak pozostali), że podstawowymi zmiennymi, które mają wpływ na nieskuteczność procesu usamodzielniania są: niskie poczucie własnej wartości (70% wskazań), czynniki osobowościowe (60%) oraz mała samodzielność w załatwianiu swoich spraw (60%). Wszystkie problemy zostały szczegółowo opisane w powyższej diagnozie. Wykorzystane tam źródła informacji pozwalają stwierdzić, że problemy osób usamodzielnianych (oraz przyczyny niepowodzeń w procesie usamodzielniania), nie są specyficzne dla powiatu łęborskiego, ale dotyczą całej Polski. Dowodzą tego wyniki badań z innych województw (np. z Lubelskiego, Mazowieckiego), a także te ogólnopolskie, realizowane np. przez Instytut Spraw Publicznych przez Kwak A. i Rymsza M. (pn. „System opieki zastępczej w Polsce - ocena funkcjonowania na przykładzie procesu usamodzielniania”). Wnioski sformułowane dla powiatu łęborskiego w pełni pokrywają się z oceną sytuacji na terenie całego kraju. Dlatego też obszar występowania problemu można określić także jako cała Polska.

### **Na ww. problem składa się wiele czynników:**

**PROBLEMY DOTYCZĄCE UŻYTKOWNIKÓW – pracowników Instytucji Integracji Społecznej:**  
Problemy wskazane we wniosku o dofinansowanie: Analizy, opinie, badania i spostrzeżenia pracowników mających doświadczenie w pracy z osobami usamodzielnianymi, wskazują jednoznacznie, iż wsparcie udzielane byłym wychowankom w obecnie stosowanej formie wymaga zmiany dotychczasowego podejścia i wprowadzenia niestandardowych, innowacyjnych metod, usprawniających

*proces pomocowy*. **Skuteczność działań pracowników Instytucji Integracji Społecznej jest bardzo niska**. W maju 2011 przeprowadzono wśród kierownictwa i pracowników Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie (PCPR) oraz Ośrodków Pomocy Społecznej (OPS) w powiecie łęborskim ankiety (diagnoza przedprojektowa): wśród pracowników tylko 4, 3% badanych (1K, 1M) **ocenia swoje działania jako zdecydowanie skuteczne**, a 37% (17K) nie potrafi określić ich skuteczności. **Standardowe działania w/w instytucji są niezadowolające** i jako takie uważane przez samych pracowników. Spośród 6 badanych kierowniczek - 4 kobiety wskazują na **brak możliwości podejmowania skutecznych form działania z klientami** (67%), a 6 kobiet (100%) jako problem przy realizacji zadań ustawowych wskazało interpretację przepisów prawnych i brak środków finansowych. Spośród przebadanych pracowników – 46 osób (44K, 2M) - tylko 6% (2K, 1M) w ciągu ostatnich 3 lat brało udział w szkoleniach niestandardowych, które pozwoliłyby wdrożyć innowacyjne formy wsparcia klientów.

Problemy wskazane w pogłębionej diagnozie (w I etapie projektu) potwierdzają ww. problemy:

- **stosowane obecnie formy wsparcia wobec osób opuszczających pieczę zastępczą są niewystarczające;**
- **Pracownicy Instytucji Integracji Społecznej nie znają nowoczesnych metod pracy z klientem**, koncentrujących się na pobudzaniu motywacji jednostki, wsparciu emocjonalnym, aktywizacji społeczno-zawodowej, prowadzących do zatrudnienia;
- **Brak kompleksowego programu wsparcia dla osób usamodzielnianych**, brak współpracy między poszczególnymi instytucjami;

Przyczyny ww. problemów:

- **Brak szkoleń niestandardowych dla pracowników Instytucji Integracji Społecznej (IIS)**, w trakcie których mogliby zapoznać się z nowoczesnymi metodami pracy, pobudzającymi do aktywności. Jednocześnie należy podkreślić, że pracownicy IIS chcieliby wziąć udział w takim szkoleniu i zacząć stosować nowoczesne metody pracy z klientem, które zwiększyłyby skuteczność ich pracy w zakresie aktywizacji zawodowej, jednak dotychczas nie mieli takiej możliwości;

Konsekwencje ww. problemów:

- **Konsekwencją** braku szkoleń niestandardowych dla pracowników IIS oraz wynikającej z tego nieznaności nowoczesnych metod pracy z klientem jest **demotywuujące poczucie nieskutecznego wykonywania swojej pracy** (59% badanych pracowników uważa swoje działania za niezadowolające, gdyż nie budują postawy aktywnej i przyzwyczajają do gotowych rozwiązań);
- Przez brak znajomości metod aktywizacyjnych pracowników IIS, **aktualne wsparcie oferowane osobom usamodzielnianym koncentruje się wyłącznie na aspekcie finansowym, doraźnym** (przez co praca przez nich wykonywana jest faktycznie częstokroć nieskuteczna);
- Uwzględniając wyłącznie materialny aspekt wsparcia w dotychczasowych działaniach pracowników IIS **minimalizuje się wyłącznie konsekwencje bierności osób usamodzielnianych, nie próbując jednocześnie zwalczyć przyczyny ani pobudzić do aktywności zawodowej** (badania przeprowadzone w ramach diagnozy mówią, że 20 pracowników IIS ocenia szanse znalezienia pracy przez wychowanków pieczy zastępczej na średnie, 17 na małe, a 2 uważa, że w ogóle nie znajdą oni pracy, 1 osoba odmówiła odpowiedzi);
- Pominięcie wsparcia psychologiczno-emocjonalnego nie tylko nie zwalcza przyczyn nieporadności życiowej tych osób, ale też **powoduje szereg problemów wśród osób usamodzielnianych**



**(odbiorców).** Jako główne można wymienić: dalsze przyzwyczajanie tych osób do natychmiastowych, chociaż krótkotrwałych efektów, a przez to ich łatwe zniechęcanie się przy niepowodzeniach, nie pobudzanie do aktywności, poczucie alienacji oraz zagrożenie wykluczeniem społecznym osób usamodzielnianych.

Skala opisywanych problemów: problem braku znajomości nowoczesnych metod pracy z klientem wśród pracowników instytucji integracji społecznej **obejmuje nie tylko powiat lęborski czy województwo pomorskie, lecz cały kraj.** Potwierdzają to informacje z badań o zasięgu ogólnokrajowym, gdzie wskazuje się na konieczność intensyfikacji działań szkoleniowych wobec tej grupy, „zwłaszcza w zakresie partnerstwa, środowiskowej pracy socjalnej **oraz metod pracy**” („Skuteczność i przeciw skuteczność POKL w obszarze integracji społecznej” [w:] „Współczesne tendencje w pomocy społecznej i pracy socjalnej”). Z kolei w badaniu Instytutu Spraw Publicznych: „Pracownicy socjalni i praca socjalna w Polsce” można przeczytać, że „pracownicy PCPR deklarują brak umiejętności w nawiązaniu kontaktu i aktywizowaniu klienta”. Problemy zasygnalizowane w tych i innych badaniach (np. Fundacji Robinsona Crusoe z Warszawy, Fundacji Inicjatyw Menedżerskich w Lublinie, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej) są tożsame z tymi, które zdiagnozowano w powiecie lęborskim. Zapewne wynika to z jednolitego systemu wsparcia dla osób usamodzielnianych w kraju oraz z dotychczasowego wyglądu opieki społecznej w Polsce, koncentrującego się na dawaniu świadczeń, którego konieczność zmiany zaczyna być dostrzegana. Problem zatem ma charakter ogólnopolski. Ponadto, nieznanostwo nowoczesnych metod pracy wśród pracowników IIS dotyczy nie tylko osoby usamodzielniane, lecz także pozostałych klientów pomocy społecznej, wobec których w większości można stosować te same nowoczesne metody aktywizacji społeczno-zawodowej, odchodzące od przyznawania świadczeń, a koncentrujące się na pobudzaniu motywacji jednostki. Można zatem powiedzieć, że część problemów zidentyfikowanych wśród osób usamodzielnianych, koncentrujących się wokół ich bierności, jest wspólna także dla innych klientów pomocy społecznej.

## **PROBLEMY OSÓB USAMODZIELNIANYCH (problemy dotyczące odbiorców):**

Problemy wskazane we wniosku o dofinansowanie (na podstawie analizy przedprojektowej):

• **Dotychczasowe formy wsparcia usamodzielnianych są często pasywne, kosztowne i nie rozwiązują problemów, gdyż są nastawione głównie na doraźną pomoc finansową.** Pomoc Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Lęborku w latach 2009-2011 wyniosła:

- pieniężna na kontynuację nauki: np. w 2011 r. – 250 267, 50 zł (65 osób);
- jednorazowa pomoc pieniężna na usamodzielnienie: np. 2011 r. - 97 173, 00 zł (20 osób);
- jednorazowa pomoc pieniężna na zagospodarowanie: np. 2011 r. - 74 096, 92 zł (20 osób).

• Zdaniem badanych, dotychczasowe działania projektodawcy podejmowane w stosunku do usamodzielnianych nie do końca przyczyniały się do **niwelowania problemu bierności i pozostawiania bez pracy spowodowanych przede wszystkim:** brakiem pozytywnych wzorców, więzi i pomocy rodziny; izolacją społeczną, brakiem pewności siebie, niską samooceną, nieufnością, brakiem podstawowych kompetencji społecznych i zawodowych, zaradności, samodzielności i gospodarności;

Jak wynika z badania Instytutu Spraw Publicznych, zrealizowanego na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej metodą pogłębionych studiów przypadku („System opieki zastępczej...”), na przebieg procesu usamodzielniania największy wpływ ma środowisko, które daną osobę otacza. **Sformułowano kilka wniosków i postulatów dotyczących udoskonalenia procesu usamodzielniania,** a zwłaszcza potrzeby: rozwijania na zdecydowanie większą skalę grupy wsparcia, ciągłej motywacji

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

wychowanków, inspirującego oddziaływania, zapewnienia zróżnicowanej oferty edukacyjnej, uaktywnienia wychowanka w procesie usamodzielniania, zwiększenia troski o właściwe przygotowanie do tego celu służb publicznych, zintegrowania na poziomie lokalnym działań między podmiotami włączonymi w proces usamodzielniania, stworzenia strategii dotyczącej wspólnej pracy z usamodzielnianymi. Podobne postulaty były wysnuwane w trakcie badań metodą ITI, prowadzonych w ramach diagnozy problemu, a także badania ankietowego w ramach ewaluacji *ex-ante*, co stanowi kolejny dowód na to, że problemy związane z usamodzielnianiem są wspólne dla całego kraju. Usamodzielniani, bez względu na płeć, są szczególnie zagrożeni wykluczeniem społecznym.

Problemy wskazane w pogłębionej diagnozie (w I etapie projektu) potwierdzają ww. problemy:

- Przeprowadzone badanie potwierdziło skalę problemu na terenie powiatu łębskiego:

ROK	2008	2009	2010	2011
Liczba dzieci w rodzinach zastępczych	167	158	152	155
Liczba dzieci w Placówce Opiekuńczo-Wychowawczej	37	44	36	30
Pomoc na kontynuowanie nauki - Liczba wychowanków	88	82	65	65
Pomoc na zagospodarowanie - Liczba wychowanków	29	21	21	20
Pomoc na usamodzielnienie - Liczba wychowanków	30	17	23	20
<b>Wysokość wszystkich świadczeń w tys. zł</b>	<b>584,7</b>	<b>483,6</b>	<b>496,6</b>	<b>451,5</b>

**Wysokość ponoszonych do tej pory wydatków nie przekłada się na rozwiązywanie problemów napotykanym przez osoby usamodzielniane. Stosowane dotychczas formy pomocy mają często charakter nieodpowiadający specyfice grupy - są w większości jednorazowe, pasywne i kosztowne.**

- czynnikiem wpływającym na powyższe, jest np. **brak pozytywnych wzorców** – byli wychowankowie po opuszczeniu pieczy zastępczej często wracają do domu rodzinnego – środowiska w większości przypadków patologicznego (od którego byli izolowani), gdzie często zaprzepaszczone zostaje wszystko, czego się nauczyli w trakcie nawet wieloletniego pobytu w pieczy zastępczej. W ten sposób niektórzy usamodzielniani zostają w **bardzo młodym wieku klientami pomocy społecznej, gdyż nie mają w rodzinie pozytywnych wzorców.**

- Usamodzielniani korzystają z pomocy pieniężnej oferowanej przez PCPR od 18 roku życia. Pomoc na kontynuację nauki otrzymują nawet do 25 r. ż. (to maksymalny możliwy wiek, do którego można z takiego wsparcia korzystać). Część usamodzielnianych, która podejmuje dalszą naukę, realizuje ją w trybie niestacjonarnym **nie pracując. Obawa przed podejmowaniem pracy lub legalną pracą,** związana była z możliwością utraty świadczenia na kontynuację nauki (prawie 80% usamodzielnianych z niego korzysta), które wg ustawy o pomocy społecznej uzależnione było od kryterium dochodowego. Jednocześnie, **mimo długiego okresu edukacji, osoby usamodzielniane mają niski poziom wykształcenia,** co potwierdza teorię, że uczęszczają do kolejnych szkół wyłącznie po to, by otrzymywać odpowiednie świadczenie i dowodzi bierności tych osób;

- Osoby usamodzielniane (a także teoretycznie już usamodzielnione) mają **duży problem ze znalezieniem pracy.** Ich oczekiwania co do pracy nie są zbyt wygórowane, jednakże ich wykształcenie i umiejętności również nie spełniają minimalnych wymagań przeciętnego pracodawcy (jedynie ¼ badanych osób usamodzielnianych znalazła pracę dopiero po około roku poszukiwań). Nie mają oni wystarczającego wsparcia doradczego w zakresie wyboru np. ścieżki kształcenia i szkoleń.

- **Konsekwencją nieefektywności oferowanego do tej pory wsparcia** jest przede wszystkim to, że usamodzielniani nastawiają się wyłącznie na branie zasiłków i różnych form pomocy, przez co bardzo często pozostają klientami pomocy społecznej na początku dorosłego życia. Osoby te nie podejmują inicjatyw, oczekując pomocy doraźnej, do której są przyzwyczajone.
- 54% respondentów z grupy osób usamodzielnianych i usamodzielnionych zadeklarowało, że obawa przed procesem usamodzielnienia jest spowodowana **strachem przed samodzielnością**. Podstawowym czynnikiem, który ma wpływ na niepowodzenie procesu usamodzielniania według 55% ankietowanych jest **brak pewności siebie** oraz **niskie poczucie własnej wartości** (27% odpowiedzi). Równie istotny jest **wpływ środowiska, w którym przebywa usamodzielniany** (45% wskazań) oraz **brak motywacji do dążenia do osiągnięć**.

**Strach przed wzięciem odpowiedzialności za siebie** samego oraz **obawa przed brakiem środków finansowych** po zakończeniu procesu usamodzielniania były najczęstszym powodem problemów w usamodzielnianiu wskazywanym przez osoby już usamodzielnione.

Podczas rozmów z pracownikami Placówki Opiekuńczo-Wychowawczej w Lęborku okazało się, że ich wychowankowie pytani „czy wiedzą już, co będzie źródłem ich utrzymania?” – odpowiadają: „zasiłki”, „alimenty, które będą otrzymywać od ojca mojego dziecka”, „renta”, a tylko nieliczni wskazują, iż „wynagrodzenie za pracę”. Według tych pracowników, **postawa osób usamodzielnianych jest bierna**, nastawiona na otrzymywanie pomocy, dla przełamania której niezbędne jest osobom usamodzielnianym wsparcie szeregu specjalistów, m.in. psychologa, mentora. Tego typu wsparcie w okresie usamodzielniania pomoże wychowankom świadomie i właściwie kierować własnym życiem, zwiększyć aktywność zawodową i społeczną. Jest to szczególnie istotne bowiem **działania pracowników placówki idą na marne, gdy wychowanek wraca do domu rodzinnego**. „*Starczy miesiąc przebywania w domu, żeby zaczął powielać zachowania rodziców*” – to wypowiedź z rozmowy z pracownikiem w/w placówki. Przygotowanie wychowanków do samodzielnego dorosłego życia stanowi wyzwanie zarówno dla samych wychowanków, jak i dla osób z nimi pracujących. Produkt wypracowany w ramach projektu jest odpowiedzią na wszystkie dostrzeżone powyżej problemy.

