

**Protokół nr 2/2011 z posiedzenia
Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
w dniu 30 maja 2011 r.**

Czwarte posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki odbyło się w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Lubelskiego w Lublinie, ul. Czechowska 19.

W posiedzeniu udział wzięło: 11 członków RST oraz 3 stałych zastępców członków. Do głosowania uprawnionych było 13 osób (lista członków, stałych zastępców członków i obserwatorów w Podkomitecie stanowi *Załącznik Nr 1* do protokołu, lista gości – *Załącznik Nr 2.*)

Ad.1. Obrady otworzyła i prowadziła **Pani Iwona Nakielska – Przewodnicząca Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL)** w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Dyrektor Departamentu EFS, Przedstawiciel Instytucji Pośredniczącej PO KL.

Ad. 2. Przyjęcie porządku obrad.

Pani Przewodnicząca przedstawiła proponowany porządek obrad zgodny z zaproszeniem na posiedzenie (Zaproszenie – Załącznik Nr 3).

1. Otwarcie i prowadzenie posiedzenia.
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Zmiana składu osobowego *Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.*
4. Prezentacja opinii strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* realizowanego przez firmę Europerspektywa – Beata Romejko w ramach Działania 6.2 PO KL – eksperci: Pan Marcin Dygoń, Pan Rafał Ogrodowczyk.
5. Projekt uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* realizowanego przez firmę Europerspektywa – Beata Romejko.
6. Prezentacja opinii strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Dłużej na rynku pracy* realizowanego przez Fundację Instytut Rozwoju Zasobów Ludzkich w ramach Działania 6.2 PO KL - eksperci: Pan Marcin Dygoń, Pan Tomasz Szuwarski.
7. Projekt uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Dłużej na rynku pracy* realizowanego przez Fundację Instytut Rozwoju Zasobów Ludzkich.
8. Sprawy różne. Wolne wnioski.
9. Zakończenie posiedzenia.

Uwag do proponowanego porządku obrad nie wniesiono i został przyjęty jednogłośnie

Ad. 3. Zmiana składu osobowego Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Pani Przewodnicząca Iwona Nakielska poinformowała, że na podstawie pisemnego zawiadomienia nowym przedstawicielem Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej

w Lublinie będzie Pani Katarzyna Fus – p.o. Dyrektora ROPS, a stałym zastępcą pozostanie Pani Renata Jońska – Kierownik Oddziału Projektowania oraz Funduszy UE w ROPS.

Ad. 4. Prezentacja opinii strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* realizowanego przez firmę Europerspektywa – Beata Romejko w ramach Działania 6.2 PO KL – eksperci: Pan Marcin Dygoń, Pan Rafał Ogródowczyk. Strategia stanowi Załącznik Nr 4.

Przystępując do realizacji punktu prezentacji opinii strategii wdrażania projektów innowacyjnych **Pani Przewodnicząca** poprosiła ekspertów o zaprezentowanie opinii nt. strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego.

Jako pierwszy głos zabrał **Pan Marcin Dygoń**, który przedstawił opinię na temat strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* realizowanego przez firmę **Europerspektywa – Beata Romejko** w ramach Działania 6.2 PO KL. Opinia - **Załącznik Nr 5**. Ekspert rekomendował zatwierdzić warunkowo strategię, uzależniając ją od wprowadzenia zmian określonych w opinii.

W trakcie wystąpienia Pan Dygoń posługiwał się prezentacją stanowiącą **Załącznik Nr 6**

Jako drugi ekspert wystąpił **Pan Rafał Ogródowczyk**, którego opinia nt. ww. projektu stanowi **Załącznik Nr 7**. Ekspert rekomendował RST zatwierdzić strategię w kształcie, w którym została złożona.

Przedstawiając swoją opinię Pan Ogródowczyk posługiwał się prezentacją stanowiącą **Załącznik Nr 8**. Jak podkreślił, ocena tej strategii stanowiła dla niego przyjemność, gdyż nie często zdarza się oceniać tak dopracowany dokument pod względem graficznym i estetycznym.

