



STRATEGIA WDRAŻANIA PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

**PI KOMPLET INNOWACYJNYCH NARZĘDZI
OPTYMALIZUJĄCYCH WSPÓŁPRACĘ PODMIOTÓW Z PRZEDSIĘBIORCAMI
w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy
więźniom opuszczającym zakłady karne**

Realizator:



Fundacja Rozwoju
KUL



Stowarzyszenie
Natanaelum

Partnerzy:



Miejski Urząd Pracy
w Lublinie



Polimex-Mostostal
S.A.

Patronat merytoryczny:



Katedra Psychoprofilaktyki
Społecznej KUL



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



INFORMACJE OGÓLNE

TEMAT INNOWACYJNY:

Współpraca podmiotów działających w obszarze zatrudnienia oraz integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym

NAZWA PROJEKTODAWCY:

Fundacja Rozwoju Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego

TYTUŁ PROJEKTU:

PI Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne

NUMER UMOWY:

UDA-POKL.01.02.00-00-016/12-00

PARTNERZY PROJEKTU:

Stowarzyszenie Natanaelum

Miejski Urząd Pracy w Lublinie

Polimex-Mostostal S. A.

PATRONAT MERYTORYCZNY: Katedra Psychoprofilaktyki Społecznej KUL

PI KOMPLET INNOWACYJNYCH NARZĘDZI OPTIMALIZUJĄCYCH WSPÓŁPRACĘ PODMIOTÓW Z PRZEDSIĘBIORCAMI
W ZAKRESIE UŁATWIENIA WCHODZENIA NA RYNEK PRACY WIĘŹNIOM OPUSZCZAJĄCYM ZAKŁADY KARNE



Realizator:
FR
Fundacja Rozwoju
KUL


Stowarzyszenie
Natanaelum

Partnerzy:

Miejski Urząd Pracy
w Lublinie


Polimex-Mostostal
S.A.

Patronat merytoryczny:

Katedra Psychoprofilaktyki
Społecznej KUL

Fundacja Rozwoju Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, al. Racławickie 14, 20-950 Lublin, tel. (81) 445 32 34, tel./fax (81) 533 22 65, www.narzedziawspolpracy.lublin.pl



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





SPIS TREŚCI

I.	Uzasadnienie	4
II.	Cel wprowadzenia innowacji	13
III.	Opis innowacji, w tym produktu finalnego	17
	Na czym polega innowacja? Elementy innowacyjności	17
	Komu służy, kto będzie mógł ją wykorzystywać w przyszłości (grupy docelowe)	20
	Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie?	22
IV.	Plan działań w procesie testowania produktu finalnego	32
	Dobór grup użytkowników i odbiorców	32
	Opis przebiegu testowania	33
	Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy	36
	Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania	36
V.	Sposób sprawdzenia, czy innowacja działa	37
	Sposób dokonania oceny wyników testowania	37
	Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego I EWALUACJA ZEWNĘTRZNA PROJEKTU	37
VI.	Strategia upowszechniania	39
	Cel działań upowszechniających	39
	Grupy, do których skierowane będą działania upowszechniające	40
	Plan działań i ich charakterystyka	40
	Instrumenty upowszechniania skierowane do użytkowników	41
	Instrumenty upowszechniania skierowane do odbiorców	41
VII.	Strategia włączania do głównego nurtu polityki	42
	Cel działań włączających	42
	Grupy, do których skierowane będą działania włączające oraz plan działań włączania do głównego nurtu polityki	42
VIII.	Kamienie milowe II etapu projektu	45
IX.	Analiza ryzyka	46
	Załączniki	52
	Załącznik 1. Wstępna wersja produktu finalnego - Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne - Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodym więźniom	52
	Załącznik 2. Suplement do wstępnej wersji produktu finalnego. Materiały merytoryczne stanowiące podstawę opracowania produktu finalnego i komponentów A-G	52
	Załącznik 3. Wykaz ekspertów i osób biorących udział w pracach w pierwszym etapie realizacji projektu	52





I. UZASADNIENIE

Należy podać uzasadnienie dla opracowania innowacyjnego rozwiązania. Opis ten powinien być oparty na zapisach wniosku o dofinansowanie, ale powinien zostać wzbogacony o wiedzę i wnioski zdobyte w trakcie pierwszego etapu realizacji projektu. Opis ten powinien zawierać:

- opis problemów grupy osób, która dotychczas nie otrzymywała wsparcia / charakterystykę problemu dotychczas niedostrzeganego lub pomijanego w działaniach polityki / wykazanie niedoskonałości stosowanych dotychczas instrumentów,
- przyczyny występowania opisanych problemów,
- skalę występowania opisanych problemów,
- konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów.

- **Opis sytuacji problemowej**
- **Przyczyny występowania problemów**
- **Skala występowania i konsekwencje istnienia zidentyfikowanych problemów**

Diagnoza i analiza problemów w oparciu o informacje ujęte w wniosku

Niniejszy projekt jest efektem kilkumiesięcznych prac interdyscyplinarnego zespołu eksperckiego i środowiskowego (*empowerment* wstępny) opartych na badaniach własnych uzyskanych w ramach projektu badawczego „WIĘZI SPOŁECZNE ZAMIAST WIĘZIEŃ” Wsparcie pozytywnej readaptacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu konfliktu z prawem współfinansowanego z EFS; analizie desk research oraz o doświadczenia zdobyte przez ekspertów przy badaniach więźniów i współpracy z zakładami karnymi. Projekt jest szansą na stworzenie rzeczywistego i kompleksowego modelu współpracy podmiotów zaangażowanych w readaptację społeczną i zawodową więźniów z przedsiębiorcami dla aktywizacji zawodowej byłych więźniów. Stworzono ku temu szeroką koalicję podmiotów i ekspertów.

Grupą szczególnego zainteresowania są młodzi byli więźniowie do 25 roku życia. Są oni szczególnie narażeni na wykluczenie społeczne i zawodowe ze względu na deficyty kompetencji poruszania się na rynku pracy i funkcjonowania osobowościowego i społecznego. Ich wsparcie jest utrudnione ze względu na liczne bariery w wielu systemach i środowiskach, w których funkcjonują oraz negatywny stereotyp więźnia funkcjonujący w społeczeństwie. Osoby młode do 25 roku życia odznaczają się dynamicznym rozwojem psychospołecznym, są bardziej podatne na oddziaływanie korekcyjne i rozwój zawodowy.

Z czego wynika potrzeba zmiany dotychczasowego podejścia do współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania integracji zawodowo-społecznej młodych byłych więźniów? Projekt jest odpowiedzią na:

- ✓ nieskuteczność większości programów w stosunku do pojawiających się problemów w zakresie readaptacji zawodowo-społecznej byłych młodych więźniów;
- ✓ potrzebę nowych, innowacyjnych i skuteczniejszych metod i specyficznych narzędzi pomocy oraz budowania kompleksowego modelu współpracy między podmiotami funkcjonującymi w sferze zatrudnialności i integracji społecznej a przedsiębiorcami.
- ✓ konieczność opracowania i realizacji programów współpracy podmiotów z przedsiębiorcami, których celem jest aktywizacja społeczna i zawodowa byłych więźniów;
- ✓ nie uwzględnianie strategicznego i partycypacyjnego udziału przedsiębiorców przy aktywizacji młodych byłych więźniów przez dotychczas realizowane programy;
- ✓ brak systematycznej współpracy różnych podmiotów z pracodawcami prowadzonej w ramach procesu oraz wymiany doświadczeń.

Projekt podejmuje stare problemy w nowym ujęciu, w stosunku do których brak jest obecnie efektywnych działań, co generuje natychmiastową potrzebę wprowadzania efektywnych i racjonalnych zmian.

Potrzeba zmiany dotychczasowego podejścia polega na konieczności odejścia od realizacji działań/programów pod kątem instytucji bez partycypacji pracodawców od samego początku. Należy opracować program współpracy obejmującej wszelkie formy współpracy z przedsiębiorcami. Pojedyncze rozwiązania lub narzędzia są jedynie pozornie skuteczne.





Problem główny: *nieefektywność współpracy podmiotów pośredniczących w procesie readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów z pracodawcami.* Realizacja celu głównego projektu jest koherentną formą zwiększania i poprawy dostępu do rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w tym przypadku byłych młodych więźniów. Wypracowane innowacyjne rozwiązania przyczynią się do rozpowszechnienia się nowych sposobów zwiększania dostępu do rynku pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w skali kraju. Nastąpi rozwój form aktywizacji zawodowej i społecznej dla byłych więźniów z dysfunkcjami społecznymi i zawodowymi utrudniającymi integrację.

Problemy szczegółowe (PS) / przyczyny – jako uzasadnienie dla poszczególnych komponentów produktu finalnego:

- Problem Szczegółowy 1. **Zagrożenie wykluczeniem społecznym młodych byłych więźniów w wyniku niewystarczającej readaptacji osób opuszczających zakłady karne.** W procesie readaptacji nie uwzględniano bowiem czynników bio-psycho-społecznych, które w istotny sposób przyczyniają się do ich konstruktywnego funkcjonowania w wymiarze społecznym i zawodowym w warunkach wolnościowych.
- Problem Szczegółowy 2. Na etapie I realizacji projektu potwierdziły się zidentyfikowane we wniosku problemy. Analiza danych wtórnych oraz danych pochodzących z ankiet (badanie ewaluacyjne) potwierdza, że **młodzi byli więźniowie są zagrożeni wykluczeniem społecznym głównie z powodu braku systemu wsparcia we wchodzeniu na rynek pracy.** Projekt trafnie odpowiada na zdiagnozowane problemy i potrzeby społeczno-ekonomiczne dotyczące sytuacji młodych byłych więźniów:
 - 91,3% potencjalnych użytkowników uznało, że projekt jest szansą na stworzenie rzeczywistego i kompleksowego modelu współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania integracji zawodowo-społecznej byłych młodych więźniów.
 - Zdecydowana większość potencjalnych użytkowników (82,6%) uważa, że projekt daje możliwość wdrożenia wystandaryzowanego modelu w całej Polsce w oparciu o jednolite narzędzia i nawiązanie współpracy międzyinstytucjonalnej na rzecz readaptacji zawodowo-społecznej byłych młodych więźniów.
 - 91,3% potencjalnych użytkowników zgodziło się ze stwierdzeniem, że młodzi byli więźniowie są szczególnie narażeni na wykluczenie społeczne i zawodowe ze względu na deficyty kompetencji poruszania się na rynku pracy i funkcjonowania osobowościowego i społecznego. Tylko jedna osoba była innego zdania.
 - 82,6% potencjalnych użytkowników potwierdziło, że istniejące w aktualnych rozwiązaniach formalno-prawnych formy pomocowe mające ułatwić młodemu byłemu więźniowi powrót do społeczeństwa okazują się w wielu przypadkach niewystarczające.
- Problem Szczegółowy 3. Aktualne dane wskazują, że jedynie **10-15% więźniów opuszczających placówki penitencjarne po odbyciu kary pozbawienia wolności podejmuje stałe zatrudnienie** (por. M. Korsak, *Więźniowie na rynku pracy w Polsce*, FISE, Warszawa 2008, s. 5.). Z analizy literatury przedmiotu wynika, iż problemy dotyczące trudności w uzyskaniu pracy osób skazanych mają charakter kompleksowy i wywołane są różnymi czynnikami. Pierwszym nasuwającym się elementem jest zazwyczaj niskie wykształcenie osadzonych (podstawowe lub zawodowe), często uzyskane w trakcie pobytu w więzieniu. Nie jest to jednak składnik podstawowy. Trudności w znalezieniu pracy mają również swoje źródło w kłopotach rodzinnych. Skazani pochodzą często z rodzin dysfunkcyjnych, w których bezrobocie „dziedziczone” jest z pokolenia na pokolenie. Wzorce wyniesione z domu skutkują tym, iż takie osoby w ogóle nie szukają pracy, a jedynie korzystają z pomocy społecznej. Ponadto osoby karane często borykają się z problemem różnego rodzaju uzależnień, jak również braku miejsca zamieszkania. Powyższe trudności często idą w parze z brakiem umiejętności życiowych, takich jak zdolność zarządzania czasem, autoprezentacja czy rozwiązywanie problemów osobistych, bądź zawodowych (zjawisko „wyuczonej bezradności”). Osoby karane cechuje także niskie zaangażowanie i brak własnej inicjatywy, jak również nieznajomość obowiązujących standardów w procesie poszukiwania zatrudnienia, a także samego rynku pracy (por. A. Kieszkowska, *Problemy readaptacyjne osób opuszczających placówki resocjalizacyjne*, Probacja nr 2, 2009, s. 100-102.).
- Problem Szczegółowy 4. Młodzi byli więźniowie opuszczający zakład karny znajdują się w szczególnie trudnej sytuacji, gdyż swoje wykształcenie otrzymali w więzieniu. Oferta szkolnictwa przywieziennego jest niestety często przestarzała i niedostosowana do zapotrzebowania pracodawców oraz wymagań rynku pracy. Brakuje również możliwości odbywania staży lub praktyk zawodowych. Ponadto proponowana oferta nie jest dostosowana do potrzeb i umiejętności samych osadzonych. Odpowiedzą na ten problem jest projekt (Komponent E. „Czytanie diagnozy”).
- Problem Szczegółowy 5. Poważnym problemem w znalezieniu pracy przez byłych skazanych jest również niechęć pracodawców, do zatrudniania byłych więźniów. Obawiają się oni potencjalnych problemów związanych m.in. z kradzieżami, atakami agresji, pogorszeniem wizerunku firmy czy też wpływem byłego więźnia na innych pracowników. Sytuacji nie ułatwia wymóg pracodawcy posiadania przez kandydata na stanowisko zapisu o niekaralności. (Por. Raport z badań jakościowych na temat programu badawczo-szkoleniowego dotyczącego aktywizacji zawodowej i społecznej więźniów, Warszawa 2010, s. 11)
- Problem Szczegółowy 6. Brak jednolitego i zwartego systemu pomocy byłym skazanym. Jeśli już jest organizowana jakaś forma wsparcia dla byłych więźniów polega ona na tym, że poszczególne organizacje społeczne realizują swoje autorskie programy. Ze względu na wielkość organizacji oraz środki, jakimi dysponują ich wsparcie jest ograniczone terytorialnie i może być skierowane jedynie do nielicznej grupy beneficjentów. Brak





jest jednolitej i zwartej strategii współpracy różnych podmiotów społecznych w procesie readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów. Odpowiedzią na ten problem jest projekt, który zakłada współpracę służby penitencjarnej i kuratorskiej, instytucji pomocy i integracji społecznej, instytucji pośrednictwa pracy, organizacji pozarządowych oraz przedsiębiorców.

- Problem Szczegółowy 7. Niewystarczające dostosowanie istniejącego systemu kształcenia przyszłych kadr pracujących bezpośrednio z osobami wykluczonymi społecznie. Program zakłada prowadzenie warsztatów kompetencji do pracy z grupą szczególnie zagrożoną na rynku pracy – byłymi więźniami, które pozwolą na wzmocnienie kompetencji zawodowych i interpersonalnych pracowników instytucji wspierających i pośredniczących w readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów. Istnieje realne zapotrzebowanie na innowacyjne programy ukierunkowane na zagwarantowanie kompleksowej opieki, wsparcia i wszechstronnej pomocy byłym więźniom, aby mogli oni normalnie funkcjonować po odbyciu kary pozbawienia wolności. Projekt stanowi nową dotychczas nigdzie nierealizowaną odpowiedź na problemy związane z readaptacją społeczną i zawodową tej grupy społecznej.
- Problem Szczegółowy 8. DOTYCHCZASOWE programy NIE UWZGLĘDNIAJĄ strategicznego i partycypacyjnego udziału pracodawców przy aktywizacji młodych byłych więźniów oraz wsólnego działania instytucji otoczenia. Brakuje systematycznej współpracy różnych podmiotów z pracodawcami.

Wszystkie powyżej wymienione problem znalazły swoje potwierdzenie i egzemplifikację w Etapie I realizacji projektu na podstawie przeprowadzonych analiz, eksperyz i badań.

Dodatkowo poza argumentami pierwotnie zamieszczonymi we wniosku o dofinansowanie, uzasadnienie realizacji projektu zostało poparte wynikami KOMPLEKSOWYCH analiz, ekspertyz i badań, zrealizowanych w I etapie w postaci analizy desk research, badań empirycznych w ramach badania kluczowego w projekcie, oraz empirycznego badania ewaluacyjnego ex ante, które potwierdziły zasadność i konieczność realizacji projektu, co przedstawiono poniżej.

Należy zwrócić uwagę, że niniejszy projekt oraz product finalny jest oparty o aplikacyjne wyniki profesjonalnych badań będących podstawą dla komponentów produktu finalnego oraz jest oparty o profesjonalną wiedzę naukową i merytoryczną, co świadczy o badawczo-rozwojowym charakterze innowacji określonej w modelu współpracy. Komponenty A-G mają zatem obiektywne umocowanie w pozyskanej w etapie I realizacji projektu wiedzy na podstawie wyników empirycznych badań jakościowych i ilościowych.

Analiza typu desk research w odniesieniu do problemów w zakresie produktu finalnego

Przeprowadzono następujące analizy i badania typu desk research oraz EKSPERTYZY, których wyniki i konkluzje, rekomendacje zostały przedstawione w załączniku do wstępnej wersji produktu finalnego dla komponentów.

- ✚ *Badanie i analiza desk research – analiza wiedzy zastanej i best practices – przegląd przykładów zagranicznych.*
- ✚ *Określenie koncepcji merytorycznej i metodologicznej Modelu, Produktu Finalnego i Komponentów od A-G.*
- ✚ *Badanie kluczowe dla Produktu Finalnego – eksplikacja, operacjonalizacja, stworzenie założeń, metodyki.*
- ✚ *Raport z badań jakościowych FGI i IDI z rekomendacjami do Produktu Finalnego i komponentów A-G.*
- ✚ *Raport z badań nomotetycznych dotyczącego kapitału użytkowników oraz uwarunkowań efektywnej współpracy systemu na rzecz readaptacji społeczno-zawodowej młodych byłych więźniów.*
- ✚ *Raport z badań nomotetycznych dotyczącego kapitału podmiotowego i zawodowego młodych byłych więźniów.*
- ✚ *Zorganizowano i przeprowadzono konferencję w dniu 26.10.2012 r. w Warszawie na Uniwersytecie Kardynała Stefana Wyszyńskiego. W konferencji uczestniczyło (razem z zespołem merytorycznym) 45 osób. Celem konferencji było poznanie uwarunkowań i systemu współpracy na rzecz aktywizacji zawodowej młodych byłych więźniów w dyskusji interdyscyplinarnej. Podczas konferencji wygłoszono 5 referatów oraz przeprowadzono 6 paneli tematycznych poświęconych tworzeniu poszczególnych komponentów Produktu Finalnego.*
- ✚ *Przeprowadzono 21 spotkań grup tematycznych wspierających ekspertów w opracowaniu komponentów Produktu Finalnego. W spotkaniach wzięło udział 145 osób zarówno ekspertów w określonej dziedzinie jak i użytkowników i byłych więźniów.*





Wyniki i wnioski z badań empirycznych przeprowadzonych w projekcie:

*W Etapie I projektu podjęto szereg kompleksowych działań badawczych mających wzbogacić wiedzę w zakresie uzasadnienia i problemów. Zastosowano **triangulację metod** (łączenie w pomiarze wielu metod badawczych) dla uzyskania pełnego obrazu problemów i uzasadnienia. Stanowiło to **analizę pogłębioną problemów** i zasadności realizacji takiego projektu. Uzyskano nowe informacje ze wszelkich dostępnych źródeł. Przeanalizowano spójność założeń projektu z aktualną polityką społeczną. Badania przede wszystkim potwierdzają empirycznie i merytorycznie konieczność realizacji projektu w wypracowanej formie siedmiu komponentów A-G.*

Uzasadnienie potrzeby realizacji projektu i problemy zostały poparte wynikami wielu wykonanych analiz, badań i ekspertyz o charakterze **jakościowym i ilościowym**:

- ✓ Raporty z kluczowego badania empirycznego.
- ✓ Raport z ewaluacji ex-ante projektu
- ✓ Permanentne konsultacji ze środowiskiem i zastosowanych formuł EMPOWERMENTU (seminaria tematyczne z użytkownikami, grupy robocze ekspertów)

Przeprowadzono w I Etapie realizacji projektu **badania empiryczne JAKOŚCIOWE i ILOŚCIOWE** wśród respondentów kategorii grupy odbiorców i grupy użytkowników w kontekście pogłębienia diagnozy problemu oraz ze względów aplikacyjnych wyników względem produktu finalnego.

Badania empiryczne

I. Jakościowe

1. Przeprowadzono 35 indywidualnych wywiadów pogłębionych na próbie 22 byłych więźniów, którzy odnieśli sukces społeczny i/lub zawodowy oraz 17 przedsiębiorców. Wywiady IDI przeprowadzono w następujących województwach: lubelskim, mazowieckim, dolnośląskim, pomorskim, podkarpackim. Celem badań było uzyskanie danych na temat istotnych czynników podmiotowych i społecznych determinujących sukces readaptacyjny w przypadku byłych więźniów oraz poznanie czynników podmiotowych/zewnętrznych warunkujących zatrudnienie byłych więźniów przez przedsiębiorców.
2. Zrealizowano 8 zogniskowanych wywiadów grupowych FGI. Wywiady te miały charakter eksploracyjny, polegały na zweryfikowaniu zapotrzebowania na komponenty PF w różnych częściach Polski i zebraniu oczekiwań użytkowników i odbiorców w stosunku do PF i jego komponentów.

II. Nomotetyczne

Przygotowano i przeprowadzono badanie ankietowe na próbie 1000 osób: 800 użytkowników oraz 200 byłych młodych więźniów. Badania prowadzono w województwach: mazowieckim, dolnośląskim, pomorskim, podkarpackim. Celem badań było zweryfikowanie zapotrzebowania na PF i jego komponenty oraz dookreślenie potrzeb odbiorców i użytkowników w kontekście produktu finalnego i jego komponentów.

Badanie byłych więźniów odbyło się za pomocą następujących kwestionariuszy:

Kwestionariusz Przystosowania Psychospołecznego Więźniów (Merton)

Metoda zawierała 58 twierdzeń. W oparciu o analizę danych empirycznych zgromadzonych w trakcie badania więźniów wyodrębniono 7 wymiarów: Stosunek do rodziny, Zakorzenie w życiu społecznym; Akceptacja norm prawnych; Stosunek do pracy; Stosunek do innych; Satysfakcja z życia; Potencjał psychospołeczny – wynik ogólny (suma twierdzeń z poszczególnych wymiarów)

Kwestionariusz Oceny Własnego Życia (aut. Prof. I. Niewiadomskiej) plus pytania eksperymentalne otwarte. Metoda zawiera pozycje dotyczące badania nasilenia sytuacji trudnych (deprywacja potrzeb psychicznych i biologicznych, nadmierne obciążenie fizyczne i/lub psychiczne, konflikty wewnętrzne, poczucie zagrożenia, przeszkody w realizacji celów, trudności w zrozumieniu nowych napływających bodźców), doświadczanych sukcesów oraz doświadczanych porażek w życiu osobistym, rodzinnym i zawodowym w ramach trzech perspektyw czasowych (przeszłość, teraźniejszość, przyszłość).

Skala Gotowości do Pracy Byłych Więźniów.

Skala mierzy cechy, właściwości byłych więźniów, które są kluczowe dla funkcjonowania na rynku pracy. Metoda została stworzona na potrzeby projektu. Zawarte w niej wymiary zostały wyodrębnione na bazie literatury przedmiotu oraz informacji zebranych podczas wywiadów focusowych i paneli dyskusyjnych prowadzonych z osobami zajmującymi się byłymi więźniami. Metoda w ostatecznej wersji zawiera 25 twierdzeń, które badani oceniają na 5-cio stopniowej skali typu Likerta od 1 – zdecydowanie nie zgadzam się do 5 – zdecydowanie zgadzam się. Wymiary: Potrzeba zakorzenienia społecznego/ potrzeba „normalności”; Doświadczenie wsparcia rodzinnego; Poczucie wytrwałości; Samokontrola; Determinacja do podjęcia legalnej pracy (motywacja)

Skala Zapotrzebowania na Pracę Byłych Więźniów – zawiera eksploracyjne pytania otwarte odnoszące się do konkretnych umiejętności, które ułatwiłyby znalezienie pracy byłym więźniom, a także pytanie dotyczące zawodów, w których byli więźniowie mogliby znaleźć zatrudnienie.

Osoby badane:

Łącznie przebadano 200 byłych więźniów w wieku od 20 do 64 lat (M=38,16; SD=11,853). Większość próby stanowili mężczyźni (81%). Struktura wykształcenia była następująca: brak – 1,1%; podstawowe lub gimnazjalne – 24,2%; zawodowe – 41,4%; średnie





30,1% oraz wyższe (licencjat, magisterium) – 3,2%. Większość badanych zamieszkiwała duże miasta - powyżej 100 tys. mieszkańców (63%). Najmniej pochodziło z ośrodków wiejskich (9,2%). Aktualna sytuacja przebadanych w większości przypadków była raczej zła (28%), zła (29%) i bardzo zła (22,6%). Jedynie dyńe łącznie 20,5% byłych więźniów oceniło ją jako raczej dobrą, dobrą lub bardzo dobrą. W badanej grupie dominowały osoby stanu wolnego (38,5%) oraz rozwiedzione (27,8%). Ponad połowa osób (59,3%) przebywała w zakładzie karnym jedno raz. Średni czas pozbawiania wolności wynosił $M=3,83$ lat ($SD=4,313$). Z kolei czas przebywania na wolności wahał się w przedziale od miesiąca do ponad siedmiu lat. Analiza aktualnego statusu zawodowego wykazała, że większość osób deklarowała, że aktualnie jest niezatrudniona i poszukuje pracy (50,3%). Osoby pracujące stanowiły 31%, jedynie uczące się (0,5%) a trwale chorzy, niepełnosprawni lub emeryci (11,8%). Wśród badanych znajdowali się również i tacy respondenci, którzy nie pracowali i nie chcieli znaleźć zatrudnienia (6,4%).

1. Badanie użytkowników odbyło się z wykorzystaniem Ankiety zawierającej kategorie wsparcia byłych więźniów przez instytucje – analizowana była częstość udzielania określonych form wsparcia

- Twierdzenie szacujące satysfakcję z wykonywanej pracy – skala 1(brak) do 7(bardzo duża)
- Problemy w kontakcie z byłymi więźniami – eksploracyjne pytanie otwarte
- Czynniki zniechęcające pracodawców do zatrudniania byłych więźniów – pytanie otwarte

1) **Skalę Kompetencji Osób Wspierających Byłych Więźniów** – skala wzorowana jest na Kwestionariuszu Kompetencji Społecznych A. Matczak. Zadaniem osób badanych jest ocena własnej efektywności w różnych sytuacjach związanych z kontaktem z byłymi więźniami lub wykonywaniem obowiązków zawodowych. Badany musi ocenić na skali od 1 (zdecydowanie źle) do 6 (zdecydowanie dobrze) jak poradziłby sobie z wykonaniem szeregu zadań (np. Zdiagnozować problemy byłego więźnia przychodzącego do Pana/Pani instytucji/organizacji). W oparciu o zastosowanie analizy czynnikowej wyodrębniono sześć wymiarów: **Umiejętność diagnozowania potrzeb byłego więźnia i kapitału wspierającego; Znajomość rynku pracy i przepisów prawnych związanych z zatrudnianiem byłego więźnia; Asertywność/stanowczość w środowisku pracy; Umiejętność tworzenia właściwego warsztatu pracy z byłym więźniem w procesie readaptacji zawodowej; Kompetencje do zarządzania pracą zespołową; Umiejętności perswazyjne w pracy z byłym więźniem.** Dodatkowo możliwe jest również obliczenie wyniku ogólnego świadczącego o poziomie kompetencji niezbędnych do pracy z byłymi więźniami.

2) Skalę zapotrzebowania na pracę byłych więźniów – pytania otwarte:

1. W Pana/Pani ocenie, co w największym stopniu utrudnia byłym więźniom znalezienie pracy?
2. W Pana/Pani ocenie, zdobycie jakich umiejętności pozwoliłoby szybciej znaleźć pracę osobie, która opuściła więzienie?
3. Na podstawie Pana/Pani doświadczeń, w jakich zawodach mogą znaleźć pracę byli więźniowie?
4. Według Pana/Pani, szkolenia z jakiego zakresu są najbardziej potrzebne byłym więźniom wchodzącym na rynek pracy?

3) **Skalę Przystosowania do Miejsca Pracy** – bada sfery, potrzeby związane z wykonywaniem pracy zawodowej. Metoda składa się z szeregu twierdzeń ocenianych na skali od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak). Pozwala na oszacowanie potrzeb w następujących wymiarach: Potrzeby w zakresie współpracy; Potrzeby w zakresie rozwoju zawodowego; Potrzeby w zakresie satysfakcji; Potrzeby w zakresie standardów zawodowych; Potrzeby w zakresie pracy z klientem

4) **Kwestionariusz Oceny Własnego Życia (aut. Prof. I. Niewiadomskiej) plus eksperymentalne pytania otwarte. Była to analogiczna wersja metody, jak w przypadku odbiorców.** Metoda zawiera pozycje dotyczące badania nasilenia sytuacji trudnych (deprywacja potrzeb psychicznych i biologicznych, nadmierne obciążenie fizyczne i/lub psychiczne, konflikty wewnętrzne, poczucie zagrożenia, przeszkody w realizacji celów, trudności w zrozumieniu nowych napływających bodźców), doświadczanych sukcesów oraz doświadczanych porażek w życiu osobistym, rodzinnym i zawodowym w ramach trzech perspektyw czasowych (przeszłość, teraźniejszość, przyszłość).

Charakterystyka osób badanych:

Łącznie przebadano 800 użytkowników w wieku od 19 do 76 lat ($M=37,33$, $SD=10,438$) pracujących w czterech województwach: dolnośląskim, mazowieckim, podkarpackim i pomorskim. Wśród badanej grupy 27% stanowili pracodawcy, 24% reprezentanci pomocy społecznej, 26,1% osoby zaangażowane w pośrednictwo pracy, 19,2% reprezentanci NGO, jedynie 3% ankietowanych wybrało w charakterze pracy kategorię inne. Wśród ankietowanych dominowało wykształcenie wyższe - 60,5% i średnie – 35,2%. Analizy prowadzone w grupie pracodawców wykazały, że dominowały w tej kategorii osoby z mikro (48,3%) i małych przedsiębiorstw (20,1%). Zdecydowana większość pracowała w branży usługowej (62%). Co istotne dla projektu, jedynie 10,6% z nich miało doświadczenie zatrudniania byłych więźniów.

W wyniku badań jakościowych uzyskano szereg REKOMENDACJI w odniesieniu do kwestii problemowych i w odniesieniu do poszczególnych komponentów A-G produktu finalnego.

WNIOSKI APLIKACYJNE BADAŃ JAKOŚCIOWYCH:

Analiza aplikacyjnego charakteru wyników badań w kontekście prac rozwojowych nad narzędziami w ramach komponentów A-G produktu finalnego

A. Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne jako forma angażowania pracodawców. Podejmowane obecnie przez różnorodne instytucje działania nakierowane na wspomaganie pozytywnej readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów, zostały negatywnie ocenione przez większość uczestników zogniskowanych





wywiadów grupowych. Ich charakter określono jako sporadyczny, incydentalny, krótkofalowy, niewystarczający. **Brak jest wystandaryzowanych narzędzi i metod pracy** z tą grupą osób. Brak jest przemyślanych strategii oddziaływań i współpracy pomiędzy jednostkami wspierającymi. (raport z badań jakościowych s. 11) Uczestnicy FGI twierdzili, że można spotkać się obecnie z przykładami **współpracy poszczególnych pracowników instytucji** wspomagających readaptację byłych więźniów. Jest to współpraca raczej o charakterze nieformalnym i pozasystemowym. Jednakże, jak podkreślali uczestnicy wywiadów fokusowych, ten rodzaj współpracy jest skuteczny (Raport z badań jakościowych s. 17). Trudności w zakresie współpracy uwidaczniają się również w badaniach o charakterze nomotetycznym i wynikają prawdopodobnie z niewystarczających kompetencji w tym zakresie. Zgodnie z uzyskanymi wynikami prawie połowa badanych 46,5% słabo poradziłaby sobie z sytuacją organizowania, zarządzania współpracą pomiędzy reprezentantami instytucji wspomagających byłych więźniów. Podobnie około połowa badanych miałaby trudności z zachęceniem pracodawcy do zatrudnienia byłego więźnia. Fakt baraku koordynacji współpracy pomiędzy poszczególnymi elementami systemu wspomagającego zatrudnialność byłych więźniów a pracodawcami uwidaczniał się także w odpowiedziach na pytania otwarte (Raport z badań ilościowych).