Dzięki wsparciu w proponowanej formie, osoby usamodzielniane poprawią swoją sytuację na rynku pracy oraz zdobędą kwalifikacje, dzięki którym staną się cennymi zasobami rynku pracy, co pomoże im w uzyskaniu zatrudnienia.



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

## 2. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Cele innowacji	Proponowany wskaźnik/ Wartość docelowa wskaźnika/ Źródło weryfikacji wskaźnika/ Częstotliwość pomiaru wskaźnika
<p><b>Głównym celem wprowadzenia innowacji jest</b> zwiększenie oferty instytucji z terenu powiatu lęborskiego działających na rzecz integracji społecznej (PCPR Lębork, Miejskie Ośrodki Pomocy Społecznej Lębork i Łeba, Ośrodki Pomocy Społecznej Wicko i Cewice, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej Nowa Wieś Lęborska) w latach 2012-2015 poprzez wypracowanie kompleksowego programu nowych form i metod pracy oraz działania z osobami opuszczającymi formy opieki zastępczej -usamodzielnianymi (prowadzące do zatrudnienia) oraz jego upowszechnienie i włączenie do głównego nurtu praktyki na terenie województwa pomorskiego.</p>	<p>Liczba osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, które zakończyły udział w projekcie / 20 osób(13 kobiet i 7 mężczyzn) / rejestr, PEFS/ I półrocze 2014 r.);</p> <p>Liczba opracowanych produktów finalnych/ Ogółem=1/produkt finalny/ II półrocze 2014 r.</p>
<p>Zwiększenie udziału grup docelowych i innych podmiotów z terenu powiatu lęborskiego w opracowaniu pogłębionej diagnozy i analizy problemu do 28. 02. 2013 r.</p>	<p>Liczba osób usamodzielnianych uczestniczących w diagnozie i analizie problemu/40 osób/ ankiety, raport/ II półrocze 2012</p> <p>Liczba pracowników instytucji, uczestniczących w diagnozie i analizie problemu/40 osób/jw. / jw.</p> <p>Liczba przedstawicieli innych podmiotów np. NGO, PUP, Policja, uczestniczących w diagnozie i analizie problemu/10 osób /jw. / jw.</p>
<p>Zwiększenie atrakcyjności metod pracy w powiecie lęborskim przez pracowników instytucji działających na rzecz integracji społecznej i zawodowej pracujących z osobami usamodzielnianymi do 30. 06. 2014 r.</p>	<p>Liczba pracowników instytucji pomocy społecznej bezpośrednio zajmujących się aktywną integracją, którzy w wyniku wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego podnieśli swoje kwalifikacje/20 osób (19 kobiet, 1 mężczyzna) /zaświadczenia o ukończeniu szkolenia/ na bieżąco po zakończeniu szkolenia - II półrocze 2013</p> <p>Liczba pracowników Instytucji Integracji Społecznej deklarujących wdrożenie nowych metod pracy/20 osób (19 kobiet, 1 mężczyzna)/ podpisane deklaracje/ na zakończenie fazy testowania – I półrocze 2014</p>
<p>Zwiększenie aktywności zawodowej i społecznej grupy 20 (13K, 7M) usamodzielnianych wychowanków z terenu powiatu lęborskiego zagrożonych wykluczeniem społecznym poprzez udział w wypracowanym innowacyjnym kompleksowym programie działania z usamodzielnianymi do 30. 06. 2014 r.;</p>	<p>Liczba klientów instytucji pomocy społecznej korzystających z instrumentów aktywnej integracji objętych kontraktami socjalnymi w ramach projektu/20 osób (13 dziewcząt, 7 chłopców) deklaracja udziału w projekcie, kontrakty socjalne/aneksy/ na rozpoczęcie udziału – II półrocze 2013</p> <p>Liczba klientów instytucji pomocy społecznej, którzy zakończyli udział w projekcie/20 osób (13 dziewcząt, 7 chłopców) / rejestr, PEFS/ I półrocze 2014</p> <p>Liczba osób, które zwiększyły motywację do podjęcia zatrudnienia/20 osób (13 dziewcząt, 7 chłopców)/ ankiety pre/post/ na bieżąco</p>
<p>Zwiększenie oferty instytucji działających na rzecz usamodzielnianych w województwie pomorskim poprzez upowszechnienie i wdrożenie przetestowanego, kompleksowego programu pracy z młodzieżą usamodzielnianą, dostosowanego do lokalnych warunków i skorelowanie stosowanych narzędzi ukierunkowane na zwiększenie skuteczności podejmowanych działań prowadzących do zatrudnienia do 30. 06. 2015 r.</p>	<p>Liczba pracowników deklarujących poparcie i chęć wdrożenia nowych metod pracy/100 osób (95 kobiet, 5 mężczyzn) / zestawienie deklaracji na zakończenie projektu - I półrocze 2015</p> <p>Liczba powiatów deklarujących wdrożenie programu i zastosowanie produktu lub jego części do pracy z 40 osobami usamodzielnianymi/2 powiaty (Ogółem=2) / zestawienie deklaracji na zakończenie projektu - I półrocze 2015</p> <p><b>Niniejszy wskaźnik dodano, aby właściwie zweryfikować, czy wyznaczony cel został osiągnięty.</b></p>

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Zgodnie z ww. celami pożądanym stanem docelowym po wprowadzeniu innowacji będzie sytuacja, w której:

- **ok 1400 osób usamodzielnianych** z terenu województwa pomorskiego, będzie mogło skorzystać ze wsparcia z zastosowaniem nowego narzędzia już po jego włączeniu do polityki, czyli zostać odbiorcami wypracowanego produktu (w wymiarze docelowym);
- **ok. 700 pracowników Instytucji Integracji Społecznej** (np. PCPR/OPS) otrzyma do zastosowania w swojej pracy gotowy produkt (w wymiarze docelowym) - produkt przekazany zostanie 19 powiatom i 118 gminom województwa pomorskiego;
- **2 powiaty** z terenu województwa pomorskiego podpiszą deklaracje wdrożenia programu i zastosowania produktu lub jego części do pracy z **40 osobami usamodzielnianymi**;
- **100 pracowników Instytucji Integracji Społecznej** zadeklaruje chęć wdrożenia nowych metod pracy; 100 pracowników będzie stosować metody ujęte w *„Kompleksowym programie nowych form i metod pracy oraz działania z osobami opuszczającymi formy opieki zastępczej – usamodzielnianymi”* i jego załącznikach.

### 3. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

#### NA CZYM POLEGA INNOWACJA? - PROJEKT JEST INNOWACYJNY W WYMIARZE:

- **UCZESTNIKÓW** – projekt skierowany jest do grup docelowych obejmowanych wsparciem w ramach polityki państwa, ale **stosowane dotychczas aktywne formy wsparcia wymagają modyfikacji i podejścia trójwymiarowego zarówno ze strony użytkowników i odbiorców**. Innowacja polega na wdrożeniu „*Kompleksowego programu nowych form i metod pracy oraz działania z osobami opuszczającymi formy opieki zastępczej – usamodzielnianymi*”. Jest to program, który zawiera zarówno elementy innowacyjnego szkolenia dla pracowników Instytucji Integracji Społecznej (użytkowników) z zakresu nowoczesnych metod pracy, dzięki którym będą mogli efektywnie zwiększać aktywność zawodową i społeczną osób usamodzielnianych (odbiorców), jak i bezpośrednie wsparcie dla odbiorców w postaci efektywnego modelu angażującego m. in. usamodzielnionych wychowanków (mentorów) w pomoc młodszym kolegom i koleżankom z placówek i rodzin zastępczych. Daje on odbiorcom wieloaspektowe, kompleksowe wsparcie, włączające specjalistów z różnych dziedzin (doradcy zawodowego, psychologa, radcy prawnego, trenera aktywizacji), uzupełnione o innowacyjny instrument wsparcia – Talon Kariery, pozwalający na sfinansowanie usług aktywizujących rekomendowanych przez np. doradcę zawodowego i Mentora.
- **PROBLEMU** – **do tej pory nie był wystarczająco uwzględniany w polityce państwa**, przez co brakuje narzędzi pozwalających na jego rozwiązanie. Istnieją instrumenty pozwalające na interwencję i wsparcie użytkowników i odbiorców, ale są niewystarczające, często nieefektywne, pasywne i niepobudzające do aktywności. Oferowany produkt zwiększy aktywność odbiorców w życiu społecznym i zawodowym oraz poprawi jakość pracy użytkowników, na czym w sposób pośredni zyskają także odbiorcy. Przyczyni się to do zwiększenia oferty Instytucji Integracji Społecznej oraz osiągnięcia większej efektywności podejmowanych przez nich działań. Środki finansowe przeznaczone do tej pory na likwidację ww. problemów są ogromne, jednak nie rozwiązują wszystkich problemów, a nawet przyczyniają się do kolejnych (np. do brania zasiłków).
- **INSTRUMENTÓW WSPARCIA** – **stosowane dotychczas instrumenty nie przynosiły pożądanego efektu, przyczyniały się do niesienia doraźnej pomocy, ale na trwałe nie powodowały zmian**. Przewidziane instrumenty wsparcia są dopasowane do potrzeb i specyfiki grupy docelowej w oparciu o wiedzę i doświadczenie pracowników Instytucji Integracji Społecznej i osób usamodzielnianych. Proponowany program wykorzystuje zmodyfikowane dobre praktyki sprawdzone w ramach EQUAL (Biuro Mentoringu) w stosunku do grupy odbiorców, które zostało zmodyfikowane i dopasowane do lokalnych warunków w celu zwiększenia ich adekwatności. Aktualnie stosowane formy pomocy skupiają się na aspekcie finansowym, dawaniu świadczeń itp., niemal zupełnie ignorując potrzebę wsparcia psychologicznego, emocjonalnego oraz bardzo ważnego zawodowego, które może przynieść o wiele lepsze efekty. Dotychczasowe, wybiórcze instrumenty pomocy były drogie i często nieefektywne, brakowało w nich np. indywidualizacji podejścia. Tu proponuje się dodatkowo innowacyjne instrumenty wsparcia, takie jak: szkolenie z nowoczesnych metod pracy, Talon Kariery, wsparcie Mentorów i innych specjalistów. Wypracowanie efektywnego modelu angażującego Mentorów w pomoc młodszym kolegom i koleżankom z placówek i rodzin zastępczych stanowi unikalną w skali regionu i kraju koncepcję pracy z grupą docelową.

Innowacyjność proponowanego rozwiązania została szczególnie pozytywnie zaopiniowana przez ekspertów biorących udział w spotkaniach – podczas spotkań konsultowano i opiniowano tworzone dokumenty. Ponadto przeprowadzona przez firmę zewnętrzną ewaluacja początkowa projektu wskazuje, iż proponowane działania spełniają kryteria efektywności, adekwatności, użyteczności, skuteczności, trwałości, innowacyjności oraz jakości. Także wyniki przeprowadzonej diagnozy potwierdzają, że oferta produktu finalnego jest adekwatna do potrzeb i oczekiwań odbiorców i użytkowników. Zaadoptowanie modelu w dalszej perspektywie będzie miało przełożenie na ogół społeczeństwa przez zmniejszenie obciążeń budżetu państwa (osoby usamodzielnione, dzięki pobudzeniu do aktywności, nie będą uzależnione od pomocy państwa, ponieważ podejmując zatrudnienie będą w stanie same na siebie zarobić). Przyczyni się to także do zmniejszenia stopnia wykluczenia społecznego tych osób.

Zaplanowane łącznie instrumenty wsparcia są innowacyjne i nie były realizowane w takiej formule. Przewagą proponowanego podejścia nad dotychczasową praktyką jest możliwość całościowego niwelowania występujących problemów u tej grupy osób. Dotychczasowe, wybiórcze instrumenty były drogie i często nieefektywne. Często klienci instytucji pomocy społecznej są traktowani bez podejścia indywidualnego i być może z tego powodu udzielana pomoc nie przynosi oczekiwanych efektów, a sami pracownicy nie są postrzegani pozytywnie.

**GRUPY DOCELOWE** - Innowacja skierowana jest do dwóch grup docelowych:

- **ODBIORCY:** osoby zagrożone wykluczeniem społecznym – usamodzielniani wychowankowie placówek opiekuńczo - wychowawczych typu socjalizacyjnego, rodzin zastępczych, zakładów poprawczych, specjalnych ośrodków szkolno-wychowawczych lub młodzieżowych ośrodków wychowawczych, w szczególności kontynuujący naukę, pozostający bez zatrudnienia (podczas testowania – usamodzielniani na terenie powiatu lęborskiego; podczas upowszechniania i włączania oraz docelowo – na terenie województwa pomorskiego);

- **UŻYTKOWNICY** produktu: pracownicy Instytucji Integracji Społecznej (np. PCPR, OPS) oraz mentorzy zatrudnieni Biurze Mentoringu (podczas testowania – zatrudnieni na terenie powiatu lęborskiego; podczas etapu upowszechniania i włączania oraz docelowo – na terenie woj. pomorskiego). Dzięki objęciu ich wsparciem wesprzemy także pośrednio odbiorców.

**KOMU SŁUŻY, KTO BĘDZIE MÓGŁ JĄ WYKORZYSTAĆ W PRZYSZŁOŚCI?**

Informacje zdobyte przez pracowników instytucji integracji społecznej (podczas szkolenia lub indywidualnego zapoznania się ze „Skryptem”) będą mogły zostać przez nich wykorzystane nie tylko przy kontakcie z osobami usamodzielnianymi, ale również z pozostałymi klientami tych instytucji. Uniwersalność stworzonego produktu polega zatem na tym, że można krąg odbiorców poszerzyć nie tylko pod względem obszaru (czyli sprawić, że rozwiązania przetestowane w powiecie lęborskim będą zaadoptowane w woj. pomorskim, a w dalszej perspektywie – nawet w całej Polsce), ale też pod względem grupy odbiorców produktu (nie tylko osoby usamodzielniane skorzystają na przeszkoleniu pracowników z nowoczesnych metod).

**JAKIE WARUNKI MUSZĄ BYĆ SPEŁNIONE, BY INNOWACJA DZIAŁAŁA WŁAŚCIWIE?**

Właściwe działanie projektu innowacyjnego jest uzależnione zarówno od działań projektodawców, jak i odbiorców i użytkowników produktu. Po stronie projektodawców leżą następujące czynniki:

- a) właściwa rekrutacja użytkowników i odbiorców produktu na poziomie testowania oraz właściwy dobór kadry Biura pod względem posiadanego doświadczenia (np. mentorów usamodzielnionych z sukcesem);

- b) wysoka jakość produktu końcowego, która zapewni użytkownikom i odbiorcom motywację i zaangażowanie niezbędne do pracy nad celami innowacji;
- c) skutecznie przeprowadzony proces upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki w zakresie pomocy osobom opuszczającym formy opieki zastępczej.

Po stronie odbiorców i użytkowników leżą następujące czynniki:

- a) chęć i motywacja do poświęcenia czasu na naukę nowych metod pracy z klientem przez użytkowników produktu oraz zastosowanie ich w swojej codziennej pracy; przedstawiciele użytkowników już na etapie diagnozy zgłaszali chęć udziału w proponowanym szkoleniu;
- b) przekonanie ze strony użytkowników o skuteczności nowych metod pracy i poparcie tej idei;
- c) chęć zintensyfikowania współpracy między poszczególnymi użytkownikami produktu (poszczególne urzędy, instytucje, osoby pracujące w ramach Biura Mentoringu muszą być w stałym kontakcie);
- d) zaangażowanie i motywacja odbiorców produktu, chęć zmian.

Celem zapewnienia odpowiedniego poziomu świadczonych usług oraz mentorzy zostaną przeszkoleni odnośnie usług świadczonych w ramach projektowanego instrumentu finalnego.