B. Komplet narzędzi diagnostycznych służących do weryfikacji: B1, B2, B3

B1. Potencjału adaptacyjnego i zawodowego więźniów w kontekście zapotrzebowania na wsparcie w wejściu na rynek pracy;

B2. Zasobów instytucjonalnych i osobowych wspierających adaptację społeczną i zawodową osób opuszczających zakłady karne;

B3. Zapotrzebowania rynku pracy/pracodawców na pracę byłych więźniów.

Brakuje narzędzi specyficznych dostosowanych do konkretnej sytuacji zawodowej, wymagającej kontaktu z wybraną grupą osób, klientów. Około 58% badanych miała trudności z wymieniem jakichkolwiek narzędzi do diagnozy potencjału psychospołecznego byłych więźniów. Dodatkowo uwidocznił się brak narzędzi ujmujących kompetencje samych osób wspierających byłych więźniów (Raport z badań ilościowych). Specyfika diagnozy tej grupy osób może wymagać unikatowych wskaźników, które trudno uchwycić przy pomocy zbyt ogólnych kwestionariuszy. W związku z tym postulowane jest tworzenie narzędzi, które pozwolą ująć poziom kompetencji zawodowych niezbędnych dla funkcjonowania w sytuacji kontaktu z byłymi więźniami a także miar szacujących specyfikę funkcjonowania byłych więźniów.

Uczestnicy FGI podkreślali brak dostosowania oferty szkoleniowej do realnych potrzeb, oczekiwań oraz możliwości odbiorców, jak również braku spójności tematyki szkoleń z realnym zapotrzebowaniem rynku pracy na konkretne zawody (Raport z badań jakościowych s. 12) Ważną rolę w zaangażowaniu się młodego byłego więźnia w poszukiwanie pracy odgrywa posiadana przez niego **motywacja, brak wiedzy oraz umiejętności**, (Raport z badań jakościowych s. 13)

Przedsiębiorcy podkreślali również **brak adekwatności proponowanych szkoleń do indywidualnych predyspozycji** oraz możliwości więźniów. Osoba powinna być kierowana na dany kurs czy szkolenie po uprzednim zdiagnozowaniu posiadanego przez nią potencjału. (Raport z badań jakościowych s. 21) Zdaniem przedsiębiorców informacje dotyczące potencjału psychospołecznego i zawodowego byłych więźniów oraz ich gotowości do podjęcia zatrudnienia mogłyby przyczynić się do zwiększenia zatrudnialności młodych byłych więźniów. Jednakże samą **diagnozę powinny prowadzić kompetentne jednostki**, a pracodawca ma otrzymywać tylko końcowe informacje, które ułatwią mu podjęcie ostatecznej decyzji o ewentualnym zatrudnieniu.

Byli więźniowie z sukcesem oceniali pracę jako dużą wartość, która daje im satysfakcję, zaspokaja potrzeby podstawowe, ale również potrzebę przynależności i samorealizacji, wzmacnia poczucie własnej wartości. Oceniali pracę jako sposób na realizację innych ważnych celów w ich życiu, podkreślali również jej znaczenie finansowe.

Wśród czynników, które **pomagają respondentom w utrzymaniu pracy**, najczęściej wymieniane były: poczucie odpowiedzialności i obowiązku, jakość wykonywanej pracy, konsekwencja, samodyscyplina, rzetelność, otwartość, miłe usposobienie, wyrozumiałość i elastyczność, wewnętrzna motywacja do zmiany, zachowywanie abstynencji (Raport z badań jakościowych s. 28)

Ze względu na brak dostosowania oferty szkoleniowej dla młodych byłych więźniów do ich realnych możliwości oraz potrzeb, konieczne jest prowadzenie badań diagnostycznych z zakresu posiadanego przez nich potencjału psychospołecznego. Wyniki takich badań pozwolą na indywidualne traktowanie każdej jednostki i dostosowanie oddziaływań wspomagających jej readaptację społeczną i zawodową do realnych możliwości, predyspozycji oraz potrzeb.

W celu prowadzenia wyżej wspomnianych badań, niezbędne jest rzetelne oraz trafne narzędzie diagnostyczne, które równocześnie będzie służyło psychologom, jak i osobom z brakiem specjalistycznego wykształcenia wspomagającym funkcjonowanie i pozytywne przystosowanie młodych więźniów po opuszczeniu zakładu karnego. Ważne jest aby osoby wspomagające młodych byłych więźniów potrafiły trafnie ocenić realne zapotrzebowanie rynku pracy i odpowiednio dostosować ofertę szkoleń z równoczesnym uwzględnieniem indywidualnych predyspozycji i możliwości beneficjentów. Tak rozumiane wsparcie readaptacyjne wymaga współpracy różnych specjalistów i reprezentantów rozmaitych instytucji wspomagających. Oprócz tego konieczne są narzędzia badawcze, które w trafny sposób pozwolą określić zarówno potencjał wspieranej jednostki jak i aktualną sytuację na rynku pracy (Raport z badań jakościowych s. 33)

C. Komplet innowacyjnych rozwiązań/narzędzi/instrumentów moderujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom.

Uczestnicy spotkań podkreślali, że obecnie **brak jest osoby czy organizacji, która odpowiadałaby za całość procesu readaptacji zawodowej byłych więźniów**. W momencie odbywania kary jest to pracownik służby więziennej, później kurator, pracownik socjalny, doradca zawodowy. Każda z tych osób realizuje wytyczne własnej instytucji i w niewielkim lub nawet w żadnym zakresie nie korzysta z wiedzy i informacji zgromadzonych przez osoby wcześniej pracujące z danym człowiekiem. (raport z badań jakościowych s. 11). Istotna jest **współpraca pracodawców z instytucjami pozarządowymi oraz organizacjami pośrednictwa pracy**. Nawiązanie bądź zacieśnienie już istniejącej współpracy daje możliwość objęcia młodych byłych więźniów bardziej wszechstronnym wsparciem (Raport z badań jakościowych s. 16). Uczestnicy wywiadów fokusowych podkreślali, że ważnym elementem, mającym wpływ na zawiązanie współpracy pomiędzy użytkownikami projektu jest sprawny **system komunikacyjny**.





Obecnie organizacje, które w ramach swojej działalności statutowej czy ustawowej, wspomagają byłych więźniów, posiadają bardzo ograniczoną wiedzę o działaniach podejmowanych przez inne instytucje. Nierzadkie są sytuacje, w których brak jest sprawnej komunikacji nawet wewnątrz jednej organizacji, gdzie pracownicy danego działu nie mają wiedzy o kompetencjach oraz zadaniach realizowanych przez pracowników innych działów (Raport z badań jakościowych s. 16)

Narzędziem, które może przyczynić się do lepszej współpracy organizacji działających na rzecz byłych więźniów jest sprawny system komunikacyjny (Raport z badań jakościowych s. 31). Rozwinięcie systemu komunikacyjnego musiałoby iść jednak w parze z kształtowaniem kompetencji odpowiedzialnych za współpracę. Badania ilościowe zrealizowane w ramach projektu wskazują jednoznacznie, że reprezentanci różnych instytucji są w tym obszarze zróżnicowani. Najmniejsze kompetencje w tym zakresie posiadają reprezentanci pomocy społecznej i pośrednictwa pracy a największe pracownicy NGO (Raport z badań ilościowych). Komunikacja połączona z realną współpracą pozwoliłaby prawdopodobnie również na zwiększenie intensywności aktywnych form wsparcia społecznego. W chwili obecnej szczególnie u reprezentantów pomocy społecznej dominują formy bierne.

D. Warsztat kompetencji do pracy z grupą szczególnie zagrożoną na rynku pracy – byłymi więźniami.

Zdaniem niektórych pracodawców, biorących udział w IDI, **więźniowie nie są przygotowani do podjęcia pracy zawodowej po opuszczeniu zakładu karnego**. Brak im gotowości oraz niezbędnych cech podmiotowych i społecznych. Pracodawcy biorący udział w IDI podkreślali, że **byli więźniowie potrzebują wsparcia psychospołecznego**. Wielu byłych więźniów wykazuje postawę roszczeniową, przejawiają zachowania agresywne, nie szanują swojej pracy oraz nie mają nawyku wykonywania pracy (Raport z badań jakościowych s. 21). Zdają się to potwierdzać wyniki badań ilościowych zarówno tych zrealizowanych przy pomocy pytań otwartych, jak również wystandaryzowanych narzędzi. Byli więźniowie uzyskiwali najniższe średnie wyniki w wymiarach mierzących: samokontrolę oraz determinację do podjęcia legalnej pracy (Raport z badań ilościowych).

Zdaniem pracodawców, biorących udział w indywidualnych wywiadach pogłębionych, ale również i tych uczestniczących w badaniach ilościowych jest **duże zapotrzebowanie na specyficzne formy oddziaływań wobec młodych byłych więźniów**. Pracodawcy wskazywali na **potrzebę szkoleń** dla byłych więźniów za zakresu **kompetencji miękkich**, m.in. motywacji, współpracy, wyrażania emocji, sumienności, odpowiedzialności. Wsparcie udzielane młodym byłym więźniom powinno mieć **charakter indywidualny i być dostosowane do potrzeb danej jednostki**. Udzielane powinno być przez instytucje pomocowe, przygotowane do niesienia pomocy osobom w kryzysie (Raport z badań jakościowych s. 23)

E. "Czytanie diagnozy" - projektowanie rozwoju zawodowego byłych więźniów w oparciu o ich kapitał.

Zgodnie z uzyskanymi wynikami badań ilościowych więźniowie, którzy odnoszą sukces na rynku pracy po opuszczeniu zakładu karnego różnią się statystycznie istotnie od tych bez sukcesu w następujących obszarach: stosunek do rodziny, zakorzenienie w życiu społecznym, akceptacja norm prawnych, stosunek do pracy, stosunek do innych, satysfakcja z życia, ocena nasilenia sytuacji trudnych w przeszłości, sukcesy w przeszłości, sytuacje trudne obecnie, sukcesy obecnie, przewidywanie sytuacji trudnych w przyszłości, przewidywanie sukcesów w przyszłości, przewidywanie nasilenia porażek w przyszłości oraz w samokontroli. W pracy nad byłymi więźniami istotne jest więc uwzględnienie szerszej perspektywy ich funkcjonowania (Raport z badań ilościowych). Wydaje się, że powinno analizować się potencjał więźniów w aspekcie temporalnym: to co było, jest oraz to, co przewidują, że będzie. Dodatkowo, istotne jest uwzględnienie czynników wewnętrznych (takich np. jak: samokontrola, satysfakcja z życia i poziom akceptacji norm prawnych) oraz zewnętrznych - odnoszących się do funkcjonowania społecznego i interpersonalnego. Prawdopodobnie tylko pełne uwzględnienie tych elementów daje szansę reprezentantom instytucji wspomagających byłych więźniów na zwiększenie szans ich pozytywnej readaptacji.

F. Grupy wsparcia zawodowego - superwizja pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej jak i pośrednictwa pracy świadczących wsparcie byłym więźniom.

Pomoc udzielana byłym więźniom jest pracą, która wymaga dużego nakładu sił psychicznych, jest emocjonująca i wyczerpująca. Beneficjenci oddziaływań pomocowych nierzadko prezentują roszczeniową postawę oraz są agresywnie nastawieni. Praca z tak trudnym klientem powoduje, iż spotykamy się z częstymi przypadkami **wypalenia zawodowego** wśród pracowników instytucji wspierających readaptację społeczną i zawodową byłych więźniów (Raport z badań jakościowych s. 17).

Byli więźniowie biorący udział w badaniu, podkreślali, że duża część pracowników ośrodków pomocy społecznej oraz urzędów pracy to osoby kompetentne ale **wypalone zawodowo** (Raport z badań jakościowych s. 27).

Częste przypadki wypalenia zawodowego wśród pracowników instytucji wspomagających readaptację społeczną i zawodową byłych więźniów stanowią poważny problem, wymagający pilnego rozwiązania. Sposobem przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu jest tworzenie grup wsparcia, w skład których mogliby wchodzić pracownicy jednej bądź różnych instytucji (Raport z badań jakościowych s. 34).

Ważnym sposobem przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu jest również zwiększanie satysfakcji z pracy. Najniższą satysfakcję z pracy w prowadzonych badaniach uzyskali reprezentanci pomocy społecznej i pośrednictwa pracy. Zgodnie z uzyskanymi danymi ilościowymi satysfakcja powiązana jest najsilniej z kompetencjami niezbędnymi do właściwego funkcjonowania w relacji z klientem (Raport z badań ilościowych). Istotne jest zatem umożliwienie pracownikom instytucji wspomagających readaptację byłych więźniów udziału w szkoleniach wychodzących naprzeciw rzeczywistym potrzebom. Ich organizacja powinna być poprzedzona szczegółową analizą zapotrzebowania na konkretne formy wsparcia i przeprowadzona z wykorzystaniem rzetelnych narzędzi psychometrycznych.

G. Model Komitetu wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne (formuła analizy indywidualnych przypadków) jako forma współpracy z pracodawcami

Uczestnicy wywiadów fokusowych podkreślali, że istotną rolę w pozytywnej readaptacji młodego więźnia po opuszczeniu zakładu karnego odgrywa **czas**. Jeżeli działania pomocowe będą odroczone i nie uzyska on należytego wsparcia od razu po wyjściu na wolność, to tym większe są szanse na ponowne jego wejście na ścieżkę przestępczą (Raport z badań jakościowych s.





12) Przedsiębiorcy zwracali uwagę na **brak adekwatności szkoleń oraz kursów**, które odbywają młodzi więźniowie w trakcie pobytu w zakładzie karnym do realnego zapotrzebowania rynku pracy. Na ten sam kurs jest kierowana ogromna liczba skazanych, mimo że zapotrzebowanie rynku na dany rodzaj umiejętności jest ograniczone. Wynikiem tego jest bark zatrudnienia po opuszczeniu zakładu karnego nawet dla osób, które w trakcie odbywania kary uzyskały pewne umiejętności czy uprawnienia zawodowe (Raport z badań jakościowych s. 21). Większość przedsiębiorców biorących udział w wywiadach wskazuje na **brak współpracy** pracodawców z instytucjami wspomagającymi readaptację społeczną oraz zawodową byłych więźniów. Trudno im wskazać dobre praktyki w tym zakresie (Raport z badań jakościowych s. 23).

Nawiązanie współpracy pomiędzy organizacjami wspomagającymi byłych więźniów a pracodawcami oraz zakładami karnymi, pozwoliłoby na ciągłą analizę zapotrzebowania przedsiębiorców na pracowników z konkretnymi zdolnościami oraz przekazywanie informacji do zakładów karnych, w celu lepszego dostosowania oferty szkoleniowej dla więźniów. Analizy te powinny być prowadzone w wymiarze regionalnym, ale również lokalnym. Dzięki temu możliwe byłoby dostosowanie oddziaływań ukierunkowanych na byłych więźniów do unikatowych potrzeb konkretnego rynku pracy (regionu, powiatu, miasta) lub nawet przedsiębiorstwa.

Większość byłych więźniów, biorących udział w indywidualnych wywiadach pogłębionych, stwierdziła, że miała **ograniczoną wiedzę dotyczącą instytucji pomocowych**, w momencie opuszczenia z zakładu karnego. Część zgłaszała, że czuła się kompletnie bezradna i zdezorientowana, gdyż nie posiadała żadnych informacji dotyczących możliwości poszukiwania wsparcia oraz instytucji, które takowe wsparcie oferują (Raport z badań jakościowych s. 24).

Byli więźniowie, biorący udział w wywiadach, podkreślali, że priorytetem dla nich po opuszczeniu zakładu karnego, było **znalezienie miejsca zamieszkania oraz pracy**. W dużej mierze deklarowali, że potrzebowali wsparcia w tym aspekcie. Najczęściej byli więźniowie wskazywali, że niezbędną pomoc i wsparcie uzyskiwali od organizacji pozarządowych. Bardzo krytycznie oceniali wsparcie uzyskane od instytucji państwowych: urzędów pracy, służby kuratorskiej, pomocy społecznej (Raport z badań jakościowych s. 25).

Dużo osób podkreślało **niewydolność urzędów pracy** w zakresie swojej podstawowej funkcji – wśród byłych więźniów panuje opinia, że nie da się znaleźć pracy przy pomocy tej instytucji. Z kolei **pomoc oraz szkolenia oferowane przez organizacje pozarządowe** są oceniane bardzo wysoko, jako rzetelnie przygotowane oraz profesjonalne (Raport z badań jakościowych s. 26).

Według byłych więźniów pozytywnie zreadaptowanych ważne jest aby wsparcie było udzielane osobie już w momencie opuszczenia zakładu karnego. W powodzeniu readaptacji społecznej oraz zawodowej dużą rolę odgrywa **czas**, który upłynął od momentu opuszczenia przez osobę więzienia do momentu, w którym uzyskała ona niezbędną pomoc. Im dłużej osoba nie otrzymuje wsparcia tym mniejsze szanse na jej pozytywną readaptację.

Jeśli chodzi o **oczekiwania byłych więźniów, wobec wykonywanej pracy**, to przede wszystkim chcieliby, żeby była ona satysfakcjonująca, pozwalała samorealizować się, wynikała z pasji i zainteresowań, sprawiała radość. Z kolei **oczekiwania wobec pracodawcy** to uczciwość, „normalne” traktowanie – tak jak resztę pracowników, ustalenie warunków współpracy, wzajemnych oczekiwań oraz ich przestrzeganie. Wśród pożądanych cech pracodawcy, uczestnicy badania wymieniali: wymagający, sprawiedliwy, uczciwy, ufny, wypłacalny, zdecydowany, słowny, punktualny (Raport z badań jakościowych s. 28). **Byli więźniowie z sukcesem readaptacyjnym wymienili przykłady działań**, które mogłyby wspomóc byłych więźniów na rynku pracy, wymienione zostały: zakładanie spółdzielni socjalnych, współpraca z doradcami zawodowymi, szeroka oferta kursów zawodowych, organizacja spotkań z pracodawcami, organizacja grup samopomocowych i wzajemne wsparcie (Raport z badań jakościowych s. 30).

Istotne jest, z punktu widzenia sprawnego i efektywnego wspomagania readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów, utworzenie jednostki organizacyjnej, która koordynowałaby pracę oraz kooperację różnych podmiotów, monitorowała proces pomocy, ukierunkowana była na cel, którym jest pozyskanie oraz utrzymanie pracy zarobkowej przez byłego więźnia (Raport z badań jakościowych s. 34).

Większość pracodawców, która zatrudnia byłych więźniów, w pozytywny sposób ocenia ich pracę oraz nie żałuje decyzji o ich zatrudnieniu, a często wręcz deklaruje, że przyjęłaby do pracy kolejnych byłych więźniów, wydaje się, że jednym ze sposobów na zmianę negatywnych społecznych stereotypów jest nagłaśnianie pozytywnych doświadczeń przedsiębiorców zatrudniających byłych więźniów. Istotne jest również aby takich pracodawców włączać do współpracy z innymi organizacjami wspierającymi readaptację społeczną i zawodową byłych więźniów (Raport z badań jakościowych s. 35).

Szczegółowe wyniki są przedstawione w raportach z poszczególnych badań.

Wyniki badania ilościowego stały się podstawą dla wniosków aplikacyjnych dla produktu finalnego.

Badania przeprowadzone w projekcie: dokonały pogłębionej analizy pozwalającej na PEŁNIEJSZY OPIS SYTUACJI PROBLEMOWEJ oraz na OKREŚLENIE PRZYCZYN WYSTĘPOWANIA PROBLEMÓW, a także umożliwiły na ILOŚCIOWE POZNANIE SKALI WYSTĘPOWANIA I KONSEKWENCJE ISTNIENIA ZIDENTYFIKOWANYCH PROBLEMÓW jako podstawa dla sformułowania wniosków aplikacyjnych dla komponentów A-G produktu finalnego konstytuujących model współpracy i narzędzia optymalizujące.





Analiza spójności i integralności założeń projektu z dokumentami strategicznymi

Dokument strategiczny	Podstawowe założenia dokumentu strategicznego, z którymi spójny jest projekt	Zgodność z projektem
Strategia Rozwoju Kraju 2007-2015	Ograniczenie marginesu wykluczenia społecznego, promowanie integracji społecznej oraz opracowanie i realizacja długookresowych programów przywracania na rynek pracy osób pozostających poza nim, ze szczególnym uwzględnieniem programów aktywizacji grup znajdujących się w trudniejszej sytuacji na rynku pracy.	✓
Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013	Eliminowanie różnego rodzaju barier (organizacyjnych, prawnych czy psychologicznych), na jakie napotykają osoby zagrożone wykluczeniem społecznym, borykające się z problemem dyskryminacji na rynku pracy tj. osoby długotrwale bezrobotne, opuszczające placówki wychowawcze i penitencjarne oraz kobiety.	✓
Narodowa Strategia Integracji Społecznej dla Polski	Wspieranie integracji społecznej w celu uniknięcia pojawienia się trwale zmarginalizowanej klasy ludzi niezdolnych do funkcjonowania w społeczeństwie.	✓
Strategia Polityki Społecznej na lata 2007-2013	Wdrożenie aktywnej polityki społecznej poprzez wspieranie instytucji zatrudnienia socjalnego, dynamiczny rozwój rozmaitych form ekonomii społecznej, rozwój budownictwa socjalnego oraz stworzenie efektywnego systemu probacyjnego.	✓
Strategia Wspierania Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego na lata 2007-2013	Wspieranie inicjatyw zapobiegających powstawaniu kryzysów życiowych i likwidacji barier mogących doprowadzić do sytuacji sprzyjających wykluczeniu społecznemu oraz tworzenie warunków rozwoju jednostek i grup społecznych opartych na równości szans, równego startu społeczno-zawodowego i równego traktowania we wszystkich sferach życia publicznego.	✓
Krajowy Program Reform	Rozbudowa instrumentów zapewniającym osobom wykluczonym dostęp do usług społecznych oraz umożliwiających im powrót na rynek pracy.	✓
Strategia Rozwoju Kapitału Społecznego 2011-2020	Wspieranie tworzenia i wdrażania nowych, skutecznych instrumentów integracji społecznej i zawodowej osób wykluczonych, a w szczególności rozwijającej się przedsiębiorczości społecznej.	✓
Krajowy Program Zapobiegania Niedostosowaniu wśród Dzieci i Młodzieży	Wypracowanie trwałego modelu i podstaw działań systemowych niezbędnych do rozwiązywania problemów niedostosowania społecznego i przestępczości wśród dzieci i młodzieży na poziomie centralnym, samorządowym oraz środowiskowym.	✓
Program „Aktywne Formy Przeciwdziałania Wykluczeniu Społecznemu 2011-2015”	Zbudowanie nowego systemu wsparcia i pomocy, opartego na trzech filarach świadczenia usług dla osób bezrobotnych, wykluczonych społecznie i korzystających ze świadczeń pomocy społecznej: pro-zatrudnieniowym, pomocy społecznej oraz integracji społeczno-zawodowej.	✓
Narodowa Strategia Rozwoju Regionalnego na lata 2007-2013	Pobudzenie współdziałania samorządów i społeczności wojewódzkich oraz rozwijanie istniejącej współpracy międzywojewódzkiej w celu wspierania wspólnych inicjatyw województw na rzecz wyrównywania szans.	✓

Na podstawie powyższej analizy można dostrzec, iż założenia zawarte w projekcie są spójne z dokumentami strategicznymi obowiązującymi na terenie kraju. Działania zaplanowane w ramach projektu odpowiadają działaniom uwzględnionym w poszczególnych dokumentach strategicznych, które koncentrując się na zjawisku wykluczenia społecznego, w tym także na problemie readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów, szczególną uwagę zwracają na konieczność zapewnienia kompleksowego i długofalowego wsparcia zarówno ze strony instytucji pomocowych, jak i ze strony organizacji pozarządowych oraz przedsiębiorców.





II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

Cel wprowadzenia innowacji musi być tożsamy z celem głównym projektu zawartym we wniosku o dofinansowanie projektu, w strategii jednak należy dokładniej opisać:

- jaki będzie pożądaný stan docelowy po wprowadzeniu innowacji,
- w jaki sposób będzie można zweryfikować, czy cel ten został osiągnięty (skąd będą czerpane dane do weryfikacji, w jaki sposób będzie można dokonać pomiaru, jakie wskaźniki będą stosowane do weryfikacji osiągnięcia celu i jaka ich wartość świadczyć będzie o jego osiągnięciu).

W celu umożliwienia weryfikacji zgodności powyższych zapisów z celem głównym wskazanym we wniosku o dofinansowanie, beneficjent wskazuje na wstępie cel projektu określony we wniosku o dofinansowanie.

- Cele innowacji
- Pożądaný stan docelowy po wprowadzeniu innowacji
- Weryfikacja osiągnięcia celów

Wniosek o dofinansowanie projektu zakłada następujące **CEL GŁÓWNY**:

- ➔ Zwiększenie efektywności współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z PRZEDSIĘBIORCAMI w zakresie ułatwienia integracji zawodowo-społecznej więźniów w wieku 15-25 lat w oparciu o stworzone i upowszechnione komponenty modelu w ramach produktu finalnego do II 2015 r.

Cel wprowadzenia innowacji jest tożsamy z celem głównym projektu zawartym we wniosku o dofinansowanie projektu.

Powołując się na zapisy dokumentu: *Zasady dokonywania wyboru projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki*, MRR, Warszawa, 1 stycznia 2013 r., strona 117, rozdział 7.3.1 Strategia wdrażania projektu innowacyjnego testującego, Punkt 1. „Pierwszy etap realizacji projektu innowacyjnego testującego kończy się opracowaniem strategii. Dokument ten doprecyzowuje i uszczegóławia zapisy wniosku o dofinansowanie. Możliwa jest również sytuacja, w której strategia będzie się różnić od pierwotnych założeń wniosku o dofinansowanie. Różnice muszą jednak wynikać z przeprowadzonej diagnozy, dyskusji z partnerami (jeśli projekt jest realizowany w partnerstwie) oraz prac nad wstępną wersją produktu finalnego. Zmiany nie mogą dotyczyć celu głównego wskazanego we wniosku o dofinansowanie - jedynie sposób dojścia do celu może zostać zmodyfikowany” oraz w oparciu o diagnozę oraz wnioski z analizy **wprowadzonego zarządzania ryzykiem komplementarności projektu w oparciu benchmarking** (szerszy opis znajduje się w rozdziale IX strategii) proponujemy modyfikację celów szczegółowych projektu uwarunkowane koniecznością dostosowania się w zakresie koherencji i komplementarności do innych realizowanych projektów.

CELE SZCZEGÓŁOWE:

- ➔ Cel szczegółowy 1:
Zwiększenie efektywności współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z przedsiębiorcami w zakresie minimalizacji zagrożenia wykluczeniem społecznym i ułatwienia wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom w wieku 15-25 lat na podstawie kompletu innowacyjnych 7 narzędzi A-G w ramach produktu finalnego do II 2015 r.
- ➔ Cel szczegółowy 2:
Wzrost potencjału instytucji działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej do współpracy z pracodawcami na rzecz wspierania readaptacji społeczno - zawodowej byłych więźniów w oparciu o przetestowany, zwalidowany oraz upowszechniony model współpracy zawierający komplet narzędzi optymalizujących do II 2015 r.

Różnice w stosunku do wniosku:

[Występuje konieczność doprecyzowania zmiany czasookresu dookreślającego cel główny oraz cele szczegółowe na: II.2015- wynika to z niezależnej od Wnioskodawcy zmiany okresu realizacji projektu w stosunku do zapisów pierwotnej wersji wniosku. Jednocześnie zmianie nie ulega istota merytoryczna celu głównego]

[Zaproponowano konkretne, nowe i bardziej adekwatnie obrazujące stopień osiągnięcia celu wskaźniki w odniesieniu do poszczególnych etapów wdrażania projektu innowacyjnego testującego wraz z urealnionymi wartościami docelowymi nieznacznie zmodyfikowanymi wobec wersji z wniosku o dofinansowanie]

Wartość obecna dla wszystkich wskaźników wynosi: „0” ze względu na specyfikę projektu, celów i wskaźników innowacyjnego charakteru przedsięwzięcia

Częstotliwość pomiaru wszystkich wskaźników: IV kwartał 2014 r., I kwartał 2015 r.

Zakłada się, że poziomie co najmniej 90% uzyskanych rezultatów projekt zostanie uznany przez Wnioskodawcę za zwiększający zwiększenie efektywności współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia integracji zawodowo-społecznej byłych więźniów w wieku 15-25 lat.





Cele innowacji Pożądany stan docelowy po wprowadzeniu innowacji	Wskaźnik oraz wskazanie okresu pomiaru i fazy wdrożenia projektu	Wartość docelowa wskaźnika	Źródło danych do weryfikacji wskaźników
<p>Cel główny:</p> <p>Zwiększenie efektywności współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z PRZEDSIĘBIORCAMI w zakresie ułatwiania integracji zawodowo-społecznej więźniów w wieku 15-25 lat w oparciu o stworzone i upowszechnione komponenty modelu w ramach produktu finalnego do II 2015 r.</p>	<p>Wskaźniki pomiaru celu głównego (WPCG):</p> <p>W1PCG (Wskaźnik nr 1 Pomiaru Celu Głównego): Liczba przedsiębiorstw, które do III 2014 roku będą współpracować z innymi podmiotami w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej dla aktywizacji byłych więźniów w wieku 15-25 lat w wyniku stosowania wybranych narzędzi optymalizacyjnych w ramach komponentów A-G produktu finalnego (w I kwartale 2014) [dla fazy testowania]</p> <p>W2PCG: Liczba osób (przedstawicieli instytucji/podmiotów z obszaru zatrudnienia i integracji społecznej), które do III 2014 roku będą współpracować z przedsiębiorcami dla aktywizacji byłych więźniów w wieku 15-25 lat w wyniku stosowania wybranych narzędzi optymalizacyjnych w ramach komponentów A-G produktu finalnego (w I kwartale 2014)[dla fazy testowania]</p> <p>W3PCG: Liczba opracowanych, przetestowanych, zwalidowanych oraz upowszechnionych narzędzi optymalizacyjnych w ramach komponentów A-G modelu współpracy zwiększające efektywność współpracy z przedsiębiorcami dla aktywizacji byłych więźniów (w I kwartale 2015) [dla fazy mainstreamingu i upowszechniania]</p> <p>W4PCG: Liczba instytucji/podmiotów z obszaru zatrudnienia i integracji społecznej, które uznały użyteczność narzędzi optymalizacyjnych w ramach komponentów A-G modelu współpracy poprzez stosowanie ich elementów (w I kwartale 2015) [dla fazy upowszechniania]</p> <p>W5PCG: Stopień efektywności proponowanych innowacji wobec istniejącej dotychczas praktyki będzie wyrażony poprzez wskaźnik dodatkowy: Co najmniej 100 użytkowników stwierdzi w badaniu ewaluacyjnym, że innowacja jest bardziej efektywna w odniesieniu do dotychczasowej praktyki. (w I kwartale 2015) [dla fazy mainstreamingu]</p>	<p>Liczba: 10</p> <p>Liczba: 10</p> <p>Liczba: 7</p> <p>Liczba: 100</p> <p>Liczba: 100</p>	<p>Źródło pozyskania danych: (Jako potencjalne spektrum dla wszystkich wskaźników)</p> <p>Kompleksowa ewaluacja ZEWNĘTRZNA on going, ex post - RAPORT. Częstotliwość pomiaru: co najmniej dwukrotnie: przed i po lub według wskazań częstotliwości kwartalnej pomiaru wszystkich wskaźników. Kompleksowa ewaluacja ZEWNĘTRZNA będzie badać wszystkie rezultaty i wskaźniki stanu docelowego po wprowadzeniu innowacji.</p> <p>Pytanie badawcze: W jakim stopniu rezultaty i jakość działań są osiągnięte? Badania JAKOŚCIOWE lub ILOŚCIOWE. Metoda: wywiady IDI lub FGI i ankiety audytoryjne – badanie trzykrotne. Ewaluacja zgodnie z adekwatnymi kryteriami PTE.</p> <p>Obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna testowanego produktu finalnego po zakończeniu testowania, której celem jest pomiar rzeczywistych efektów testowanego produktu i innowacyjności. Metody: IDI i FGI.</p> <p>Dodatkowo: dokumentacja projektowa i powstałe ekspertyzy i analizy Raporty ze szkoleń z modelu. Raporty z obserwacji zespołu testującego. Wyniki badań ewaluacyjnych – analiza dokumentacji szkolnej Sprawozdania merytoryczne (częstkowe i końcowe) partnera i instytucji przeprowadzających testowanie</p> <p><i>Ze względu na triangulacyjny charakter sposobu i procesu pozyskania danych i weryfikacji wszystkie wskaźniki będą mierzone lub weryfikowane wybranymi adekwatnymi dla swojej specyfiki metodami określonymi poniżej we wskazanym poniżej spektrum źródeł pozyskania danych oraz metod lub metodami łączonymi.</i> <i>Przedstawiony poniżej wykaz metod w ramach ewaluacji zewnętrznej jest na tyle szeroki, aby można było, wybierając konkretne metody zbadać wskaźniki dookreślając konkretne źródła w fazie operacjonalizacji badania wskaźników lub ewaluacji.</i></p>





Cel szczegółowy 1:

Zwiększenie efektywności współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z przedsiębiorcami w zakresie minimalizacji zagrożenia wykluczeniem społecznym i ułatwienia wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom w wieku 15-25 lat na podstawie комплекtu innowacyjnych 7 narzędzi A-G w ramach produktu finalnego do II 2015 r.