### **JAKIE EFEKTY MOŻE PRZYNIĘŚ ZASTOSOWANIE INNOWACJI?**

#### **1. EFEKTY DLA ODBIORCÓW PROJEKTU:**

- Usamodzielniani potrzebują szczególnego wsparcia, konfrontowania swoich marzeń, wizji, fantazji z rzeczywistymi celami i możliwościami. Dzięki mentorowi zyskają wzór do naśladowania - osobę, która była w podobnej do ich sytuacji i sobie z nią świetnie poradziła – osobę, której śladem można podążać. Zadaniem Mentora jest także pomoc w **przełamywaniu izolacji i samotności**, mają oni dzielić się wiedzą i doświadczeniami, aby wesprzeć wychowanków w przygotowaniu do usamodzielnienia. Najlepszej pomocy mogą udzielić osoby, doświadczyły tych samych problemów. Pomoc Mentorów powinna płynąć ze zrozumienia i poczucia troski, a nie jedynie z konieczności zawodowej. Przez swój przykład **będą oni pokazywać usamodzielnianym, że warto dążyć do samodzielności poprzez takie pokierowanie swoją ścieżką życiową, by prowadziło do zatrudnienia**, dającego niezależność finansową i zwiększającego satysfakcję życiową.
- Nowatorska formuła organizacyjna: **wprowadzenie możliwości uzyskania wieloaspektowego wsparcia od szeregu specjalistów w jednym miejscu** (Biurze Mentoringu) pomoże odbiorcom w przezwyciężeniu trudności związanych z usamodzielnianiem oraz odnalezieniem się na rynku pracy. Przykładowo, doradca zawodowy pomoże określić predyspozycje zawodowe, radca prawny – pomoc w wypełnianiu dokumentów, nieuregulowanych prawnie kwestii rodzinnych i innych, psycholog – wzmocni świadomość mocnych i słabych stron, pomoże w pozytywnym nastawieniu do zmian, trener aktywizacji – wskaże konkretne sposoby poszukiwania zatrudnienia, pomoże w odnalezieniu się w realiach rynku pracy. Proponowane wsparcie będzie cenną inwestycją w przyszłość osób usamodzielnianych.
- Możliwość samodzielnego podejmowania decyzji np. o szkoleniach i wsparciu, z jakiego dany odbiorca chce korzystać w ramach talonu kariery, **pomoże w budowaniu poczucia sprawczości i odpowiedzialności za swoje działania, da również możliwość zdobycia przez odbiorcę kwalifikacji, certyfikatów itp.**, niezbędnych do nabycia/ podniesienia kompetencji zawodowych. Odbiorca zyska motywację, pewność siebie, będzie miał wzór do naśladowania, specjaliści pomogą mu w określeniu i doprecyzowaniu celów życiowych, zawodowych oraz będą wspierali w ich realizacji. **Odbiorca stanie się świadomie odpowiedzialny za wybór ścieżki życiowej, który sam**



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

**decyduje o swoim losie, jego bierna postawa zostanie przelamana**, odbiorca będzie mniej zagrożony wykluczeniem społecznym i nie będzie uzależniony od pomocy państwa.

## 2. EFEKTY DLA UŻYTKOWNIKÓW PROJEKTU:

- **nabycie wiedzy** (oraz umiejętności jej zastosowania) z zakresu nowoczesnych metod pracy z klientem, interpretacji przepisów prawnych i możliwych form pomocy dla odbiorców;
- szkolenie pracowników **ma na celu pośrednią pomoc dla odbiorców** – m. in. wzbudzenie w podopiecznych motywacji do zmiany dotychczasowego życia i zainicjowania ich rozwoju osobistego i zawodowego. Dotychczas pracownicy uczestniczyli w szkoleniach nie pozwalających dotknąć innych, nowych form pracy;
- nabycie **możliwości podejmowania skutecznych form działania z klientami**;
- zwiększenie zakresu współpracy poszczególnych użytkowników oraz instytucji ze sobą;

## **JAKIE ELEMENTY BĘDZIE OBEJMOWAĆ INNOWACJA?**

Produkt finalny obejmuje „*Kompleksowy program nowych form i metod pracy oraz działania z osobami opuszczającymi formy opieki zastępczej – usamodzielnianymi*”. Jego nieodłącznymi elementami są:

- a) „*Konspekt działania Biura Mentoringu*”;
- b) „*Program instrumentów aktywizacyjnych mający doprowadzić do wejścia i/lub przywrócenia osób usamodzielnianych na rynek pracy oraz do ich integracji ze społeczeństwem*”;
- c) „*Skrypt dla pracowników Instytucji Integracji Społecznej z zakresu nowoczesnych i skutecznych metod pracy, efektywnie zwiększających aktywność zawodową i społeczną grupy osób usamodzielnianych*”.

**Poszczególne części produktu finalnego są względem siebie komplementarne i tylko łączne zastosowanie wszystkich jego elementów przyniesie oczekiwane efekty, gwarantujące efektywność, adekwatność, użyteczność, trwałość, skuteczność, innowacyjność oraz jakość oferowanego wsparcia.** Pracownicy Instytucji Integracji Społecznej otrzymają gotowe do zastosowania rozwiązanie służące do pracy z osobami usamodzielnianymi i dostosowane do ich potrzeb. Osoby usamodzielniane otrzymają wsparcie w postaci nowatorskiego Biura Mentoringu, w którym zostaną objęci kompleksową opieką mającą na celu zwiększenie ich aktywności społecznej i zawodowej.

## **CZAS, KOSZT I NIEZBĘDNE ZASOBY DO WDROŻENIA PRODUKTU**

Replikowalność projektu "Droga do samodzielności":

W przypadku pozytywnego zwalidowania i zatwierdzenia produktu finalnego wypracowanego przez Powiat Łęborski w ramach projektu "Droga do samodzielności", działania ujęte w projekcie będą mogły być realizowane przez inne samorządy Województwa Pomorskiego - wszystkie działania podejmowane przez jednostki samorządu terytorialnego stopnia powiatowego muszą być zgodne z ustawami i jako takie będą mogły być replikowalne. Wypracowane w ramach projektu trójplaszczynowe podejście będzie bardzo dużą wartością dodaną i innowacyjnością, która będzie mogła być powtarzana w innych powiatach.

Jednym z głównych kryteriów branych pod uwagę przy projektowaniu produktu finalnego była łatwość i niski koszt wdrożenia rozwiązania na szeroką skalę. Dlatego też w ramach elementów produktu finalnego stworzono gotowe narzędzia możliwe do wykorzystania po etapie testowania poprzez inne

instytucje i organizacje, które nie brały udziału w szkoleniu z ich zakresu. Narzędziami tymi są: gotowe podręczniki do pracy z osobami usamodzielnianymi, materiały do utworzenia Biura Mentoringu oraz podręcznik do przeprowadzenia szkolenia dla pracowników (który można też łatwo przyswoić samodzielnie), gotowe programy szkoleń, scenariusze zajęć, dzienniki zajęć itp. oraz propozycja wykorzystania istniejącej już platformy e-learningowej.

Dla funkcjonowania Biura Mentoringu nie jest wymagane tworzenie osobnej komórki z odrębną strukturą organizacyjną związaną z ponoszeniem kolejnych kosztów administracyjnych – można je „utworzyć w strukturze Centrów Pomocy Rodzinie funkcjonujących w każdym powiecie z mocy ustawy, aby pracownicy, którzy na co dzień pomagają osobom usamodzielnianym, mogli stosować wypracowane metody. Przy odpowiedniej współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy oraz Ośrodkami Pomocy Społecznej (albo za pomocą projektów systemowych) można udzielić także wsparcia specjalistów, a usługi Mentoringu mogą być świadczone w formie wolontariatu. Taka forma wolontariatu ma dużą szansę powodzenia, co wskazała ewaluacja *ex-ante* projektu – istnieje obustronna chęć współpracy, zarówno osoby usamodzielniane i usamodzielnione z jednej strony chciałyby w przyszłości pomóc młodszym koleżankom i kolegom w procesie usamodzielniania, a z drugiej chcieliby również być takim wsparciem otoczeni.

Pracownicy instytucji integracji społecznej mogą być uczestnikami szkolenia na podstawie opracowanego w projekcie „Skryptu” np. w ramach środków unijnych lub szkoleń oferowanych przez Regionalny Ośrodek Pomocy Społecznej. Usługi z Talonów Kariery mogą być finansowane np. przez Powiatowe Urzędy Pracy (we współpracy z Biurem Mentoringu) lub przez Ośrodki Pomocy Społecznej. Aby Biuro Mentoringu mogło funkcjonować jako niezależna komórka organizacyjna, w ramach istniejących zasobów danej instytucji, jego struktura powinna być zgodna z opisaną w *Konspekcie Działania Biura Mentoringu*.

Poszczególne Ośrodki Opieki Społecznej na terenie powiatu łęborskiego wstępnie zaproponowały swoją pomoc w kontynuacji projektu po zakończeniu jego finansowania. Dzięki temu projekt będzie mógł być dalej realizowany. Propozycje poszczególnych ośrodków są szczegółowo opisane w dalszej części dokumentu.

Koszt utrzymania takiego biura będzie różny w zależności od tego, jak bardzo jego struktura będzie zbliżona do proponowanego rozwiązania. Koszt całkowity wszystkich działań w fazie testowania modelu to 504. 700, 00 zł (włączając bezpośrednie wsparcie dla osób usamodzielnianych np. talony kariery). Jest to maksymalny koszt funkcjonowania Biura przez 1 rok. Przewiduje się, że czas niezbędny do wdrożenia innowacji wynosić będzie ok. 1–2 miesięcy i obejmować będzie zatrudnienie kadry oraz zapoznanie jej z zakresem czynności oraz formami pracy (np. w formie szkolenia).

Elementy produktu tworzone były z myślą o uniwersalności całego modelu i możliwości jego bezpośredniego wykorzystania we wszystkich zainteresowanych jednostkach. Wszystkie działania zostały szczegółowo opisane, stworzono wszystkie niezbędne dokumenty do wdrożenia modelu w każdych warunkach – na terenie całego kraju.

W przypadku pozytywnego zwalidowania i zatwierdzenia produktu finalnego wypracowanego przez Powiat Łęborski w ramach projektu "Droga do samodzielności", działania opisane w ww. dokumentach będą mogły być realizowane m.in. przez inne samorzady województwa pomorskiego. Wypracowane w ramach projektu trójplaszczynowe podejście stanowi wartość dodaną i innowacyjność, która będzie mogła być powtarzana w innych powiatach. Konstrukcja całego modelu została opracowana

tak, aby umożliwić jego replikowanie przez zainteresowane podmioty zarówno w całości, jak i w częściach. W zależności od potrzeb (np. zmian w przepisach prawa, źródeł finansowania modelu), przygotowane dokumenty mogą ulegać modyfikacjom. Stworzony produkt nie jest skomplikowany, może być stosowany (i finansowany) przez różne instytucje.

Biuro Mentoringu nie musi być odrębną jednostką organizacyjną. Może być rozumiane jako „organizowanie wsparcia dla rodzinnej pieczy zastępczej, w szczególności przez tworzenie warunków do powstawania grup wsparcia i specjalistycznego poradnictwa”, co jest jednym z zadań własnych powiatu wynikających z ustawy o wspieraniu rodziny i systemie pieczy zastępczej.

Opis schematu jest identyczny zarówno w ramach projektu, jak i poza projektem, jednakże poza projektem (np. bez możliwości finansowania ze środków unijnych odrębnej komórki organizacyjnej) zakres osób, które mogą pełnić funkcje wymienione na schemacie jest następujący:

- rolę konsultanta (specjalisty ds. testowania opracowanego produktu i monitoringu beneficjentów ostatecznych) pełnić mogą pracownicy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w ramach swoich obowiązków służbowych (zwłaszcza koordynatorzy pieczy zastępczej, którzy mają największy kontakt z osobami usamodzielnianymi). Mogą to być także pracownicy Ośrodków Pomocy Społecznej, członkowie stowarzyszeń, wolontariusze, itp.

- możliwości finansowania mentorów zależą od ostatecznego kształtu produktu finalnego ustalonego po etapie testowania i ewaluacji oraz obowiązujących w tym czasie (przełom lat 2014/2015) przepisów prawnych. Aktualnie możliwe sposoby finansowania zatrudnienia mentorów obejmują takie źródła finansowania jak:

- środki własne jednostek samorządu terytorialnego;
- projekty finansowane pozyskane ze źródeł zewnętrznych (krajowych i zagranicznych);
- środki Funduszu Pracy w dyspozycji PUP – np. poprzez staże, prace interwencyjne, roboty publiczne;
- dotacje dla organizacji pozarządowych (w przypadku prowadzenia biura mentoringu przez np. stowarzyszenie); - zlecenie zadań publicznych
- nieodpłatnie – wolontariat osób, które pozytywnie przeszły proces usamodzielnienia i czują potrzebę pomocy innym osobom, które dopiero będą przechodzić lub przechodzą przez ten trudny okres w życiu.

- doradca zawodowy, psycholog, radca prawny, trener aktywizacji zawodowej – to osoby, które są na co dzień zatrudnione w powiatowych urzędach pracy, ośrodkach pomocy społecznej, powiatowych centrach pomocy rodzinie, itp. – przy dobrej koordynacji działań przez konsultanta i współpracy zainteresowanych instytucji i organizacji działania te mogą być zapewnione przez te jednostki, pod warunkiem jednakże odpowiedniego motywowania osób usamodzielnianych do podejmowania aktywnych działań

- *Szkolenie dla pracowników Instytucji Integracji Społecznej z zakresu nowoczesnych i skutecznych metod pracy, efektywnie zwiększających aktywność zawodową i społeczną grupy osób usamodzielnianych* – może być przeprowadzane w ramach środków własnych instytucji, które będą przyjmować model lub w ramach projektu unijnego albo w ramach szkoleń organizowanych przez Regionalne Ośrodki Pomocy Społecznej. Osoby zainteresowane tym zagadnieniem, mogą również samodzielnie nauczyć się stosować nowoczesne metody pracy poprzez aktywne zapoznanie się z opracowanymi dokumentami. Program szkolenia oraz dokumenty niezbędne do przeprowadzenia szkolenia zostały szczegółowo opisane i umożliwiają samodzielną naukę..

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- *Talon kariery* – każdy usamodzielniany będzie mógł stworzyć dokument „Moja propozycja Talonu Kariery” i konsultować go z ww. specjalistami, a także zrealizować go dzięki np. projektom realizowanym przez Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie czy Powiatowe Urzędy Pracy.

Trzeba podkreślić, że „*Skrypt dla pracowników Instytucji Integracji Społecznej z zakresu nowoczesnych i skutecznych metod pracy, efektywnie zwiększających aktywność zawodową i społeczną grupy osób usamodzielnianych*” jest narzędziem uniwersalnym, nie wymagającym dodatkowych nakładów pieniężnych. Po zakończeniu finansowania działań projektowych zainteresowane osoby z grona użytkowników będą mogły się zapoznać z nowoczesnymi metodami pracy z klientem zawartymi w Skrypcie, który będzie rozpowszechniony za pośrednictwem e-maili i/lub poczty tradycyjnej oraz strony internetowej.

Dodatkowo, Ośrodki Pomocy Społecznej z terenu powiatu lęborskiego zaproponowały następujące rozwiązania wspierające funkcjonowanie Biura Mentoringu po zakończeniu jego finansowania, którymi dysponują już teraz – należy je tylko odpowiednio wykorzystać i realizować na podstawie wypracowanych w projekcie materiałów:

a) Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Lęborku:

- pomoc wolontariatu;
- wsparcie Centrum Wsparcia dla Osób w Kryzysie (pomoc psychologa, pedagoga);
- współpracę ze stowarzyszeniami tj. „Szansa” i „Odnowa”;
- pomoc terapeutyczną;
- wsparcie poprzez kontakt z pracownikiem Punktu Informacyjno-Konsultacyjnego dla Osób Doznających Przemocy w Rodzinie;
- udział w projektach systemowych;
- pomoc pracowników socjalnych;
- możliwość wsparcia poprzez asystenta rodziny;
- prawne;
- w razie konieczności udostępnienie noclegowni;
- współpraca ze streetworkerami.

b) Ośrodek Pomocy Społecznej w Cewicach:

- pomoc finansową;
- pomoc w naturze (żywność, odzież);
- pomoc prawną;
- pomoc psychologiczną.

Dodatkowo, jeżeli osoba usamodzielniana jest niepełnosprawna, to Ośrodek ten może skontaktować taką osobę z odpowiednim stowarzyszeniem działającym na terenie gminy, które zapewnia:

- pomoc w wypełnieniu wniosku dot. otrzymania mieszkania z Urzędu Gminy;
- pomoc przy wypełnieniu wniosku o orzeczeniu stopnia niepełnosprawności;
- schronienie tymczasowe (schronisko, noclegowania).

c) Ośrodek Pomocy Społecznej w Nowej Wsi Lęborskiej:

- przyjmie formę centrum informacyjno-szkoleniowo-doradczego;
- bezpłatne porady prawne – indywidualne spotkania organizowane przez fundację „Parasol”;
- usługi wolontariatu;
- szkolenia w ramach projektu systemowego;
- praca jako opiekun osób starszych.

d) Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Łebie:

- wsparcie kadrowe: dyżury oddelegowanych pracowników socjalnych, asystenta do pracy w biurze mentoringu (raz w miesiącu);
- pomoc psychologa;
- porady prawnika;
- jeżeli dana osoba będzie spełniała kryteria ustawy o pomocy społecznej będzie również mogła skorzystać z pomocy na szkolenia zawodowe, czy też różnego rodzaju wsparcia finansowego;
- raz w miesiącu, po południu: dyżur doradcy zawodowego ze Stowarzyszenia Rodziny Kolpinga.

e) Ośrodek Pomocy Społecznej w Wicku realizuje obecnie projekt systemowy z Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Łebie i w ramach tej współpracy oferuje:

- porady psychologa;
- spotkania w Klubie Integracji Społecznej (prowadzone w Łebie przez pracownika Ośrodka Pomocy Społecznej Wicko);
- warsztaty aktywizujące;
- szkolenia zawodowe: prawo jazdy, wózek widłowy, pomoc domowa i hotelowa, opiekunka dziecięca, język angielski, komputer. Sprzedawca z obsługą kasy fiskalnej, kurs stylizacja paznokci z elementami kosmetyki, kurs animatora czasu wolnego oraz warsztaty rękodzieła, ponadto część beneficjentów projektu w ramach projektu realizuje szkołę średnią, (szkolenia zawodowe oparte są praktykami zawodowymi);
- wyjazdy do wiosek tematycznych, teatru, na festyny.

Należy zaznaczyć, że nie tylko Skrypt jest narzędziem uniwersalnym, ale również cały „Kompleksowy program nowych form i metod pracy oraz działania z osobami opuszczającymi formy opieki zastępczej – usamodzielnianymi”. Np. „Program Instrumentów Aktywizacyjnych” zawiera przykładowe scenariusze zajęć indywidualnych i grupowych oraz przykładowe ćwiczenia, z których korzystać będą mogli m.in. pracownicy poszczególnych Ośrodków Pomocy Społecznej. Ponadto dodatkowym działaniem mentorów będzie zachęcenie osób usamodzielnianych do korzystania z bezpłatnej platformy e-learningowej utworzonej w ramach projektu Powiatu Lęborskiego pn. „Kształcenie ustawiczne przepustką do lepszego jutra” (współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, dz. 9.3 POKL), dzięki której mogą oni realizować postulat uczenia się przez całe życie bez konieczności ponoszenia dodatkowych nakładów finansowych (jakie niesie za sobą wykorzystanie np. Talonu Kariery).

Poniższa tabelka przedstawia szczegółowo koszty wdrożenia i funkcjonowania innowacji:

Nazwa kosztu	Wartość w zł „od”	Wartość w zł „do”	Uwagi
<b>Wdrożenie i funkcjonowanie Biura Mentoringu</b>			
Zatrudnienie konsultanta	0,00	4.000,00	Rolę konsultanta (specjalisty ds. testowania opracowanego produktu i monitoringu beneficjentów ostatecznych) pełnić mogą: pracownicy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie



			<p>w ramach swoich obowiązków służbowych - zwłaszcza koordynatorzy pieczy zastępczej, którzy mają największy kontakt z osobami usamodzielnianymi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pracownicy Ośrodków Pomocy Społecznej</li> <li>• pracownicy placówek opiekuńczo-wychowawczych</li> <li>• członkowie stowarzyszeń i fundacji</li> <li>• wolontariusze</li> </ul> <p>Konsultant nie musi być zatrudniony na pełen etat. Może to być osoba pracująca np. w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie zajmująca się pomocą osobom usamodzielnianym lub wolontariusz w organizacji pozarządowej zajmujący się osobami usamodzielnianymi. W tym przypadku koszt będzie wynosić 0,00 zł, gdyż osoba pełniąca funkcję konsultanta dodatkowe obowiązki wykona w ramach swojej podstawowej umowy (zwiększenie zakresu czynności). Zatrudniając do tego celu osobę na pełen etat, wynagrodzenie brutto wraz ze wszystkimi składkami może wynosić ok. 4.000,00 zł miesięcznie.</p>
Zakup laptopa z oprogramowaniem oraz urządzenia wielofunkcyjnego do Biura Mentoringu	0,00	6.500,00	<p>W przypadku, gdy jednostka tworząca Biuro Mentoringu posiada odpowiedniej jakości sprzęt (komputer/laptop z oprogramowaniem, drukarkę/urządzenie wielofunkcyjne) nie jest konieczny zakup nowego sprzętu – w takiej sytuacji koszt wyniósłby 0,00 zł.</p> <p>Zakup jest niezbędny wyłącznie w przypadku tworzenia odrębnej jednostki organizacyjnej lub gdy dana jednostka nie posiada odpowiedniego sprzętu.</p>
Działania promocyjne: zakup ulotek, plakatów i wizytówek	0,00	2.200,00	<p>W zależności od warunków podczas adaptacji modelu można użyć innych form promocji Biura Mentoringu – np. plakat w Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie, gdzie przychodzą wszyscy usamodzielniani oraz ustne informowanie usamodzielnianych o możliwości skorzystania z usług Biura Mentoringu. Można użyć darmowych form promocji, np. strony internetowe, bezpłatne artykuły w prasie itp.</p> <p>Podczas testowania przewiduje się użycie materiałów promocyjnych, które mają największą skuteczność na terenie powiatu łębskiego (1000 ulotek, 100 plakatów oraz 1000 wizytówek). Na innych obszarach mogą to być inne formy i metody promocji.</p>
Zatrudnienie	0,00	6.000,00	Rolę mentorów mogą pełnić osoby usamodzielnione

mentorów			<p>np. w formie wolontariatu. W takim przypadku koszt zatrudnienia będzie wynosił 0,00 zł (ewentualnie pracodawca ponosić będzie koszt ubezpieczenia wolontariusza).</p> <p>W przypadku zatrudnienia 2 mentorów na umowę zlecenie miesięczny koszt wynosić może 3.000,00 zł na osobę, czyli razem miesięczny koszt zatrudnienia 2 mentorów wynieść może 6.000,000 zł.</p>
Szkolenie dla mentorów z zakresu obsługi Biura Mentoringu	0,00	5.000,00	<p>Szkolenie jest elementem niezbędnym w przypadku, gdy nie dysponujemy Mentorami z właściwymi kwalifikacjami i przygotowaniem. Możliwa jest sytuacja, iż dana instytucja czy organizacja adaptująca model posiada w swoich zasobach kadrowych osoby, które przeszły pozytywnie etap usamodzielnienia oraz posiadają odpowiednie kwalifikacje i predyspozycje do pełnienia funkcji mentora. W takiej sytuacji szkolenie byłoby niepotrzebne (w projekcie opracowano dokładne dokumenty, scenariusze spotkań i zajęć itp.) – koszt wyniósłby 0,00 zł.</p> <p>Szkolenie 72-godzinne dla 2 mentorów z zakresu obsługi Biura Mentoringu zwiększy jakość pracy Mentorów (część szkolenia poprowadzona zostanie przez doświadczonego mentora, a uczestnicy nauczą się korzystać z materiałów, które opracowane zostały w ramach niniejszego projektu, m. in. ze scenariuszy zajęć). Jest dość ważnym elementem, ponieważ to właśnie Mentorzy będą w największym stopniu osobami pomagającymi osobom usamodzielnianym. Koszt tego szkolenia oszacowany został na kwotę 5.000,00 zł/osobę.</p>
<b>Razem</b>	<b>0,00</b>	<b>23.700,00</b>	<b>Łączny koszt wdrożenia i funkcjonowania Biura Mentoringu</b>
<b>Działania skierowane do odbiorców na podstawie Programu instrumentów aktywizacyjnych.</b>			
Warsztaty kompetencji społeczno – zawodowych dla usamodzielnianych z modulem autoprezentacji	500,00	500,00	<p>Będą to 2 dni zajęć wyjazdowych, po 8h dziennie na jedną grupę 10-osobową, czyli 16 godzin zajęć na grupę, cena warsztatów obejmuje zajęcia dla 2 grup. Program warsztatów został opracowany bardzo szczegółowo, jest to jeden z niezbędnych elementów produktu. Nie jest to wysoki koszt, szczególnie iż są to warsztaty wyjazdowe mające za zadanie zintegrować grupę na początku realizacji projektu, aby w późniejszym czasie łatwiej im było stworzyć grupę wsparcia. Koszt szkolenia wynosi 500,00 zł/osobę.</p>

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			W przypadku, jeżeli dana instytucja lub organizacja posiada we własnych zasobach ośrodek mogący oferować miejsca noclegowe i konferencyjne oraz doświadczonych trenerów w ramach własnych zasobów kadrowych, koszt warsztatów może być niższy.
Poradnictwo psychologiczne indywidualne	0,00	450,00	<p>Szacowany koszt wg rozeznania rynku w powiecie łęborskim wynosi 150 zł/h, czyli 20 osób * 3h/osobę, razem 150 zł * 60 h = 9.000,00 zł. Koszt na 1 osobę wynosi 450,00 zł.</p> <p>Zadanie to wykonane może być w ramach środków własnych Centrum Pomocy Rodzinie lub np. we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy czy z Ośrodkiem Pomocy Społecznej lub organizacją pozarządową, które zatrudniają psychologa – na podstawie odpowiedniego porozumienia psycholog ten może wykonywać czynności jako wolontariusz lub w ramach zwiększonego zakresu czynności – koszty 0,00 zł.</p>
Indywidualne poradnictwo prawne	0,00	150,00	<p>Szacowany koszt wg rozeznania rynku w powiecie łęborskim wynosi 150 zł/h, czyli 20 osób * 1h/osobę, razem 150 zł * 20 h = 3.000,00 zł. Koszt na 1 osobę wynosi 150,00 zł.</p> <p>Zadanie to wykonane może być w ramach środków własnych Centrum Pomocy Rodzinie lub np. we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy czy z Ośrodkiem Pomocy Społecznej lub organizacją pozarządową, które zatrudniają Radcę Prawnego – na podstawie odpowiedniego porozumienia radca prawny/ prawnik/ adwokat może wykonywać czynności w Biurze Mentoringu jako wolontariusz lub w ramach zwiększonego zakresu czynności – koszty 0,00 zł.</p>
Indywidualne doradztwo zawodowe	0,00	300,00	<p>Szacowany koszt wg rozeznania rynku w powiecie łęborskim wynosi 100 zł/h, czyli 20 osób * 3h/osobę, razem 100 zł * 60 h = 6.000,00 zł. Koszt na 1 osobę wynosi 300,00 zł.</p> <p>Zadanie to wykonane może być w ramach środków własnych Centrum Pomocy Rodzinie lub np. we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy czy z Ośrodkiem Pomocy Społecznej lub organizacją pozarządową, które zatrudniają doradcę zawodowego – na podstawie odpowiedniego porozumienia doradca zawodowy może wykonywać czynności w Biurze</p>

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			Mentoringu jako wolontariusz lub w ramach zwiększonego zakresu czynności – koszty 0,00 zł.
Indywidualne zajęcia z trenerem aktywizacji	0,00	300,00	Szacowany koszt wg rozeznania rynku w powiecie lęborskim wynosi 100 zł/h, czyli 20 osób * 3h/osobę, razem 100 zł * 60 h = 6. 000, 00 zł. Zadanie to wykonane może być w ramach środków własnych Centrum Pomocy Rodzinie lub np. we współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy czy z Ośrodkiem Pomocy Społecznej lub organizacją pozarządową, które zatrudniają trenera aktywizacji – na podstawie odpowiedniego porozumienia trener aktywizacji może wykonywać czynności w Biurze Mentoringu jako wolontariusz lub w ramach zwiększonego zakresu czynności – koszty 0,00 zł.
Talony kariery	0,00	10.000,00	Koszt oszacowany w projekcie „Droga do samodzielności” został oszacowany dość wysoko - 10.000,00 zł na 1 osobę. Koszt ten został tak oszacowany ze względu na etap testowania produktu finalnego – oprócz przeszkolenia danej osoby konieczne będzie uzyskanie informacji zwrotnej od każdej instytucji szkoleniowej / pracodawcy organizującego staż, aby skutecznie dokonać ewaluacji produktu finalnego, Talonu Kariery i efektów uzyskanych podczas szkolenia czy stażu. .Každy uczestnik może wziąć udział w: — kilku szkoleniach, np. kurs języka obcego, kurs na prawo jazdy oraz specjalistyczny kurs zawodowy nadający uprawnienia — w stażu u pracodawcy — w szkoleniu oraz stażu u pracodawcy. Wszystkie formy wsparcia mają być dostosowane do indywidualnych potrzeb uczestników- zgodnie z opracowanymi w projekcie dokumentami uczestnicy będą brać czynny udział w planowaniu swojej kariery zawodowej pod okiem doświadczonych specjalistów. Przy zaadaptowaniu modelu przez inną instytucję można koszty dostosować do potrzeb konkretnej osoby usamodzielnianej i nie muszą one wynosić 10.000,00 zł. Koszt organizacji szkoleń dla osób usamodzielnianych może przejąć np. Urząd Pracy – w przypadku gdy osoba usamodzielniana zarejestruje się jako bezrobotna lub Ośrodek Pomocy Społecznej (w przypadku osób zagrożonych wykluczeniem

			<p>społecznym) albo organizacja pozarządowa czy inna instytucja wspierająca osoby usamodzielniane. Istotne w tym przypadku jest, aby osoba obsługująca osobę usamodzielnianą zapoznała się z wypracowanymi już dokumentami (Indywidualny Plan Działania, Indywidualny Program Usamodzielniania itp.), by nie powielać wykonanych zadań a jedynie rozszerzyć i realizować już opracowane ścieżki aktywizacji zawodowej. Ważne jest także, aby podczas rozdzielania zadań między różne instytucje, współpracować między sobą dla dobra osób usamodzielnianych oraz pracować w oparciu o wypracowane dokumenty, np. „Moja propozycja talonu kariery”. Przyniesie to o wiele większe efekty oraz zapobiegnie powielaniu działań oraz zniechęcaniu się osoby usamodzielnianej („po co mam iść po raz kolejny do doradcy zawodowego w Urzędzie Pracy, jeżeli już byłem w Biurze Mentoringu i z nim pracowałem?”).</p> <p>Można tu także wykorzystać bezpłatną platformę e-learningową stworzoną w ramach projektu „Kształcenie ustawiczne przepustką do lepszego jutra”, dzięki której każdy może realizować postulat uczenia się przez całe życie bez konieczności ponoszenia dodatkowych nakładów finansowych.</p>
Zwrot kosztów dojazdów uczestników	0,00	300,00	<p>Część osób usamodzielnianych mieszka w miejscu funkcjonowania Biura Mentoringu – te osoby nie będą korzystać z tego rodzaju wsparcia.</p> <p>Biura Mentoringu mogą funkcjonować blisko zamieszkania osób usamodzielnianych – np. w Ośrodkach Pomocy Społecznej.</p> <p>Szacowany maksymalny koszt dojazdu to 6.000 zł, czyli ok. 300 zł/osobę.</p>
<b>Razem</b>	<b>500,00</b>	<b>12.000,00</b>	<b>Łączny koszt wszystkich działań skierowanych do 1 odbiorcy na podstawie Programu instrumentów aktywizacyjnych.</b>
<b>Działania skierowane do użytkowników na podstawie Skryptu dla pracowników Instytucji Integracji Społecznej z zakresu nowoczesnych i skutecznych metod pracy</b>			
Szkolenie z zakresu innowacyjnych metod pracy dla użytkowników	0,00	5.100,00	Podręcznik pn. „Skrypt dla pracowników Instytucji Integracji Społecznej z zakresu nowoczesnych i skutecznych metod pracy, efektywnie zwiększających aktywność zawodową i społeczną grupy osób usamodzielnianych” opracowany został w taki sposób,



Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			<p>aby pracownicy mogli sami (bez ponoszenia kosztów szkolenia) przyswoić wiedzę i umiejętności związane z pracą z osobami usamodzielnianymi – w takiej sytuacji koszt szkolenia wyniesie 0,00 zł.</p> <p>Koszt 80-godzinnego szkolenia przeprowadzonego na podstawie podręcznika oszacowany został na kwotę 5.100,00 zł/osobę, czyli dla 20 osób wynosić będzie 102.000,00zł.</p>
<b>Razem</b>	<b>0,00</b>	<b>5.100,00</b>	<b>Łączny koszt działań skierowanych do 1 użytkownika na podstawie <i>Skryptu dla pracowników Instytucji Integracji Społecznej z zakresu nowoczesnych i skutecznych metod pracy.</i></b>

## 4. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

### DOBÓR GRUP UŻYTKOWNIKÓW I ODBIORCÓW:

**Grupa odbiorców** będzie liczyła 20 osób – 13 kobiet oraz 7 mężczyzn. Będą to osoby usamodzielniane (byli wychowankowie rodzin zastępczych oraz placówek) na terenie powiatu łęborskiego, w szczególności kontynuujący naukę i pozostający bez zatrudnienia.