Wskaźniki pomiaru celu szczegółowego 1 (WPCS1):

W1PCS1

(Wskaźnik nr 1 Pomiaru Celu Szczegółowego):
Liczba przetestowanych, pracodawanych i gotowych do walidacji narzędzi optymalizujących współpracę w ramach komponentów A-G zwiększające synergicznie efektywność współpracy z przedsiębiorcami dla aktywizacji byłych więźniów w wieku 15-25 lat
(w I kwartale 2014)[dla fazy testowania]

Liczba: 7

W2PCS1

Liczba byłych więźniów w wieku 15-25 lat, którzy w wyniku testowania narzędzi optymalizacyjnych komponentów A-G modelu zwiększyli znacząco swoje szanse w zakresie aktywizacji zawodowo-społecznej (poprzez istotne wzmocnienie potencjału zatrudnieniowego) w wyniku współpracy podmiotów otoczenia z pracodawcami
(w I kwartale 2014)[dla fazy testowania]

Liczba: 30

W3PCS1

Liczba pracowników instytucji otoczenia lub pracodawców, które uznały użyteczność modelu poprzez stosowanie jego wybranych komponentów w kontekście aktywizacji społeczno-zawodowej byłych więźniów w wieku 15-25 lat
(w IV kwartale 2014)
[dla fazy upowszechniania]

Liczba: 50

W4PCS1

Włączony w główny nurt polityki zestaw siedmiu narzędzi optymalizujących w ramach komponentów A-G modelu współpracy - co najmniej 50 instytucji z obszaru zatrudnienia i integracji społecznej, zadeklaruje stosowanie wybranych komponentów w praktyce.
(w I kwartale 2015)
[dla fazy mainstreamingu]

Liczba: 50

W5PCS1

Włączony w główny nurt polityki zestaw siedmiu narzędzi optymalizujących w ramach komponentów A-G modelu współpracy - co najmniej 50 instytucji z obszaru zatrudnienia i integracji społecznej, zainicjuje przedsięwzięcia współpracy z pracodawcami w zakresie re-adaptacji byłych więźniów w wieku 15-25 lat z zastosowaniem wybranych komponentów modelu w praktyce.
(w I kwartale 2015)
[dla fazy mainstreamingu]

Liczba: 50

Źródło pozyskania danych:

(Jako potencjalne spektrum dla wszystkich wskaźników)

Kompleksowa ewaluacja ZEWNĘTRZNA on going, ex post - RAPORT.
Częstotliwość pomiaru: co najmniej dwukrotnie: przed i po lub według wskazań częstotliwości kwartalnej pomiaru wszystkich wskaźników.
Kompleksowa ewaluacja ZEWNĘTRZNA będzie badać wszystkie rezultaty i wskaźniki stanu docelowego po wprowadzeniu innowacji.

Pytanie badawcze:
W jakim stopniu rezultaty i jakość działań są osiągnięte?

Badania JAKOŚCIOWE lub ILOŚCIOWE.
Metoda: wywiady IDI lub FGI i ankiety audytoryjne – badanie trzykrotnie.

Ewaluacja zgodnie z adekwatnymi kryteriami PTE.

Obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna testowanego produktu finalnego po zakończeniu testowania, której celem jest pomiar rzeczywistych efektów testowanego produktu i innowacyjności.

Metody: IDI i FGI.

Dodatkowo: dokumentacja projektowa i powstałe ekspertyzy i analizy

Raporty ze szkoleń z modelu.

Raporty z obserwacji zespołu testującego.

Wyniki badań ewaluacyjnych – analiza dokumentacji szkolnej

Sprawozdania merytoryczne (częstkowe i końcowe) partnera i instytucji przeprowadzających testowanie

Ze względu na triangulacyjny charakter sposobu i procesu pozyskania danych i weryfikacji wszystkie wskaźniki będą mierzone lub weryfikowane wybranymi adekwatnymi dla swojej specyfiki metodami określonymi poniżej we wskazanym poniżej spektrum źródeł pozyskania danych oraz metod lub metodami łączonymi.

Przedstawiony poniżej wykaz metod w ramach ewaluacji zewnętrznej jest na tyle szeroki, aby można było, wybierając konkretne metody zbadać wskaźniki dookreślając konkretne źródła w fazie operacjonalizacji badania wskaźników lub ewaluacji.





Cel szczegółowy 2:

Wzrost potencjału instytucji działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej do współpracy z pracodawcami na rzecz wspierania readaptacji społeczno-zawodowej byłych więźniów w oparciu o przetestowany, zwalidowany oraz upowszechniony model współpracy zawierający komplet narzędzi optymalizujących do II 2015 r.

Wskaźniki pomiaru celu szczegółowego 2 (WPCS2):

W1PCS2:

(Wskaźnik nr 1 Pomiaru Celu Szczegółowego):
Liczba więźniów, którzy ocenili, że ich udział w testowaniu przyczynił się do poprawy ich sytuacji (w II kwartale 2014)
[dla fazy testowania]

W2PCS2:

Liczba podmiotów i pracodawców, którzy skorzystali z komponentów produktu finalnego podczas testowania uznając rzeczywistą użyteczność komponentów (w II kwartale 2014)
[dla fazy testowania]

W3PCS2:

Liczba gotowych do upowszechnienia i włączenia w główny nurt polityki Modeli współpracy (produkt finalny) zawierający komponenty A-G zwiększające efektywność współpracy z pracodawcami dla aktywizacji więźniów (w IV kwartale 2014)
[dla fazy upowszechniania]

W4PCS2:

Wzrost wiedzy i kompetencji 100 pracowników instytucji z obszaru zatrudnienia i integracji społecznej z zakresu współpracy z pracodawcami umożliwiające wspieranie readaptacji byłych więźniów w wieku 15-25 lat (w I kwartale 2015)
[dla fazy upowszechniania]

W5PCS2:

Liczba wspólnych lub indywidualnych inicjatyw instytucji z obszaru zatrudnienia i integracji społecznej - współpracy z pracodawcami w zakresie wspierania minimalizowania zagrożenia wykluczeniem społecznym i w kontekście ograniczania barier wchodzenia na rynek pracy byłych więźniów w wieku 15-25 lat z wykorzystaniem elementów narzędzi optymalizujących w ramach komponentów A-G (w I kwartale 2015)
[dla fazy mainstreamingu]

Źródło pozyskania danych:

(Jako potencjalne spektrum dla wszystkich wskaźników)

Liczba: 60

Kompleksowa ewaluacja ZEWNĘTRZNA on going, ex post - RAPORT.
Częstotliwość pomiaru: co najmniej dwukrotnie: przed i po lub według wskazań częstotliwości kwartalnej pomiaru wszystkich wskaźników.
Kompleksowa ewaluacja ZEWNĘTRZNA będzie badać wszystkie rezultaty i wskaźniki stanu docelowego po wprowadzeniu innowacji.

Liczba: 20

Pytanie badawcze:
W jakim stopniu rezultaty i jakość działań są osiągnięte?
Badania JAKOŚCIOWE lub ILOŚCIOWE.
Metoda: wywiady IDI lub FGI i ankiety audytoryjne – badanie trzykrotne.
Ewaluacja zgodnie z adekwatnymi kryteriami PTE.

Liczba: 1/7

Obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna testowanego produktu finalnego po zakończeniu testowania, której celem jest pomiar rzeczywistych efektów testowanego produktu i innowacyjności.
Metody: IDI i FGI.

Liczba: 100

Dodatkowo: dokumentacja projektowa i powstałe ekspertyzy i analizy
Raporty ze szkoleń z modelu.
Raporty z obserwacji zespołu testującego.
Wyniki badań ewaluacyjnych – analiza dokumentacji szkolnej
Sprawozdania merytoryczne (częstkowe i końcowe) partnera i instytucji przeprowadzających testowanie
Lista potwierdzająca odbiór zaświadczenia

Liczba: 10

Ze względu na triangulacyjny charakter sposobu i procesu pozyskania danych i weryfikacji wszystkie wskaźniki będą mierzone lub weryfikowane wybranymi adekwatnymi dla swojej specyfiki metodami określonymi poniżej we wskazanym poniżej spektrum źródeł pozyskania danych oraz metod lub metodami łączonymi.

Przedstawiony poniżej wykaz metod w ramach ewaluacji zewnętrznej jest na tyle szeroki, aby można było, wybierając konkretne metody zbadać wskaźniki dookreślając konkretne źródła w fazie operacjonalizacji badania wskaźników lub ewaluacji.





III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

W tej części strategii powinien się znaleźć opis innowacji, uwzględniający następujące elementy:

- na czym polega innowacja,
- komu służy, kto będzie mógł ją wykorzystywać w przyszłości (grupy docelowe),
- jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie,
- jakie efekty może przynieść jej zastosowanie,
- jakie elementy obejmować będzie innowacja (co będzie się na nią składać, co będzie stanowiło produkt finalny), pamiętając że produkt finalny to tylko element innowacji, jej narzędzie.

Innowacją jest sposób rozwiązywania problemu, który dotychczas nie był rozwiązywany, a produkt finalny jest jedynie instrumentem służącym stosowaniu tej innowacji.

W tej części szczególnie istotne jest określenie w sposób szczegółowy warunków, jakie muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie, tj. m.in. warunków w zakresie przygotowania użytkowników, zaangażowania innych instytucji, technicznym (np. odpowiedniego wyposażenia), prawnym. W tym kontekście istotne jest również wskazanie szacowanego kosztu i czasu wdrożenia wypracowywanego produktu.

Opis innowacji może różnić się od opisu zawartego we wniosku o dofinansowanie projektu na tyle, na ile wynika to z przeprowadzonych badań oraz ze zrealizowanych już prac nad wstępną wersją produktu finalnego, a także z konsultacji z grupami docelowymi, przy czym niezbędne jest wskazanie i uzasadnienie różnic.

Na czym polega innowacja? Elementy innowacyjności.

Innowacyjność zawarta asocjacyjnie we wskazanych wymiarach przejawia się m.in. poprzez:

- ✓ połączenie profilaktycznego, diagnostycznego i terapeutycznego charakteru wsparcia i współpracy różnych podmiotów, które dotychczas funkcjonowały oddzielnie;
- ✓ kładzenie nacisku na trwałą współpracę z przedsiębiorcami w zakresie aktywizacji zawodowej byłych więźniów;
- ✓ koncentrowanie się na populacji byłych więźniów uwzględniając specyfikę podejścia, potrzeb i zmiennych psychospołecznych charakterystycznych dla wieku odbiorców.

Istotna z punktu widzenia potrzeb i oczekiwań beneficjentów jest także kompleksowość i uniwersalność wdrożeniowa założonego modelu uwzględniającego specyfikę funkcjonowania wraz z potrzebami społecznymi i zawodowymi młodych byłych więźniów.

Można mówić o innowacyjności w trzech wymiarach: problemu, formy wsparcia oraz grupy docelowej.

Projekt ma **charakter innowacyjny w odniesieniu do grupy**: młodzi byli więźniowie, dla której brak jest specyficznych działań zwiększających readaptację społeczną i zawodową. Do tej pory nie uwzględniano specyfiki młodych byłych więźniów (brak wykształcenia, doświadczenia zawodowego, duża plastyczność i gotowość do zmian, stereotypy)

Projekt ma **charakter innowacyjny w odniesieniu do problemu**: do tej pory brak inicjatyw powodujących trwałą współpracę z przedsiębiorcami w aktywizacji byłych młodych więźniów, projekt włącza pracodawców w system wsparcia na rzecz młodych byłych więźniów, zintegrowane, synergiczne wsparcie współpracy z przedsiębiorcami. W opracowaniu poszczególnych komponentów produktu finalnego uczestniczyli przedstawiciele systemu wspierającego byłych więźniów, byli więźniowie oraz przedsiębiorcy.

Projekt **jest innowacyjny w zakresie formy wsparcia**: zakłada opracowanie innowacyjnych narzędzi do współpracy systemu, zupełnie nowych, nie stosowanych do tej pory we współpracy z przedsiębiorcami dla aktywizacji byłych młodych więźniów, łączy aktywizujący i diagnostyczny charakter pracy różnych podmiotów, co zapewnia autoewaluację działań. Wypracowywane rozwiązania są kompleksowe, oparte na procesie, bazują na rzetelnej wiedzy eksperckiej i empirycznej (popartej badaniami ilościowymi i jakościowymi).

Opracowywane komponenty produktu finalnego w kontekście innowacyjności:

Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne jako forma angażowania pracodawców – wskazuje na możliwość wykorzystania poszczególnych innowacyjnych narzędzi wypracowanych w ramach Projektu przez Użytkowników, wykorzystanie narzędzi do współpracy między-





instytucjonalnej/organizacyjnej/podmiotowej na rzecz byłych młodych więźniów powoduje powstanie „Modelu współdziałania”, integruje rozproszony do tej pory system wsparcia oraz specyfikuje jego oddziaływanie. Powoduje to realizację działań zaplanowanych i progresywnych, ogranicza powtarzanie się form wsparcia, błędy wynikające z braku komunikacji między podmiotami, zwiększa efektywność poprzez ograniczenie strat merytorycznych i finansowych wynikających z rozproszenia systemu wsparcia oraz poprzez działania ewaluacyjne powodujące „uczenie” się systemu. Innowacją jest także paralelność wsparcia skierowanego przez system współpracy na rzecz byłych młodych więźniów i wsparcia oraz autowsparcia nakierowanego na osoby funkcjonujące w ramach systemu wspierającego co minimalizuje charakterystyczne dla tej grupy zagrożenie wypaleniem zawodowym poprzez wzmocnienie kapitału podmiotowego i zawodowego Użytkowników.

Komplet narzędzi diagnostycznych służących do weryfikacji: potencjału adaptacyjnego i zawodowego więźniów w kontekście zapotrzebowania na wsparcie w wejściu na rynek pracy; zasobów instytucjonalnych i osobowych wspierających adaptację społeczną i zawodową osób opuszczających zakłady karne; zapotrzebowania rynku pracy/pracodawców na pracę byłych więźniów. Do tej pory brak na rynku narzędzi do diagnozy kapitału byłych młodych więźniów, narzędzi weryfikujących kapitał instytucjonalny i osobowy instytucji/podmiotów wspierających pozytywną readaptację byłych więźniów oraz narzędzi do analizy zapotrzebowania rynku pracy na pracę byłych młodych więźniów. Proponowane narzędzia diagnostyczne gwarantują rzetelność diagnozy problemów i zapewniają trafność oferowanego wsparcia, poprzez dostosowanie go do potrzeb odbiorców oraz zapotrzebowania rynku pracy.

Komplet innowacyjnych rozwiązań/narzędzi/instrumentów moderujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami. Do tej pory brak jakichkolwiek rozwiązań systemowych moderujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami, brak takiej współpracy poza nielicznymi przypadkami. Wypracowane narzędzia ułatwiają nawiązanie i utrzymanie współpracy poprzez usprawnienie systemu komunikacji pomiędzy podmiotami, podmiotami i przedsiębiorcami oraz poprzez uspojnienie wewnątrzsystemowej struktury wartościowania.

Warsztat kompetencji do pracy z grupą szczególnie zagrożoną na rynku pracy – byłymi więźniami. Znaczną przyczyną braku efektywności zatrudnialności byłych więźniów jest, potwierdzony w badaniach, niski kapitał podmiotów/osób wspierających byłych młodych więźniów na rynku pracy, który obejmuje niewystarczające kompetencje zawodowe i niskie kompetencje podmiotowe. Narzędzie pozwala na ewaluację zapotrzebowania na wsparcie przez Użytkowników (zapewnia zgodność zapotrzebowania ze strony użytkowników, z zapotrzebowaniem odbiorców i zapotrzebowaniem rynku pracy) oraz kreowanie rozwoju zawodowego Użytkowników w celu zwiększenia ich kompetencji zawodowych i podmiotowych do pracy z młodymi byłymi więźniami.

Grupy wsparcia zawodowego - superwizja pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej jak i pośrednictwa pracy świadczących wsparcie byłym więźniom. Do tej pory brak systemowego wsparcia pracowników instytucji pomocy społecznej, pośrednictwa pracy, NGO i innych podmiotów świadczących wsparcie osobom młodym zagrożonym wykluczeniem społecznym. Badania jednoznacznie wskazują wysokie ryzyko wypalenia zawodowego w wymienionych grupach i obniżenie efektywności działań. Innowacyjne narzędzie w istotny sposób redukuje ryzyko wypalenia zawodowego poprzez wprowadzenie wielopoziomowego systemu wsparcia (wewnątrzinstytucjonalnego i międzyinstytucjonalnego) osobom pracującym w obszarze wsparcia społecznego.

Model Komitetu wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne jako forma współpracy z pracodawcami. Brak jest obecnie zintegrowanego „Centrum” wspierającego zatrudnialność byłych więźniów. Innowacyjne narzędzie – Komitet zatrudnialności zakłada funkcjonowanie „Centrum zatrudnialności”, obejmuje przedstawicieli różnych podmiotów uczestniczących w procesie przygotowania byłego więźnia do samodzielnej pracy oraz przedsiębiorców. Wykonuje czynności diagnostyczne, programujące, wdrażające i ewaluacyjne. Komitet zlokalizowany powinien zostać przy urzędach pracy lub urzędach gminy (ze względu na finansowanie działań i realizację gminnych strategii rozwiązywania problemów społecznych) – obie opcje podjęte zostaną podczas testowania komponentu w celu wykazania większej funkcjonalności.

Zaproponowane komponenty modyfikują, organizują, uspojnają, wyposażają w dodatkowe elementy/narzędzia innowacyjne istniejące struktury społeczne. Nie wymagają zmian prawnych a jedynie wykorzystanie w niektórych aspektach „martwych” rozporządzeń.

Istotą innowacji założonej w projekcie jest stworzenie systemu bazującego na holistycznym (całościowym i kompleksowym) podejściu do wsparcia młodych byłych więźniów oraz stworzenie swoistej ścieżki współpracy dla podmiotów rynku pracy oraz podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z pracodawcami w oparciu o zupełnie nowe nie stosowane dotychczas narzędzia optymalizujące współpracę z pracodawcami.





W oparciu o dokonaną w ewaluacji zewnętrznej analizę stopnia innowacyjności projektu można stwierdzić, iż nowatorskie rozwiązania, które oferuje, stanowią odpowiedź na realnie istniejące potrzeby w zakresie powrotu młodych osób opuszczających zakład karne do społeczeństwa i na rynek pracy. Głównym argumentem przemawiającym za tym jest kładzenie nacisku na zawieranie współpracy różnorodnych podmiotów wspierających readaptację zawodowo-społeczną młodych byłych więźniów na poziomie społeczności lokalnej, gminy, powiatu, województwa, a w konsekwencji całego kraju. W celu maksymalnego zaspokojenia potrzeb i oczekiwań w zakresie procesu reintegracji zawodowo-społecznej byłych więźniów projekt zakłada stworzenie modelu wspierającego współpracę w społeczności lokalnej zasobów ludzkich i instytucjonalnych tworzących połączony i spójny układ.

Synteza innowacyjności projektu w wymiarze problemu, formy wsparcia oraz grupy docelowej

Wymiar	Definicja	Zastosowanie i odniesienie do projektu
Wymiar problemu	Poszukiwanie sposobu rozwiązania problemu, który dotychczas nie występował, testowanie podejść służących rozwiązaniu problemu, który jest już częściowo rozpoznany, ale nadal nie zostały wypracowane specyficzne dla niego metody działania, poszukiwanie możliwości rozwiązywania problemu, o którym sporo już wiadomo, projektowanie nowych narzędzi do rozwiązania problemu znanego, dobrze rozpoznanego, dla którego stosowane są już różne narzędzia, a nowe będą stanowiły jedynie kolejną opcję działania.	Projekt zakłada trwałą współpracę z przedsiębiorcami przy aktywizacji zawodowej byłych więźniów. Projekt uwzględnia jednocześnie tworzenie ogólnej motywacji w oparciu o korzyści dla przedsiębiorców i uwzględnienie potencjału zawodowego i społecznego byłych więźniów. W projekcie dominuje podejście instytucjonalne. Uwzględnienie konieczności współpracy z przedsiębiorcami przy aktywizacji zawodowej byłych więźniów. Model oparty o „płynne” wychodzenie na wolność bazujący na kontrakcie z podmiotami i pracodawcami.
Wymiar formy wsparcia	Dostosowanie istniejącego instrumentu stosowanego wobec jednej grupy docelowej tak, aby można go było skutecznie zastosować wobec innego rodzaju odbiorców oraz korygowaniu i doskonaleniu istniejących metod w celu ich skuteczniejszego i efektywniejszego stosowania w odniesieniu do tej samej grupy docelowej.	Połączenie profilaktycznego, diagnostycznego i terapeutycznego charakteru wsparcia i współpracy różnych podmiotów, które dotychczas funkcjonowały oddzielnie. Wszystkie komponenty A-G są zupełnie nowe i niestosowane dotychczas we współpracy z przedsiębiorcami przy aktywizacji byłych więźniów. Kompleksowość modelu - pełna strategia wdrożeniowa. Model oparty o rzetelną wiedzę, pełny model wdrożeniowy i nową metodykę wsparcia więźniów będzie możliwy do wdrożenia w każdym środowisku zakładu karnego i społeczności lokalnej.
Wymiar grupy docelowej	Tworzenie produktu służącego rozwiązywaniu problemów nowych dotychczas nieidentyfikowanych w praktyce grup, proponowaniu działań na rzecz rozwiązywania problemu grup, które dotychczas nie korzystały ze wsparcia, szukaniu nowych form pomocy dla grup, które dotychczas były wspierane w inny sposób.	Dotychczasowe programy koncentrowały się na populacji byłych więźniów nie uwzględniając specyfiki podejścia, potrzeb i zmiennych psychospołecznych charakterystycznych dla wieku odbiorców. Model uwzględnia specyfikę funkcjonowania wraz z potrzebami społecznymi i zawodowymi młodych byłych więźniów. Model od samego początku uwzględnia udział rzeczywistych aktorów: pracodawców, przedstawicieli użytkowników i byłych więźniów. Model współpracy jest nowym, nieistniejącym do tej pory, sposobem współpracy różnorodnych podmiotów wspierających readaptację społeczną i zawodową młodych byłych więźniów na poziomie społeczności lokalnej/gminy/powiatu/województwa/kraju. Model zakłada współpracę w społeczności lokalnej zasobów ludzkich i instytucjonalnych tworzących układ połączony.

Ewaluacja zewnętrzna projektu potwierdza wysoką innowacyjność projektu na bieżącym etapie realizacji przede wszystkim w dwóch wymiarach: grupy docelowej projektu oraz w wymiarze form wsparcia w projekcie na podstawie przeprowadzonych ewaluacyjnych badań empirycznych.

Ewaluacja zewnętrzna w raporcie ex ante potwierdza **przewagę innowacji zastosowanej w projekcie nad dotychczasową praktyką**. Dostrzegana jest ona w tym, iż model wypracowany w ramach projektu zakłada współpracę i zaangażowanie odbiorców i użytkowników oraz systematyczną diagnozę ich kapitału społecznego. Istotą innowacji założonej w projekcie jest stworzenie systemu bazującego na holistycznym (całościowym i kompleksowym) podejściu do wsparcia młodych byłych więźniów oraz stworzenie ścieżki współpracy dla podmiotów rynku pracy oraz podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej.

Za najbardziej nowatorskie metody działania potencjalni użytkownicy uznali Komponent G: Model komitetu wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne wykorzystujący analizę indywidualnych przypadków jako formę współpracy z





pracodawcami oraz Komponent C: Komplet innowacyjnych rozwiązań/narzędzi/instrumentów moderujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom.

Komponent B2 został uznany za metodę znaną, ale stosowaną wobec nowej grupy.

Komponent F oraz Komponent D oceniono jako formę doskonalenia metod już istniejących wobec tych samych grup. Jednocześnie Komponent D został oceniony jako innowacyjny, ale jako najmniej innowacyjny spośród wszystkich zaprezentowanych form wsparcia.

Czy zauważalna jest przewaga innowacji nad dotychczasową praktyką? Analizując projekt pod kątem jego założeń i celów można dostrzec wartość dodaną jaką jest innowacyjność oferowanych rozwiązań, co bezspornie wskazuje na przewagę projektu nad dotychczasową praktyką. Wartość dodaną projektu „PI Komplet narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne” stanowi:

■ możliwość wdrożenia wystandaryzowanego modelu w całym kraju w oparciu o jednolite narzędzia i nawiązanie współpracy międzyinstytucjonalnej;

■ możliwość stworzenia kilku komponentów obejmujących wszystkie elementy oddziaływania w stosunku do więźniów;

■ stworzenie synergicznej współpracy z przedsiębiorcami, na której skorzystają wszystkie strony, ułatwiające dostęp do rynku pracy.

Czynnikami, które dodatkowo świadczą o przewadze innowacyjnego charakteru projektu nad dotychczas stosowaną praktyką jest ukierunkowanie na KOMPLEKSOWĄ WSPÓŁPRACĘ oraz SZCZEGÓŁOWĄ DIAGNOZĘ potencjału adaptacyjnego i zawodowego odbiorców, zasobów instytucjonalnych i osobowych użytkowników, a także kapitału rynku pracy.

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

Sprecyzowano i uszczegółowiono grupę docelową w porównaniu do pierwotnych zapisów z wniosku o dofinansowanie. Zmiany są w głównej mierze ilościowe oraz strukturalne. Proponowane zmiany wynikają z wyników raportów badawczych oraz benchmarkingu w zakresie kompletności projektu. Zmiany spowodują uspołecznienie projektu w zakresie koherencji celów, wskaźników, grupy docelowej, produktu finalnego. Różnice w stosunku do zapisów we wniosku: Urealniono liczebności niektórych wskaźników na podstawie analizy liczebności podmiotów w obecnej rzeczywistości.

GRUPA DOCELOWA. Projekt jest skierowany do:

I. UŻYTKOWNICY PRODUKTU.

- Instytucje rynku pracy oraz różnego szczebla, pracownicy instytucji rynku pracy, w tym Publiczne Służby Zatrudnienia, pracownicy różnego szczebla PSZ, Powiatowe Urzędy Pracy, agencje zatrudnienia.
- Instytucje pomocy i integracji społecznej, pracownicy tych instytucji różnego szczebla oraz inne instytucje (organizacje) niepubliczne działające w obszarze rynku pracy i integracji społecznej.
- Grupy samopomocowe i organizacje pozarządowe świadczące wsparcie młodocianym byłym więźniom.
- Przedsiębiorcy, pracodawcy oraz organizacje i związki pracodawców.
- Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie.
- Centra Integracji Społecznej.
- Osoby zarządzające organizacjami pozarządowymi zajmującymi się aktywizacją byłych więźniów.

UZASADNIENIE– instytucje te są istotne w procesie aktywizacji byłych więźniów i są podmiotami istotnymi dla współpracy z pracodawcami. Tak określona struktura podmiotów konstituuje system współpracy dla aktywizacji społeczno-zawodowej byłych więźniów. Analizy i badania w etapie I realizacji projektu wykazały i potwierdziły zasadność takiej struktury podmiotów z punktu widzenia założeń i efektywności modelu. Są to instytucje POZA ZAKŁADEM KARNYM.

a) wymiar docelowy:

- Instytucje rynku pracy oraz różnego szczebla, pracownicy instytucji rynku pracy, w tym Publiczne Służby Zatrudnienia, pracownicy różnego szczebla PSZ, Powiatowe Urzędy Pracy (370), agencje zatrudnienia - (łącznie około 400)
- Instytucje pomocy i integracji społecznej, pracownicy tych instytucji różnego szczebla oraz inne instytucje (organizacje) niepubliczne działające w obszarze pomocy i integracji społecznej.
- Grupy samopomocowe i organizacje pozarządowe świadczące wsparcie młodocianym byłym więźniom.
- Przedsiębiorcy, pracodawcy zrzeszeni w organizacje i związki pracodawców (270).
- Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie, Gminne Ośrodki Pomocy Społecznej (2400).
- Centra Integracji Społecznej (około 70).
- Osoby zarządzające organizacjami pozarządowymi zajmującymi się aktywizacją byłych więźniów.





UZASADNIENIE – instytucje te są istotne w procesie readaptacji byłych więźniów i są istotnymi podmiotami dla współpracy z pracodawcami.

b) wymiar upowszechniania i włączania – około 30-50% liczebności JAK WYŻEJ według kategorii i struktury w/w. Wymiar upowszechniania i włączania według liczebności urzeczywistnionej i urealnionej na etapie I realizacji projektu: [jest to zmiana w stosunku do pierwotnych zapisów we wniosku].

Pracownicy instytucji pomocy społecznej 100 osób

PRACODAWCY i związki pracodawców – 100 podmiotów

Urzędy pracy 30 instytucji i ich pracownicy 30 osób

Grupy samopomocowe i organizacje pozarządowe świadczące wsparcie młodocianym więźniom 20 instytucji

c) wymiar testowania

W testowaniu weźmie udział reprezentacja następujących kategorii podmiotów (użytkowników)

Przedsiębiorcy – 30 podmiotów

Instytucje pomocy społecznej - 10 osób

Urzędy pracy i instytucje pośrednictwa pracy – 20 os.

NGO i Grupy samopomocowe świadczące wsparcie byłym więźniom - 10 os.

I. ODBIORCY PRODUKTU – osoby zagrożone wykluczeniem społecznym lub wykluczone społecznie – byli więźniowie od 15+ do 25 lat. Szacunek liczebności wg danych Służby Więziennej, GUS. Liczebność została zweryfikowana również w Etapie I realizacji projektu na podstawie analiz typu desk research i analizy Best practices.

a) wymiar docelowy: Potencjalnie z produktu finalnego mogą skorzystać (poprzez rozwiązanie ich problemów) osoby: młodzi byli więźniowie w wieku od 15 do 25 roku życia - 8300 osób

CECHY KLUCZOWE I POTRZEBY:

W to osoby, które mają najwięcej **BARIER** w powrocie na rynek pracy ze względu na **STYGMATYZACJĘ**.