**Grupę użytkowników** natomiast stanowi: 20 osób (19 kobiet, 1 mężczyzna) pracowników Instytucji Integracji Społecznej (PCPR, OPS) zatrudnionych na terenie województwa pomorskiego oraz 2 osoby (1 kobieta, 1 mężczyzna), które już pozytywnie zakończyły proces usamodzielnienia i będą zatrudnione w Biurze Mentoringu jako mentorzy. Pracownikom Instytucji Integracji Społecznej (IIS) brakuje szkoleń z zakresu nowoczesnych, innowacyjnych metod pracy, które mogą się przyczynić do poprawy jakości ich działania i pozytywnie wpłynąć na udzielanie pomocy nie tylko osobom usamodzielnianym, ale również osobom, z którymi pracują w instytucjach, w których są zatrudnieni. Z kolei mentorzy, aby jak najlepiej wspierali i współpracowali z osobami usamodzielnianymi muszą przejść szkolenia z m. in. z zasad mentoringu, coachingu, komunikacji interpersonalnej, efektywnego motywowania oraz funkcjonowania Biura Mentoringu itp.

Liczebność grup docelowych określono na podstawie danych pochodzących z OPS i PCPR. Liczba łączna osób usamodzielnianych, kontynuujących naukę wynosiła w 2010 roku 65 osób (40 kobiet, 25 mężczyzn), a liczba pracowników socjalnych zatrudnionych w IIS w 2011 roku to 41 osób (40 kobiet, 1 mężczyzna). Z kolei w projekcie ma być zatrudnionych 2 mentorów, czyli na 1 osobę będzie przypadało 10 byłych wychowanków – dzięki temu mentorzy będą mogli pracować skutecznie, bez nadmiernego obciążenia, gdyż ich podopieczni są osobami posiadającymi „duży bagaż doświadczeń życiowych” i w związku z tym borykają się różnymi problemami i potrzebują dużego wsparcia. Liczba odbiorców oraz użytkowników została dobrana w sposób, aby właściwie zbadać testowane produkty (odpowiednio dobrana próba badawcza), a także zapewnić odpowiednią liczbę uczestników podczas fazy testowania (dobór w stosunku: 1:3 – w przypadku odbiorców; 1:2 – w przypadku użytkowników).

### OPIS PRZEBIEGU TESTOWANIA:

Testowanie będzie trwało w okresie maj 2013 - czerwiec 2014r., przeprowadzone zostanie wg procedur opisanych w „Konspekcie działania Biura Mentoringu” oraz za pomocą jego załączników. Fazę testowania można podzielić na następujące etapy częściowe:

1. Maj 2013r. - czerwiec 2013r. – **rekrutacja użytkowników** na podstawie następujących kryteriów formalnych:
  - a) liczba osób usamodzielnianych, którymi opiekował się pracownik w roku poprzedzającym projekt
  - b) zatrudnienie w instytucjach opiekuńczych na okres minimum fazy testowania
  - c) zamieszkanie na terenie województwa pomorskiego.

Pierwszym etapem w każdej z rekrutacji będzie kampania informacyjna (np. poprzez stronę internetową, prasę, ulotki, plakaty w IIS).

Drugim - składanie kart zgłoszeniowych oraz oświadczeń w Biurach Mentoringu.

Trzecim - weryfikacja spełnienia przez kandydatów kryteriów rekrutacji i kwalifikowanie ich na listę podstawową i rezerwową uczestników.

Proces rekrutacji na każdym etapie będzie przebiegać zgodnie z zasadą równości szans, co oznacza, że każdy z potencjalnych uczestników spełniający kryteria będzie miał taki sam dostęp do zaplanowanego w nim wsparcia bez względu na płeć, wiek, wyznanie, niepełnosprawność itp.

1. Od lipca 2013 r. do:

- a) grudnia 2013 r.: **szkolenie dla użytkowników** z zakresu nowoczesnych metod pracy z klientem na podstawie „*Skryptu dla pracowników instytucji integracji społecznej z zakresu nowoczesnych i skutecznych metod pracy, efektywnie zwiększających aktywność zawodową i społeczną grupy osób usamodzielnianych*”;
- b) października 2013r.: **rekrutacja odbiorców** w oparciu o następujące kryteria formalne:
  - a. zamieszkanie na terenie województwa pomorskiego,
  - b. brak aktywności zawodowej,
  - c. usamodzielnianie na terenie powiatu lęborskiego.

Osoby, które przejdą pozytywnie weryfikację powyższych kryteriów, w ostatnim etapie rekrutacji zostaną zakwalifikowane na listę podstawową lub rezerwową uczestników w oparciu o kryteria:

- a. przydatności pomocy (określonej w wywiadzie środowiskowym dot. kandydata przez pracownika socjalnego OPS),
- b. motywacji kandydata do zmiany swojej sytuacji (określonej na podstawie rozmowy kwalifikacyjnej z kandydatem przez pracownika PCPR).
- c. Dodatkowym kryterium będzie kontynuacja nauki w systemie niestacjonarnym.

Każdy kandydat otrzyma liczbę punktów za spełnienie warunków rekrutacji;

- c) września 2013r.: **szkolenia dla mentorów** na podstawie dokumentu „*Program instrumentów aktywizacyjnych mający doprowadzić do wejścia i/lub przywrócenia osób usamodzielnianych na rynek pracy oraz do ich integracji ze społeczeństwem*”;
- d) czerwca 2014r.: **zatrudnienie mentorów**: pierwsze trzy miesiące ich zatrudnienia trwać będzie szkolenie z zakresu Usług Biura Mentoringu (72 h) na podstawie dokumentu „*Program instrumentów aktywizacyjnych mający doprowadzić do wejścia i/lub przywrócenia osób usamodzielnianych na rynek pracy oraz do ich integracji ze społeczeństwem*”, pozostały czas mentorzy poświęcą na pomoc w rekrutacji uczestników (każdy mentor będzie musiał przepracować w każdym miesiącu średnio 40 godzin).

2. Od października 2013r. do:

- a) Czerwca 2014r.: **działania mentorów: indywidualne i grupowe**: do końca fazy testowania mentorzy będą oferować usamodzielnianym wsparcie w ramach spotkań indywidualnych, mających na celu wyznaczenie im wzoru do naśladowania, pobudzanie i podtrzymywanie motywacji, wiary we własne możliwości, aktywizację społeczno-zawodową. Spotkania grupowe będą się odbywać w ramach zajęć integracyjno-motywacyjnych, treningu pracy (forma wyjazdowa) w trakcie którego usamodzielniani poznają reguły sprawnego komunikowania się, asertywności oraz spotkają się z lokalnym pracodawcą i przećwiczą rozmowę rekrutacyjną.
- b) Grudnia 2013r.: **poradnictwo indywidualne**: w trakcie którego usamodzielniani zostaną otoczeni wsparciem prawnika, psychologa, doradcy zawodowego oraz trenera aktywizacji – w trakcie tego etapu osoby usamodzielniane nabędą wiedzę o swoich predyspozycjach, zdolnościach, zostaną zmotywowani do zmian, pozytywnie nastawieni. Zostaną także wyposażeni w umiejętności, narzędzia niezbędne do zdobycia pracy (umiejętność pisania dobrego CV, listu motywacyjnego, aktywnego poszukiwania zatrudnienia, itd.).

3. Od grudnia 2013r. do czerwca 2014r.: **realizacja talonów kariery**: odbiorcy, świadomi swoich predyspozycji oraz odpowiednio zmotywowani stawiają pierwsze kroki na drodze ku zatrudnieniu, zdobywając odpowiednie kwalifikacje, inicjując rozwój osobisty, kierując swoim rozwojem

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

edukacyjno-zawodowym. Wcześniej poznali oni swoje zasoby w trakcie poradnictwa indywidualnego ze sztabem specjalistów, co powinno im pomóc w wybraniu odpowiedniego sposobu spożytkowania Talonu Kariery. W razie wątpliwości na etapie podejmowania decyzji mogą dalej skonsultować się ze specjalistą, a przez cały czas trwania projektu mają do dyspozycji wsparcie oferowane przez mentorów.

**TESTOWANIE OPRACOWANEGO PRODUKTU FINALNEGO** potrwa 16 miesięcy. Nad przebiegiem procesu będzie czuwał zatrudniony specjalista ds. testowania opracowanego produktu i monitoringu Beneficjentów Ostatecznych (tzw. konsultant). Będzie to osoba zatrudniona na 16 miesięcy w Biurze Mentoringu, odpowiedzialna za całą fazę testowania produktu. Zakres czynności konsultanta:

- testowanie opracowanego produktu: rekrutacja odbiorców i użytkowników, utworzenie i obsługa Biura Mentoringu, wdrażanie instrumentów usamodzielniania, ścisła współpraca i udział w spotkaniach zespołu, pomiar działań projektu w fazie testowania;
- monitorowanie Beneficjentów Ostatecznych: zbieranie danych, tabele, wykresy, analizy, ankietyzacja, bezpośrednie rozmowy w celu zarządzania jakością, zmianą i postępem realizacji projektu, a także jego efektami, współpraca z firmą przeprowadzającą analizę rzeczywistych efektów testowanego produktu i opracowującą produkt finalny, współorganizacja debaty i konsultacji.

W/w specjalista ds. testowania przeprowadzi badania ewaluacyjne za pomocą opracowanych narzędzi i będzie gromadził informacje zwrotne od użytkowników i odbiorców produktu.

**MATERIAŁY DLA UŻYTKOWNIKÓW PROJEKTU** (w formie papierowej i elektronicznej):

- „Kompleksowy program nowych form i metod pracy oraz działania z osobami opuszczającymi formy opieki zastępczej – usamodzielnianymi” wraz z załącznikami.

**MATERIAŁY DLA ODBIORCÓW PRODUKTU:**

- Materiały dla odbiorców opracowane są w taki sposób, aby jak najmniej otrzymali w formie „papierowej”, przygotowane materiały służą do pomocy osobom usamodzielnianym w formie np. szkoleń, warsztatów, spotkań indywidualnych itp. Będą to także talony kariery na sfinansowanie usług/instrumentów aktywności rekomendowanych przez doradcę zawodowego, mentora i pracownika pomocy społecznej. Odbiorcy nie dostaną całego produktu, ponieważ na jego podstawie będą organizowane dla nich formy wsparcia, otrzymają za to np. diagnozę predyspozycji zawodowych stworzoną przez doradcę zawodowego oraz nowe kwalifikacje i umiejętności społeczno - zawodowe;

**INFORMACJE O PLANOWANYM SPOSOBIE MONITOROWANIA PRZEBIEGU TESTOWANIA:**

Zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie, monitorowanie przebiegu testowania będzie angażowało odbiorców i użytkowników w proces, przez analizę otrzymywanych od nich informacji zwrotnych (zarówno w postaci opinii, jak i przeprowadzonych z nimi ankiet). Będzie on także weryfikować prawidłowość realizacji testów.

Produkty z wniosku o dofinansowanie, które zostaną przetestowane:

- 1 testowany program nowych form i metod pracy oraz działań z osobami opuszczającymi formy opieki zastępczo – usamodzielniającej;
- 20 talonów kariery;
- 20 zaświadczeń o ukończeniu szkolenia;
- 20 aneksów do Indywidualnego Programu Usamodzielniania /kontraktów socjalnych.

W ramach monitorowania zostanie również przeprowadzona ewaluacja zewnętrzna, niezbędna do sprawdzenia efektywności podjętych czynności oraz skuteczności innowacji na terenie powiatu.

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Ewaluacja zewnętrzna będzie się opierać na materiałach stanowiących załączniki do produktu (np. ankiety).

Ze względu na innowacyjny, testujący charakter projektu „Droga do samodzielności” przewiduje się możliwość korekty wstępnej wersji produktu finalnego. Dopuszczalne korekty zidentyfikowane na tym etapie obejmują:

Zmiany w dokumencie: „Skrypt dla pracowników instytucji integracji społecznej z zakresu nowoczesnych i skutecznych metod pracy, efektywnie zwiększających aktywność zawodową i społeczną grupy osób usamodzielnianych”:

- zagadnienia poruszane w trakcie szkoleń dla pracowników Instytucji Integracji Społecznej – dopuszcza się możliwość korekty „Skryptu” na podstawie informacji zwrotnych od uczestników szkoleń (użytkowników projektu) oraz profesjonalnej, doświadczonej firmy szkoleniowej przeprowadzającej szkolenie i trenerów prowadzących poszczególne moduły, czy też obserwacji konsultanta oraz ankiet wypełnionych przez uczestników oraz dokumentów wypełnionych przez osoby prowadzące zajęcia.
- Zmian wynikających z powszechnie obowiązującego w danym momencie prawa i jego nowelizacji.

Zmiany w dokumencie: „Konspekt działania Biura Mentoringu”:

- zagadnienia poruszane w trakcie szkoleń dla mentorów – dopuszcza się możliwość korekty „Konspektu” na podstawie informacji zwrotnych od uczestników szkoleń oraz profesjonalnej, doświadczonej firmy szkoleniowej przeprowadzającej szkolenie i trenerów prowadzących poszczególne moduły, czy też obserwacji konsultanta oraz ankiet wypełnionych przez uczestników oraz dokumentów wypełnionych przez osoby prowadzące zajęcia.
- scenariuszy zajęć prowadzonych przez Mentorów – dopuszcza się możliwość korekty „Konspektu” na podstawie informacji zwrotnych od mentorów, osób usamodzielnianych, konsultanta, innych osób
- Zmian wynikających z powszechnie obowiązującego w danym momencie prawa i jego nowelizacji.