W narażeni na powrót do zakładu karnego nieukierunkowane życiowo, społecznie i zawodowo.

UZASADNIENIEM jest ich sytuacja: zagrożone „efektem powrotności do zakładu karnego i zagrożeniem wykluczeniem społecznym i zawodowym” z w/w przyczyn. Są **ZAGROŻENI TRWAŁYM** wykluczeniem społecznym i zawodowym. Jest to jedna z „najtrudniejszych” do integracji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym.

b) wymiar upowsz.

Byli więźniowie będą informowani w momencie opuszczania zakładów karnych na podstawie materiałów informacyjnych o produkcie finalnym, możliwościach. Na tej podstawie każdy z byłych więźniów będzie znał potencjału i możliwości wsparcia w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej oraz w zakresie możliwości znalezienia zatrudnienia oraz będzie posiadał orientację.

Potencjalnie z produktu finalnego mogą skorzystać (poprzez rozwiązanie ich problemów) osoby: młodzi byli więźniowie w wieku od 15 do 25 roku życia, którzy opuścili zakłady karne. W wymiarze upowszechniania 300 osób z terenu całego kraju jako urzeczywistniona liczba możliwa do osiągnięcia [jest to zmiana w stosunku do pierwotnych zapisów we wniosku].

c) wymiar testowania

Testowaniem i oceną produktu finalnego objęte będzie 60 osób – młodych byłych więźniów w wieku od 15 do 25 roku życia jako zasadne dla testowania wszystkich komponentów modelu współpracy. Będą to **BYLI WIĘŹNIOWIE**. Grupa ta będzie **WYSELEKCJONOWANA** w ramach **REKRUTACJI** pod względem adekwatności dla **MODELU**. Jest to **UZASADNIONE** reprezentatywnością problemową - spójna grupa umożliwi skuteczne testowanie.

Liczba ta jest wystarczająca do testowania z punktu widzenia merytoryki projektu i produktu finalnego.





EMPOWERMENT – zaangażowanie i udział grup docelowych użytkowników i odbiorców w przygotowaniu i realizacji projektu zapewniony został poprzez:

- **Empowerment wstępny** – przygotowano i przeprowadzono trzy spotkania Panelu Przedstawicieli Użytkowników w różnych miejscach Polski: Lublin, Płock, Sopot. Podczas Paneli przeprowadzono weryfikację zapotrzebowania na poszczególne komponenty Produktu Finalnego, ukonkretniono oczekiwania Użytkowników, skonsultowano użyteczność dla nich proponowanych rozwiązań przedstawianych przez poszczególnych ekspertów. Panele odbywały się: 17.09.2012 r. w Lublinie, 27.10.2012 r. w Płocku i 30.11.2012 r. w Sopocie. Uczestniczyło w nich 76 osób, przedstawicieli przedsiębiorców, sektora pośrednictwa pracy, pomocy społecznej, organizacji pozarządowych i byłych więźniów, w tym 50 kobiet i 26 mężczyzn. W konsultacjach uczestniczyło w sposób ciągły dwóch byłych więźniów, którzy odnieśli sukces readaptacyjny (utrzymanie na wolności dłuższe niż 2 lata, okresowe zatrudnienie w przypadku jednego, własna działalność gospodarcza w przypadku drugiego).
- **Empowerment w ramach partnerstwa** – zapewniono reprezentatywność w partnerstwie wszystkich głównych kategorii użytkowników: pracodawców, organizacji pozarządowych, instytucji rynku pracy.
- **Empowerment zewnętrzny** czyli udział w konsultacjach użytkowników i odbiorców w opracowywaniu produktu. Konsultowano założenia komponentów z „perspektywy” odbiorcy – więźniów, którzy obecnie są na wolności. Wskazywali oni na elementy niezbędne do uwzględnienia w komponentach oraz wskazywali dotychczasowe doświadczenia w zakresie współpracy podmiotów dla aktywizacji więźniów. Współtwórcami komponentów byli również pracownicy instytucji użytkowników, co pozwoliło na urealnienie komponentów do rzeczywistych warunków. Zapewnione było prezentowanie modelu i komponentów na panelu użytkowników (część użytkowników była instytucjonalną reprezentacją odbiorców).
- **Empowerment wewnętrzny** (bezpośredni) czyli np. udział użytkowników i odbiorców w partnerstwie, udział w Komitecie Sterującym projektu. Odbyło się prezentowanie modelu i komponentów na spotkaniach Komitetu Sterującego, w skład którego wchodzi przedstawiciele użytkowników.
- **EMPOWERMENT BADAWCZY** – uczestnictwo użytkowników i odbiorców w badaniach empirycznych mających przełożenie aplikacyjne na produkt finalny.
 - uczestnictwo użytkowników w badaniach ilościowych
 - uczestnictwo użytkowników w badaniach fokusowych
 - uczestnictwo odbiorców w badaniach ilościowych

Należy podkreślić, iż PRACODAWCY jako kluczowa kategoria byli zaangażowani ciągle we wszystkich formach wskazanych powyżej. Wchodzą zarówno w skład partnerstwa jak również aktywnie uczestniczyli w opracowywaniu produktu finalnego. Zespół projektu uznał, że pracodawcy są niezbędnym najważniejszym podmiotem bez którego nie byłoby produktu finalnego.

Zakłada się realizację **EMPOWERMENTU PERMANENTNEGO** w Etapie II realizacji projektu w formule przyjętej w Etapie I opisanym powyżej jako KONTYNUACJI wszystkich możliwych formuł empowermentu na Etapie II realizacji projektu. Użytkownicy i odbiorcy są i będą „współtwórcami” wypracowanego modelu i komponentów. Reprezentanci będą zaangażowani w sposób ciągły w formie uczestnictwa w posiedzeniach Komitetu Sterującego oraz poprzez reprezentację użytkowników w pracach grup nad testowaniem, korektą produktu finalnego, walidację i mainstreaming oraz poprzez uwzględnienie ich opinii oraz opinii odbiorców w ewaluacji zewnętrznej. Taka formuła pozwoli na pełne włączenie użytkowników i odbiorców w proces innowacyjnego rozwiązania. Walidacja będzie również oparta o opinię użytkowników i odbiorców, co zagwarantuje realność i rzetelność projektu i produktu finalnego. Ponadto empowerment zostanie zagwarantowany na etapie testowania poprzez udział w procesie testowania modelu i komponentów reprezentantów wszystkich kategorii użytkowników i odbiorców.

Jakie warunki muszą być spełnione, by innowacja działała właściwie?

Niezbędnymi warunkami zadziałania innowacji są:

- Założenie użytkowników stosowania kompletu narzędzi zgodnie z logiką strukturalną i funkcjonalną.
- Niezbędny jest również minimalny poziom kapitału społecznego i relacyjnego na poziomie lokalnej sieci instytucji, co wygeneruje warunki niezbędne, takie jak współpraca, zaangażowanie podmiotów.
- Konieczna jest również systematyczna diagnoza kapitału odbiorców, użytkowników i rynku pracy w konsyliacji z pracodawcami.
- Otwartość na zmiany na poziomie jednostek i instytucji
- Minimalny potencjał instytucjonalny: organizacyjny, zasobów ludzkich wśród podmiotów modelu współpracy
- Poinformowanie pracodawców i pracowników instytucji o korzyściach płynących z wdrożenia modelu
- Przeszkolenie wstępne Użytkowników w zakresie posługiwania się narzędziami





PRODUKT FINALNY:

Na podstawie wyników badań, ekspertyz i ewaluacji w Etapie I realizacji projektu proponujemy uspołnienie nazwy produktu finalnego (bez zmiany jego funkcji i struktury) w kontekście koherencji z tytułem projektu, celami szczegółowymi, wskaźnikami.

Zmiana wynika również z analizy oraz wniosków z *wprowadzonego zarządzania ryzykiem komplementarności projektu w oparciu benchmarking* (szerszy opis znajduje się w rozdziale IX strategii) oraz na podstawie raportu ewaluacyjnego *ex ante*.

Na podstawie wniosków z analizy wprowadzonego zarządzania ryzykiem komplementarności projektu w oparciu benchmarking proponujemy modyfikację nazwy produktu finalnego co jest uwarunkowane koniecznością dostosowania się w zakresie koherencji i komplementarności do innych realizowanych projektów. W strategii oraz w załącznikach charakteryzujących produkt finalny użyto nazw dotychczasowych w oczekiwaniu na pozytywną opinię KST.

Proponujemy przyjęcie jednej, spójnej pełnej nazwy produktu finalnego:

PRODUKT FINALNY:

KOMPLET INNOWACYJNYCH NARZĘDZI OPTYMALIZUJĄCYCH MODEL WSPÓŁPRACY instytucji rynku pracy i integracji społecznej Z PRZEDSIĘBIORCAMI w zakresie wspierania readaptacji zawodowo-społecznej byłych więźniów w wieku 15-25 lat w ramach komponentów A-G

Poniżej przedstawiamy skróconą charakterystykę produktu finalnego w postaci charakterystyki istoty poszczególnych komponentów A-G. Natomiast SZCZEGÓŁOWY PEŁNY OPIS PRODUKTU FINALNEGO ZNAJDUJE SIĘ W ZAŁĄCZNIKU DO DOKUMENTU STRATEGII.

Produkt Finalny zakłada budowanie/wzmacnianie współpracy systemowej instytucji/podmiotów i przedsiębiorców na rzecz wzmocnienia zatrudnialności młodych byłych więźniów poprzez doposażenie podmiotów i przedsiębiorców w narzędzia do współpracy. Model wykorzystuje, istniejące do tej pory, zasoby instytucjonalne, społeczne i prawne wyposażając je w nowe, nie istniejące do tej pory, narzędzia do współpracy, co powoduje zmianę funkcjonowania wsparcia byłych młodych więźniów z rozproszonego i ogólnego na systemowe i specyficzne, dostosowane do autentycznych potrzeb młodych byłych więźniów oraz przedsiębiorców/ryнку pracy. Przedsięwzięcie to mogło się udać tylko przy utworzeniu interdyscyplinarnego zespołu eksperckiego o zasięgu ogólnopolskim obejmującego pedagogów resocjalizacyjnych, psychologów, socjologów i prawników; przeprowadzeniu rzetelnych badań nomotetycznych (na próbie 200 młodych byłych więźniów oraz 800 użytkowników) i jakościowych (8 grupowych wywiadów zogniskowanych i 35 indywidualnych wywiadów pogłębionych) oraz licznych konsultacjach społecznych przeprowadzanych w ramach paneli użytkowników, grup tematycznych oraz konferencji, które pozwoliły na weryfikację autentycznych potrzeb zarówno użytkowników, przedsiębiorców jak i odbiorców oraz doprowadziły do urealnienia produktów (komponentów A-G) opracowywanych przez ekspertów. Model oparty jest na: rzetelnie zweryfikowanych potrzebach odbiorców (młodych byłych więźniów), potrzebach użytkowników (instytucji pośrednictwa pracy, instytucji/organizacji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych) oraz zapotrzebowaniu przedsiębiorców/ryнку pracy. Uwzględnia on specyfikę osób młodych – byłych więźniów do 25 r. ż. oraz dotychczasową współpracę/brak współpracy pomiędzy różnymi elementami systemu.

Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodym więźniom jest w obecnej wersji gotowy do testowania. Proponowany Model powinien znacząco wzmocnić współpracę systemową instytucji/podmiotów z przedsiębiorcami na rzecz zwiększenia efektywności pozytywnej adaptacji społecznej i zawodowej młodych byłych więźniów w Polsce.

Produkt finalny będzie funkcjonował w formie kompletnego modelu współpracy obejmującego komponenty A-G przedstawione poniżej. Model zawiera siedem komponentów:

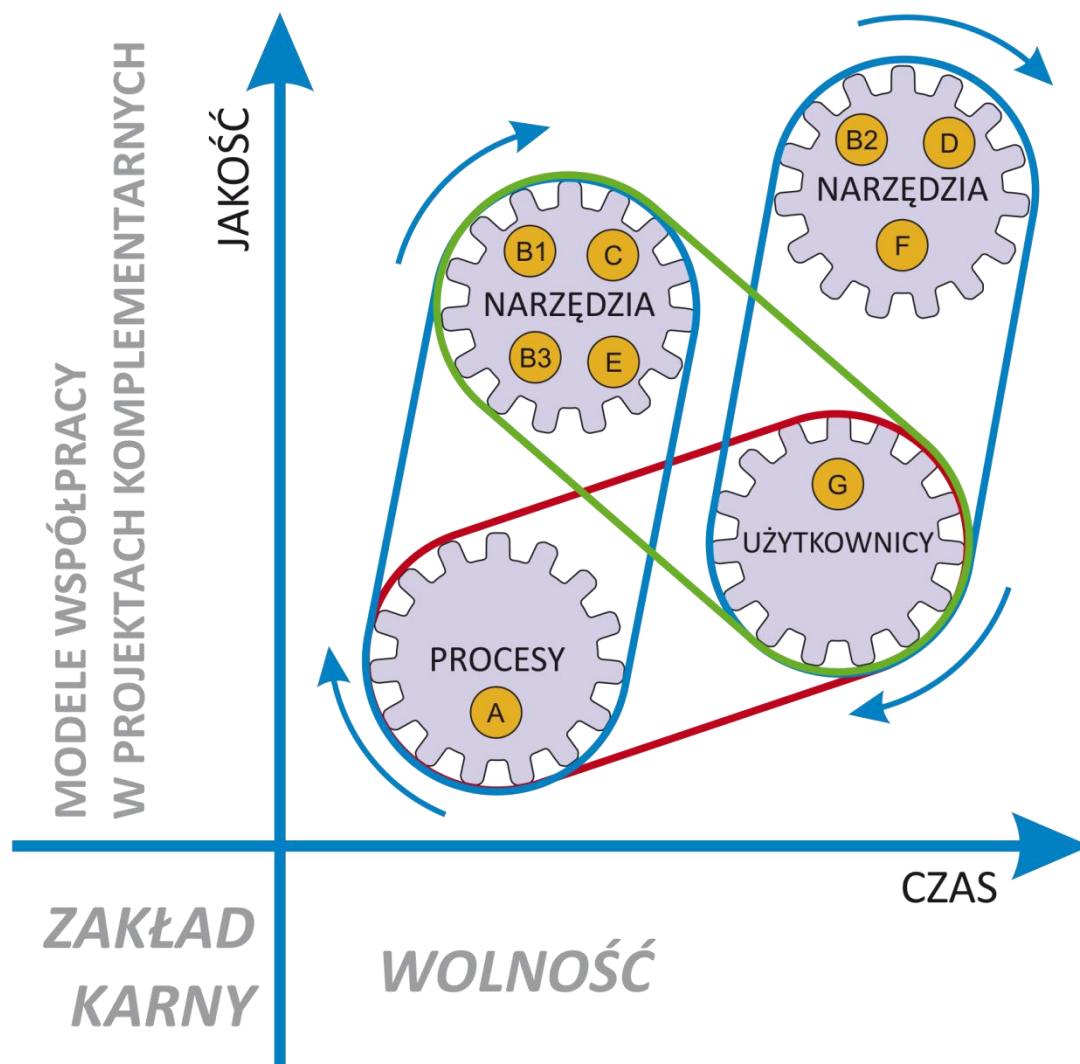
Komponenty produktu finalnego

Komponent	Nazwa
A	Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne jako forma angażowania pracodawców.
B	Komplet narzędzi diagnostycznych służących do weryfikacji: (B1) potencjału adaptacyjnego i zawodowego (obejmujące mocne strony i ograniczenia) byłych więźniów w kontekście zapotrzebowania na wsparcie w wejściu na rynek pracy; (B2) zasobów instytucjonalnych i osobowych wspierających adaptację społeczną i zawodową osób opuszczających zakłady karne; (B3) zapotrzebowania rynku pracy/pracodawców na pracę byłych więźniów;
C	Komplet innowacyjnych rozwiązań/narzędzi/instrumentów moderujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom.
D	Warsztat kompetencji do pracy z grupą szczególnie zagrożoną na rynku pracy – byłymi więźniami.
E	"Czytanie diagnozy" – polega na projektowaniu rozwoju zawodowego byłych więźniów w oparciu o ich kapitał (diagnoza).
F	Grupy wsparcia zawodowego - superwizja pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej jak i pośrednictwa pracy świadczących wsparcie byłym więźniom.
G	Model Komitetu wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne (formuła analizy indywidualnych przypadków) jako forma współpracy z pracodawcami.





Logika Strukturalna i Funkcjonalna Produktu Finalnego



- A** Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne jako forma angażowania pracodawców
- B1** Komplet narzędzi diagnostycznych służących do weryfikacji potencjału adaptacyjnego i zawodowego więźniów w kontekście zapotrzebowania na wsparcie w wejściu na rynek pracy
- B2** Komplet narzędzi diagnostycznych służących do weryfikacji zasobów instytucjonalnych i osobowych wspierających adaptację społeczną i zawodową osób opuszczających zakłady karne
- B3** Komplet narzędzi diagnostycznych służących do weryfikacji zapotrzebowania rynku pracy/pracodawców na pracę byłych więźniów
- C** Komplet innowacyjnych rozwiązań/narzędzi/instrumentów moderujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom
- D** Warsztat kompetencji do pracy z grupą szczególnie zagrożoną na rynku pracy – byłymi więźniami
- E** "Czytanie diagnozy" - projektowanie rozwoju zawodowego byłych więźniów w oparciu o ich kapitał
- F** Grupy wsparcia zawodowego - superwizja pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej jak i pośrednictwa pracy świadczących wsparcie byłym więźniom
- G** Model Komitetu wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne (formuła analizy indywidualnych przypadków) jako forma współpracy z pracodawcami





KOMENTARZ DO SCHEMATU LOGIKI STRUKTURALNEJ I FUNKCJONALNEJ PRODUKTU FINALNEGO:

Model zawiera następujące elementy:

Procesy: diagnozowanie, programowanie, projektowanie, organizowanie, realizację, ewaluację. Procesy dotyczą faz readaptacji zawodowej byłych młodych więźniów z sekwencyjnym wykorzystaniem innowacyjnych narzędzi B1, B3, C, E. Formułę korzystania z narzędzi przy określonym poziomie zasobów środowiskowych/instytucjonalnych określa strategia – komponent A.

Użytkownicy: instytucje/pracownicy pomocy i integracji społecznej, pośrednictwa pracy, organizacji pozarządowych, grup samopomocowych oraz przedsiębiorcy. Przedstawiciele użytkowników i przedsiębiorcy tworzą Komitet Wspierający Zatrudnialność – komponent G. Zarówno członkowie Komitetu jak i inni użytkownicy (pracownicy instytucji, których reprezentantami są członkowie Komitetu) korzystają zarówno z innowacyjnych narzędzi do współpracy na rzecz pozytywnej readaptacji zawodowej byłych młodych więźniów jak i narzędzi wzmacniających kapitał osobowy i instytucjonalny systemu wspierającego.

Narzędzia: występują dwie kategorie narzędzi

– narzędzia wykorzystywane przez poszczególne instytucje/system do współpracy na rzecz wzmocnienia pozytywnej readaptacji społecznej i zawodowej byłych młodych więźniów; należą tu narzędzia: B1, B2, C i E. Służą bezpośrednio do pracy z osobami marginalizowanymi, komunikacji systemu w zakresie przedmiotowym, analizy rynku pracy pod względem zatrudnialności młodych byłych więźniów oraz alternatywnych form zatrudnienia;

- narzędzia wzmacniające kapitał instytucji/pracowników/systemu wsparcia, obejmują komponenty: B2, D i F, służą do weryfikacji potrzeb psychospołecznych i kompetencyjnych użytkowników, dostarczają szkoleń w zakresach zdiagnozowanych potrzeb oraz wsparcia rozwoju zawodowego poprzez wielopoziomowe wsparcie wewnątrz i między – instytucjonalne poprzez m. in. grupy wsparcia rozwoju zawodowego.

Dynamicznie Model zakłada: etap zawiązania współpracy międzyinstytucjonalnej w ramach Komitetu Zatrudnialności (komponent G), diagnozę potrzeb w zakresie wsparcia potrzeb podmiotowych i kompetencyjnych użytkowników (komponent B2), szkolenia użytkowników na bazie zweryfikowanego zapotrzebowania (komponent D), wypracowanie optymalnych dla użytkowników tworzących lokalny system współpracy sposobów komunikacji wewnątrzmodelowej i pozyskiwania informacji zewnętrznych (komponent C), etap diagnozy kapitału oraz gotowości do zatrudnienia byłych więźniów (komponent B1, E), analiza lokalnego rynku pracy ze względu na możliwości pozyskania pracy przez byłych młodych więźniów oraz analiza alternatywnych form zatrudnienia (samo zatrudnienie, outsourcing, umowa na czas określony, na zastępstwo, leasing pracowniczy, spółdzielnia socjalna) (komponent B3), programowanie, projektowanie, organizacja, działanie i ewaluacja (realizacja strategii, komponent A, E), przez cały czas realizacja wielopoziomowego wsparcia użytkowników (komponent F).

Wzrost efektywności wsparcia młodych byłych więźniów na rynku pracy następuje wraz ze wzrostem złożoności tworzonego Modelu, wzrostem liczby zastosowanych innowacyjnych narzędzi do współpracy; czasem realizacji zadań modelowych – posługiwania się innowacyjnymi metodami współpracy umożliwiającym ewaluację działań i wprowadzenie autokorekt.

Charakterystyka komponentów A-G

KOMPONENT A

Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne jako forma angażowania pracodawców (dr hab. Iwona Niewiadomska, prof. KUL)

Narzędzia służące do budowania strategii kształtowania i/lub optymalizacji współpracy podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom.

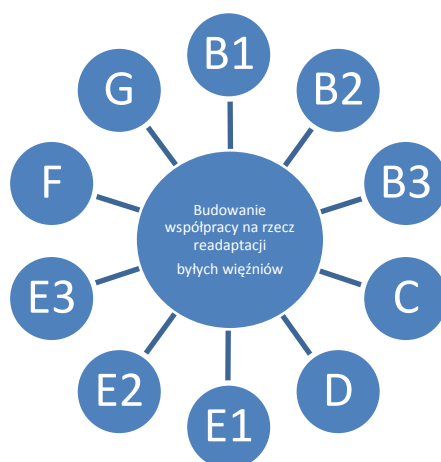
W budowaniu strategii służącej kształtowaniu i/lub optymalizowaniu współpracy podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy byłym młodym więźniom będą wykorzystane następujące instrumenty:

- narzędzie służące do diagnozowania potencjału adaptacyjnego i zawodowego byłych więźniów (komponent B1)
- narzędzie służące do diagnozowania zasobów instytucjonalnych i osobowych wspierających adaptację społeczną i zawodową byłych więźniów (komponent B2)
- narzędzie służące do diagnozowania potrzeb rynku pracy/pracodawców na pracę byłych więźniów (komponent B3)
- narzędzia służące do moderowania współpracy podmiotów reprezentujących wsparcie instytucjonalne z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom (komponent C)
- narzędzia służące do podnoszenia kompetencji interpersonalnych i zawodowych do pracy z byłymi więźniami (komponent D)
- narzędzia służące do weryfikowania wyników w obszarze diagnozowania potencjału readaptacyjnego byłych więźniów i potencjału pomocowego podmiotów nadzorujących readaptację społeczną i zawodową byłych więźniów w celu trafnego dobierania ofert readaptacyjnych (komponent E)
- narzędzia służące do wspierania zawodowego osób profesjonalnie zajmujących się readaptacją społeczną i zawodową byłych więźniów w celu wzmacniania współpracy i/lub przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu oraz poczuciu bezradności (komponent F)
- narzędzia służące do integrowania działań w obszarze reintegracji społecznej i zawodowej byłych więźniów w społeczności lokalnej (komponent G).

Poniżej zostaną przedstawione możliwości instrumentów B-G w zakresie kształtowania i/lub optymalizowaniu działań wspierających readaptację społeczną i/lub zawodową byłych więźniów.

Schemat Budowanie i/lub optymalizowanie współpracy podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom dzięki kompletowi innowacyjnych narzędzi B-G, które zostały opracowane w projekcie.





Na eksperckim etapie projektu innowacyjnego zaproponowano budowanie strategii kształtowania i/lub optymalizowania współpracy podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom dzięki takim instrumentom innowacyjnym, jak:

- » opracowanie jednolitych kryteriów diagnozowania potencjału byłych więźniów w zakresie readaptacji społecznej i zawodowej (narzędzie B1)
- » opracowanie jednolitych kryteriów diagnozowania kompetencji osobistych i zawodowych osób, które profesjonalnie zajmują się wspieraniem readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów w różnych instytucjach i/lub organizacjach pomocowych (narzędzie B2)
- » opracowanie znormalizowanego pomiaru zapotrzebowania pracodawców na zatrudnienie i kompetencje zawodowe byłych więźniów (narzędzie B3)
- » opracowanie znormalizowanego pomiaru zapotrzebowania pracodawców na wsparcie ze strony instytucji rynku pracy w zatrudnianiu byłych więźniów (narzędzie B3)
- » dostarczanie rzetelnych informacji dotyczących (narzędzie C):
- » uprzednio wykorzystanych ofert readaptacyjnych przez byłego więźnia,
- » aktualnie realizowanych form wsparcia dla byłego więźnia,
- » skuteczności oferty readaptacyjnej zarówno w stosunku do pojedynczych osób, jak również w stosunku do różnych kategorii byłych więźniów
- » stworzenie możliwości podnoszenia kompetencji osobowościowych i zawodowych osób/instytucji świadczących profesjonalne wsparcie w wymiarze (narzędzie D):
- » inicjowania i/lub nadzorowania readaptacji społecznej byłych więźniów,
- » podejmowania współpracy z innymi podmiotami świadczącymi wsparcie postpenitencjarne
- » opracowanie jednolitych kryteriów zewnętrznych dla (narzędzie E1):
- » możliwości interpretacji zachowań byłych więźniów w kontekście rozmiaru ich potencjału readaptacyjnego,
- » projektowania działań zwiększających readaptację społeczną i zawodową byłych więźniów
- » opracowanie jednolitych kryteriów zewnętrznych dla (narzędzie E2):
- » diagnozowania zaburzeń w przystosowaniu społecznym i zawodowym byłych więźniów,
- » wnioskowania o trudnościach w trakcie realizacji działań ukierunkowanych na wzrost readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów
- » opracowanie jednolitych kryteriów zewnętrznych dla diagnozowania efektywności działań różnych podmiotów (osób/instytucji), które profesjonalnie wspierają readaptację społeczną i zawodową byłych więźniów (narzędzie E3)
- » stworzenie możliwości zwiększania motywacji zawodowej pracowników zatrudnionych w systemie pomocy byłym więźniom poprzez wykorzystanie m.in. takich instrumentów, jak: supervizja, poczucie przynależności zawodowej, poradnictwo zawodowe, coaching, debriefing psychologiczny (narzędzie F)
- » zwiększanie możliwości w wymiarze (narzędzie G):
- » koordynacji instytucji rynku pracy na rzecz zatrudniania byłych więźniów
- » koordynacji i współdziałania podmiotów zajmujących się w lokalnej społeczności wspieraniem readaptacji społecznej byłych więźniów
- » tworzenia indywidualnych ścieżek kariery zawodowej w grupie byłych więźniów.

KOMPONENT B

Opis metod do strategii, przygotowanych w ramach komponentu B - Komplet narzędzi diagnostycznych służących do weryfikacji:

B1) Potencjału adaptacyjnego i zawodowego (obejmujące mocne strony i ograniczenia) byłych więźniów w kontekście zapotrzebowania na wsparcie w wejściu na rynek pracy → **Skala Gotowości do Pracy Byłych Więźniów**

B2) Zasobów instytucjonalnych i osobowych wspierających adaptację społeczną i zawodową osób opuszczających zakłady karne → **Skala Kompetencji Osób Wspomagających Readaptację Byłych Więźniów;**

B3) Zapotrzebowania rynku pracy/pracodawców na pracę byłych więźniów → a) **Ankieta Zapotrzebowania na Pracę Byłych Więźniów;** b) **Skala Zapotrzebowania na Umiejętności;** c) **Skala Zapotrzebowania Pracodawców na Wsparcie ze Strony Instytucji Rynku Pracy**

Fakt występowania dużej liczby osób pozostających bez zatrudnienia jest złym prognostykiem w kontekście wchodzenia na rynek pracy osób opuszczających zakłady karne. Wskazuje bowiem, że popyt na osoby tego typu może być minimalny. Pracodawca chcący zatrudnić nowego pracownika prawdopodobnie dokona chłodnej kalkulacji i zdecyduje się na kandydata bez przeszłości karnej. Wprowadzenie byłych więźniów na rynek pracy i uchronienie ich przed recydywą wymaga zatem skoordynowanych i przemyślanych działań integrujących wszystkie instytucje rynku pracy oraz wyjście naprzeciw oczekiwaniom potencjalnych pracodawców. Nie bez znaczenia jest tu także przygotowanie więźniów, aby z jednej strony chcieli podjąć zatrudnienie i sprostać wymaganiom konkretnych stanowisk pracy, z drugiej, aby swoją postawą i jakością pracy zachęcali pracodawców do dawania szans kolejnym więźniom opuszczającym zakłady karne.

W tym kontekście kluczowe jest:

- (1) odpowiednie zdiagnozowanie byłych więźniów, wykrycie ich deficytów i mocnych stron oraz w oparciu o nie przygotowanie do wejścia na rynek pracy;
- (2) odpowiednie zdiagnozowanie potencjału i przygotowanie osób wspomagających readaptację byłych więźniów do świadczenia profesjonalnej pomocy oraz doradztwa nie tylko na rzecz byłych więźniów, ale i pracodawców poszukujących pracowników, jak również rozwój potencjału i gotowości i do współpracy wewnątrz i między instytucjami wspierającymi byłych więźniów;
- (3) podejmowanie takich działań, m.in. specjalistyczne szkolenia zawodowe i rozwijanie umiejętności miękkich u byłych więźniów, na które jest rzeczywiste zapotrzebowanie rynku pracy.



Projekt wychodzi naprzeciw tym trzem oczekiwaniom. W jego trakcie wypracowano narzędzia pozwalające na diagnozę: potencjału psychospołecznego byłych więźniów, efektywności funkcjonowania pracowników instytucji wspomagających osoby opuszczające zakłady karne oraz zapotrzebowania pracodawców na prace byłych więźniów.

Do pomiaru potencjału psychospołecznego i adaptacyjnego byłych więźniów w kontekście wchodzenia na rynek pracy opracowano **Skalę Gotowości do Pracy Byłych Więźniów**. Teoretycznym punktem wyjścia w konstrukcji metody były podstawowe motywy społeczne: przynależność społeczna, sprawczość i kontrola (por. Wojciszke, 2011). Jednak poszczególne wymiary metody zostały wyodrębnione i zdefiniowane również w trakcie wywiadów focusowych i spotkań z ekspertami (kuratorzy, pośrednicy pracy, reprezentanci pomocy społecznej i organizacji pozarządowych) mającymi kontakt z byłymi więźniami. A następnie zweryfikowane przy pomocy zaawansowanych analiz statystycznych i psychometrycznych. Efektem tych działań było powstanie skali, która mierzy pięć cech, właściwości byłego więźnia, kluczowych we wchodzeniu na rynek pracy. Są nimi: *Potrzeba zakorzenienia społecznego; Doświadczenie wsparcia rodzinnego; Poczucie wytrwałości; Samokontrola; Determinacja do podjęcia legalnej pracy*. Metoda składa się z 25 twierdzeń, które badany ocenia na 5-cio stopniowej skali tyłu Likerta od 1 (zdecydowanie nie zgadzam się) do 5 (zdecydowanie zgadzam się). Skala posiada normy stenowe, dzięki którym możliwa jest interpretacja nasilenia diagnozowanych cech w trzech kategoriach (wynik niski, przeciętny i wysoki). Metoda zawiera szczegółowy podręcznik zasad jej stosowania i może być wykorzystana do indywidualnej diagnozy byłego więźnia przez pracowników pomocy społecznej, pośredników pracy, reprezentantów NGO oraz pracodawców. Dzięki metodzie można poznać mocne i słabe strony byłego więźnia oraz zaprojektować oddziaływanie, które pozwolą zwiększyć jego szansę na rynku pracy.