Zmiany w dokumencie: „Program instrumentów aktywizacyjnych mający doprowadzić do wejścia i/lub przywrócenia osób usamodzielnianych na rynek pracy oraz do ich integracji ze społeczeństwem”:

- Zmiany instrumentów aktywizacyjnych – w przypadku zidentyfikowania nowych instrumentów, dotychczas nie stosowanych, czy wprowadzenia ustawowo nowych możliwości działania.
- liczby godzin wsparcia udzielanego przez psychologa, doradcę zawodowego, radcę prawnego, trenera aktywizacji - gdyby wsparcie któregoś ze specjalistów okazało się zbędne w kontekście potrzeb osób usamodzielnianych lub części osób usamodzielnianych, planowana jest rezygnacja z pomocy specjalisty bądź zmniejszenie liczby godzin, w których świadczyłby on usługi w ramach Biura Mentoringu, natomiast w przypadku potrzeby zwiększenia liczby godzin świadczenia danej usługi wynikającej z indywidualnych predyspozycji i problemów osoby usamodzielnianej – przewiduje się dostosowanie liczby godzin do potrzeb tej osoby.
- Zmian wynikających z powszechnie obowiązującego w danym momencie prawa i jego nowelizacji.



## 5. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA

**Aby innowację można było zastosować na szerszą skalę należy uzyskać następujące efekty ilościowe:**

- 20 osób usamodzielnianych (13 kobiet i 7 mężczyzn) musi zakończyć udział w projekcie korzystając z instrumentów aktywnej integracji,
- 20 osób (19 kobiet i 1 mężczyzna) pracowników Instytucji Integracji Społecznej musi podnieść swoje kwalifikacje,
- 20 osób (19 kobiet, 1 mężczyzna) / pracowników Instytucji Integracji Społecznej deklarujących wdrożenie nowych metod pracy - podpisane deklaracje na zakończenie fazy testowania.

**Aby innowację można było zastosować na szerszą skalę należy uzyskać następujące efekty jakościowe:**

- 20 osób (19 kobiet, 1 mężczyzna) - pracowników instytucji pomocy społecznej bezpośrednio zajmujących się aktywną integracją - w wyniku wsparcia z Europejskiego Funduszu Społecznego podnieśli swoje kwalifikacje;
- 20 osób usamodzielnianych (13 dziewcząt, 7 chłopców) zwiększy motywację do podjęcia zatrudnienia.

Innowację powinno się zastosować na większą skalę, ponieważ problemy, które ona rozwiązuje są bardzo poważne (zarówno problemy użytkowników, jak i odbiorców) – przyczyniają się do wykluczenia społecznego młodzieży na początku dorosłego życia i są dotyczą całego kraju. Ponadto koszt jej wdrożenia nie musi być wysoki – można korzystać z już funkcjonujących form pomocy i gotowych podręczników stworzonych w ramach projektu, należy tylko udzielać kompleksowej pomocy ww. osobom na podstawie opracowanego produktu.

**OCENA WYNIKÓW TESTOWANIA - EWALUACJA WEWNĘTRZNA:**

W ramach testowania skuteczności innowacji przewidziano dwuetapowy sposób sprawdzania mający na celu udoskonalenie produktu finalnego i zwiększenie jego efektywności.

Pierwszy będzie miał charakter ewaluacji wewnętrznej. Użytkownicy i odbiorcy projektu będą regularnie poddawani ankietyzacji. Ponadto, kontrolowane będą listy obecności, zaświadczenia o ukończeniu szkolenia (zarówno pracowników Instytucji Integracji Społecznej, jak i osób usamodzielnianych). Wskaźnikiem będzie również liczba podpisanych aneksów do Indywidualnego Programu Usamodzielnienia. Bieżącą skuteczność innowacji będzie sprawdzał specjalista ds. testowania opracowanego produktu i monitoringu Beneficjentów Ostatecznych. Będzie on prowadził badania ewaluacyjne za pomocą opracowanych narzędzi i będzie gromadził informacje zwrotne od użytkowników i odbiorców produktu (ankiety, rozmowy). Proces zbierania informacji będzie przebiegać w sposób ciągły, na bieżąco w całej podczas całej fazy testowania, jak i po zakończeniu przez koordynatora projektu. Szerszy zakres działań prowadzonych przez ww. specjalistę (konsultanta) zawarto w poprzednim rozdziale.

**OCENA WYNIKÓW TESTOWANIA - EWALUACJA ZEWNĘTRZNA:**

W celu uzyskania wiarygodnych, obiektywnych wyników zatrudniony został Ewaluator zewnętrzny (usługa firmy zewnętrznej). Firma została wybrana w ramach procedury przetargowej, zgodnej z ustawą o zamówieniach publicznych (aby zwiększyć jakość tworzonych dokumentów oraz skutecznie osiągnąć założone w projekcie efekty i rezultaty, usługi: diagnozy, ewaluacji oraz stworzenia strategii wdrażania zostały zlecone jednej firmie, z warunkiem, iż następne etapy będą realizowane po zatwierdzeniu Wstępnej wersji strategii i załączników do niej przez Regionalną Sieć Tematyczną). W Specyfikacji

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Istotnych Warunków Zamówienia określone zostały: metodologia badania; przedmiot ewaluacji, zakres badania; wymagania odnośnie zawartości raportu.

Zatrudniona firma przez cały okres realizacji projektu prowadzi w sumie cztery rodzaje ewaluacji:

- ewaluację ex-ante projektu,
- ewaluację zewnętrzną produktu - ocena potencjału produktu finalnego i wskazanie kierunków ewentualnych zmian i modyfikacji produktu finalnego,
- ewaluację on going projektu i produktu finalnego,
- ewaluację ex post.

**Proces ewaluacji na każdym etapie badania będzie polegał na:**

- badaniu wstępnym: opracowaniu założeń z ww. interesariuszami (osobami czy podmiotami zainteresowanymi wynikami ewaluacji),
- opracowaniu narzędzi badawczych (np. kwestionariuszy, ankiet, scenariuszy wywiadów, raportu od pracownika biura mentoringu i innych narzędzi),
- współpracy z koordynatorem projektu oraz pracownikiem biura mentoringu na każdym etapie badania,
- przeprowadzeniu badania i sporządzeniu raportu z badania ewaluacyjnego wraz z prezentacją multimedialną.

Mając na uwadze dobro projektu i uczestników, właściwie przeprowadzone badanie powinno nie tylko dostarczać potwierdzonej empirycznie (naukowo) wiedzy, ale także prezentować zestaw wniosków i rekomendacji (zaleceń), czyli propozycji działań naprawczych, stanowiących odpowiedź na problemy zidentyfikowane we wnioskach informacyjne.

**W każdym badaniu uwzględnione zostaną następujące kryteria ewaluacyjne:**

1. Efektywność (czy produkt finalny przynosi zakładane efekty przy zakładanych kosztach, czy koszty te nie mogłyby być niższe, dając porównywalne efekty?)
2. Adekwatność (czy produkt finalny odpowiada realnym potrzebom?)
3. Użyteczność (czy produkt finalny odpowiada potrzebom odbiorców i użytkowników?)
4. Skuteczność (czy produkt finalny jest skuteczny, czy jego stosowanie przynosi zakładane wyniki?)
5. Oddziaływanie/wpływ (czy wdrożenie produktu finalnego będzie skutkowało zwiększeniem szans na osiągnięcie celów PO KL?)
6. Trwałość efektów (czy jest prawdopodobne funkcjonowanie produktu finalnego po zakończeniu finansowania projektu? jaki jest potencjał produktu w dłuższej perspektywie czasowej?)
7. Innowacyjność (czy opracowany produkt finalny jest innowacyjny?)
8. Jakość produktu (czy opracowany produkt finalny jest zgodny z aktualną wiedzą, wynikami badań naukowych oraz standardami metodologicznymi prowadzenia badań i konstruowania narzędzi badawczych?).

**Ewaluacja ex-ante** projektu została już wykonana - ewaluator w ramach tego etapu musiał się skupić na sformułowaniu pod adresem projektodawcy rekomendacji dotyczących następných etapów realizacji projektu w tym dalszych prac nad produktem, zarządzania, działań upowszechniających i włączających.

**Ewaluacja zewnętrzna produktu** - ocena potencjału produktu finalnego i wskazanie kierunków ewentualnych zmian i modyfikacji produktu finalnego, której celem jest wskazanie kierunków ewentualnych zmian i modyfikacji produktu finalnego. Ewaluacja zewnętrzna jest niezbędna do sprawdzenia efektywności podjętych czynności oraz skuteczności innowacyjnych oddziaływań na terenie powiatu łębskiego. Pozwoli w sposób miarodajny sprawdzić efektywność działań i stopień atrakcyjności narzędzi i metod oraz ocenić skutki stosowania produktu. Dodatkowo, raport ewaluacyjny

dotyczący analizy rzeczywistych efektów testowanego produktu, stworzony dla tego etapu musi zostać zaprezentowany przez przedstawiciela Wykonawcy na debacie upowszechniającej (poddany pod debatę) i włączającej grupy docelowe.

**Ewaluacja on going projektu i produktu finalnego** - w okresie jego trwania z uwzględnieniem efektów upowszechniania i włączania, będzie koncentrowała się m. in. wokół odpowiedzi na wskazane poniżej pytania badawcze: 1. W jakim stopniu zamierzone cele projektu zostały osiągnięte? 2. W jaki sposób przebiega zarządzanie projektem? 3. W jaki sposób przebiega realizacja zasady empowerment i zasady równości szans? 4. Jak przebiega testowanie produktu finalnego? 6. Jakie są ewentualne bariery i problemy uniemożliwiające prawidłową realizację projektu? 7. Jaka jest skuteczność działań włączających i upowszechniających? 8. Czy projekt realizował cele i zasady programu POKL?

**Ewaluacja ex post projektu i produktu finalnego** - jest to ewaluacja końcowa i musi zostać przeprowadzona m. in. na podstawie ankiet, wywiadów, raportu od pracownika biura mentoringu, list obecności na zajęciach, kart obserwacji, analizy programu instrumentów aktywizacyjnych oraz analizy statusu beneficjentów ostatecznych jako osób kontynuujących naukę, podejmującej zatrudnienie. Musi zostać przeanalizowany koszt dotychczasowego podejścia do osób usamodzielnianych i koszty podejścia testowanego do osób usamodzielnianych w ww. projekcie, w oparciu o koszty miesięczne i roczne, jak również analiza kosztów podczas testu produktu. Zostaną wykorzystane dane z Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie nt. kosztów pomocy udzielanej w/w osobom przed i po wzięciu udziału w projekcie. Dane z Policji nt. osób usamodzielnianych przed i po udziału w projekcie. Dane dotyczącej dalszej nauki, które dostarczą uczestnicy. Analiza ankiet pre/post dla pracowników Instytucji Integracji Społecznej nt. metod i efektywności pracy po przejściu szkoleń. Analiza wywiadów powinna również odpowiedzieć na pytanie: czy metody pracy, organizacja procesu wsparcia (w tym stworzenie coachingu) może wpłynąć/wpływać na zmniejszenie kosztów przeznaczonych na osoby usamodzielniane, jak również na to, że osoby usamodzielniane nie będą postrzegane jako osoby wykluczone społecznie. Raport ewaluacyjny powinien ocenić skuteczność działań zaplanowanych w ramach projektu. Dodatkowo do oceny jakości produktu finalnego Wykonawca zatrudni niezależnych recenzentów spoza swojej firmy. Jeżeli ewaluacja wykaże, że dzięki innowacji osiągnięto pożądany stan docelowy, to będzie to argumentem za jej upowszechnieniem.

## 6. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę na to, iż działania upowszechniające oraz działania włączające do głównego nurtu polityki wzajemnie się przenikają.

### CEL DZIAŁAŃ UPOWSZECHNIAJĄCYCH:

Cel działań upowszechniających jest zbieżny z celem szczegółowym projektu: „*zwiększenie oferty instytucji działających na rzecz usamodzielnianych w województwie pomorskim **poprzez upowszechnienie** i wdrożenie przetestowanego, kompleksowego programu pracy z młodzieżą usamodzielnianą, dostosowanego do lokalnych warunków i skorelowanie stosowanych narzędzi ukierunkowane na zwiększenie skuteczności podejmowanych działań prowadzących do zatrudnienia do 30. 06. 2015 r.*”

**Działania upowszechniające** umożliwią dotarcie do wszystkich zainteresowanych podmiotów (działających na terenie województwa pomorskiego) z informacją o nowych, bardziej efektywnych rozwiązaniach, które przyniosą lepsze efekty niż dotychczas stosowane w pracy z osobami usamodzielnianymi oraz przekazanie użytkownikom produktu finalnego pn. „*Kompleksowy program nowych form i metod pracy oraz działania z osobami opuszczającymi formy opieki zastępczej – usamodzielnianymi*”, którego częścią integralną są:

- *Konspekt działania biura mentoringu;*
- *Program instrumentów aktywizacyjnych, mający doprowadzić do wejścia i/lub przywrócenia usamodzielnianych na rynek pracy oraz do ich integracji ze społeczeństwem;*
- *Skrypt dla pracowników instytucji integracji społecznej z zakresu nowoczesnych i skutecznych metod pracy, efektywnie zwiększających aktywność zawodową i społeczną grupy usamodzielnianych.*

### GRUPY, DO JAKICH SKIEROWANE SĄ DZIAŁANIA UPOWSZECHNIAJĄCE:

Dzięki działaniom upowszechniającym, następujące osoby zapoznają się z produktem finalnym w trakcie spotkań, seminariów oraz konferencji regionalnej:

- **decydenci polityczni na szczeblu gminnym, powiatowym i wojewódzkim** z terenu całego województwa pomorskiego;
- **instytucje bezpośrednio zaangażowane w pomoc osobom usamodzielnianym** (na poziomie gminy, powiatu i województwa) – powiatowe / miejskie centra pomocy rodzinie, miejskie / gminne ośrodki pomocy społecznej, Regionalny Ośrodek Pomocy Społecznej oraz ich pracownicy;
- **organizacje pozarządowe** działające w obszarze pomocy odbiorców i użytkowników;
- **członkowie Regionalnej Sieci Tematycznej**, którzy mają możliwość rekomendacji produktu do dalszego wykorzystania.

**Przedstawiciele ww. instytucji** będą zapraszani na konferencje i powiatowe seminaria oraz informowani o produkcie i wynikach testowania (materiały przesyłane będą także w formie elektronicznej). Dodanie do grupy osób, do której skierowane są działania upowszechniające decydentów politycznych (przede wszystkim starostów) jest spowodowane tym, że od decyzji tych osób będzie zależało późniejsze włączenie produktu do głównego nurtu praktyki. W związku z tym muszą zostać poinformowani o problematyce związanej z usamodzielnianiem byłych wychowanków pieczy zastępczej oraz

o możliwych, innowacyjnych rozwiązaniach, które promuje projekt „Droga do samodzielności”. Ma to zarówno charakter działań upowszechniających jak i włączających.

Dzięki upowszechnianiu na terenie całego województwa pomorskiego, szansę na zastosowanie nowoczesnych metod pracy będzie miało aż 700 **pracowników Instytucji Integracji Społecznej** (np. PCPR/OPS) - otrzymają oni do zastosowania w swojej pracy gotowy produkt (w wymiarze docelowym). Produkty będą upowszechniane we wszystkich gminach i powiatach województwa pomorskiego nie uczestniczących bezpośrednio w testowaniu produktu – tj. 118 gminach i 19 powiatach, dzięki czemu z programu szansę będzie miało skorzystać nawet ok. 1400 osób usamodzielnianych, czyli tyle osób będzie mogło zostać odbiorcami wypracowanego produktu (w wymiarze docelowym).

Skala upowszechnienia produktu finalnego w ww. powiatach/ gminach zostanie doprecyzowana po etapie testowania i zależeć będzie m. in. od przetestowanej efektywności opracowanego produktu finalnego, z uwzględnieniem uwag wynikających z ewaluacji projektu i ewaluacji produktu finalnego.

### **PRODUKTY ZWIĄZANE Z UPOWSZECHNIANIEM:**

- 1 publikacja upowszechniająca produkt finalny z instrukcją stosowania (1000 sztuk) - po walidacji produktu finalnego zostanie wydana publikacja upowszechniająca produkt finalny z instrukcją stosowania produktu w wersji papierowej i elektronicznej (CD) w ilości 1000 sztuk;
- 5 seminariów;
- 1 konferencja regionalna;
- 19 spotkań – po 1 spotkaniu w każdym z powiatów województwa pomorskiego dla jednostek zajmujących się osobami usamodzielnianymi w danym powiecie;
- 1 ogłoszenie w prasie;
- 1 artykuł prasowy;
- plakaty, ulotki;
- upowszechnianie na stronie internetowej projektu.