Zasoby instytucjonalne i osobowe wspierające adaptację społeczną i zawodową osób opuszczających zakłady karne mierzone mogą być przez **Skalę Kompetencji Osób Wspomagających Readaptację Byłych Więźniów**. Opracowując ją wzorowano się na Kwestionariuszu Kompetencji Społecznych autorstwa A. Matczak (2000) oraz zaproponowanej przez nią definicji kompetencji społecznych. W tym ujęciu kompetencje stanowią złożone umiejętności, dzięki którym osoba może radzić sobie z różnego typu sytuacjami o charakterze społecznym. Przy pomocy ekspertów zajmujących się byłymi więźniami stworzono listę sytuacji, z którymi może spotkać się w swojej pracy osoba wspomagająca readaptację byłych więźniów. Następnie do każdej z nich ułożono po kilka twierdzeń. Na podstawie materiału empirycznego zebranego od kilkuset reprezentantów instytucji i organizacji wspomagających byłych więźniów oraz analiz statystycznych opracowano 39 itemową metodą. Pozwala ona na diagnozę sześciu typów umiejętności kluczowych dla funkcjonowania zawodowego. Są nimi: *Umiejętność diagnozowania potrzeb byłego więźnia i kapitału wspierającego; Znajomość rynku pracy i przepisów prawnych związanych z zatrudnianiem byłego więźnia; Asertywność/Stanowczość w środowisku pracy; Umiejętność tworzenia właściwego warsztatu pracy z byłym więźniem w procesie readaptacji zawodowej; Kompetencje do zarządzania pracą zespołową; Umiejętności perswazyjne w pracy z byłym więźniem*. Dodatkowo, metoda pozwala na wyliczenie wyniku ogólnego, wskaźnika globalnego poziomu kompetencji. Zadaniem osób badanych tą metodą jest ocena efektywności własnego poradzenia sobie z różnymi sytuacjami zawodowymi, uwzględniającymi również kontakt z byłym więźniem na skali od 1 (zdecydowanie źle) do 6 (zdecydowanie dobrze). W oparciu o normy stenowe możliwa jest ocena poziomu umiejętności osób wspomagających byłych więźniów oraz diagnoza luk kompetencyjnych, które wymagają oddziaływań szkoleniowych. Metoda może być wykorzystana jako narzędzie służące do diagnozy potrzeb szkoleniowych, a także kryterium stosowane przez bezpośrednich przełożonych w sytuacji awansowania pracowników instytucji lub reorganizacji jej funkcjonowania.

Zapotrzebowania rynku pracy/pracodawców na pracę byłych więźniów mierzone jest przy pomocy krótkich kwestionariuszy zawierających pytania otwarte i skale szacunkowe. Obszar ten diagnozowany może być przez trzy metody skierowane bezpośrednio do pracodawców lub ekspertów rynku pracy:

a) Ankieta Zapotrzebowania na Pracę Byłych Więźniów – zestaw pytań otwartych i skal szacunkowych odnoszących się do tego, w jakich zawodach/sektorach mogą znaleźć pracę byli więźniowie;

b) Skala Zapotrzebowania na Umiejętności - zestaw pytań otwartych i skal szacunkowych odnoszących się do tego, jakie umiejętności są potrzebne pracodawcom, a co za tym idzie zwiększyłyby szansę znalezienia pracy przez byłych więźniów;

c) Skala Zapotrzebowania Pracodawców na Wsparcie ze Strony Instytucji Rynku Pracy – zestaw pytań otwartych i skal szacunkowych odnoszących się do oczekiwań i form wsparcia ze strony instytucji uczestniczących w readaptacji byłych więźniów a kluczowych dla pracodawców z punktu widzenia ewentualnego zatrudnienia osób opuszczających zakłady karne.

W części podręcznika opisującego metody pomiaru zapotrzebowania rynku pracy/pracodawców zamieszczone są papierowe wersje metod. Oprócz tego wyjaśnione są techniczne procedury tworzenia i badania nimi w ramach rozwiązań internetowych (ankiety internetowe). Opisane narzędzia mogą być wykorzystane do poznania rzeczywistego zapotrzebowania na pracę byłych więźniów oraz mogą sugerować, jakie umiejętności powinno rozwijać się w trakcie szkoleń i projektów, aby realnie zwiększyć szansę znalezienia zatrudnienia przez byłych więźniów.

KOMPONENT C

Narzędzia moderujące współpracę z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom (M. Jarosz)

Proponowane zmiany dotyczą kilku etapów przygotowania do złożenia oferty pracy byłym więźniom oraz samą propozycję podjęcia pracy zarobkowej. Centralnym postulatem jest stworzenie **Bazy Usług i Działań** w stosunku do byłych więźniów (BW) przebywających w warunkach wolnościowych. Baza ta byłaby stworzona ze środków Funduszu Aktywizacji Zawodowej Skazanych. Służby Więzienne rozpoczynałyby gromadzenie podstawowych informacji o skazanym (np. przebyte kursy zawodowe, szkoły, informacje dotyczące portretu psychologicznego skazanego). Proponuje się, by do stworzonej bazy, dostęp będzie miał Urząd Pracy, który będzie miał uprawnienia do administrowania bazą oraz wzbogacania informacji niezbędnych w procesie przywracania zdolności do pracy. Pracownicy MOPSów byłoby zobowiązano do przysyłania informacji do PUP, które uzyskali w trakcie kontaktu z byłym więźniem. Wymiana informacji wynika z faktu, że Urzędy Pracy oraz Ośrodki Pomocy Społecznej pozyskują różne informacje od byłego więźnia, a zainteresowany selektywnie je przekazuje poszczególnym urządcom. Tworzenie i wejście do bazy danych odbywałoby się na podstawie PESELu.

Powyższe propozycje wymagają **zmian w zakresie ustawy o Ochronie Danych Osobowych** tak, aby wymienione instytucje mogły gromadzić i przekazywać informacje o BW. Nie mam sensu wysłać informacji do Urzędów Pomocy Społecznej z miejsca zamieszkania BW, gdyż część z nich nigdy tam nie wraca, a w urząd do którego się zgłasza nie zawsze jest informowany przez BW o więziennej przeszłości.

W sytuacji zaległości w świadczeniach alimentacyjnych, BW powinien być wspierany przez system tak, aby za pozostające mu środki finansowe z tytułu pracy (po potrąceniu zaległości na rzecz alimentów), pozwalał mu realnie przeżyć i utrzymać swoją niezależność. Dlatego proponuje się **zmiany legislacyjne polegające na: wydłużeniu okresu spłaty zaległości alimentacyjnych, zamianie części sumy na prace na rzecz gminy lub miasta, umorzenie pod warunkiem podjęcia pracy oraz wywiązania się ze zobowiązań pracowniczych oraz obowiązków wynikających z faktu bycia rodzicem** (zainteresowanie rodziną, brak konfliktów, agresji, przemocy itd.)

Proponuje się, by stworzyć **Komitet Wspierający**, działający przy Urzędzie Pracy. W jego skład wchodziłby: doradca zawodowy, psycholog oraz przedstawiciel pracodawców. Ich zadaniem byłaby ocena, na ile BW jest gotowy do podjęcia pracy. Zdaniem Komitetu byłoby podjęcie





decyzji, czy BW wymaga przygotowania społecznego, zanim podejmie pracę, czy może natychmiast podjąć się tego obowiązku. Proponuje się, żeby BW posiadający niewystarczające kompetencje społeczne i psychiczne byli najpierw kierowani w ramach wolontariatu lub prac społecznych do ośrodków, w których w mniejszym wymiarze świadczyliby pomoc np. dla: osób niepełnosprawnych fizycznie, psychicznie, ośrodkach pomocy społecznej, hospicjach. Kontakt z potrzebującymi oraz brak rygoru i wymagań jakie są w miejscu pracy, pozwoli na stopniowe nabywanie kompetencji niezbędnych na stanowisku pracy. Można tu wykorzystywać niekonwencjonalne sposoby nabywania kompetencji społecznych np. włączenie w grupę religijną, formy aktywności religijnej (pielgrzymki) – o ile wyraża na to zgodę. Komitet oceniać będzie, ile czasu potrzebuje BW, aby dojść do niezbędnych kompetencji, aby odpowiedzialnie pracować.

Pracodawców powinno się poszukiwać głównie w oparciu o kontakt z **organizacjami pozarządowymi oraz w ramach tzw. Ekonomii Społecznej**. Również przedstawiciel pracodawców w Komitecie Wspierającym powinien pochodzić z organizacji pozarządowych (np. Fundacja „Sławek”, Partnerstwo „Czarna Owca”, Fundacja Pomocy Wzajemnej „Barka”, Wspólnota „Emaus”) lub aktywny przedstawiciel Ekonomii Społecznej.

Kontakt z pracodawcami nie powinien bazować na tej grupie przedsiębiorców, którzy z racji korzyści materialnych, przyjmują BW do pracy. Ich motywacja powinna wkraczać w obszar wartości oraz szeroko rozumiany światopogląd, który zachęca ich do działań prospołecznych wobec BW.

Baza Usług i Działań – baza informatyczna, której użytkownikami byłoby: Urzędy Pracy, Ośrodki Pomocy Społecznej. Zawierać będzie informacje o szkoleniach zawodowych w czasie odbywania kary pozbawienia wolności, predyspozycje psychiczne, uzupełniane później przez UP oraz M(P)OPS.

Komitet Wspierający – trzyosobowa komisja funkcjonująca w ramach Urzędu Pracy, która pomagałaby w indywidualnym wspomaganiu BW w przywracaniu jego zdolności do podjęcia pracy. Użytkownikiem produktu jest UP.

Komponent D. Warsztat kompetencji do pracy z grupą szczególnie zagrożoną na rynku pracy – byłymi więźniami

Praca z osobami dotkniętymi problemem postpenitencjarnym i ich rodzinami wymaga od realizatorów pomocy i wsparcia readaptacyjnego posiadania określonych kompetencji osobistych i zawodowych, adekwatnych do potrzeb i specyficznych zasobów beneficjentów.

Warsztat kompetencji do pracy z grupą szczególnie zagrożoną na rynku pracy – młodymi ekswięźniami, oparty został o wyniki diagnozy systemu (Raporty: Wiechetek 2013; Augustynowicz 2013). **Jest to oryginalny model szkoleń komplementarnych** ukierunkowanych na wzmocnienie i doskonalenie kompetencji osobistych, społecznych i zawodowych pracowników instytucji wspierających oraz pośredniczących w readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów. Ich celem jest także doskonalenie współdziałania oraz udrożnienie komunikacji międzyinstytucjonalnej i interpersonalnej pomiędzy pracownikami różnych instytucji realizujących zadania i oddziaływania problemowo ze sobą sprzężone. Kompetencje te są niezwykle istotne dla efektywności realizowanych zadań oraz mają decydujący wpływ na jakość udzielanego wsparcia.

Innowacyjny warsztat kompetencji zawodowych jest ukierunkowany na doskonalenie umiejętności pracy zarówno z jednostką (ekswięźniem), z grupą (rodziną ekswięźnia), jak i instytucjami oraz społecznością lokalną w zakresie animowania i prowadzenia działań społecznych na rzecz podmiotów poddawanych oddziaływaniom readaptacyjnym. W ramach zajęć warsztatowych doskonalone będą umiejętności interpersonalne i społeczne kadry oraz kształtowane pożądane postawy zawodowe. Doskonalone będą także umiejętności prowadzenia pracy pomocowo – wspierającej oraz umiejętności analitycznych i planistycznych w zakresie tworzenia lokalnych systemów pomocy i wsparcia społecznego (strategie, programy, analizy) oraz w zakresie animacji i organizacji środowiska lokalnego. Działania te będą realizowane w różnych segmentach warsztatu kompetencyjnego, a wartością dodaną wynikającą z ich wdrożenia będzie przeciwdziałanie i profilaktyka zjawiska wypalenia zawodowego.

Innowacyjność prezentowanego warsztatu kompetencyjnego tkwi w:

- **przygotowaniu służb społecznych do równoległej pracy readaptacyjnej z ekswięźniami i pozostałymi członkami ich rodzin. Jest to podejście ewidentnie innowacyjne** z uwagi na funkcjonujący dotychczas model pomocy i wsparcia postpenitencjarnego oparty na działaniach adresowanych wyłącznie do ekswięźniów;
- **oparciu programów szkoleń i treningów kompetencyjnych na metodach interaktywnych**, znacznie zwiększających szansę na destygmatyzację społeczną zarówno osób skazanych jak i ich rodzin;
- **ukierunkowaniu szkoleń komplementarnych** na wzmocnienie kompetencji zawodowych i interpersonalnych pracowników instytucji wspierających i pośredniczących w readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów poprzez doskonalenie współdziałania oraz udrożnienie komunikacji międzyinstytucjonalnej i interpersonalnej pomiędzy pracownikami różnych instytucji realizujących zadania i oddziaływania problemowo ze sobą sprzężone.

Proponowane rozwiązanie jest zdecydowanie bardziej efektywne i szybsze od dotychczasowo stosowanych (niespójnych, wybiórczych i nieskutecznych w kontekście działań komplementarnych), z uwagi na holistyczną formułę szkoleń i treningów kompetencyjnych, zapewniającą równoległy rozwój i wzmocnienie kompetencji zarówno osobistych, jak i społecznych oraz zawodowych osób podejmujących działania pomocowo – wspierające na rzecz ekswięźniów

Warsztat kompetencyjny (160 h zajęć teoretycznych i warsztatowo - treningowych) zrealizowany zostanie w okresie dwu miesięcy, w trakcie których przeprowadzany zostaną dwa cykle szkoleniowe (budowa segmentowa), realizowane w układzie hierarchicznym:

1) Warsztat kompetencji osobistych i społecznych realizatorów oddziaływań readaptacyjnych – 60 h

- a) segment doskonalenia kompetencji społecznych – 30 h (sprawna komunikacja interpersonalna i nawiązywanie bliskich kontaktów interpersonalnych; skuteczne radzenie sobie w sytuacjach wymagających zachowania asertywnego; skuteczne radzenie sobie w sytuacjach ekspozycji społecznej);
- b) segment kształcenia umiejętności radzenia sobie ze stresem – 30 h.

Szkolenia skoncentrowane na kształtowaniu kompetencji poznawczych i behawioralnych w toku doświadczania pozytywnych skutków określonego postępowania, mogą sprzyjać także podwyższaniu zdolności poznawczych oraz samooceny oraz wyrównywaniu deficytów społecznej komunikacji.

2) Warsztat kompetencji zawodowych realizatorów oddziaływań readaptacyjnych – 100 h

- segment doskonalenia umiejętności nawiązywania i podtrzymywania kontaktów – 20h
- segment doskonalenia umiejętności twórczego rozwiązywania problemów oraz pracy w zespole – 20 h;
- segment kształcenia umiejętności zarządzania konfliktem z zastosowaniem technik udzielania wsparcia w zespole – 10 h;
- segment kształcenia umiejętności prowadzenia indywidualnych i grupowych treningów kompetencyjnych – 20 h;
- segment doskonalenia umiejętności udzielania wsparcia w zakresie integracji z rynkiem pracy osób zagrożonych wykluczeniem społecznym – 10 h;
- segment doskonalenia kompetencji do pracy w środowisku lokalnym – 20 h





Szkolenia kompetencyjne, prowadzone metodą treningową oraz metodą coachingu, obejmą wszystkich użytkowników bez względu na charakter ich pracy, chociaż w niektórych przypadkach zostaną wskazane grupy zawodowe, dla których dane szkolenie jest priorytetowe (Raport: Wiechetek 2013). Szkolenia łączne ukierunkowane są na integrację systemu pomocy i wsparcia readaptacyjnego. Początkowo odbywać się będą w warunkach sztucznych, a z czasem prowadzone będą w warunkach naturalnych pod nadzorem superwizorów.

Warsztat kompetencji społecznych, zawodowych i osobistych pracowników instytucji wspierających i pośredniczących w readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów **jest skuteczny** w rozwiązywaniu ich problemów, gdyż umożliwia:

- **zwiększenie obszaru zatrudnienia ekswieźniów** - wyposażenie pracowników instytucji wspierających i pośredniczących w readaptacji społecznej i zawodowej w kompetencje umożliwiające kształtowanie (w toku treningów i szkoleń) pożądanych przez pracodawców cech psychospołecznych i zawodowych młodych ekswieźniów oraz efektywne ich przygotowanie z zakresu poszukiwania pracy;
- **dostosowanie oferty szkoleń do potrzeb beneficjentów z uwzględnieniem ich indywidualnych predyspozycji i możliwości** (rozpoznanych w oparciu o zastosowanie rzetelnego oraz trafnego narzędzia diagnostycznego) **do realnego zapotrzebowania rynku pracy**;
- **poprawę funkcjonowania ekswieźniów w środowisku rodzinnym i lokalnym** poprzez równoległą pracę readaptacyjną z ekswieźniem i pozostałymi członkami jego rodziny oraz animację środowiska lokalnego, ukierunkowaną na reintegrację obu podmiotów oddziaływań;
- **wzrost efektywności pracy instytucji pomocowo – wspierających oraz pośredniczących w readaptacji społecznej i zawodowej ekswieźniów** poprzez podniesienie jakości i skuteczności zadań realizowanych w ramach systemu oraz wzrost efektywności pozasystemowej współpracy ze społecznością lokalną oraz przedstawicielami różnych organizacji wspomagających readaptację społeczną i zawodową byłych więźniów;
- **usprawnienie i wzmocnienie współpracy pomiędzy instytucjami pozarządowymi świadczącymi pomoc byłym więźniom, pomocą społeczną, kuratelą sądową oraz instytucjami pośrednictwa pracy a przedsiębiorcami** (w układzie poziomych sprzężeń zwrotnych). Wartością dodaną może stać się poprawa pozycji społecznej ekswieźniów oraz zmiana w ich postrzeganiu przez pracodawców, co w efekcie prowadzić będzie do pozytywnej adaptacji i reintegracji społecznej;
- **efektywne animowanie działań społecznych na rzecz readaptacji i reintegracji społecznej i zawodowej ekswieźniów**. Jest to tym bardziej ważne, że współpraca międzyinstytucjonalna realizowana w oparciu o *case management* i opierająca się na zależnościach hierarchicznych i quasi – hierarchicznych, czyli więziach pionowych - nie jest funkcjonalna. W tej sytuacji wydaje się, że na poziomie wsparcia lokalnego najważniejsze jest budowanie zarówno pionowych, jak i poziomych sieci współpracy międzyinstytucjonalnej (*networkingu*). Co istotne, budowanie sieci poziomych – tak społecznych, jak i instytucjonalnych - nie jest obecnie w pomocy społecznej szczególnie propagowane;
- **wdrożenie efektywnego sposobu przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu** pracowników instytucji wspomagających readaptację społeczną i zawodową byłych więźniów **poprzez tworzenie grup wsparcia** (wymiana doświadczeń, pomoc w trudnych sytuacjach, wsparcie emocjonalne), których członkami (w zależności od potrzeb i możliwości) są pracownicy jednej bądź różnych instytucji.

Proponowane rozwiązanie jest zdecydowanie bardziej efektywne i szybsze od dotychczasowo stosowanych (niespójnych, wybiórczych i nieskutecznych w kontekście działań komplementarnych) z uwagi na holistyczną formułę szkoleń i treningów kompetencyjnych, zapewniającą równoległy rozwój i wzmocnienie kompetencji zarówno osobistych, jak i społecznych oraz zawodowych osób podejmujących działania pomocowo – wspierające na rzecz ekswieźniów.

Warsztat kompetencji **może być stosowany przez różnorakie podmioty**: administrację samorządową; ośrodki pomocy społecznej; urzędy pracy; instytucję kurateli sądowej, Centralny Zarząd Służby Więziennej; instytucje szkoleniowe; organizacje pozarządowe. Może być również użyteczny w kreowaniu podstaw kształcenia zawodowego służb społecznych, głównie na kierunkach pedagogika, praca socjalna, ale także na kierunkach medycznych oraz związanych z szeroko rozumianym ratownictwem i bezpieczeństwem publicznym. Z powodzeniem może służyć także jako narzędzie wspomagające realizację aktywnej polityki społecznej.

Podmiot decydujący się na wdrożenie innowacji powinien motywować swoich pracowników do udziału w warsztacie kompetencji oraz stworzyć niezbędne warunki do jego realizacji we współdziałaniu z władzami samorządowymi oraz innymi instytucjami, w tym z organizacjami pożytku publicznego działającymi na rzecz procesu readaptacji i reintegracji eks wieźniów i ich rodzin. Podmiot uruchamiający innowację może wykorzystać zasoby własne w postaci zaplecza technicznego, sal treningowych oraz osób posiadających uprawnienia trenerskie oraz certyfikaty z zakresu stosowania metod interaktywnych, osób sprawnych organizacyjnie oraz bogatych w doświadczenia i wymierne sukcesy w pracy z grupą szczególnie zagrożoną na rynku pracy – byłymi więźniami.

KOMPONENT E. „Czytanie diagnozy” w kontekście projektowania rozwoju zawodowego byłych więźniów składa się z trzech części. Pierwsza z nich została poświęcona poszukiwaniu czynników osobowości przyczyniających się w istotny sposób do rozwoju społecznego i zawodowego byłych więźniów. Wskazano w niej w jaki sposób kapitał readaptacyjny byłych więźniów jest konstytuowany przez takie wymiary podmiotowego funkcjonowania, jak: 1) cechy temperamentalne, 2) spostrzeganie oceny społecznej (w tym również doświadczania stygmatyzacji), 3) odczuwanie wsparcia społecznego, 4) doświadczanie sytuacji trudnych, 5) przejawianie kompetencji zaradczych w sytuacjach trudnych, 6) używanie substancji psychoaktywnych, 7) doświadczanie zaburzeń zdrowotnych, 8) odczuwanie kryzysu wartościowania, 9) poczucie koherencji.

W drugiej części ekspertyzy wskazano na czynniki psychiczne, których występowanie w istotny sposób zaburza zdolność do rozwoju społecznego i zawodowego byłych więźniów. W tym aspekcie zaprezentowano takie czynniki utrudniające readaptację w warunkach wolnościowych, jak: 1) zaburzenia osobowości (w tym również zaburzenie osobowości o charakterze antyspołecznym), 2) zaburzenia psychoseksualne, 3) upośledzenie umysłowe, 4) negatywne konsekwencje izolacji więziennej.

Trzecia część ekspertyzy zawiera treści dotyczące zasad funkcjonowania społecznego, przestrzeganie których w istotny sposób przyczynia się do skutecznego wspierania rozwoju społecznego i zawodowego byłych więźniów. W procesie wspomagania byłych więźniów w procesie readaptacyjnym powinny być urzeczywistniane m.in. takie zasady współżycia społecznego jak: 1) zasada personalizmu, 2) zasada solidarności, 3) zasada pomocniczości, 4) zasada jawności, 5) zasada sprawiedliwości społecznej, 6) zasada partnerstwa społecznego, 7) zasada efektywności.

Czynniki opisywane w ekspertyzie mają charakter zewnętrzny w stosunku do wyników badań przeprowadzonych w projekcie. Dlatego mogą stanowić układ odniesienia do produktów wypracowanych na gruncie projektu „PI Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne (byłym więźniom)”.

Treści zawarte w pierwszej i drugiej części ekspertyzy E powinny być wykorzystane do projektowania indywidualnych ścieżek rozwoju byłych więźniów po to, aby trafnie dobrać oferty readaptacyjne – m.in. szkoleniowe i zawodowe – w stosunku do podmiotowych możliwości readaptacyjnych. Informacje „wyczytane w pierwszej i drugiej części diagnozy” powinny być wykorzystywane przede wszystkim do interpretacji





wyników, jakie byli więźniowie będą uzyskiwać zarówno w metodzie standardowej „Skala Gotowości do Pracy”, jak również w różnego rodzaju wywiadach o charakterze niestandardowym.

Natomiast treści zawarte w trzeciej części ekspertyzy E powinny być wykorzystywane do diagnozowania sposobu funkcjonowania podmiotów zajmujących się wspieraniem byłych więźniów na rynku pracy, w tym również do interpretowania wyników w metodzie standardowej „Skala Kompetencji Osób Wspomagających Readaptację Byłych Więźniów”.

Komponent F. Grupy wsparcia zawodowego - superwizja pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej jak i pośrednictwa pracy świadczących wsparcie byłym więźniom. Grupa ma wzmacniać kapitał oraz przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu, poczuciu bezradności, niedocenianiu użytkowników i całego systemu współpracy na rzecz zatrudnialności byłych więźniów. (dr hab. Dorota Rybczyńska-Abdel Kawy). Problem, na który odpowiada innowacja w ramach komponentu F: Niski kapitał (niska zasobowość) w obszarze służb/organizacji wspierających byłych więźniów utrudniający współpracę systemu, obniżający efektywność wsparcia oraz prowadzący do wypalenia zawodowego pracowników. Brak integracji i spójności systemu wsparcia na rzecz osób wykluczonych/zagrożonych wykluczeniem w tym byłych więźniów, brak specyfikacji systemu nakierowanej na grupę byłych młodych więźniów. Brak jest systemowych rozwiązań w zakresie rozwoju i wsparcia zawodowego podmiotów tworzących system wsparcia byłym młodym więźniom. Brak jest też tradycji byłym w odniesieniu do planowania indywidualnej kariery zawodowej pracowników, któremu odpowiadałoby uczestnictwo w określonych formach rozwoju zawodowego.

Innowacyjne rozwiązania – wsparcie pracowników systemu pomocy byłym więźniom poprzez doskonalenie własnych kompetencji oraz kształtowanie pozytywnej motywacji do pomagania za pomocą:

- Superwizji - jest związana z wykonywaną pracą sojuszem praktyków, w obrębie którego (lub za pomocą) dążą oni do ulepszenia praktyki, by spełnić etyczne, zawodowe i dotyczące najlepszych praktyk standardy.

- Uczenia się: uczenie się jako nabywanie poczucia przynależności do społeczności zawodowej („learning as belonging”), uczenie się jako wykonywanie czynności („learning as doing”), uczenie się jako budowanie tożsamości zawodowej („learning as becoming”) oraz uczenie się jako doświadczenie, jako nadawanie sensu swoim działaniom („learning as experience”)

- Poradnictwo zawodowe, w tym coaching i debriefing psychologiczny

Szczególnym rodzajem interwencji kryzysowej może być *debriefing psychologiczny*, metoda pomocy psychologicznej pozwalająca w dość szybki sposób zredukować efekty stresu pourazowego u osób, które były świadkami sytuacji traumatycznej. Chodzi o usuwanie negatywnych skutków traumy i wsparcie osób bez konieczności prowadzenia długoterminowej psychoterapii.

Proponowane w ramach innowacyjnych rozwiązań formy wsparcia zawodowego

1. Superwizje.
2. Kursy/szkolenia doskonalące określone umiejętności, w odpowiedzi na konkretne oczekiwania/potrzeby Użytkowników.
3. Praktyki zawodowe/hospitacje w instytucjach skoncentrowanych na określonych problemach beneficjentów.
4. Spotkania konsultacyjne (służące rozwiązywaniu określonych problemów).
5. Grupy podnoszące umiejętności relaksacyjne.
6. Zebrania pracownicze, odbywające się w ramach jednej grupy zawodowej lub/i – zespołu interdyscyplinarnego.

Z materiału zaprezentowanego powyżej jasno wynika, iż za priorytetowe w rozwoju zawodowym, a przy tym za wzmacniające potencjał osobisty pracowników zajmujących się profesjonalnie pomocą osobom opuszczającym zakłady karne, zwłaszcza w obszarze ich aktywizacji zawodowej, uznać należy różne możliwe formy działań międzyinstytucjonalnych i międzysektorowych, oparte nie tylko na formalnej współpracy, ale również na relacjach nieformalnych. Działania te pełnią szereg funkcji, niezwykle istotnych dla budowania systemu koalicji służącej wsparciu osobom pracujących na rzecz osób opuszczających zakłady karne, ale jednocześnie - będąc odpowiedzią na oczekiwanie wzmocnień ze strony przedstawicieli instytucji współpracujących - stanowią ważną rolę w przeciwdziałaniu stresowi zawodowemu, poczuciu przeciążenia pracą i w końcu – wypaleniu zawodowemu.

Komponent G. Model Komitetu wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne (formuła analizy indywidualnych przypadków) jako forma współpracy z pracodawcami

Komitet Wspierający zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne należy traktować jako specyficzną usługę społeczną wchodzącą w skład szerszej kategorii społecznych usług zatrudnieniowych. Głównymi instytucjami odpowiedzialnymi za realny wzrost poziomu zatrudnialności osób opuszczających zakłady karne odpowiedzialne są instytucje rynku pracy w rozumieniu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Mając na uwadze fakt, iż poruszany problem z natury ma charakter interdyscyplinarny przyznać należy, iż odpowiedzialność za wzrost poziomu zatrudnialności byłych osób skazanych nie leży w gestii systemu pomocy społecznej, lecz jest wynikiem współpracy międzysektorowej, z wyraźnym liderowaniem leżącym po stronie instytucji rynku pracy. Autor ekspertyzy wychodzi z założenia, iż opracowanie założeń niezbędnych do funkcjonowania Komitetu Wspierającego powinno wynikać z głównych wad systemu wsparcia osób opuszczających zakłady karne, do których zaliczyć należy:

- a. brak rozumienia, iż podejmowany problem niskiej zatrudnialności byłych osób skazanych jest problemem interdyscyplinarnym i jako taki daleko wykracza poza sferę pomocy społecznej i polityki społecznej,
- b. świadczenie pomocy osobom opuszczającym zakłady karne bez oparcia o indywidualną diagnozę potrzeb oraz bez zapewnienia wystarczającego poziomu własnej partycypacji w proces pomocy,
- c. niewystarczająca liczba działań podejmowanych „na styku” systemu pomocy społecznej, rynku pracy i działań postpenitencjarnych wykonywanych przez przedstawicieli służby więziennej,
- d. brak kontynuacji działań pomocowych zapoczątkowanych podczas pobytu na terenie instytucji penitencjarnej z działaniami podejmowanymi przez różnego rodzaju instytucje/organizacje po opuszczeniu zakładu karnego,
- e. brak wsparcia rodzinnego i najbliższego otoczenia osób opuszczających zakłady karne,
- f. nieuregulowane kwestie mieszkaniowe osób skazanych, które po opuszczeniu zakładu karnego często stają się osobami bezdomnymi szukającymi schronienia w różnorodnych formach wsparcia mieszkaniowego dla osób bezdomnych (noclegownie, schroniska, domy wspólnotowe i inne),
- g. uwikłanie osób osadzonych w różnorodne problemy społeczne wykraczające poza kwestie mieszkaniowe (np. uwikłanie w przemoc w rodzinie, alkoholizm),
- h. funkcjonowanie wśród pracodawców negatywnego stereotypu osoby opuszczającej zakład karny.





Przygotowywana ekspertyza wychodzi z kilku zasadniczych przekonań. Główne założenia związane z funkcjonowaniem Komitetu Wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne wynikające z najważniejszych wad systemu wsparcia osób marginalizowanych (ze szczególnym uwzględnieniem osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością):

- opuszczanie zakładu karnego to proces rozciągnięty w czasie a nie jednorazowe wydarzenie zaś sam problem pobytu w zakładzie karnym jest problemem interdyscyplinarnym,
- oferowana przez Komitet pomoc musi być pomocą odpowiednią, trafiającą w najpilniejsze potrzeby,
- oferowana przez Komitet Wspierający pomoc nie może być pomocą uzależniającą od aktualnego stanu życia,
- pomoc Komitetu Wspierającego powinno być udzielana w odpowiednim dla osób czasie,
- aby mówić o skutecznie działającym Komitecie Wspierającym musi on istnieć w sposób formalny i w sposób formalny powinien podejmować współpracę z różnorodnymi instytucjami pomocy społecznej i zatrudnienia,
- powołanie stale funkcjonującego Komitetu Wspierającego ma o tyle sens o ile w danej gminie, powiecie istnieje realny problem z brakiem zatrudnienia osób opuszczających zakłady karne.

Przygotowywana ekspertyza jasno wskazuje na innowacyjne aspekty związane z funkcjonowaniem Komitetu Wspierającego. Innowacyjność ta przejawia się chociażby w głównych zadaniach, które stoją przed Komitetem Wspierającym:

- stworzenie koalicji lokalnej na rzecz zwiększenia zatrudnialności byłych osób skazanych,
- informowanie o możliwych formach wsparcia. W oparciu o działanie metodą case study (metoda indywidualnych przypadków),
- realizacja indywidualnej diagnozy w oparciu o dostępne dane,
- aktywne poszukiwanie możliwości podjęcia pracy oraz wspieranie w poszukiwaniu innych form pomocy,
- współpraca z lokalnymi pracodawcami w zakresie zatrudniania osób opuszczających zakłady karne,
- podpisywanie indywidualnych programów zatrudnieniowych z osobami gotowymi na ów proces.

Mysząc o innowacyjności należy również podkreślić fakt, iż innowacyjnym pomysłem wydaje się być wdrożenie Komitetu Wspierającego w lokalne struktury rynku pracy. W tym kontekście postuluje się, aby:

- wdrożenie było przemyślanym procesem zaplanowanym na siedem głównych etapów: etap jednostkowych sygnałów, etap systemowej diagnozy, etap programowania usługi, etap projektowania usługi, etap organizacji usługi, etap realizacji i użytkowania usługi oraz etap ewaluacji usługi,
- wypracowanie zasad działania Komitetu Wspierającego odbywało się na poziomie międzyinstytucjonalnym oraz międzysektorowym,
- funkcjonowanie Komitetu Wspierającego wykraczało poza kwestie związane stricte z zatrudnieniem i pomagało rozwiązywać inne problemy społeczne, w jakie uwikłana jest osoba opuszczająca zakład karny,
- istnienie Komitetu Wspierającego stało się możliwością integracji instytucji i organizacji pracujących na rzecz wspierania osób opuszczających zakłady karne.

Innowacyjna w działalności Komitetu Wspierającego wydaje się być również struktura samego Komitetu Wspierającego. Przyjmuje się, że powinna być złożona z trzech części: instytucji liderującej (Powiatowy Urząd Pracy), instytucji kluczowych (ośrodek pomocy społecznej, doradca zawodowy, wychowawca ds. postpenitencjarnych, kurator zawodowy) oraz pozostałych instytucji/organizacji eksperckich (to wszystkie te podmioty, które na zasadzie ekspertów zewnętrznych świadczą specjalistyczną pomoc osobom opuszczającym zakłady karne. Zaliczyć należy do nich organizacje pozarządowe świadczące pomoc osobom bezdomnym i zagrożonym bezdomnością, lokalne instytucje związane z sektorem mieszkalnictwa, instytucje rynku pracy, Centra Integracji Społecznej, Klub Integracji Społecznej, inni specjaliści: psycholodzy, terapeuci uzależnień. Do ekspertów zewnętrznych można również włączyć przedstawicieli lokalnych pracodawców skłonnych zatrudniać osoby opuszczające zakłady karne). Lider Komitetu Wspierającego oraz instytucje kluczowe to obligatoryjny skład Komitetu czyli taki, których przedstawiciele powinni być obecni są na każdym spotkaniu Komitetu Wspierającego. Przedstawiciele instytucji/organizacji eksperckich pełnią rolę ekspertów zewnętrznych zapraszanych na spotkania zawsze, kiedy wymaga tego sytuacja powiązana z indywidualną historią osoby opuszczającej zakład karny.

Komitet wspierający zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne (formuła analizy indywidualnych przypadków) jako forma współpracy z pracodawcami jest skuteczny w rozwiązywaniu ich problemów, gdyż umożliwia:

- wzrost liczby osób opuszczających zakłady karne, które znalazły zatrudnienie,
- wzrost kontaktów z lokalnymi pracodawcami,
- wzrost liczby instytucji zaangażowanych w rozwiązywanie problemu niskiego poziomu zatrudnialności osób opuszczających zakłady karne, w tym w szczególności większe zainteresowanie i zaangażowanie organizacji pozarządowych,
- poprawę funkcjonowania osób opuszczających zakłady karne na lokalnym rynku pracy,
- wzrost liczby działań będących kontynuacją czynności podejmowanych z osobą opuszczającą zakład karny jeszcze w trakcie jej osadzenia,
- wzrost liczby osób podpisujących indywidualne kontrakty zatrudnieniowe,
- realny wzrost liczby świadczonej pomocy opartej o indywidualną diagnozę potrzeb.

Produkt finalny będzie funkcjonował w FORMIE MODELU/kompletu programów w postaci przewodników, podręczników, narzędzi diagnostycznych wraz z instrukcjami metodycznymi i wykonawczymi w wersji gotowej do wydruku i cyfrowej np. DVD.

Produkt finalny będzie funkcjonował w formie KOMPLETNEGO MODELU obejmującego KOMPONENTY A-G.
FORMA: konkretne dokumenty / programy oraz narzędzia (instrumenty) ujęte w nazwie komponentów





IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

Należy opisać, w jaki sposób opracowana innowacja będzie testowana, uwzględniając następujące elementy:

- wskazanie podejścia do doboru grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu (wraz z informacjami o sposobie zagwarantowania ich właściwej struktury i wskazaniem oraz uzasadnieniem ich liczebności), podejścia do ich pozyskania na rzecz projektu i zapewnienia ich udziału przez cały okres testowania,
- opis przebiegu testowania (określenie kolejnych kroków, jakie zostaną podjęte w celu przeprowadzenia testów; jeśli konieczne jest przygotowanie użytkowników, to należy opisać, jak zostanie przeprowadzone),
- charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy,
- informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania (kto i w jaki sposób będzie zbierał na bieżąco informacje o przebiegu testowania, np. czy użytkownicy i odbiorcy będą wypełniać specjalnie przygotowane formularze monitoringowe, czy może przedstawiciel zespołu projektowego lub specjalnie przygotowany ekspert będzie prowadził obserwację; kto i w jakim trybie będzie weryfikował prawidłowość realizacji testów i podejmował ewentualnie decyzje o wprowadzaniu korekt; jaki zakres korekt uznany będzie za dopuszczalny itd.).

Opis przebiegu testowania może różnić się od przedstawionego we wniosku o dofinansowanie projektu na tyle, na ile wynika to z przeprowadzonych badań oraz ze zrealizowanych już prac nad wstępną wersją produktu finalnego, a także z konsultacji z grupami docelowymi, przy czym niezbędne jest wskazanie i uzasadnienie różnic.

Dobór grup użytkowników i odbiorców

Dobór środowiska do testowania narzędzi optymalizujących system wsparcia w ramach modelu odbędzie się według schematu w poszczególnych komponentach. Założenia testowania są ujęte immanentnie w logice merytorycznej kolejnych komponentów. Testowanie planuje się przeprowadzić w trzech regionach Polski zróżnicowanych gospodarczo, pod względem rozwoju sieci wsparcia społecznego oraz nasilenia bezrobocia osób młodych zagrożonych wykluczeniem społecznym: województwie pomorskim, mazowieckim i podkarpackim na poziomie konkretnej gminy. Jest to formuła umożliwiająca uzyskanie reprezentatywności pod względem zróżnicowania poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego i specyfiki regionów. Zakłada się możliwość zmiany regionu na analogiczny w przypadku nieefektywnego zakwalifikowania uczestników do procesu testowania. Przygotowaniem do wdrażania produktu finalnego w różnych miejscach Polski był ogólnopolski dobór ekspertów, reprezentujących wymienione województwa, oraz weryfikacja użyteczności bądź specyfiki zapotrzebowania na wsparcie w zakresie narzędzi współpracy w poszczególnych regionach poprzez przeprowadzenie w nich badań empirycznych o charakterze nomotetycznym i jakościowym.

Testowanie w kilku zróżnicowanych rejonach polski pozwoli na wyodrębnienie uniwersalnych komponentów produktu możliwych do zastosowania w całej Polsce oraz wypracować charakterystyki regionalne wymagające uszczegółowienia instrukcji zastosowania poszczególnych komponentów do potrzeb różnych rejonów kraju.

Dobór grup użytkowników.

W testowaniu weźmie udział reprezentacja następujących kategorii podmiotów (użytkowników) jako zasadne dla testowania wszystkich komponentów modelu współpracy.

Przedsiębiorcy – 30 podmiotów

Instytucje pomocy społecznej - 10 osób

Urzędy pracy i instytucje pośrednictwa pracy – 20 os.

NGO i Grupy samopomocowe świadczące wsparcie byłym więźniom - 10 os.

Testowanie pod względem ilościowym uwzględni regułę proporcjonalnego udziału ilościowego – 1/3 zakładanej liczebności w każdym z trzech województw.

Tak określona struktura podmiotów gwarantuje innowacyjnych narzędzi do współpracy wśród podmiotów współtworzących potencjalny system współpracy z pracodawcami dla aktywizacji społeczno-zawodowej byłych młodych więźniów. Pozwoli również na zweryfikowanie wszelkich determinantów tej współpracy.

Testowaniem i oceną produktu finalnego objęte będzie 60 osób – młodych byłych więźniów w wieku od 15 do 25 roku życia. **Dobór odbiorców** do testowania będzie oparty o spełnienie kryteriów formalnych adekwatnych dla kategorii odbiorców określonych dla projektu:

- ✓ młodzi byli więźniowie w wieku od 15 do 25 roku życia z terenu kraju.





Liczba ta jest wystarczająca do testowania z punktu widzenia merytoryki projektu i produktu finalnego, co potwierdzają analizy teoretyczne i empiryczne podjęte w I etapie realizacji projektu.

Taka liczebność pozwoli na zweryfikowanie w warunkach rzeczywistych pełnego procesu współpracy określonego w komponentach produktu finalnego. Grupa ta będzie WYSELEKCJONOWANA w ramach REKRUTACJI pod względem adekwatności dla testowania innowacyjnych narzędzi do współpracy w ramach modelu współpracy. Jest to UZASADNIONE reprezentatywnością problemową - spójna grupa umożliwi skuteczne testowanie. REKRUTACJA będzie miała charakter zewnętrzny, otwarty w ramach wymienionych województw w Polsce. Dobór będzie oparty na narzędziach opracowanych w ramach poszczególnych komponentów modelu.

Opis przebiegu testowania

Testowanie będzie polegać na operacyjnym wdrożeniu w instytucjonalnym, administracyjnym środowisku lokalnym (gminnym lub powiatowym) narzędzi do współpracy, wykorzystanie których może tworzyć dowolną ilość modeli współpracy i różną ich złożoność w zależności od ilości wykorzystanych w danym modelu innowacyjnych narzędzi. Będzie to w rzeczywistości wdrożenie pełnej strategii określonej w komponencie A, co ma zoptymalizować współpracę z pracodawcami dla aktywizacji społeczno-zawodowej więźniów. Będzie to zatem przetestowanie kompleksowego modelu według sekwencji ujętych w komponentach A-G z wykorzystaniem kompletu narzędzi.

- » Pierwszym, wyjściowym etapem będzie opracowanie założeń metodologicznych i operacyjnych testowania w kontekście narzędzi jako elementów A-G Produktu Finalnego (miesiące: III-IV 2013). Eksperci projektu wraz z użytkownikami stworzą strategię operacyjną wdrożenia poszczególnych elementów produktu finalnego, innowacyjnych narzędzi.
- » Na podstawie szczegółowych założeń operacyjnych zrealizowana zostanie akcja informacyjna i rekrutacyjna, w wyniku której pozyskana zostanie grupa do testowania (użytkowników i odbiorców).
- » Zespół testujący dokona szkolenia instruktażowego w zakresie opracowanych komponentów A-G wśród użytkowników jako reprezentantów instytucji.
- » Odbiorcy projektu, zrekrutowani do projektu byli młodzi więźniowie zostaną szczegółowo poinformowani o projekcie i procesie testowania na podstawie spotkań przeprowadzonych przez zespół testujący.
- » Następnie zrealizowane będą działania indywidualne i grupowe zgodnie z komponentami A-G określonymi w modelu współpracy.
- » Przebieg testowania będzie zgodny z logiką poszczególnych elementów produktu finalnego.
- » Użytkownicy, przed wdrożeniem programu, a po ich pozyskaniu, zostaną przygotowani w zakresie merytorycznym i metodologicznym do wykorzystywania poszczególnych narzędzi w ramach komponentów A-G.
- » Zrealizowane zostaną poszczególne założenia określone w komponentach A-G w sposób całościowy lub częściowy w zależności od potrzeb w gminie testowania produktu finalnego.

Proponowane narzędzia innowacyjne można stosować rozdzielnie lub w komplecie, w zależności od ich wykorzystania możliwe jest budowanie różnych modeli współpracy o zróżnicowanej strukturze. Celem innowacyjnych narzędzi jest bowiem zoptymalizowanie współpracy podmiotów, doposażenie lokalnego kapitału w narzędzia do współpracy. Testowanie narzędzi w rejonach Polski o zróżnicowanym kapitale instytucjonalnym, zróżnicowanych pod względem rozwoju gospodarczego pozwoli na określenie kapitału bazowego do zastosowania poszczególnych narzędzi i kolejności ich wdrażania. Celem długoterminowym jest wdrożenie wszystkich proponowanych narzędzi w celu uzyskania kompletnego modelu współpracy instytucji na rzecz pozytywnej readaptacji społecznej i zawodowej byłych młodych więźniów w całej Polsce. Prawdopodobnie proponowane narzędzia po adaptacji będzie można zastosować również do pracy z innymi kategoriami grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym, zwłaszcza dla osób młodych, innowacyjne narzędzia ujmują bowiem specyfikę pracy z osobami młodymi zagrożonymi wykluczeniem zawodowym w celu zwiększenia ich zatrudnialności.





PRZEBIEG TESTOWANIA jest determinowany przez ZŁOŻONOŚĆ MODELU wyznacza Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych byłych więźniów ujęta w komponencie A, w którym określona została możliwość zastosowania innowacyjnych narzędzi do współpracy.

- » Strategia wskazuje na znaczenie narzędzi B-G w kształtowaniu różnorodnych modeli współpracy na rzecz readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów. W takim ujęciu narzędzia mają generować różne typy współpracy. Podmioty wspierające readaptację byłych więźniów mogą skorzystać z dowolnej liczby narzędzi. Im więcej instrumentów zostanie wykorzystanych tym uzyskany model współpracy będzie pełniejszy, co zwiększa zaistnienie trwałej współpracy między różnymi podmiotami, które mogą dostarczać wsparcie postpenitencjarne – przede wszystkim publicznymi i niepublicznymi służbami zatrudnienia, instytucjami pomocy i integracji społecznej, organizacjami pozarządowymi i samopomocowymi) i pracodawcami.
- » Możliwe modele cząstkowe współpracy systemu:
 - » Model współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację BW wynikający z narzędzia B1 (Skali Gotowości do Pracy Byłych Więźniów): model współpracy wynikający z posługiwania się jednolitymi kryteriami diagnozowania potencjału byłych więźniów w zakresie readaptacji społecznej i zawodowej.
 - » Model współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację BW wynikający z narzędzia B2 (Skali Kompetencji Osób Wspomagających Readaptację Byłych Więźniów): model współpracy wynikający z posługiwania się jednolitymi kryteriami diagnozowania kompetencji osobistych i zawodowych osób, które profesjonalnie zajmują się wspieraniem readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów w różnych instytucjach i/lub organizacjach pomocowych.
 - » Model współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację BW wynikający z narzędzia B3 (Ankiety Zapotrzebowania na Pracę Byłych Więźniów, Skali Zapotrzebowania na Umiejętności, Skali Zapotrzebowania Pracodawców na Wsparcie ze Strony Instytucji Rynku Pracy): model współpracy wynikający z opracowania znormalizowanego pomiaru zapotrzebowania pracodawców na zatrudnienie i kompetencje zawodowe byłych więźniów.
 - » Model współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację BW wynikający z narzędzia C (Bazy Usług i Działań na Rzecz Readaptacji Społecznej i Zawodowej Byłych Więźniów): model współpracy wynikający z dostarczania rzetelnych informacji dotyczących uprzednio wykorzystanych ofert readaptacyjnych przez byłego więźnia, aktualnie realizowanych form wsparcia dla byłego więźnia, skuteczności oferty readaptacyjnej zarówno w stosunku do pojedynczych osób, jak również w stosunku do różnych kategorii byłych więźniów.
 - » Model współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację wynikający z narzędzia D (Warsztatu Kompetencji do Pracy z Byłymi Więźniami jako Grupą Szczególnie Zagrożoną na Rynku Pracy): model współpracy wynikający ze stworzenia możliwości podnoszenia kompetencji osobowościowych i zawodowych osób/instytucji świadczących profesjonalne wsparcie w wymiarze inicjowania i/lub nadzorowania readaptacji społecznej byłych więźniów oraz podejmowania współpracy z innymi podmiotami świadczącymi wsparcie postpenitencjarne.
 - » Model współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację BW wynikający z narzędzia E1 („Czytania diagnozy” byłych więźniów poprzez odwołanie się do kryterium zewnętrznego – czynników osobowościowych sprzyjających ich rozwojowi społecznemu i zawodowemu): model współpracy wynikający z opracowania jednolitych kryteriów zewnętrznych dla możliwości interpretacji zachowań byłych więźniów w kontekście rozmiaru ich potencjału readaptacyjnego, a także projektowania działań zwiększających readaptację społeczną i zawodową byłych więźniów.
 - » Model współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację BW (publicznymi i niepublicznymi służbami zatrudnienia, instytucjami pomocy i integracji społecznej, organizacjami pozarządowymi i samopomocowymi) a pracodawcami wynikający z narzędzia E2 („Czytania diagnozy” byłych więźniów poprzez odwołanie się do kryterium zewnętrznego – czynników podmiotowych zaburzających ich rozwój społeczny i zawodowy): model współpracy wynikający z opracowania jednolitych kryteriów zewnętrznych dla diagnozowania zaburzeń w przystosowaniu społecznym i zawodowym byłych więź-





niów, oraz wnioskowania o trudnościach w trakcie realizacji działań ukierunkowanych na wzrost re-adaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów.

- » Model współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację BW (publicznymi i niepublicznymi służbami zatrudnienia, instytucjami pomocy i integracji społecznej, organizacjami pozarządowymi i samopomocowymi) a pracodawcami wynikający z narzędzia E3 („Czytania diagnozy” kompetencji podmiotów wspierających byłych więźniów poprzez odwołanie się do kryterium zewnętrznego – respektowania zasad społecznych): model współpracy wynikający z opracowania jednolitych kryteriów zewnętrznych dla diagnozowania efektywności działań różnych podmiotów (osób/instytucji), które profesjonalnie wspierają readaptację społeczną i zawodową byłych więźniów.
- » Model współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację BW (publicznymi i niepublicznymi służbami zatrudnienia, instytucjami pomocy i integracji społecznej, organizacjami pozarządowymi i samopomocowymi) a pracodawcami wynikający z narzędzia F (wspierania pracowników systemu pomocy byłym więźniom poprzez kształtowanie pozytywnej motywacji do pomagania): model współpracy wynikający ze stworzenia możliwości zwiększania motywacji zawodowej pracowników zatrudnionych w systemie pomocy byłym więźniom poprzez wykorzystanie m.in. takich instrumentów, jak: superwizja, poczucie przynależności zawodowej, poradnictwo zawodowe, coaching, debriefing psychologiczny.
- » Model współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację BW wynikający z narzędzia G (Modelu Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Byłych Więźniów): model współpracy wynikający ze zwiększania możliwości w wymiarze koordynacji instytucji rynku pracy na rzecz zatrudniania byłych więźniów, koordynacji i współdziałania podmiotów zajmujących się w lokalnej społeczności wspieraniem readaptacji społecznej byłych więźniów, tworzenia indywidualnych ścieżek kariery zawodowej w grupie byłych więźniów.

Niezbędne elementy realizacji strategii modelu:

Niezbędnymi elementami realizacji strategii są:

- Diagnoza potencjału psychospołecznego i gotowości do zatrudnienia byłych młodych więźniów (B1).
- Istnienie minimalnego kapitału lokalnego wspierającego byłych więźniów,
- Diagnoza zasobów rynku pracy (B3)
- Diagnoza potrzeb podmiotowych i kompetencyjnych użytkowników (B2)
- Wsparcie podmiotowe, kompetencyjne i emocjonalne użytkowników (D, F)
- Zainicjowanie współpracy przedstawicieli użytkowników i przedsiębiorców w Komitecie Zatrudnialności (G)
- Wypracowanie form komunikacji wewnątrz i zewnątrz systemowej (C)
- Ewaluacja podjętych działań

Etapy realizacji jako etapy testowania

Przebieg testowania będzie zgodny z logiką poszczególnych elementów produktu finalnego:

- ➔ etap zawiązania współpracy międzyinstytucjonalnej w ramach komitetu zatrudnialności (komponent G),
- ➔ diagnoza potrzeb w zakresie wsparcia potrzeb podmiotowych i kompetencyjnych użytkowników (komponent B2),
- ➔ szkolenia użytkowników na bazie zweryfikowanego zapotrzebowania (komponent D),
- ➔ wypracowanie optymalnych dla osób biorących udział w testowaniu sposobów komunikacji wewnątrzmodelowej i pozyskiwania informacji zewnętrznych (komponent C),
- ➔ etap diagnozy kapitału oraz gotowości do zatrudnienia byłych więźniów (komponent B1, E),
- ➔ analiza lokalnego rynku pracy ze względu na możliwości pozyskania pracy przez byłych młodych więźniów oraz analiza alternatywnych form zatrudnienia (samo zatrudnienie, outsourcing, umowa na czas określony, na zastępstwo, leasing pracowniczy, spółdzielnia socjalna) (komponent B3),
- ➔ programowanie, projektowanie, organizacja, działanie i ewaluacja (realizacja strategii, komponent A, E),
- ➔ przez cały czas testowania realizacja wielopoziomowego wsparcia użytkowników (komponent F).





Ramowy harmonogram testowania

Struktura planu może ulec nieznacznym zmianom ze względu na efekty rekrutacji i operacjonalizacji procesu testowania

ZAŁOŻENIA I KONCEPCJA TESTOWANIA MODELU WSPÓŁPRACY

- Opracowanie założeń metodologicznych i operacyjnych testowania III-IV. 2013.
- Akcja informacyjna do potencjalnych użytkowników instytucjonalnych i PRACODAWCÓW III-IV. 2013.
- Rekrutacja użytkowników i odbiorców produktu finalnego do testowania – podmioty, byli więźniowie i PRACODAWCY IV-VI. 2013.
- Nabór i kwalifikowanie zgłoszonych instytucji i osób i PRACODAWCÓW IV-VI. 2013.
- Zakwalifikowanie instytucji i osób i PRACODAWCÓW do współpracy i podpisanie umów IV-VI. 2013.
- Wdrażanie komponentów A-G - TESTOWANIE opracowanego produktu - komponentów A-G na terenie trzech województw IV. 2013-III.2014. [występuje tu niezbędność będzie zmiana w budżecie projektu we wniosku o dofinansowanie polegająca na uwzględnieniu wydatków w powyżej wskazanym okresie zgodnie z harmonogramem realizacji projektu]
- Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu VII. 2013-XII.2014.
- Obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna (podwykonawstwo i/lub ewaluatora zewnętrzny) jako kluczowy element opracowania produktu finalnego X.2013-XII.2014.
- Konsultacja ze środowiskiem społecznym i naukowym efektów testowania jako element bieżącego upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki VII. 2013-II.2015.
- Modyfikacja i ewentualne korekty narzędzi i modelu oraz opracowanie ostatecznej wersji produktu finalnego do walidacji IX. 2013 – III. 2014

Charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy

Materiały dydaktyczne dla użytkowników w zakresie komponentów A-G

Poradnik dla użytkowników „Kompetencje do pracy z byłymi więźniami” (D)

Przewodnik do projektowania ścieżki rozwoju zawodowego na podstawie diagnozy kapitału podmiotowego i zawodowego młodych byłych więźniów (E)

Opis produktu finalnego (kompendium) – wersja elektroniczna i drukowana

Opis i zasady stosowania narzędzi i komponentów

Materiały dla odbiorców: materiały operacyjne przygotowane według autorskich propozycji osób testujących

Informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania

Dla fazy testowania monitoring jest podstawą do efektywnej ewaluacji. Monitoring jako element ewaluacji zewnętrznej będzie podzielony na:

- monitoring stricte merytoryczny przy współudziale zespołu eksperckiego opracowującego model
- monitoring administracyjny z współudziałem Dyrektora projektu, partnerów projektu, przedstawiciela firmy dokonującej ewaluacji

Monitoring będzie realizowany w postaci kwartalnych spotkań odbywających się na podstawie informacji od personelu zaangażowanego bezpośrednio w testowanie. Ewaluator dokonujący ewaluacji całościowej, w tym ewaluacji produktu finalnego (oprócz obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego) raz na kwartał wraz z zespołem projektu będzie przedstawiać informacje wśród okresowe. Firma dokonująca ewaluacji produktu finalnego w fazie testowania została wybrana na etapie realizacji Etapu I. Kryterium jej wyboru w kontekście założeń modelu stanowiły: obiektywizm i niezależność wobec projektu i produktu finalnego oraz zdolność merytoryczna i techniczna do realizacji ewaluacji. Ewaluacji wewnętrznej nie przewiduje się ze względu na konieczny obiektywizm badania i włączenie jej do zakresu ewaluacji zewnętrznej. Monitoring będzie odbywał się w postaci obserwacji dokonanych przez zespół testujący. Przewidujemy, że raz na kwartał będą odbywały się spotkania ekspertów z użytkownikami i odbiorcami, w celu omawiania, doradzania i rozwiązywania bieżących problemów. Szczegóły zostaną określone po operacjonalizacji testowania zgodnie z zadaniami realizacji projektu innowacyjnego testującego. Głównym pytaniem badawczym dla ewaluacji fazy testowania jest: Jaka jest rzeczywista efektywność produktu finalnego w realnych warunkach środowiska lokalnego.





V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA

Należy określić, jakie efekty zastosowania innowacji mogą zostać uznane za wystarczające uzasadnienie dla jej stosowania na szerszą skalę oraz podać, w jaki sposób będą one weryfikowane – tj. konieczne jest zdefiniowanie:

- w jaki sposób dokonana zostanie ocena wyników testowania,
- jak zostanie przeprowadzona zewnętrzna ewaluacja produktu finalnego (w tym jak zostanie wyłoniony zewnętrzny ewaluator, jaki będzie zakres ewaluacji, jak zostaną zdefiniowane zadania ewaluatora).

Możliwe jest, że proponowane podejście będzie różnić się od tego, jakie opisano we wniosku o dofinansowanie – jako następstwo zmian w produkcie finalnym czy w podejściu do testowania. Możliwa jest także zmiana koncepcji oceny nawet w przypadku niedokonania zmian w produkcie i w testowaniu, przy czym zarówno w pierwszym, jak i drugim przypadku wymaga to wskazania i uzasadnienia.

Sposób dokonania oceny wyników testowania

Pierwszym podstawowym poziomem sprawdzenia, czy innowacja działa i jednocześnie źródłem informacji dla analizy rzeczywistych efektów testowania oraz podstawą do obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego będą analizy autoewaluacyjne ekspertów i zespołu борących udział w testowaniu kompletu innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę w oparciu o wyniki empiryczne ze stosowania poszczególnych narzędzi lub komponentów. Przejawem, że innowacja działa będą wyniki badania efektów testowania na podstawie etapów merytorycznych testowania. Oddziaływanie innowacji na odbiorców i użytkowników będzie można uchwycić empirycznie na podstawie zbadania zmiany postaw w odniesieniu do procesu optymalizacji współpracy na podstawie kompletu narzędzi.

Dodatkowym źródłem weryfikacji czy innowacja działa będzie badanie ewaluacyjne w ramach całościowej ewaluacji zewnętrznej projektu, w ramach której wykończone zostanie badanie jakościowe dotyczące opinii użytkowników i odbiorców na temat użyteczności i efektywności kompletu narzędzi (**empowerment weryfikacyjny na etapie testowania**). Będzie to obiektywny sposób weryfikacji poza autoewaluacją założoną w strukturze narzędzi.

Trzecim ostatecznym poziomem weryfikacji czy innowacja działa będzie obligatoryjna zewnętrzna ewaluacja produktu finalnego. Efektami, które mogą świadczyć o tym, że innowacja działa mogą być w szczególności efekty oddziaływania wśród odbiorców (stwierdzone subiektywnie przez odbiorców lub poprzez obserwację użytkowników) jako przejaw aktywizacji zawodowej i społecznej na podstawie podjętej współpracy z pracodawcami.

Wskazane powyżej sposoby i źródła tworzą kompleksowy system zobiektywizowanego trzypoziomowego monitoringu efektywności innowacji.

Ocena ostateczna wyników testowania zostanie dokonana poprzez obligatoryjną ewaluację zewnętrzną produktu finalnego zgodnie z aktualnymi zaleceniami Krajowej Instytucji Wspomagającej PO KL.

Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego I EWALUACJA ZEWNĘTRZNA PROJEKTU

W projekcie założona jest ewaluacja całościowa odnosząca się do wskaźników rezultatów i działań oraz obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego po testowaniu produktu finalnego.

Zewnętrzna ewaluacja obligatoryjna produktu finalnego jest kluczowa z punktu widzenia stwierdzenia, czy i w jakim stopniu innowacja działa. Zakres obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego obejmuje: produkt finalny (dotyczy kompletu innowacyjnych narzędzi w ramach komponentów A-G, działania i rezultaty na etapie testowania i w odniesieniu do efektów testowania produktu finalnego świadczące o tym, że innowacja sprawdziła się w teście w warunkach rzeczywistych).

Ewaluacja całościowa: on-going, ex-post wdrażania projektu i rezultatów jest to element zarządzania jakością i zarządzania merytorycznego projektu. Zakładana ewaluacja całościowa będzie ewaluacją odnoszącą się do całego projektu i wszystkich działań oraz wszystkich wskaźników i produktu finalnego jako rezultatu. Ewaluacja zewnętrzna obejmie również grupy docelowe wskazane we wniosku, na etapie testowania. Niezbędna jest ona w kontekście implikacyjnego charakteru projektu (badawczego, analitycznego, innowacyjnego), w którym każdy kolejny etap jest warunkowany wynikiem poprzedniego – np. bez właściwych badań i analiz nie stworzona zostanie wiedza niezbędna dla uzyskania produktu finalnego. Dlatego też całościowa ewaluacja będzie pełniła funkcję weryfikującą jakość i



zasadność działań projektu i zapewni efektywność w osiąganiu celów projektu. Na etapie wdrożenia projektu przewidziano ewaluację w następującym zakresie:

Etap 2: on-going przeprowadzoną w trakcie realizacji projektu, zwłaszcza po „kamieniach milowych” projektu;

Etap 3: ex-post po zakończeniu realizacji działań projektu dla zbadania osiągnięcia celów projektu.

Celem głównym usługi ewaluacyjnej jest zapewnienie efektywności i poprawności wdrażania projektu i rezultatów projektu poprzez weryfikację działań i właściwe rekomendacje dotyczące zarządzania realizacją projektu na każdym etapie. Będzie to również sposób na stwierdzenie wystąpienia rezultatów określonych dla projektu.