### **PLAN DZIAŁAŃ UPOWSZECHNIAJĄCYCH**

- Termin realizacji działań upowszechniających, to okres: styczeń 2013 – czerwiec 2015.

#### **DZIAŁANIA UPOWSZECHNIAJĄCE ZOSTAŁY JUŻ ROZPOCZĘTE POPRZEZ:**

1. Umieszczanie informacji na temat podejmowanych działań i bieżących wydarzeń na stronie internetowej Starostwa Powiatowego w Lęborku (przez cały okres trwania projektu).
2. Bieżącą dystrybucję materiałów informacyjno-promocyjnych (plakaty, ulotki) w siedzibach Instytucji Integracji Społecznej i Starostwa Powiatowego, Powiatowego Urzędu Pracy, Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie itp. (od września 2012 - przez cały okres trwania projektu).
3. Opracowanie diagnozy - pogłębiony wywiad stanowił znaczne wsparcie działań upowszechniających i włączających umożliwiając wypracowanie rozwiązania w największym stopniu odpowiadającego na zidentyfikowane problemy i potrzeby grupy docelowej. Październik 2012 (łącznie 90 osób).
4. Współpracę ekspertów prowadzoną w ramach przygotowania produktu finalnego.
5. Organizację seminarium poświęconemu wypracowywanemu produktowi finalnemu, które miało na celu pozyskanie opinii na temat proponowanej formy produktu oraz przeprowadzenie dyskusji nad proponowanymi zmianami i uzupełnieniami w jego zakresie. Seminarium pozwoliło przybliżyć produkt użytkownikom i decydentom, a także nadać mu formę akceptowalną przez każdą ze stron, wpisując się w oczekiwania interesariuszy - 22 lutego 2013 r., łącznie uczestniczyło 48 osób.



## W KOLEJNYCH ETAPACH PROJEKTU PRZEWIDUJE SIĘ NASTĘPUJĄCE DZIAŁANIA UPOWSZECHNIAJĄCE:

1. **Zatrudnienie specjalisty ds. upowszechnienia i włączenia** – grudzień 2014 – czerwiec 2015.  
Wymaganiem dla zatrudnienia specjalisty ds. upowszechniania i włączania będzie: wykształcenie wyższe oraz doświadczenie w realizacji zadań na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.  
**Podczas spotkań, seminariów i konferencji z grupami docelowymi i władzami będzie informował o produkcie w celu jego upowszechnienia.** Do zadań ww. specjalisty należeć będzie: upowszechnienie wypracowanego produktu i rezultatów projektu, w tym m. in.: opracowanie przy pomocy koordynatora projektu publikacji upowszechniającej produkt finalny z instrukcją stosowania produktu (co ma również charakter włączający do głównego nurtu polityki), organizacja i prowadzenie konferencji, seminariów, spotkań na terenie województwa pomorskiego, ciągły kontakt z mediami, opracowywanie ogłoszeń i artykułów prasowych, umieszczanie informacji o działaniach na stronie internetowej. **W zadanie upowszechnienia produktu finalnego zaangażowani będą także mentorzy i kadra zatrudniona na etapie testowania oraz eksperci, użytkownicy i odbiorcy**, którzy będą najbardziej wiarygodnymi przedstawicielami wypracowanego rozwiązania.
2. Wydanie publikacji upowszechniającej produkt finalny z instrukcją stosowania produktu - IV kwartał 2014 r.;  
Po walidacji produktu finalnego zostanie wydana publikacja upowszechniająca wraz z instrukcją stosowania produktu w wersji papierowej i elektronicznej, w liczbie 1000 sztuk. Udostępniona zostanie ostateczna wersja produktu finalnego na stronie internetowej Starostwa Powiatowego w Lęborku. Dodatkowo przewidziana jest stała aktualizacja strony internetowej projektu oraz informowanie o postępach w jego realizacji.
3. Organizacja seminariów/spotkań/konferencji regionalnej – I - II kwartał 2015 r.:
  - a) W ramach akcji upowszechniającej i włączającej ostateczny produkt finalny do głównego nurtu polityki, Powiat Lęborski planuje zorganizować m. in. **cykl seminariów na terenie województwa pomorskiego**, w ramach których zostanie przedstawiony produkt finalny oraz zasady jego wdrożenia (5 seminariów upowszechniająco – włączających, każde dla 40 osób, razem dla 200 osób). Jego uczestnicy zostaną zaznajomieni z ideą pomocy osobom usamodzielnianym poprzez wdrożenie produktu finalnego lub jego elementów.
  - b) Konferencja regionalna na 100 osób będzie mieć na celu upowszechnienie produktu. O produkcie informowani będą przedstawiciele władz oraz grupy docelowe w ramach seminariów i konferencji, które nadzorować będą specjalista ds. upowszechnienia i włączenia oraz mentor.

## 7. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

**CEL DZIAŁAŃ WŁĄCZAJĄCYCH:** Podobnie jak w przypadku działań upowszechniających, cel działań włączających również jest tożsamy z celem szczegółowym projektu: „*zwiększenie oferty instytucji działających na rzecz usamodzielnianych w województwie pomorskim poprzez upowszechnienie i wdrożenie przetestowanego, kompleksowego programu pracy z młodzieżą usamodzielnianą, dostosowanego do lokalnych warunków i skorelowanie stosowanych narzędzi ukierunkowane na zwiększenie skuteczności podejmowanych działań prowadzących do zatrudnienia do 30. 06. 2015 r.*”. Włączanie do głównego nurtu polityki jest konsekwencją wcześniejszych działań upowszechniających wiedzę o produkcie.

**Działania włączające** doprowadzą do szerokiego wykorzystania wypracowanego produktu w praktyce i włączenia go do głównego nurtu polityki na obszarze województwa pomorskiego. Dzięki zwiększeniu świadomości potencjalnych użytkowników i zidentyfikowanych grup decydentów w zakresie wiedzy na temat stworzonego produktu finalnego, sposobów jego wykorzystania, zakresu oddziaływania i korzyści, jakie daje jego zastosowanie, w szczególności w odniesieniu do ponoszonych nakładów, zainteresowane podmioty z łatwością będą mogły zastosować produkt. Strategia włączania ma na celu zachęcenie do włączenia wypracowanych rozwiązań do polityki społecznej.

W przypadku pozytywnego walidowania i zatwierdzenia produktu finalnego wypracowanego przez Powiat lęborski w ramach projektu „Droga do samodzielności”, działania ujęte w projekcie będą mogły być realizowane przez inne samorządy województwa pomorskiego – **wszystkie działania podejmowane przez jednostki samorządu terytorialnego stopnia powiatowego muszą być zgodne z ustawami i jako takie będą mogły być replikowane**. Wypracowane w ramach projektu trójwymiarowe podejście będzie bardzo dużą wartością dodaną i innowacyjnością, która będzie mogła być powtarzana w innych powiatach. Zakłada się także, iż nie wszyscy mogą chcieć wdrożyć produkty w pełnej wersji, dlatego wdrożenie produktów zakłada również uszczuploną strukturę Biura Mentoringu i bazowanie na współpracy z zewnętrznymi specjalistami i mentorami.

Należy dodać, że po zapoznaniu się z założeniami projektu Ośrodki Pomocy Społecznej w Lęborku, Cewicach, Nowej Wsi Lęborskiej, Łebie i Wicku wyraziły wstępne zainteresowanie włączeniem produktów do stosowania w praktyce. Każdy z tych ośrodków przedstawił propozycje modelu finansowania projektu po jego zakończeniu, angażując w to zasoby finansowe i ludzkie dostępne na swoim terenie (każda z propozycji została szczegółowo wypunktowana w rozdziale 3. „Opis innowacji, w tym produktu finalnego”. Na etapie konsultowania założeń planowanego projektu konsultowano założenia projektu z dwoma powiatami, które wyraziły swoje zainteresowanie wdrożeniem produktu finalnego.

### **GRUPY, DO JAKICH SKIEROWANE SĄ DZIAŁANIA WŁĄCZAJĄCE:**

- **Pracownicy Instytucji Integracji Społecznej** - Zakłada się, że 100 pracowników Instytucji Integracji Społecznej zadeklaruje chęć wdrożenia nowych metod pracy, a w związku z tym - 100 pracowników będzie stosować metody ujęte w „Kompleksowym programie nowych form i metod pracy oraz działania z osobami opuszczającymi formy opieki zastępczej – usamodzielnianymi” i jego załącznikach. Będzie to stanowiło konsekwencję działań upowszechniających, w wyniku których o produkcie będzie mogło się dowiedzieć 700 pracowników IIS.

Zgodnie z koncepcją funkcjonowania Biura Mentoringu, przedstawiciele instytucji pracujących z osobami usamodzielnianymi powinni uczestniczyć w działaniach włączających. Osoby z tych grup

zawodowych będą w przyszłości stosować wypracowane metody oraz współpracować na rzecz osób usamodzielnianych. Włączenie przedstawicieli użytkowników (pracowników Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz Ośrodków Pomocy Społecznej i organizacji pozarządowych) nastąpi także w fazie testowania – **20 użytkowników** przetestuje produkt.

- **decydenci polityczni na szczeblu gmin i powiatów** z terenu całego województwa pomorskiego (głównie starostowie i wójtowie), ponieważ to od ich decyzji będzie zależało włączenie produktu do głównego nurtu polityki (zabezpieczenie środków w budżecie, podpisanie stosownych porozumień, wprowadzenie działań w polityce społecznej);

Podobnie jak w przypadku działań upowszechniających, skala włączenia i produktu finalnego w ww. powiatach/ gminach zostanie doprecyzowana po etapie testowania i zależności będzie m. in. od przetestowanej efektywności opracowanego produktu finalnego, z uwzględnieniem uwag wynikających z ewaluacji projektu i ewaluacji produktu finalnego.

Włączenie do głównego nurtu polityki ma charakter **mainstreamingu horyzontalnego** i nie wymaga zmian w obowiązujących przepisach prawa polskiego. Jest propozycją zmiany standardów i podejścia do usług oferowanych przez Instytucje Integracji Społecznej, rozszerzeniem działań skierowanych do grupy osób usamodzielnianych (kompleksowe podejście) oraz do pracowników IIS (szkolenie z zakresu nowoczesnych metod pracy). Proces włączania do głównego nurtu polityki ma charakter głównie horyzontalny, ponieważ decyzje w sprawie wdrażania innowacji w poszczególnych powiatach i gminach podejmowały będą samorzady terytorialne wspólnie ze swoimi jednostkami (MOPS/GOPS, PCPR) oraz lokalnymi organizacjami pozarządowymi. Poprzez zapoznanie z produktem finalnym, a później z efektami jego testowania, mogą wpłynąć na opracowanie i wdrożenie modelowych rozwiązań w tym zakresie oraz określeniu stałych, systemowych źródeł finansowania.

### **PRODUKTY ZWIĄZANE Z WŁĄCZANIEM:**

Dokładnie określonymi produktami związanymi z włączaniem produktu będą:

- 5 seminariów - przynajmniej jedno z seminariów planuje się zorganizować w trakcie tzw. Konwentu starostów województwa pomorskiego, co będzie miało charakter działań włączających;
- 19 spotkań – po 1 spotkaniu w każdym z powiatów województwa pomorskiego dla jednostek zajmujących się osobami usamodzielnianymi w danym powiecie. Bezpośrednie spotkania mają na celu dokładne wyjaśnienie wszystkich wątpliwości, które mogą pojawić się przed wdrożeniem produktów. Ponadto planuje się, aby podczas spotkań stworzyć grupy współpracy między instytucjami i organizacjami zajmującymi się osobami usamodzielnianymi w każdym z powiatów (w spotkaniach udział wezmą przedstawiciele Centrów Pomocy Rodzinie, Ośrodków Pomocy Społecznej – w tym Regionalnego Ośrodka Pomocy Społecznej oraz organizacji pozarządowych);
- wdrożenie programu w 2 powiatach województwa pomorskiego;
- 100 pracowników stosujących nowe metody pracy.

### **PLAN DZIAŁAŃ WŁĄCZAJĄCYCH:**

1. **Zatrudnienie specjalisty ds. upowszechnienia i włączenia** – grudzień 2014 – czerwiec 2015. Do zadań ww. specjalisty w zakresie włączania produktu do głównego nurtu praktyki należeć będzie: organizacja i prowadzenie konferencji, seminariów, spotkań na terenie województwa pomorskiego. W zadanie włączania produktu finalnego zaangażowani będą także mentorzy i kadra zatrudniona na

etapie testowania oraz eksperci, użytkownicy i odbiorcy, którzy będą najbardziej wiarygodnymi przedstawicielami wypracowanego rozwiązania.

2. Organizacja seminariów/spotkań/konferencji regionalnej – I - II kwartał 2015 r.:

- a) W ramach akcji włączającej ostateczny produkt finalny do głównego nurtu polityki Powiat Lęborski planuje zorganizować m.in. **cykl seminariów na terenie województwa pomorskiego**, w ramach których zostanie przedstawiony produkt finalny oraz zasady jego wdrożenia (5 seminariów upowszechniająco – włączających, każde dla 40 osób, razem dla 200 osób). Przynajmniej jedno z seminariów planuje się zorganizować w trakcie tzw. Konwentu starostów województwa pomorskiego, co będzie miało charakter działań włączających. Jego uczestnicy zostaną zaznajomieni z ideą pomocy osobom usamodzielnianym poprzez wdrożenie produktu finalnego lub jego elementów, w tym o możliwości wprowadzenia nowych metod pracy opracowanych w ramach projektu do prawa miejscowego – „Programu Aktywności Lokalnej” przyjmowanego uchwałą rady danego powiatu.
- b) Osobiste spotkania pozwolą szczegółowo zapoznać użytkowników z produktem i dać szansę na dyskusję. Dla użytkowników zainteresowanych wdrożeniem modelu przewiduje się organizację krótkich spotkań, podczas których zostanie zaprezentowany model wsparcia, jego elementy składowe oraz omówione zostaną uwarunkowania umożliwiające jego wdrożenie. W przypadku braku możliwości odbycia spotkania w jakimś powiecie województwa pomorskiego, materiały zostaną przesłane w celu zapoznania się z produktem. Jest to element działań włączających, ponieważ to właśnie w wyniku tych spotkań Powiat Lęborski planuje, że władze dwóch powiatów z terenu województwa zadeklarują wdrożenie elementów produktu finalnego na swoim obszarze działania.

## **8. KAMIENIE MIŁOWE II ETAPU**

1. Diagnoza i analiza problemu sierpień – październik 2012;
2. Opracowanie wstępnej wersji produktu i strategii wdrażania projektu;
3. Testowanie opracowanego produktu:
  - zatrudnienie specjalisty ds. testowania opracowanego produktu i monitoringu Beneficjentów Ostatecznych - maj 2013 – III kwartał 2014;
  - rekrutacja podstawowa użytkowników maj – czerwiec 2013;
  - rekrutacja podstawowa odbiorców III – IV kwartał 2013;
  - zatrudnienie mentorów III kwartał 2013 – II kwartał 2014;
  - szkolenie dla pracowników zatrudnionych w instytucjach integracji społecznych z zakresu innowacyjnych metod pracy III – IV kwartał 2013;
  - szkolenie dla mentorów z zakresu działania Biura Mentoringu III kwartał 2013;
  - zakup materiałów informujących o działaniu Biura Mentoringu czerwiec 2013 – III kwartał 2013;
  - organizacja aktywnych form wsparcia (warsztatów, usług z talonu kariery) i porad specjalistów IV kwartał 2013 – II kwartał 2014.
4. analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu III kwartał 2014;
5. opracowanie produktu finalnego III – IV kwartał 2014:
  - opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego;
  - konsultacje społeczne;
  - przekazanie produktu do walidacji Sekretariatu Tematycznego i zatwierdzenia IOK wrzesień – listopad 2014;
6. Upowszechnienie i włączenie do nurtu praktyki IV kwartał 2014 – II kwartał 2015.