Ewaluacja całościowa jako w projekcie obejmować będzie swoje cztery wymiary (zakres):

- ➔ Badanie/ocena postępów i efektywności w tworzeniu elementów produktu finalnego w wymiarze merytorycznym.
- ➔ W wymiarze oceny efektywności poszczególnych działań projektu
- ➔ W wymiarze stwierdzania efektów/rezultatów działań projektu
- ➔ W wymiarze zarządzania projektem – identyfikacja czynników ryzyka projektu oraz rekomendacje co do ich minimalizacji, propozycje modyfikacji działań i merytoryki projektu (w tym *benchmarking* ryzyka komplementarności projektu)

Kryteria ewaluacji zostały dobrane do założeń projektu. Spośród najczęściej stosowanych kryteriów w ewaluacji: relevance; efficiency; effectiveness; impact; sustainability, utility wybrano do ewaluacji niniejszego projektu następujące kryteria ze względu na specyfikę, skalę, zakres i rodzaj rezultatów oraz ze względu na określone cele i funkcje ewaluacji projektu:

Skuteczność (effectiveness) - kryterium to pozwala ocenić, do jakiego stopnia rezultaty projektu zostały osiągnięte oraz w jakim stopniu działania projektu przyczyniły się do zmiany i uzyskania korzyści u uczestników projektu.

Użyteczność (utility) - kryterium to pozwala ocenić, do jakiego stopnia produkt finalny odpowiada rzeczywistym potrzebom. Kryterium użyteczności pozwala zweryfikować na ile efekty realizowanego projektu zaspokajają potrzeby grupy docelowej projektu.

Ewaluacja całościowa będzie prowadzona w oparciu o powyższe założenia i będzie miała charakter badania jakościowego. Do każdego z etapów ewaluacji oraz na zakończenie projektu przewidziany jest raport rekomendacyjny. Celem ewaluacji będzie weryfikowanie efektywności etapów realizacji projektu oraz rzeczywistej innowacyjności produktu finalnego, zebranie informacji o uwarunkowaniach działań w projekcie w celu ulepszenia tych działań lub podjęcia decyzji o ich prowadzeniu w kontekście produktu finalnego).

Pytania badawcze dla ewaluacji określono w poszczególnych etapach.

Pytania badawcze

Pytanie badawcze ogólne:

W jakim stopniu założenia projektu, produkt finalny, działania projektu są dostosowane do potrzeb ogólnopolskiego system wsparcia readaptacji byłych więźniów?

Pytania badawcze szczegółowe:

W jakim stopniu zarządzanie projektem, system komunikacji, zasoby ludzkie, poziom merytoryczny oraz Partnerstwo projektu pozwoliły na efektywną realizację projektu?

W jakim stopniu działania projektu są efektywne?

Jaki jest poziom rezultatów projektu na początku realizacji i na zakończenie projektu?

Jakie są główne czynniki ryzyka realizacji projektu?

Jaka jest rzeczywista efektywność modelu, programów i komponentów?

Najważniejsza będzie obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna jako kluczowy element opracowania produktu finalnego.

Na tym etapie zweryfikowana zostanie rzeczywista efektywność narzędzi w ramach komponentów A-G. Zostanie sprawdzone, czy innowacja działa. Będzie to ewaluacja komplementarna wobec ewaluacji całościowej. Po zakończeniu części jakościowej badania Wykonawca prześle raport cząstkowy, w którym zawarty będzie opis przebiegu badania jakościowego, opis metodologii oraz główne wnioski z przeprowadzonych badań.

Po zakończeniu badania ewaluacyjnego Wykonawca przygotuje raport końcowy z badań zawierający zestawienie tabelaryczne danych oraz główne wnioski z przeprowadzonych badań i rekomendacje z każdego badania. Efekty projektu zostaną zawarte w Raporcie Końcowym opracowanym przez Wykonawcę po zakończeniu wszystkich etapów badania. **Raport Końcowy** będzie zawierać:

1. Cele badania wraz z ich operacjonalizacją oraz opis metodologii i sposobu realizacji badania i narzędzi.
2. Omówienie głównych wyników badań wraz z odpowiedziami na pytania badawcze.
3. Analizę i potwierdzenie efektywności innowacji wraz z rekomendacjami w zakresie zmian i korekty produktu finalnego w kontekście wyników testowania.

Zakres założeń, narzędzia i metodyka mogą nieznacznie ulec zmianie ze względu na implikacje kolejnych etapów prac w ramach projektu. Wybór podmiotu realizującego ewaluację całościową został dokonany na etapie I realizacji projektu. Wybór ewaluatora dla obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej zostanie dokonany na podstawie zachowania obiektywizmu i niezbędnych kompetencji w zakresie merytorycznym projektu – kryterium: minimum doświadczenie w trzech ewaluacjach zewnętrznych oraz zgodnie z zasadą efektywnego zarządzania finansami.



VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

Należy określić:

- jaki jest cel działań upowszechniających,
- do jakich grup skierowane będą działania upowszechniające (wraz z analizą interesariuszy, jako uzasadnieniem doboru tych grup), jaka będzie ich liczebność,
- plan działań i ich charakterystyka, wraz ze wskazaniem w jakiej fazie wdrażania projektu działania te będą realizowane,

Opis ten stanowi doprecyzowanie i uszczegółowienie zapisów wniosku o dofinansowanie; możliwe jest także zaproponowanie innego / zmodyfikowanego podejścia do działań upowszechniających, jeśli jest to uzasadnione wynikami prac I etapu projektu. Niezbędne jest wskazanie zmian w stosunku do wniosku i ich przyczyn.

Zgodnie z zaleceniami KIW głównym celem działań upowszechniających prowadzonych w projekcie jest poinformowanie o wypracowanych w jego ramach produktach jak najszerszego grona potencjalnie zainteresowanych nimi osób i instytucji, użytkowników i odbiorców. Przedmiotem upowszechniania są zatem: produkt finalny oraz ściśle z nim związane cztery produkty pośrednie. Zespół zarządzający projektem oraz osoby funkcjonalnie wyznaczone do działań upowszechniających będą odpowiedzialne za prowadzenie wskazanych działań upowszechniających w projekcie. Ze względu na charakter projektu, jego wstępne upowszechnianie rozpoczęło się już w fazie I, czyli na etapie przygotowania. Polegało na realizacji działań merytorycznych i informacyjnych jednocześnie służących upowszechnianiu: posiedzenia Komitetu Sterującego i spotkania Panelu Użytkowników, konferencja tematyczna.

W/w instrumenty i spotkania miały na celu aktywne włącznie potencjalnych użytkowników i decydentów w tematykę i proces tworzenia koncepcji i kształtu narzędzi, tak by późniejsza strategia *mainstreaming'u* spotkała się z powszechną akceptacją. Interesariusze nie tylko zapoznali się z koncepcją i użytecznością opracowywanych narzędzi i rozwiązań, ale aktywnie je tworzyli i opiniowali etapy ich powstawania. Wpływa to z jednej strony na ulepszenie samego produktu finalnego, a z drugiej wspiera przepływ informacji o działaniach podejmowanych przez różne instytucje, możliwości ich wykorzystania i włączenia we własne projekty i programy, co dzięki efektowi synergii wspiera w znaczącym stopniu ich efektywność.

Cel działań upowszechniających

Celem strategii upowszechniania projektu jest dotarcie z informacją o wypracowanych narzędziach wspierających model współpracy - do jak najszerszego grona Użytkowników i Odbiorców oraz wskazanie korzyści wynikających z kompletu narzędzi. Najistotniejsi są w tym przypadku użytkownicy reprezentujący podmioty współtworzące system wsparcia, a zwłaszcza pracodawcy, którzy powinni być pozytywnie uświadomieni co do możliwych korzyści zatrudniania byłych więźniów.

Realizatorami działań upowszechniających będzie Zespół projektu: dyrektor projektu, ekspert merytoryczno-naukowy oraz zespół testujący. Działania upowszechniające mają dostarczyć rzetelnej wiedzy na temat przeprowadzonych badań, testowania produktu finalnego oraz jego szans na *mainstreaming*. Mają także pozwolić na przedstawienie całości innowacji i jej funkcjonowania jako efektu rozwiązań powstałych w trakcie realizacji projektu innowacyjnego.

Upowszechnianiu będzie podlegał cały komplet narzędzi zawierający komponenty A-G.

Ponadto celem upowszechniania będzie uzyskanie wsparcia dla realizacji działań włączających (przygotowanie gruntu pod późniejsze działania w zakresie *mainstreamingu*). Upowszechnianie będzie realizowane na poziomie ogólnopolskim wśród właściwych instytucji centralnych, na poziomie regionów, a także na poziomie lokalnym, an którym będzie urzeczywistniana się idea i innowacja optymalizacji współpracy na rzecz wspierania readaptacji byłych więźniów we współpracy z pracodawcami.

Cele dodatkowym upowszechniania jest ukazanie korzyści i możliwości tkwiących w potencjale produktu finalnego jako komplecie narzędzi optymalizujących model współpracy z pracodawcami dla wszystkich użytkowników, a zwłaszcza dla pracodawców i zakładów karnych.





Grupy, do których skierowane będą działania upowszechniające

Strategia upowszechniania skierowana jest do podmiotów według struktury określonej przy opisie grupy docelowej, a zwłaszcza do dwóch kluczowych grup interesariuszy: odbiorców i użytkowników:

Przez odbiorców rozumie się osoby, których problem zostaną złagodzone – byli więźniowie, którzy opuścili zakład karny. Natomiast użytkownicy to grupa osób, która będzie bezpośrednio wykorzystywała w codziennej pracy stworzone w ramach projektu narzędzia – pracownicy instytucji wskazanych wcześniej jako podmioty tworzące system wsparcia i współpracy z pracodawcami określone w modelu współpracy.

Działania upowszechniające prowadzone będą na każdym etapie realizacji projektu i będą kierowane do:

UŻYTKOWNICY PRODUKTU

Wymiar upowszechniania i włączania według liczebności urzeczywistnionej i urealnionej na etapie I realizacji projektu: [jest to zmiana w stosunku do pierwotnych zapisów we wniosku].

Pracownicy instytucji pomocy społecznej 100 osób

PRACODAWCY i związki pracodawców – 100 podmiotów

Służba Kuratorska (3 instytucje) i pracownicy 50 osób

Urzędy pracy 30 instytucji i ich pracownicy 30 osób

Grupy samopomocowe i organizacje pozarządowe świadczące wsparcie młodocianym więźniom 20 instytucji

ODBIORCY PRODUKTU

Byli więźniowie będą informowani w momencie opuszczania zakładów karnych na podstawie materiałów informacyjnych o produkcie finalnym, możliwościach. Na tej podstawie każdy z byłych więźniów będzie znał potencjału i możliwości wsparcia w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej oraz w zakresie możliwości znalezienia zatrudnienia oraz będzie posiadał orientację.

Potencjalnie z produktu finalnego mogą skorzystać (poprzez rozwiązanie ich problemów) osoby: młodzi byli więźniowie w wieku od 15 do 25 roku życia, którzy opuścili zakłady karne. W wymiarze upowszechniania 300 osób z terenu całego kraju jako urzeczywistniona liczba możliwa do osiągnięcia [jest to zmiana w stosunku do pierwotnych zapisów we wniosku].

Plan działań i ich charakterystyka

W stosunku do opisanych powyżej interesariuszy zostały przewidziane zróżnicowane instrumenty dotarcia z informacją o produkcie finalnym. Można jednak wyróżnić takie, które są skuteczne zarówno w odniesieniu do użytkowników, jak i do odbiorców:

- ✓ Utworzenie i aktualizacja strony internetowej projektu wraz z merytoryczną platformą społecznościową, będą zamieszczane wszystkie aktualności dotyczące produktu finalnego, efekty prac, testowania i gotowy do pobrania model wraz z narzędziami, instrukcjami i opisem ich stosowania. Dodatkowo, dzięki rozbudowanej platformie społecznościowej będzie możliwa wymiana opinii pomiędzy użytkownikami produktu finalnego.
- ✓ Opracowanie 1 filmu informacyjno-edukacyjnego przedstawiającego cały model/produkt finalny – film będzie mógł być prezentowany podczas spotkań informacyjnych, jak również do pobrania ze strony internetowej projektu aby każdy zainteresowany mógł się z nim zapoznać.
- ✓ Opracowanie wizualne i informatyczne oraz produkcja E-przewodnika Modelu/produktu – będzie to forma atrakcyjna zarówno dla odbiorców, jak i użytkowników.
- ✓ Przygotowanie pakietu modelu produktu w wersji drukowanej w ilości 1.000 sztuk oraz w wersji cyfrowej na nośniku 1.000 sztuk (wraz z dystrybucją) – model zostanie wysłany do użytkowników, ale będą mogli z niego skorzystać także odbiorcy.
- ✓ Kampania medialna upowszechniająca (ogłoszenia w prasie i radio) – będzie miała na celu propagowanie informacji o istnieniu modelu wsparcia wczesnej interwencji socjalnej, zarówno wśród użytkowników, jak i odbiorców.





Instrumenty upowszechniania skierowane do użytkowników

Zgodnie z wnioskiem o dofinansowanie dla użytkowników została przygotowana Konferencja upowszechniająca komplet narzędzi wśród 100 użytkowników. Konferencja upowszechniająca model podsumowująca projekt – będzie prezentacją wszystkich dokonań w ramach projektu, etapów prac i ich wyników. Zostanie zaprezentowana ostateczna wersja produktu finalnego, a użytkownicy będą odrywali kluczową rolę podczas spotkania jako uczestnicy dyskusji i debat.

Na etapie testowania *istotnymi działaniami upowszechniającymi skierowanymi do użytkowników* będą następujące zadania:

Akcja informacyjna do potencjalnych użytkowników instytucjonalnych,

Rekrutacja użytkowników i odbiorców produktu finalnego do testowania,

W trakcie zarówno etapu testowania, jak i upowszechniania i włączania będą się odbywały cyklicznie posiedzenia Komitetu Sterującego mające na celu aktywne włącznie Użytkowników i decydentów w tematykę i proces tworzenia koncepcji i kształtu modelu oraz kompletu narzędzi.

Zakłada się dotarcie z informacją o produkcie finalnym w wersji elektronicznej do wszystkich ilościowo i strukturalnie wskazanych powyżej kategorii użytkowników w kraju. Bardzo ważne ***będzie równoległe informowanie o potencjale produktu finalnego i upowszechnianie*** wśród wszystkich kategorii użytkowników, taka by mógł zostać zbudowany obszar wiedzy międzyinstytucjonalnej dla umożliwienia optymalizacji współpracy z pracodawcami na podstawie wykorzystania wszystkich narzędzi wchodzących w skład kompletu w ramach produktu finalnego wspierającego model współpracy.

Instrumenty upowszechniania skierowane do odbiorców

Ważnymi adresatami upowszechniania będą odbiorcy – byli więźniowie. Ze względu na specyfikę projektu dla grupy odbiorców produktu przewidziano przede wszystkim ***pośrednie działania upowszechniające***.

Informacje upowszechniające będą przekazywane więźniom na etapie rekrutacji do testowania za pośrednictwem pracowników zakładów karnych mających kontakt z więźniami opuszczającymi zakład karny. Przekazane zostaną również informacje oraz produkt finalny do instytucji tworzących system wsparcia biorących udział w testowaniu.

Produkt finalny jest narzędziem skierowanym przede wszystkim do użytkowników – to za jego pomocą użytkownicy mają pomagać odbiorcom – byłym więźniom zagrożonym wykluczeniem społecznym. W związku z tym działania upowszechniające będą skierowane przede wszystkim do użytkowników, których zadaniem będzie pełne informowanie o istocie modelu współpracy zasadach i możliwościach skorzystania z jego rozwiązań. Pozwoli to zapewnić efektywność działań i skuteczność funkcjonowania modelu.

Zakłada się dotarcie z informacją o produkcie finalnym w następującej formule do UŻYTKOWNIKÓW I ODBIORCÓW:

PROMOCJA Modelu współpracy wśród PRACODAWCÓW i Użytkowników instytucjonalnych - 10 spotkań 200 osobouczeników)

Opracowanie 1 filmu informacyjno-edukacyjnego przedstawiającego cały model/produkt finalny

Opracowanie wizualne i informatyczne oraz produkcja E-przewodnika Modelu/produktu

Przygotowanie pakietu MODELU produktu w wersji drukowanej – 1 000 sztuk wraz z dystrybucją bezpośrednią lub pocztową do użytkowników

Przygotowanie pakietu MODELU produktu / wersji cyfrowej na nośniku np. DVD– 1 000 sztuk

Przygotowanie publikacji recenzowanej MODELU współpracy w wersji drukowanej – 1 000 sztuk wraz z dystrybucją

Wydatki na: Kampania medialna upowszechniająca – ogłoszenia w prasie i radio

Konferencja upowszechniająca model i podsumowująca projekt – przygotowanie, organizacja, realizacja jako forma integracji wiedzy inter instytucjonalnej.





VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Należy określić:

- jaki jest cel działań włączających,
- do jakich grup skierowane będą działania włączające (wraz z analizą interesariuszy, jako uzasadnieniem doboru tych grup), jaka będzie ich liczebność,
- plan działań i ich charakterystyka, wraz ze wskazaniem w jakiej fazie wdrażania projektu działania te będą realizowane,

Opis ten stanowi doprecyzowanie i uszczegółowienie zapisów wniosku o dofinansowanie; możliwe jest także zaproponowanie innego / zmodyfikowanego podejścia do działań włączających, jeśli jest to uzasadnione wynikami prac I etapu projektu. Niezbędne jest wskazanie zmian w stosunku do wniosku i ich przyczyn.

Należy wskazać kilka kluczowych dla przebiegu II etapu terminów (np. rozpoczęcie i zakończenie testowania, zakończenie ewaluacji itp.). Terminy te stanowią będą wskazówkę dla instytucji weryfikującej projekt systemowy/IOK do określenia terminów dokonywania wspólnie z projektodawcą okresowych przeglądów postępów prac w projekcie.

Cel działań włączających

Celem działań włączających jest implementacja modelu w formie produktu finalnego do rzeczywistej praktyki polityki społecznej oraz systemu aktywizacji społeczno-zawodowej byłych więźniów. Zakłada się, że elementy produktu finalnego zostaną włączone do głównego nurtu polityki poprzez stosowanie ich w bieżącej działalności instytucji współpracujących przy aktywizacji byłych więźniów. Będzie to egzemplifikacja *mainstreamingu* w formule rzeczywistego włączenia w główny nurt polityki. Celem ogólnym *mainstreamingu* jest rzeczywiste włączenie kompletu narzędzi do systemu wsparcia postpenitencjarnego w postaci innowacyjnej formuły program readaptacyjnego.

Ponadto stosowanie konkretnych narzędzi jako elementów komponentów modelu jako innowacyjnego sposobu działania może stać się „dobrą praktyką społeczną” działań interinstytucjonalnych.

Mainstreaming będzie się również przejawiał w postawie otwartej współpracy pracodawców z instytucjami wspierającymi readaptację byłych więźniów.

Grupy, do których skierowane będą działania włączające oraz plan działań włączania do głównego nurtu polityki

W wymiarze operacyjnym *mainstreaming* może przejawiać się w stosowaniu modelu w bieżących, codziennych działaniach instytucji oraz organizacji, których dotyczą komponenty modelu współpracy. Każda z instytucji może na poziomie strategicznym i deklaracyjnym wpisać w oparciu o komplet narzędzi w ramach produktu finalnego do określonego programu lub strategii branżowej lub podmiotowej.

Mainstreaming wertykalny – angażuje otoczenie polityczne i decydentów różnych szczebli w celu przekonania ich do włączenia produktów projektu do systemu wpływającego lub współtworzącego główny nurt polityki. Dokonujący się w jego ramach wpływ doświadczeń i rozwiązań wypracowanych w projekcie na główny nurt polityk i decyzji politycznych inaczej nazywany jest również *mainstreamingiem polityk*.

Przewiduje się realizację nowatorskiej formuły *mainstreamingu* wertykalnego w postaci: **Global & Regional LOO-BYING**. Będą to prestiżowe spotkanie z decydentami i przedstawicielami instytucji krajowych i regionalnych.



Przewiduje się udział w szczególności (udział zależy od ich autonomicznej zgody) m.in.:

(Są to jednocześnie adresaci działań włączających)

- Minister Pracy i Polityki Społecznej jako instytucja kluczowa
- Minister Sprawiedliwości jako instytucja kluczowa
- Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej jako koordynatorzy polityki społecznej
- Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie
- Marszałkowie województw, członkowie zarządów województwa,
- Przedstawiciele Samorządu Województw, instytucji i jednostek organizacyjnych polityki społecznej regionów
- Radni wszystkich szczebli samorządu terytorialnego
- Osoby decyzyjne z organów prowadzących placówki i instytucje tematycznie związane z produktem finalnym,
- Naczelna Rada Zatrudnienia, Wojewódzkie Rady Zatrudnienia, Powiatowe Rady Zatrudnienia
- Instytucje Zarządzające perspektywą finansowania w perspektywie 2014-2020
- Parlamentarzyści: posłowie, senatorowie, członkowie sejmowych i senackich komisji właściwych dla spraw polityki społecznej i edukacji
- Rada Główna ds. Społecznej Readaptacji i Pomocy Skazanym przy Ministerstwie Sprawiedliwości
- Naukowcy i dydaktycy w zakresie tematyki produktu finalnego
- Przedstawiciele mediów kształtujących opinię społeczną

Sposobem na włączenie modelu do systemu jest uświadamianie decydentów na poziomie krajowym, regionalnym i lokalnym korzyści z uwzględniania innowacji w modelu współpracy w swoich decyzjach i działalności instytucji. Powyższemu służyć będą przewidziane w harmonogramie i wspomniane powyżej działania w formule: Global & Regional LOOBYING – prestiżowe spotkanie z decydentami i przedstawicielami instytucji krajowych i regionalnych.

Potencjalne zainteresowanie produktem finalnym powinny wykazać się instytucje, które odpowiadają za przygotowanie i wdrażanie: strategii polityki społecznej, strategii rozwoju regionów, strategii rozwoju gospodarczego, programów społecznych, programów współpracy z organizacjami pozarządowymi, programów operacyjnych finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego, programów zatrudnienia w powiatach.

Rekomendacje projektu zostaną przesłane decydentom szczebla centralnego, tj. m.in. do:

- ✓ Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Sprawiedliwości,
- ✓ Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Edukacji,
- ✓ Komisji sejmowych odpowiedzialnych za edukację i politykę społeczną,
- ✓ Organizacjom pozarządowym o charakterze parasolowym

Wskazane powyżej kategorie instytucji i osób stanowią zbiór interesariuszy.



Mainstreaming horyzontalny – skoncentrowany na działaniach praktycznych

Najczęściej bywa ograniczony do poziomu lokalnego i regionalnego, na którym wygenerowano dobre rozwiązanie/praktykę. Dokonujące się w jego ramach powielanie w całości lub w części przez inny podmiot produktów finalnych nazywane jest również *mainstreamingiem praktyk*.

Będzie odbywał się w formie:

- Wysyłki informacji e-mailowej do Regionalnych Sieci Tematycznych dla umożliwienia włączenia w główny nurt polityki w innych regionach.
- Konferencja upowszechniająca narzędzia i model (podsumowująca projekt) – będzie prezentacją wszystkich dokonań w ramach projektu, etapów prac i ich wyników. Zostanie zaprezentowana ostateczna wersja produktu finalnego, a użytkownicy będą odrywali kluczową rolę podczas spotkania jako uczestnicy dyskusji i debat.
- Będzie to również formuła mainstreamingu horyzontalnego ze względu na możliwość zaprezentowania zalet produktu finalnego uczestnikom.
- Ważny będzie również e-mailing do samorządów terytorialnych zawierający pełną wersję modelu w wersji pdf. Głównymi adresatami będą osoby i instytucje bezpośrednio mogące użytkować komponenty modelu współpracy, w tym m.in.:
 - Powiatowe Urzędy Pracy
 - Powiatowe Centra Pomocy Rodzinie
 - Centra Integracji Społecznej
 - Osoby zarządzające organizacjami pozarządowymi zajmującymi się aktywizacją byłych więźniów.

Działania włączające są implikacją działań upowszechniających. Jednakże założono, że równolegle do działań włączających realizowane będą działania z zakresu mainstreamingu w postaci prestiżowych spotkań z decydentami i przedstawicielami instytucji krajowych i regionalnych. Przedmiotem mainstreamingu będzie cały model i komplet narzędzi.

Wszystkie elementy produktu finalnego będą udostępnione w wersji cyfrowej dla wszelkich potencjalnych użytkowników, którzy będą mogli skorzystać z niego w zależności od potrzeb, co ułatwi wdrożenie mainstreamingu.

Materiały będą dostępne dla wdrożenia w programy kształcenia uczelni na kierunkach związanych tematycznie z produktem finalnym oraz możliwe będzie potencjalnie fakultatywne i addytywne stosowanie komponentów modelu przez instytucje szkoleniowe mające status instytucji rynku pracy lub instytucji integracji społecznej. Ponadto komponenty modelu współpracy mogą mieć potencjalnie zastosowanie w programie szkoleniowym ROPS.

Należy zwrócić uwagę, że komplet innowacyjnych narzędzi posiada ogromny potencjał substytucyjny wobec norm prawnych w zakresie działalności instytucji rynku pracy i instytucji integracji społecznej oraz pracodawców. Stosowanie profesjonalnych, merytorycznych narzędzi optymalizujących w ramach komponentu A-G ma szansę komplementarnie uzupełnić działalność tych instytucji w kontekście wspierania byłych więźniów w wieku 15-25 lat i ma szansę na trwale wejść do kanonu praktyki instytucji.

O sukcesie działań upowszechniających i włączających świadczyć będzie osiągnięcie 90% wskaźników wskazanych dla tego etapu realizacji projektu scharakteryzowanych w rozdziale II dokumentu strategii.



VIII. KAMIENIE MIŁOWE

II ETAPU PROJEKTU

Należy wskazać kilka kluczowych dla przebiegu II etapu terminów (np. rozpoczęcie i zakończenie testowania, zakończenie ewaluacji itp.). Terminy te stanowią będą wskazówkę dla instytucji weryfikującej projekt systemowy/IOK do określenia terminów dokonywania wspólnie z projektodawcą okresowych przeglądów postępów prac w projekcie.

Najistotniejszymi, kluczowymi dla przebiegu Etapu II projektu są następujące punkty zwrotne na etapie, których podejmowane będą kluczowe decyzje:

1. **Efektywna rekrutacja instytucjonalna użytkowników i odbiorców produktu finalnego do testowania** (w tym zwłaszcza kompleksowe środowiska lokalne i podmioty zintegrowane wokół współpracy z zakładami karnymi, w których będzie testowana innowacyjna formuła modelu). Najważniejszy będzie etap: Zakwalifikowanie instytucji i osób do współpracy i podpisanie umów (od II.2013 do III.2013). Oznacza to de facto zbudowanie lokalnej koalicji do współpracy z pracodawcami dla aktywizacji więźniów. Znaczącym kamieniem milowym będzie pozyskanie ostatecznego składu grup użytkowników i odbiorców w dwóch zakładach karnych. Kluczowi będą również pracodawcy.
2. **Zakwalifikowanie instytucji i osób i PRACODAWCÓW do współpracy i podpisanie umów** (III.2013) zgodnie z założeniami testowania kompletu narzędzi w warunkach rzeczywistych. Istotny będzie właściwy dobór reprezentatywny geograficznie oraz pod względem zróżnicowania I specyfiki poziomu rozwoju społeczno-gospodarczego regionów.
3. Przygotowanie do testowego wdrażania produktu finalnego w różnych miejscach Polski – ważny będzie ogólnopolski dobór ekspertów, reprezentujących wymienione województwa, oraz weryfikacja użyteczności bądź specyfiki zapotrzebowania na wsparcie w zakresie narzędzi współpracy w poszczególnych regionach. (III.2013)
4. **Efektywne rozpoczęcie testowania zgodnie z założeniami modelu współpracy określonego w strategii, czyli przeprowadzenie wszystkich elementów ujętych w komponentach A-G. Istotnym etapem będzie moment testowania/wdrożenia ostatniego komponentu G.** (od IV.2013 do III.2014)
5. **Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu** w oparciu o ekspertyzę oraz obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna weryfikująca użyteczność modelu (od X.2013 do VI.2014) oraz wskazująca na zakres korekty produktu finalnego na podstawie testowania w warunkach rzeczywistych.
6. **Analiza benchmarkingowa kompletności projektu I produktu finalnego** (od X.2013 do VI.2014) determinująca zakres zmian i korekt w produkcie finalnym.
7. **Korekta produktu finalnego w odniesieniu do wyników testowania oraz opracowanie** merytoryczne, graficzne, techniczne materiałów wraz z dostosowaniem użytecznym do możliwości użytkowników. **OPRACOWANIE KOŃCOWEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO** – kompletu innowacyjnych narzędzi (od X.2014 do XII.2014).
8. **Przeprowadzenie zintensyfikowanych działań upowszechniających komplet narzędzi współpracy** (od I.2014 do I.2015).
9. **Przeprowadzenie efektywnych działań włączających. Global & Regional LOOBYING. Prestiżowe spotkanie z decydentami i przedstawicielami instytucji krajowych i regionalnych istotne dla mainstreamingu.** (od I.2014 do I.2015) Etap ten zdecyduje o faktycznym wdrożeniu do głównego nurtu polityki i będzie stanowić o sukcesie projektu.





IX. ANALIZA RYZYKA

Analiza ryzyka powinna pomóc w ocenie zagrożeń, które mogą się pojawić na etapie testowania, upowszechniania i włączania do polityki innowacji.

Analiza ta powinna obejmować następujące elementy:

- zidentyfikowanie potencjalnych zagrożeń,
- oszacowanie prawdopodobieństwa ich wystąpienia (na skali od 1 do 3, gdzie 1 oznacza niskie prawdopodobieństwo wystąpienia danego ryzyka, a 3 – prawdopodobieństwo wysokie),
- oszacowanie wpływu ryzyka na realizację projektu (na skali od 1 do 3, gdzie 1 oznacza bardzo mały wpływ na realizację projektu, a 3 – wpływ bardzo duży),
- zidentyfikowanie najważniejszych zagrożeń (polega na przemnożeniu punktów przyznanych w kategorii „prawdopodobieństwo i wpływ ryzyka”; za istotne uznane są te zagrożenia, które uzyskały co najmniej 4 punkty),
- określenie sposobu ograniczenia najważniejszych zagrożeń.

Jedną z cech projektów innowacyjnych jest wyższe niż w pozostałych projektach ryzyko nie osiągnięcia założonych wcześniej produktów i celów. Zatem przy realizacji projektu innowacyjnego konieczne jest wprowadzenie instrumentu **zarządzania ryzykiem**. Identyfikacja ryzyka są to działania, których celem jest wykrycie źródeł ryzyka, a następnie ich usystematyzowanie według przyjętych kategorii.

Głównym zadaniem tej fazy procesu zarządzania ryzykiem jest **oszacowanie wielkości prawdopodobieństwa i skutków zaistnienia zidentyfikowanych uprzednio ryzyk**. Na tym etapie wykonuje się hierarchizację zidentyfikowanych niebezpieczeństw według ich potencjalnego wpływu na proces realizacji przedsięwzięcia. Uzyskane wyniki będą stanowiły podstawę do dalszego planowania reakcji na niekorzystne zjawiska.

Niniejsze opracowanie ma za zadanie jedynie weryfikację już wskazanych ryzyk i ponowną analizę, która prawdopodobnie wskaże nowe ryzyka, które nie zostały do tej pory zidentyfikowane.

Poniżej przedstawiamy listę zidentyfikowanych ryzyk w kategoriach zewnętrznych i wewnętrznych wraz z analizą iloczynu i skali **prawdopodobieństwa wystąpienia** oraz **wpływu na realizację Projektu**.

P- prawdopodobieństwo wystąpienia

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

W – wpływ na realizację Projektu

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

I – iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu

Źródłami identyfikacji ryzyka były:

- ✚ Raport z ewaluacji *ex ante* projektu: *PI Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne*, Biuro Badań Rynku Benefactor, Lublin 2013
- ✚ Analiza jakościowa odpowiedzi uzyskanych od ankietowanych - potencjalnych użytkowników w ramach ewaluacji zewnętrznej
- ✚ Wyniki analizy na podstawie metody diagramu przyczynowo-skutkowego, w ramach której przeanalizowano wypowiedzi respondentów oraz dane uzyskane podczas *desk research* w celu sklasyfikowania potencjalnych zdarzeń zagrażających poprawnej realizacji projektu.
- ✚ Wyniki analizy benchmarkingowej ryzyka komplementarności projektu.
- ✚ Wyniki analizy dokonanej przez Zespół projektu oraz ewaluację zewnętrzną analizę ryzyka projektu. Czynniki prawdopodobieństwa zostały określone w oparciu o bieżące doświadczenie przy realizacji innych Projektów oraz w oparciu o doświadczenie personelu projektu, a także w oparciu o raport ewaluacyjny.



MATRYCA RYZYKA PROJEKTU - Identyfikacja czynników ryzyka w projekcie

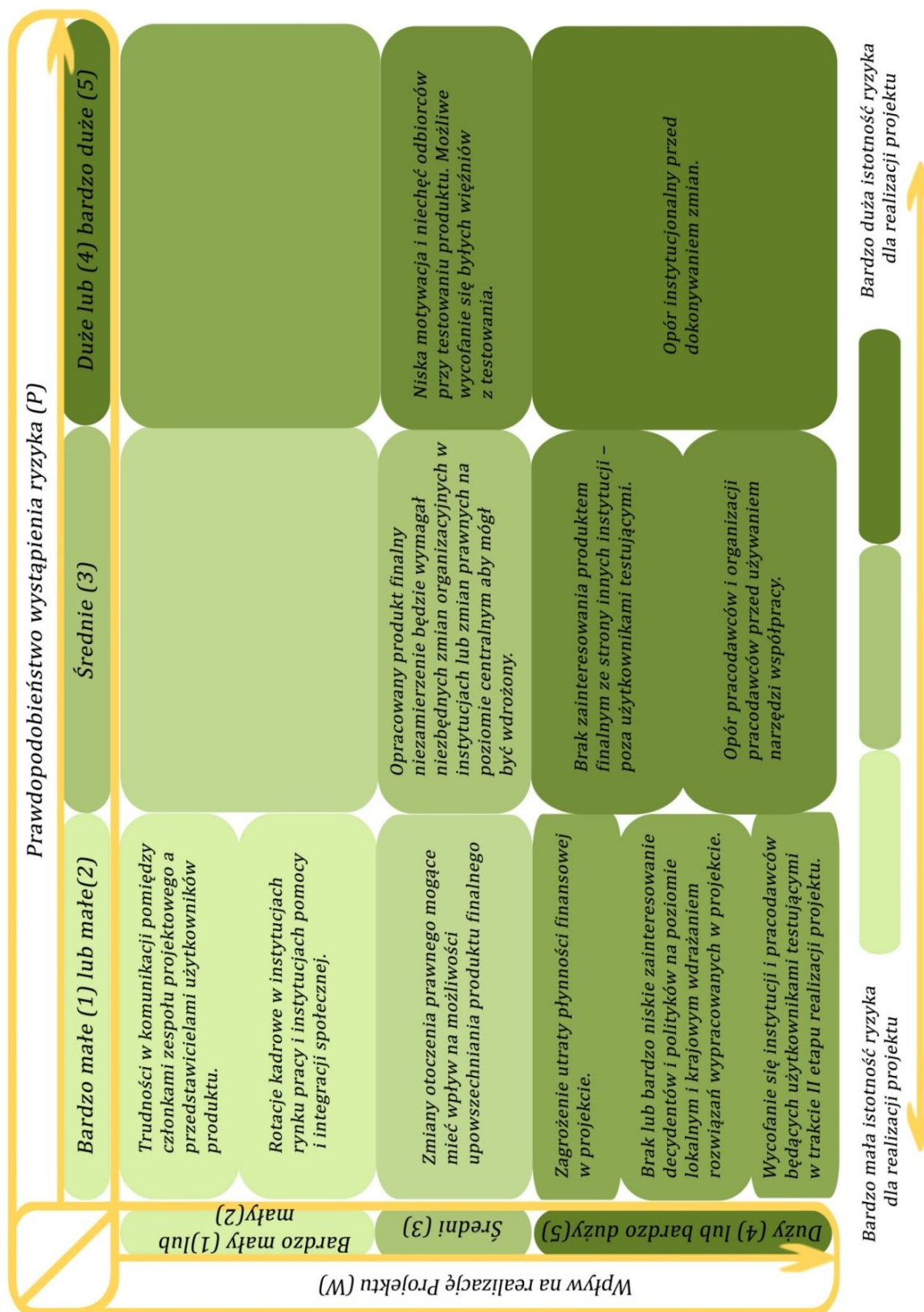
Lp	Zidentyfikowany zewnętrzny czynnik ryzyka	(P) prawdopodobieństwo	(W) Wpływ	(I) Ilość Istotności
1	Rotacje kadrowe w instytucjach rynku pracy i instytucjach pomocy i integracji społecznej wpływające negatywnie na prawidłowość testowania a następnie wdrażania narzędzi współpracy. Np. brak umiejętności do stosowania narzędzi współpracy. Reakcja na ryzyko: Strategia: zapobieganie/unikanie. Szczegółowe i czytelne opracowanie podręcznika stosowania produktu innowacyjnego. Podręcznik zawiera informacje jak krok po kroku postępować, aby produkt działał i mogły go stosować również osoby nie biorące udziału w szkoleniach w ramach projektu (np. osoby nowo zatrudnione w instytucjach rynku pracy czy integracji społecznej). Jednak jeżeli faktycznie nastąpią negatywne w skutkach niekorzystne rotacje kadrowe w urzędach (zwłaszcza na stanowiskach decyzyjnych lub pośród liderów danych instytucji) wówczas kadra projektu przeprowadzą dodatkowe szkolenie w danej placówce.	1	2	4
2	Brak zainteresowania produktem finalnym ze strony innych instytucji rynku pracy, instytucji pomocy i integracji społecznej, NGO, przedsiębiorców – poza użytkownikami testującymi. Reakcja na ryzyko: Strategia: minimalizowanie/lagodzenie. Jednym z działań łagodzących mogłaby być szeroko zakrojona akcja promocyjna upowszechniająca produkt finalny. Wśród działań promocyjnych warto uwzględnić konferencje, foldery informacyjne, spotkania z liderami opinii, budowanie sieci współpracy z przedstawicielami instytucji rynku pracy, instytucji pomocy i integracji społecznej, NGO i przedsiębiorców.	1	3	4
3	Zmiany otoczenia prawnego mogące mieć wpływ na możliwości upowszechniania produktu finalnego. Reakcja na ryzyko: Strategia: minimalizowanie/lagodzenie. Bardzo istotne w kontekście projektowania, jak i następnie upowszechniania produktu finalnego jest otoczenie prawne, a zwłaszcza jego potencjalne zmiany. Istotne wydaje się przeprowadzenie ekspertyzy prawnej dotyczącej planowanych zmian w prawie które mogły ograniczać lub wzmacniać upowszechnianie produktu finalnego.	1	2	2
4	Brak lub bardzo niskie zainteresowanie decydentów i polityków na poziomie lokalnym i krajowym wdrażaniem rozwiązań wypracowanych w projekcie. Reakcja na ryzyko: Strategia: minimalizowanie/lagodzenie. Jednym z działań łagodzących mogłaby być szeroko zakrojona akcja promocyjna upowszechniająca produkt finalny oraz bezpośrednie spotkania członków zespołu (lub konkretnego członka zespołu odpowiedzialnego za upowszechnianie produktu finalnego) z lokalnymi decydentami i politykami, prezentacja założeń i korzyści wynikających ze stosowania produktu.	1	3	3
5	Opór instytucjonalny przed dokonywaniem zmian (brak chęci i motywacji ze strony instytucji rynku pracy i instytucji integracji społecznej). Stereotypowe podejście potencjalnych użytkowników do tego typu inicjatyw (brak wiary w sukces i możliwość osiągnięcia wymierzonych rezultatów). Reakcja na ryzyko: Strategia: minimalizowanie/lagodzenie. To ryzyko może pojawić się już na etapie testowania, jednak największą wagę będzie miało w momencie upowszechniania produktu finalnego. Każda zmiana oprócz tego, że jest szansą, jest jednocześnie zagrożeniem i dlatego wyzwala opór. Może się on przejawiać na trzech poziomach. Opór instytucjonalny pojawia się wtedy, gdy instytucja nie posiada wyraźnej i powszechnie akceptowanej misji i konkretnego programu działań. Zatem dla efektywniejszego testowania produktu finalnego i upowszechniania go zasadne byłoby powołanie w danych instytucjach (użytkownicy) zespołów koordynujących wprowadzenie produktu finalnego. Jednak należy zaznaczyć, że wówczas może pojawić się opór zespołowy, zwłaszcza gdy członkowie zespołu koordynującego proces zmiany nie są przekonani, że zmiana jest warta wysiłku i mogą przyjąć postawy pasywne i zachowawcze (tj. zespół może pozorować nastawienie na zmianę, a faktycznie koncertować się na zachowaniu dotychczasowej sytuacji). Dlatego bardzo ważne, aby produkt finalny nie był zbyt skomplikowany i podręcznik w sposób przejrzysty wyjaśniał sposób stosowania produktu. Również bardzo ważne jest odpowiednie wsparcie szkoleniowe i konsultacyjne dla tych osób.	2,5	2	5
6	Opór pracodawców i organizacji pracodawców przed używaniem narzędzi współpracy przy testowaniu produktu oraz gdy produkt będzie już gotowy. Niechęć może wynikać ze względu na niewystarczające korzyści bezpośrednie. Reakcja na ryzyko: Strategia: minimalizowanie/lagodzenie. Użytkownicy (pracownicy zakładów karnych) współpracujący w testowaniu będą dokładnie poinstruowani o możliwych sposobach motywacji odbiorców (więźniów) na podstawie wykazywania korzyści z udziału w testowaniu. Powstanie lista rezerwowa odbiorców. Przeprowadzona zostanie ewentualnie rekrutacja rezerwowa. W razie konieczności przeprowadzona zostanie ponowna, efektywniejsza rekrutacja. Efektywniejsza współpraca z zakładami karnymi umożliwi pozyskanie właściwych odbiorców do procesu testowania. Użytkownicy otrzymają szczegółowe instrukcje w zakresie produktu finalnego pod kątem motywowania i utrzymywania motywacji odbiorców w testowaniu. Niechęć odbiorców zostanie zniwelowana wówczas, gdy produkt finalny będzie trafiał w ich potrzeby i odnosił z niego konkretne korzyści.	1	3	3
7	Niska motywacja i niechęć odbiorców (wynikająca m.in. z specyfiki więźniów) przy testowaniu produktu finalnego. Możliwe wycofanie się byłych więźniów z testowania. Reakcja na ryzyko: Strategia: zapobieganie/unikanie. Użytkownicy współpracujący w testowaniu będą dokładnie poinstruowani o możliwych sposobach motywacji odbiorców na podstawie wykazywania korzyści z udziału w testowaniu. Warto utworzyć listę rezerwową odbiorców. Wówczas mogłaby być przeprowadzona rekrutacja rezerwowa. W razie konieczności będzie mogła być przeprowadzona ponowna, efektywniejsza rekrutacja. Użytkownicy otrzymają szczegółowe instrukcje w zakresie produktu finalnego pod kątem motywowania i utrzymywania motywacji odbiorców w testowaniu. Niechęć odbiorców zostanie zniwelowana wówczas, gdy produkt finalny będzie trafiał w ich potrzeby i odnosił z niego konkretne korzyści.	2	2	4
8	Wycofanie się instytucji i pracodawców będących użytkownikami testującymi w trakcie II etapu realizacji projektu. Reakcja na ryzyko: Strategia: zapobieganie/unikanie. Warto podpisać umowy o współpracy pomiędzy instytucjami biorącymi udział w projekcie a Fundacją Rozwoju KUL w zakresie udziału w procesie testowania, upowszechniania i włączania produktu finalnego. Warto również rozważyć podpisanie umowy z osobami fizycznie biorącymi udział w testowaniu (nie tylko z instytucjami). Precyzyjne opisanie procedur, zakresu działań, obowiązków umożliwi bardziej świadomy udział użytkowników w projekcie. Może to ograniczyć ich zaskoczenie i rozczarowanie w przypadku, gdy pojawią się trudności w realizacji projektu. W przypadku gdy użytkownik pomimo zawarcia umowy chciałby się wycofać Zespół projektowy powinien podjąć rozmowy z osobami decyzyjnymi związane z analizą korzyści i efektów udziału w projekcie.	1	2	2
10	Trudności w komunikacji pomiędzy członkami zespołu projektowego a przedstawicielami użytkowników produktu. Reakcja na ryzyko: Strategia: zapobieganie/unikanie. Jednym z działań niwelujących ryzyko pojawienia się nieporozumień komunikacyjnych mogłoby być uruchomienie wewnętrznego portalu służącego do zarządzania projektem, wykorzystującego narzędzia multimedialne usprawniających komunikację i zdalną pracę (np. forum internetowe, wykorzystanie technologii pracy „w chmurze” - komercyjnej lub bezpłatnej). Kolejną strategią mogą być regularne spotkania zespołu projektu z użytkownikami.	1	2	2
11	Opracowany produkt finalny w sposób niezamierzony będzie wymagał niezbędnych zmian organizacyjnych w instytucjach lub zmian prawnych na poziomie centralnym aby mógł być wdrożony. Reakcja na ryzyko: Strategia: zapobieganie/unikanie. Bardzo istotne w kontekście tworzenia, jak i następnie upowszechniania produktu finalnego jest otoczenie prawne. Istotne wydaje się przeprowadzenie ekspertyzy prawnej dotyczącej spójności produktu finalnego z obowiązującymi przepisami prawa. Konsultacje z właściwymi instytucjami legislacyjnymi i decyzyjnymi.	1	3	3





Na niniejszej stronie przedstawiono w sposób graficzny macierz ryzyka w projekcie. Macierz uwzględnia dwa wymiary ryzyka: jego prawdopodobieństwo zaistnienia oraz jego wpływ na realizację projektu. Dodatkowo kolorami określono istotność każdego ryzyka – im intensywniejszy kolor tym większa istotność ryzyka.

Macierz ryzyka w projekcie





ZARZĄDZANIE RYZYKIEM KOMPLEMENTARNOŚCI PROJEKTU W OPARCIU BENCHMARKING

Ze względu na pojawienie się w ostatnim czasie - w wyniku konkursów regionalnych i centralnych – wielu projektów skierowanych do więźniów oraz projektów w zakresie Tematu: „Współpraca podmiotów działających w obszarze zatrudnienia oraz integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania wchodzenia na rynek pracy osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym” Komitet Sterujący Projektu mając świadomość istnienia podobnych projektów realizowanych przez inne podmioty, jak również w wyniku doświadczeń realizacji projektu w komponencie regionalnym podjął decyzję o **benchmarkingowym badaniu monitoringowym** tej kwestii. Zespół projektu sukcesywnie wdrażał rekomendacje z tej analizy poparte wynikami ewaluacji zewnętrznej w tym zakresie.

Od początku realizacji projektu **wprowadzono zarządzanie ryzykiem projektowym w oparciu benchmarking wewnętrzny, konkurencyjny, funkcjonalny**. W wyniku tego uniknięto zdublowania się produktu finalnego z produktami finalnymi z innych dwóch projektów realizowanych przez podmioty zewnętrzne oraz z produktem finalnym w ramach projektu własnego realizowanego przez Lidera w tym samym Temacie w komponencie regionalnym.

Należy podkreślić, iż na etapie wniosku o dofinansowanie zastosowano z pełną świadomością i premedytacją **benchmarking wewnętrzny** powodujący zróżnicowanie projektów innowacyjnych testujących własnych w komponencie regionalnym i centralnym w Temacie.

Natomiast na etapie realizacji projektów oraz na etapie strategii wdrażania dokonano **benchmarkingu zewnętrznego** opisanego w niniejszej części, wynikiem którego jest właściwa strategia zapobiegania i minimalizacji ryzyku komplementarności.

Strategia zapobiegania ryzyku komplementarności projektu polegała na bieżącej analizie zakresu (cele, produkt finalny, komponenty lub produkty pośrednie, innowacyjne rozwiązania, dostępne raporty z badań) innych wyżej wymienionych projektów na podstawie dostępnych informacji ze stron internetowych danych projektów. Ponadto benchmarking opierał się na: utworzonej merytorycznej bazie wiedzy, wynikach zorganizowanej konferencji tematycznej (celem konferencji było poznanie uwarunkowań i systemu współpracy na rzecz aktywizacji zawodowej młodych byłych więźniów w dyskusji interdyscyplinarnej); przeprowadzonych 21 spotkaniach grup tematycznych wspierających ekspertów w opracowaniu komponentów Produktu Finalnego, ekspertyz desk research w zakresie best practices.

Lider projektu planuje kontynuować zarządzanie tym ryzykiem w oparciu o benchmarking oraz na podstawie zaplanowanej komunikacji i współpracy z podmiotami realizującymi projekty w Temacie w zakresie KOMPLEMENTARNOŚCI projektu i produktu finalnego. Ponadto zarządzanie ryzykiem komplementarności było przedmiotem ewaluacji zewnętrznej ex ante, w ramach której dokonano syntezy analizy benchmarkingowej na podsumowanie Etapu I realizacji projektu, która zweryfikowała i potwierdziła wnioski i rekomendacje Zespołu Projektu i komitetu Sterującego. Planuje się kontynuować zarządzanie ryzykiem komplementarności projektu na podstawie analizy w ramach ewaluacji zewnętrznej.

Strategia minimalizacji ryzyka komplementarności projektu polegała na komplementarnym dostosowaniu różnicującym zakresu projektu, a zwłaszcza produktu finalnego przez Komitet Sterujący oraz Zespół Projektu oraz zespół ekspertów w pierwszym miesiącu realizacji projektu w odniesieniu do wyników prac w realizowanym projekcie regionalnym oraz założen projektów realizowanych przez podmioty zewnętrzne.

Główne rekomendacje i wdrożone dostosowania implikujące komplementarność niniejszego projektu w wyniku analizy benchmarkingowej opisaną powyżej są następujące:

- ✓ Nie występuje bezpośrednia zbieżność produktu finalnego niniejszego projektu z zakresem produktów finalnych w analizowanych projektach w Temacie.
- ✓ Ustalenie linii demarkacyjnej między niniejszym projektem a innymi w tym samym Temacie dotyczącymi więźniów.
- ✓ Ukierunkowanie produktu finalnego na konkretne profesjonalne narzędzia wspierające model współpracy, a nie tworzenie jedynie modelu współpracy
- ✓ Skoncentrowanie się na podejściu holistycznym w odniesieniu do przestrzeni – brak regionalizacji i wynikającej z niej specyfiki regionalnej.
- ✓ Dookreślenie Odbiorców: byli więźniowie, osoby wolne, które nie mają już żadnych obowiązków ustawowych w związku z wykonywaną karą.
- ✓ Dookreślenie Użytkowników: instytucje tworzące obecny niezintegrowany system wsparcia dla byłych więźniów. Obecnie żaden podmiot wspierający nie jest zobowiązany w szczególny sposób do wspierania byłych więźniów. Brak bezpośredniego umocowania prawnego do wspierania byłych więźniów.
- ✓ Ukonstytuowanie w ramach projektu i produktu finalnego modelu, wskazującego na znaczenie narzędzi A-G w kształtowaniu różnorodnych modeli współpracy na rzecz readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów. W takim ujęciu narzędzia mają generować różne typy współpracy. Podmioty wspierające readaptację byłych więźniów mogą skorzystać z dowolnej liczby narzędzi. Im więcej instrumentów zostanie wykorzystanych tym większe prawdopodobieństwo, że zaistnieje współpraca między różnymi podmiotami, które mogą dostarczać wsparcie postpenitencjarne – przede





wszystkim publicznymi i niepublicznymi służbami zatrudnienia, instytucjami pomocy i integracji społecznej, organizacjami pozarządowymi i samopomocowymi) i pracodawcami.

- ✓ Komplet narzędzi ma funkcję budowania lub optymalizowania współpracy podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom dzięki innowacyjnym narzędziom B-G, które zostały opracowane w projekcie. **Projekt zatem nie skupia się na wypracowaniu stricte modelu współpracy jako takiego, a koncentruje się na innowacyjnych narzędziach immanentnie służących tej współpracy.**
- ✓ Standaryzacja merytoryczna i ogólnopolska modelu współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację byłych więźniów wynikająca z narzędzia B1 (*Skali Gotowości do Pracy Byłych Więźniów*): model współpracy wynikający z posługiwania się jednolitymi kryteriami diagnozowania potencjału byłych więźniów w zakresie readaptacji.
- ✓ Standaryzacja merytoryczna i ogólnopolska modelu współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację byłych więźniów wynikający z narzędzia B2 (*Skali Kompetencji Osób Wspomagających Readaptację Byłych Więźniów*): model współpracy wynikający z posługiwania się jednolitymi kryteriami diagnozowania kompetencji osobistych i zawodowych osób, które profesjonalnie zajmują się wspieraniem readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów w różnych instytucjach i/lub organizacjach pomocowych.
- ✓ Standaryzacja merytoryczna i ogólnopolska modelu współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację byłych więźniów wynikający z narzędzia B3 (*Ankiety Zapotrzebowania na Pracę Byłych Więźniów, Skali Zapotrzebowania na Umiejętności, Skali Zapotrzebowania Pracodawców na Wsparcie ze Strony Instytucji Rynku Pracy*): model współpracy wynikający z opracowania znormalizowanego pomiaru zapotrzebowania pracodawców na zatrudnienie i kompetencje zawodowe byłych więźniów.
- ✓ Standaryzacja merytoryczna i ogólnopolska modelu współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację BW wynikający z narzędzia C (*Bazy Usług i Działań na Rzecz Readaptacji Społecznej i Zawodowej Byłych Więźniów*): model współpracy wynikający z dostarczania rzetelnych informacji dotyczących uprzednio wykorzystanych ofert readaptacyjnych przez byłego więźnia, aktualnie realizowanych form wsparcia dla byłego więźnia, skuteczności oferty readaptacyjnej zarówno w stosunku do pojedynczych osób, jak również w stosunku do różnych kategorii byłych więźniów.
- ✓ Standaryzacja merytoryczna i ogólnopolska modelu współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację wynikający z narzędzia D (*Warsztatu Kompetencji do Pracy z Byłymi Więźniami jako Grupą Szczególnie Zagrożoną na Rynku Pracy*): model współpracy wynikający ze stworzenia możliwości podnoszenia kompetencji osobowościowych i zawodowych osób/instytucji świadczących profesjonalne wsparcie w wymiarze inicjowania i/lub nadzorowania readaptacji społecznej byłych więźniów oraz podejmowania współpracy z innymi podmiotami świadczącymi wsparcie postpenitencjarne.
- ✓ Standaryzacja merytoryczna i ogólnopolska modelu współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację BW wynikający z narzędzia E1 (*„Czytania diagnozy” byłych więźniów poprzez odwołanie się do kryterium zewnętrznego – czynników osobowościowych sprzyjających ich rozwojowi społecznemu i zawodowemu*): model współpracy wynikający z opracowania jednolitych kryteriów zewnętrznych dla możliwości interpretacji zachowań byłych więźniów w kontekście rozmiaru ich potencjału readaptacyjnego, a także projektowania działań zwiększających readaptację społeczną i zawodową byłych więźniów.
- ✓ Standaryzacja merytoryczna i ogólnopolska modelu współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację byłych więźniów (publicznymi i niepublicznymi służbami zatrudnienia, instytucjami pomocy i integracji społecznej, organizacjami pozarządowymi i samopomocowymi) a pracodawcami wynikający z narzędzia E2 (*„Czytania diagnozy” byłych więźniów poprzez odwołanie się do kryterium zewnętrznego – czynników podmiotowych zaburzających ich rozwój społeczny i zawodowy*): model współpracy wynikający z opracowania jednolitych kryteriów zewnętrznych dla diagnozowania zaburzeń w przystosowaniu społecznym i zawodowym byłych więźniów, oraz wnioskowania o trudnościach w trakcie realizacji działań ukierunkowanych na wzrost readaptacji społecznej i zawodowej byłych więźniów.
- ✓ Standaryzacja merytoryczna i ogólnopolska modelu współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację byłych więźniów (publicznymi i niepublicznymi służbami zatrudnienia, instytucjami pomocy i integracji społecznej, organizacjami pozarządowymi i samopomocowymi) a pracodawcami wynikający z narzędzia E3 (*„Czytania diagnozy” kompetencji podmiotów wspierających byłych więźniów poprzez odwołanie się do kryterium zewnętrznego – respektowania zasad społecznych*): model współpracy wynikający z opracowania jednolitych kryteriów zewnętrznych dla diagnozowania efektywności działań różnych podmiotów (osób/instytucji), które profesjonalnie wspierają readaptację społeczną i zawodową byłych więźniów.
- ✓ Standaryzacja merytoryczna i ogólnopolska modelu współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację byłych więźniów (pomiędzy publicznymi i niepublicznymi służbami zatrudnienia, instytucjami pomocy i integracji społecznej, organizacjami pozarządowymi i samopomocowymi) a pracodawcami wynikający z narzędzia F (*wspierania pracowników systemu pomocy byłym więźniom poprzez kształtowanie pozytywnej motywacji do pomagania*): model współpracy wynikający ze stworzenia możliwości zwiększania motywacji zawodowej pracowników zatrudnionych w systemie pomocy byłym więźniom poprzez wykorzystanie m.in. takich instrumentów, jak: superwizja, poczucie przynależności zawodowej, poradnictwo zawodowe, *coaching*, *debriefing* psychologiczny.
- ✓ Standaryzacja merytoryczna i ogólnopolska modelu współpracy między podmiotami wspierającymi readaptację byłych więźniów wynikający z narzędzia G (*Modelu Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Byłych Więźniów*): model współpracy wynikający ze zwiększania możliwości w wymiarze koordynacji instytucji rynku pracy na rzecz zatrudniania byłych więźniów, koordynacji i współdziałania podmiotów zajmujących się w lokalnej społeczności wspieraniem readaptacji społecznej byłych więźniów, tworzenia indywidualnych ścieżek kariery zawodowej w grupie byłych więźniów.



WYNIKI BENCHMARKINGU WEWNĘTRZNEGO KOMPLEMENTARNOŚCI PROJEKTU WOBEC
PROJEKTU WŁASNEGO W KOMPONENCIE REGIONALNYM

Kryterium analizy benchmarkingowej	Projekt regionalny WUP Lubelski Priorytet VII	Projekt ogólnopolski CRZL Krajowy Priorytet I
Zasięg	Regionalny - uwzględniający specyfikę Lubelszczyzny	Ogólnopolski - standaryzacja merytoryczna i ogólnopolska
Kontekst otoczenia i procesu readaptacji	W ramach systemu współpracy w okresie readaptacji do wolności (6 miesięcy przed opuszczeniem zakładu karnego)	W ramach systemu współpracy w otoczeniu zewnętrznym otwartym w okresie przebywania na wolności
Odbiorcy	Więźniowie w okresie readaptacji do wolności (6 miesięcy przed opuszczeniem ZK) osoby pozbawione wolności lub osoby w probacji mające obowiązki w związku z odbywaniem kary	Byli więźniowie , osoby młode do 25 r. ż. przebywające na wolności Osoby wolne, które nie mają już żadnych obowiązków ustawowych w związku z wykonywaną karą
Użytkownicy	<u>Służba Więzienna, Kuratorzy Sądowi</u> , Pomoc Społeczna, Pośrednictwo Pracy, NGO i grupy samopomocowe + Przedsiębiorcy Służba Więzienna i Służba Kuratorska, które muszą nawiązać relacje wynikające z obowiązków zawodowych z pracodawcami i podmiotami rynku pracy	Pomoc Społeczna, Pośrednictwo Pracy, NGO + Przedsiębiorcy Żaden podmiot wspierający nie jest zobowiązany w szczególnie sposób do wspierania byłych więźniów
Cel projektu	Utworzenie <u>modelu współpracy</u>	Wyposażenie systemu wsparcia byłych więźniów w <u>narzędzia do współpracy</u>
Produkty – komponenty A-G	Narzędzia konstytuujące model współpracy A. Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne jako forma angażowania pracodawców w warunkach zamkniętych ZK jako proces przygotowania więźniów do opuszczenia ZK; B. Narzędzia diagnozy potrzeb użytkowników i ich oczekiwań do pozostałych uczestników i pracodawców procesu readaptacji zawodowej więźniów C. Program szkoleń dla użytkowników modelu na bazie potrzeb wspólnych z pracodawcami D. Narzędzia diagnozujące potencjał psychospołeczny i zawodowy więźniów stwierdzający potencjalną zatrudnialność u pracodawców E. Interaktywna platforma współpracy podmiotów z pracodawcami i baza danych podmiotów, użytkowników i uczestników readaptacji zawodowej więźniów zawierająca oferty dla współpracy i zatrudnialności F. System monitorowania losów i sukcesu społecznego i zawodowego młodych więźniów na rynku pracy jako metoda prognozowania form współpracy z pracodawcami G. Model Komitetu wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne (formuła analizy indywidualnych przypadków) jako forma współpracy z pracodawcami w ramach komisji penitencjarnej w warunkach izolacyjnych	Narzędzia autonomiczne wobec modelu współpracy, który jest wspierany i optymalizowany poprzez te narzędzia A. Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne jako forma angażowania pracodawców w warunkach wolnościowych jako sposób wykorzystania poszczególnych narzędzi do współpracy; B. Komplet narzędzi diagnostycznych służących do weryfikacji: B1, B2, B3 B1. Potencjału adaptacyjnego i zawodowego więźniów w kontekście zapotrzebowania na wsparcie w wejściu na rynek pracy; B2. Zasobów instytucjonalnych i osobowych wspierających adaptację społeczną i zawodową osób opuszczających zakłady karne; B3. Zapotrzebowania rynku pracy/pracodawców na pracę byłych więźniów. C. Komplet innowacyjnych rozwiązań/narzędzi/instrumentów moderujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy byłym więźniom. D. Warsztat kompetencji do pracy z grupą szczególnie zagrożoną na rynku pracy – byłymi więźniami. E. "Czytanie diagnozy" - projektowanie rozwoju zawodowego byłych więźniów w oparciu o ich kapitał. F. Grupy wsparcia zawodowego - superwizja pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej jak i pośrednictwa pracy świadczących wsparcie byłym więźniom. G. Model Komitetu wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne (formuła analizy indywidualnych przypadków) jako forma współpracy z pracodawcami w ramach systemu wsparcia jako wdrażanie usługi społecznej.
Umocowanie prawne	Występuje bezpośrednie umocowanie prawne wspierania osób odbywających karę pozbawienia wolności	Brak bezpośredniego umocowania prawnego do wspierania byłych więźniów

Na podstawie wyników analizy benchmarkingowej Lider Projektu ograniczy ryzyko w zakresie komplementarności projektu wynikające z uwarunkowań wewnętrznych i zewnętrznych w oparciu o monitoring, zarządzanie oraz bieżące uzgodnienia z IOK i KST podczas realizacji Etapu II projektu.





ZAŁĄCZNIKI

Załącznik 1. Wstępna wersja produktu finalnego - Komplet innowacyjnych narzędzi optymalizujących współpracę podmiotów z przedsiębiorcami w zakresie ułatwienia wchodzenia na rynek pracy więźniom opuszczającym zakłady karne - Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodym więźniom

Załącznik 2. Suplement do wstępnej wersji produktu finalnego. Materiały merytoryczne stanowiące podstawę opracowania produktu finalnego i komponentów A-G

Załącznik 3. Wykaz ekspertów i osób biorących udział w pracach w pierwszym etapie realizacji projektu

Powyższe załączniki zostały zamieszczone w odrębnych plikach





Imiona, nazwiska, funkcje i podpisy osób składających Strategię:

.....
(LIDER PROJEKTU)

Fundacja Rozwoju
Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego

.....
(PARTNER PROJEKTU)

Miejski Urząd Pracy w Lublinie

.....
(PARTNER PROJEKTU)

Polimex-Mostostal S. A.

.....
(PARTNER PROJEKTU)

Stowarzyszenie Natanaelum

Lublin, 29 stycznia 2013 r.