## 9. ANALIZA RYZYKA

Analiza ryzyka została przeprowadzona w oparciu o dwie zmienne oraz ich przemnożenie:

- oszacowanie prawdopodobieństwa wystąpienia sytuacji zagrożenia w skali (P) 1-3, 1- b. małe, 3- b. duże;
- oszacowanie wpływu sytuacji ryzyka na realizację projektu (W) według tej samej skali;
- przemnożenie wyników oceny tych dwóch zmiennych (PxW) i w przypadku, jeżeli iloczyn będzie wyższy niż 4 – określenie sposobu ograniczenia tych zagrożeń.

**Problemy można podzielić na następujące grupy:**

Ryzyko	Prawdopodobieństwo wystąpienia sytuacji zagrożenia	Wpływ na realizację projektu	Istotność ryzyka	Zarządzanie ryzykiem – metody ograniczania zagrożeń / uwagi
<b>Związane z projektodawcą produktu</b>				
Nieterminowe wykonanie działań przewidzianych w harmonogramie projektu	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<p>Zarówno prawdopodobieństwo wystąpienia tej sytuacji, jak i jej wpływ na realizację projektu są minimalne.</p> <p>Powiat Leborski jest odpowiednio przygotowany merytorycznie do realizacji projektu innowacyjnego:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— pod kątem projektowym - posiada duże doświadczenie w realizacji projektów współfinansowanych ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego, wykwalifikowaną kadrę potrafiącą pracować pod presją czasu w oparciu o przepisy prawa obowiązującego jednostki samorządu terytorialnego i zasady realizacji projektów</li> <li>— pod kątem tematyki projektu - Referat Programów Pomocowych od wielu lat ściśle współpracuje z Powiatowym Centrum Pomocy Rodzinie (mieszczącym się w tym samym budynku co Starostwo Powiatowe w Lęborku) oraz ośrodkami pomocy społecznej z terenu powiatu leborskiego w ramach <i>Programu na Rzecz Zatrudnienia i Spójności Społecznej Powiatu Leborskiego na lata 2007-2015</i>; ponadto wśród pracownic Referatu są osoby będące rodzinami zastępczymi i znające osobiście problematykę osób przebywających w pieczy zastępczej i ich usamodzielniania</li> </ul> <p>W przypadku opóźnień stwierdzonych przy realizacji poszczególnych etapów projektu, zostaną podjęte odpowiednie działania naprawcze.</p>
<b>Związane z użytkownikami produktu</b>				
Brak przekonania pracowników instytucji integracji społecznej o skuteczności nowych metod pracy i w związku z tym – niechęć do uczestnictwa w szkoleniu	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<p>Wśród ekspertów opracowujących produkt finalny, w tym skrypt dla pracowników instytucji integracji społecznej, byli przedstawiciele przyszłych użytkowników – pracowników PCPR i OPS z terenu Powiatu Leborskiego - projekt „Droga do samodzielności” jest już znany i pozytywnie odbierany w środowisku użytkowników.</p> <p>Z przeprowadzonych badań wynika, że niemal wszyscy pracownicy instytucji społecznej byłiby zainteresowani wzięciem udziału w szkoleniu z zakresu nowoczesnych metod pracy, ponieważ są</p>

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

				<p>przekonani o ich większej skuteczności w stosunku do obecnie stosowanych.</p> <p>W związku z tym, prawdopodobieństwo wystąpienia tego zagrożenia jest dość niskie.</p> <p>W przypadku zaistnienia takiej sytuacji planuje się przeprowadzenie rozmów z osobami, które będą miały wziąć udział w szkoleniu, celem poznania przyczyny i ewentualnej korekty.</p> <p>Jednocześnie, by zapobiec takiej sytuacji, pracownicy instytucji integracji społecznej poprzez działania upowszechniające zostaną szczegółowo poinformowani o korzyściach wiążących się ze stosowaniem nowoczesnych metod pracy.</p>
Niski poziom zaangażowania i motywacji pracowników systemu pomocy społecznej do współpracy oraz niechęć do stosowania wypracowanych w projekcie metod	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<p>Wśród ekspertów opracowujących produkt finalny, w tym skrypt dla pracowników instytucji integracji społecznej, byli przedstawiciele przyszłych użytkowników – pracowników PCPR i OPS z terenu Powiatu Lęborskiego - projekt „Droga do samodzielności” jest już znany i pozytywnie odbierany w środowisku użytkowników.</p> <p>Prawdopodobieństwo wystąpienia takiego zdarzenia jest bardzo małe, jednak może zdarzyć się, że pracownicy będą oporni na wdrożenie nowatorskich rozwiązań. Waga tego problemu jest bardzo duża, gdyż może to wpłynąć na wyniki testowania oraz wykorzystania nowych metod pracy w przyszłości.</p> <p>Niwelowanie ryzyka polegać będzie na informowaniu użytkowników o korzyściach płynących ze stosowania nowoczesnych metod pracy, budowanie prestiżu projektu, zachęcanie do podpisania deklaracji dotyczących stosowania nowoczesnych metod w swojej pracy, informowanie pracodawców użytkowników o przebiegu i realizacji projektu oraz o nowoczesnych metodach.</p>
Zbyt mała grupa użytkowników zainteresowanych udziałem w spotkaniach upowszechniających	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<p>Wśród ekspertów opracowujących produkt finalny, w tym skrypt dla pracowników instytucji integracji społecznej, byli przedstawiciele przyszłych użytkowników – pracowników PCPR i OPS z terenu Powiatu Lęborskiego - projekt „Droga do samodzielności” jest już znany i pozytywnie odbierany w środowisku użytkowników.</p> <p>Prawdopodobieństwo wystąpienia tego zdarzenia jest bardzo małe, gdyż planowana jest szeroka akcja promocyjna. A by mu zaradzić, projektodawca stosować będzie potwierdzenia udziału w spotkaniach, co pozwoli na bieżące monitorowanie liczby uczestników i przypominanie o terminach spotkań, ewentualne powtórne organizowanie spotkań w innych terminach.</p>
<b>Związane z odbiorcami produktu</b>				
Brak motywacji osób usamodzielnianych do zmiany swojej postawy i mentalności	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<p>By zaradzić takim sytuacjom, w ramach projektu będą zatrudniani Mentorzy, występujący w roli postronnej osoby (nie będącej urzędnikiem), a jednocześnie towarzysza o podobnych doświadczeniach życiowych. Będą oni pracować z usamodzielnianym, wspierać go w codziennych</p>

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

				<p>problemach i rozterkach.</p> <p>Odpowiednio przeszkoleni pracownicy również będą potrafili przeciwdziałać tego typu zdarzeniom. Gdyby jednak zdarzyło się, że mimo wszystko wystąpi sytuacja braku zainteresowania u osób usamodzielnianych, to można ją próbować załagodzić przez wprowadzenie zmian w projekcie na podstawie nabytych doświadczeń, modyfikacji produktu, jego dopasowania do oczekiwań.</p>
Zagrożenie wycofania się osób usamodzielnianych z udziału w projekcie w trakcie jego trwania	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<p>Osoby usamodzielniane uzyskują szereg korzyści w ramach udziału w projekcie, tak krótkofalowych jak i długofalowych, w związku z tym można przypuszczać, że gdy zostaną uświadomieni o ich zakresie, nie będą chcieli zrezygnować.</p> <p>Ważna jest odpowiednia rekrutacja odbiorców produktu, która zapobiegnie tego typu sytuacjom oraz przewidziana, intensywna i systematyczna współpraca z Mentorem.</p> <p>Według badań, proponowane w ramach „Drogi do samodzielności” wsparcie trafia w potrzeby jego odbiorców, w związku z tym wydaje się, że ryzyko rezygnacji będzie istotne jedynie na początku udziału danej osoby w projekcie.</p>
<b>Związane z pracownikami administracji publicznej</b>				
Brak zainteresowania ze strony administracji publicznej wprowadzeniem innowacyjnych programów	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<p>Możliwość wystąpienia takiej sytuacji jest w zasadzie minimalna.</p> <p>Jednym z głównych kryteriów branych pod uwagę przy projektowaniu produktu finalnego była łatwość i niski koszt wdrożenia rozwiązania na szeroką skalę. Jest on dopasowany do potrzeb i możliwości organizacyjnych i kadrowych danej instytucji / organizacji adaptującej produkt finalny.</p> <p>W przypadku pozytywnego zwalidowania i zatwierdzenia produktu finalnego wypracowanego przez Powiat Łęborski w ramach projektu "Droga do samodzielności", działania ujęte w projekcie będą mogły być realizowane przez inne samorzady Województwa Pomorskiego - wszystkie działania podejmowane przez jednostki samorządu terytorialnego stopnia powiatowego muszą być zgodne z ustawami i jako takie będą mogły być replikowalne. Wypracowane w ramach projektu trójwymiarowe podejście będzie bardzo dużą wartością dodaną i innowacyjnością, która będzie mogła być powtarzana w innych powiatach.</p> <p>Gdyby jednak zaistniała taka sytuacja, to ryzyko niepowodzenia w związku z nią projektu, kształtuje się na poziomie wysokim, co po przemnożeniu tych dwóch współczynników daje średni poziom ryzyka. Z ewaluacji ex-ante wynika, że pracownicy administracji dostrzegają potrzebę wprowadzenia innowacyjnego programu.</p> <p>W razie zaistnienia takiej sytuacji kluczowe zadanie pełniłby specjalista ds. upowszechniania i włączania, którego zadaniem byłoby rozpowszechnienie informacji skuteczności projektu, opartego na innowacyjnych metodach.</p>
Wycofanie się instytucji	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<p>Wśród ekspertów opracowujących produkt finalny, w tym skrypt dla pracowników instytucji integracji</p>

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

				<p>społecznej, byli przedstawiciele przyszłych użytkowników – pracowników PCPR i OPS z terenu Powiatu Lęborskiego - projekt „Droga do samodzielności” jest już znany i pozytywnie odbierany w środowisku użytkowników. Możliwość wystąpienia takiej sytuacji jest także minimalna.</p> <p>Gdyby jednak zaistniała, to ryzyko niepowodzenia projektu kształtuje się na poziomie wysokim, co daje średni poziom ryzyka.</p> <p>Sposobem niwelowania takiego problemu jest podpisanie porozumień z instytucjami oraz podjęcie działań w celu przekonania władzy i instytucji o korzyściach wynikających z realizacji projektu, a także rzetelne i stałe informowania o projekcie.</p>
<b>Związane z wdrażaniem projektu</b>				
Niedostateczne efekty działań upowszechniających	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<p>W związku z dużym zainteresowaniem konsultacjami społecznymi, na których został przedstawiony projekt (stawienie się zarówno decydentów politycznych, w tym starosty, wicestarosty i członka Zarządu Powiatu Lęborskiego, jak i potencjalnych odbiorców oraz użytkowników produktu), ryzyko wystąpienia tej sytuacji jest określane jako niskie.</p> <p>Natomiast, gdyby ona wystąpiła, to należałoby jej wpływ na dalsze losy projektu określić jako wysoki.</p> <p>W związku z tym, Projektodawca będzie prosił o potwierdzenie przybycia na daną konferencję/seminarium.</p> <p>Jednocześnie, w przypadku zaistnienia takiej sytuacji, zatrudniony specjalista ds. upowszechniania i włączania zintensyfikuje działania upowszechniające (ulotki, plakaty, ogłoszenia w prasie, artykuły, publikacje, itd., itp.).</p>
Niedostateczne efekty działań włączających	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<p>Pracownicy instytucji integracji społecznej, osoby usamodzielniane i usamodzielnione, a także przedstawiciele innych instytucji dostrzegają potrzebę zmian w obecnym systemie opieki i co więcej – chcą taką zmianę wprowadzić.</p> <p>W związku z tym ryzyko niechęci poszczególnych instytucji do włączenia wypracowanych rozwiązań do głównego nurtu polityki szacuje się jako niskie. Jednocześnie, istnieją przypuszczenia, że ewentualna niechęć może być związana z obawą o nadmierne obciążenie finansowe związane z wprowadzeniem produktu. Jednym z elementów zapobiegania wystąpienia tego ryzyka jest udostępnienie ewaluacji ex-ante, w której w rekomendacjach są opisane sposoby utrzymywania Biura Mentoringu przez poszczególne powiaty/ gminy po zakończeniu finansowania projektu oraz upowszechnianie informacji o niskich kosztach wdrażania.</p> <p>Jednym z głównych kryteriów branych pod uwagę przy projektowaniu produktu finalnego była łatwość i niski koszt wdrożenia rozwiązania na szeroką skalę. Jest on dopasowany do potrzeb</p>

Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

			<p>i możliwości organizacyjnych i kadrowych danej instytucji / organizacji adaptującej produkt finalny. W przypadku pozytywnego zwalidowania i zatwierdzenia produktu finalnego wypracowanego przez Powiat Lęborski w ramach projektu "Droga do samodzielności", działania ujęte w projekcie będą mogły być realizowane przez inne samorzady Województwa Pomorskiego - wszystkie działania podejmowane przez jednostki samorządu terytorialnego stopnia powiatowego muszą być zgodne z ustawami i jako takie będą mogły być replikowalne. Wypracowane w ramach projektu trójplaszczynowe podejście będzie bardzo dużą wartością dodaną i innowacyjnością, która będzie mogła być powtarzana w innych powiatach.</p>
--	--	--	---

Na etapie testowania i upowszechniania produktu stworzony będzie rejestr ryzyk. Ryzyka na bieżąco będą uzupełniane poprzez wprowadzenie zasady zgłaszania Koordynatorowi występowania zdarzeń powodujących wystąpienie nieprzewidzianego wcześniej ryzyka. Zgłoszeń dokonywać będą osoby odpowiedzialne za realizację poszczególnych zadań. W ten sposób powstaną listy monitoringowe, na których na bieżąco nanoszone będą informacje o rodzajach ryzyka (np. finansowe, organizacyjne czy prawne) oraz ich skutkach i metodach reagowania na ich wystąpienie. Każdemu ryzyku przypisane zostaną wartości liczbowe, co pozwoli na hierarchizację ryzyk pod względem ich ważności dla realizacji projektu. W ten sposób ryzyka będą kontrolowane i monitorowane w stosunku do założonych celów projektu, harmonogramu, czy budżetu. Ważnym elementem tego procesu jest sporządzenie sprawozdań z dokonanych przeglądów ryzyka. Na ich podstawie w trakcie realizacji zadań można będzie oceniać powtarzalność ryzyk, przyczyny ich powstawania i przyjąć strategię reagowania na ich występowanie. Decyzje w tym zakresie podejmować będzie zespół projektowy. W sytuacji tego wymagającej, zaproponowane zostaną IP2 inne rozwiązania niż pierwotne planowane w projekcie – alternatywne scenariusze dotyczące osiągnięcia zamierzonych celów, co pozwoli na uniknięcie ryzyka. Niemniej takie decyzje będą podejmowane w ostateczności. Zespół projektowy dążyć będzie do zapobiegania ryzykom, a potem minimalizowania skutków ich wystąpienia.



## 10. ZAŁĄCZNIKI DO STRATEGII

1. *„Opis produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego” pn. „Kompleksowy program nowych form i metod pracy oraz działania z osobami opuszczającymi formy opieki zastępczej – usamodzielnianymi” wraz z załącznikami:*
  - a. *„Konspekt działania Biura Mentoringu”;*
  - b. *„Program instrumentów aktywizacyjnych, mający doprowadzić do wejścia i/lub przywrócenia usamodzielnianych na rynek pracy oraz do ich integrację ze społeczeństwem”;*
  - c. *„Skrypt dla pracowników instytucji integracji społecznej z zakresu nowoczesnych i skutecznych metod pracy, efektywnie zwiększający aktywizację zawodową i społeczną grupy usamodzielnianych”.*
2. *Raport z diagnozy pn. „Diagnoza i analiza problemów związanych z usamodzielnianiem osób opuszczających rodzinne i instytucjonalne formy opieki zastępczej na terenie powiatu łęborskiego”,*
3. *„Raport z ewaluacji. Ewaluacja ex-ante projektu innowacyjnego testującego „Droga do samodzielności”.*

.....  
*Imię, nazwisko, funkcja i podpis osoby/-ów składającej/-ych strategię*