Zabierając głos, **Przedstawiciel Beneficjenta - Pani Beata Romejko** zaproponowała, że dla lepszego zrozumienia, w skrócie przedstawi jakie działania są podejmowane w projekcie. Jak podkreśliła należy zwrócić uwagę, że temat został potraktowany dwuaspektowo – działania przewidziane dla pracodawców- nakierowane na pracodawców, na zmianę ich świadomości oraz inne działania nakierowane bezpośrednio na pracowników. Jeśli chodzi o pracowników przewidziano następujący pakiet działań: bezpłatne pakiety medyczne w okresie testowania, terapia manualna, czyli masaże służące polepszeniu stanu zdrowia, relaksacji, warsztaty psychologiczno – motywacyjne z użyciem metody MBTI. Jest to metoda, która pozwala osobom w wieku 50+ odkryć swoje nowe potencjały i zacząć się rozwijać w nowych kierunkach. Przewidziano także coaching indywidualny, zajęcia rekreacyjno – sportowe, a przez cały okres wdrażania do wyboru przewidziano aquaaerobic, jacuzzi, siłownię, tai chi, jogę. Kolejnym pakietem są szkolenia zawodowe - bardzo zindywidualizowane, jednak na tym etapie w podręczniku nie ma programów - zostaną doprecyzowane po przeprowadzeniu rekrutacji, gdyż obecnie nie można określić potrzeb 30 osobowej grupy odbiorców. Określono zasady, jak prowadzić szkolenia dla 50+. Następnie przewidziano zajęcia ICT ze specjalnie dostosowanym tempem pracy, które obejmują zakładanie konta bankowego, umiejętność robienia zakupów przez Internet, korzystanie z portali społecznościowych, co ma zachęcić do korzystania z Internetu i przełamać w tych osobach blokadę. Przewidziano również zajęcia z wizażystką, ze stylistką (po 8 godzin indywidualnego wsparcia dla każdego z uczestników).

W przypadku pracodawców przewidziano następujące typy wsparcia: szkolenie dla menadżerów z zakładów pracy z których wywodzą się pracownicy (po to, aby zdali sobie sprawę, jak szybko będzie postępował proces starzenia się społeczeństwa); promocja

elastycznych form zatrudnienia (aby pracodawcy wiedzieli jakie rodzaje umów mogą zawierać z pracownikami); promocja wewnątrzzakładowych kampanii informacyjnych; promocja ogólnokrajowa; promocja mentoringu w zakładzie pracy. Dodatkowo przewidziano integrację zakładową – wycieczki zakładowe służące integracji, polegające na tym, że w czasie wycieczek zorganizowane będą gry i zabawy integracyjne. Na takich wycieczkach znajdują się przedstawiciele firm w wieku 50+, menedżerowie i osoby młodsze po to, aby zintegrować całą załogę. Do tych działań wybrane zostały średnie i duże zakłady pracy, a nie małe dlatego, że w małych zakładach nie byłoby możliwości przetestowania wszystkich narzędzi.

Odnosząc się do uwag wymienionych przez ekspertów **Pani Beata Romejko** stwierdziła, że z wieloma się zgadza, a brak uszczegółowienia wynika z ograniczenia liczby stron, co jest spowodowane zapisami w instrukcji do strategii. Wg Pani Romejko, gdyby dokładnie opisać wszystkie elementy, wtedy Strategia zajęłaby 40-50 stron, a nie 20, jak to ma miejsce. W kwestii przyczyn małej skuteczności projektów realizowanych do tej pory, Pani Romejko stwierdziła, że nie może odnosić się do programu rządowego 50+ dla osób bezrobotnych, gdyż tam wskazany został inny odbiorca – osoby bezrobotne. Beneficjent uznał, że bardziej efektywnym wsparciem dla osób 50+ nie jest wspieranie osób bezrobotnych, a osób, które jeszcze pracują, są aktywne zawodowo, ale w dużym stopniu planują przejścia na wcześniejsze emerytury. Przypomniała, że w Polsce występuje bardzo niekorzystny wskaźnik w zakresie wcześniejszego przechodzenia na emeryturę.

W kwestii badawczej Beneficjent wyjaśnił, że do badań zostało wyłonione 5 sekcji PKD. W niektórych sekcjach wdrażanie, testowanie projektu innowacyjnego nie ma zastosowania z powodów oczywistych – rolnictwo, górnictwo, budownictwo, transport, gdzie zatrudnieni pracują ciężko fizycznie i mogłyby wystąpić kłopoty ze skompletowaniem grupy. W poszczególnych branżach występują różne wymogi odnośnie sprawności psychofizycznej, którą muszą wykazywać się pracownicy. Przyjmując założenie, że tylko 3 zakłady pracy zostanie objęte testowaniem, wybrane zostało 5 branż. W badaniach cytowanych przez ekspertów wszyscy objęci badaniem respondenci, czyli osoby pracujące w wieku 50+ wypowiedzieli się, co do form z których chcieliby skorzystać i ewentualności wydłużenia aktywności zawodowej po odbyciu szkolenia. Wyniki były obiecujące, gdyż ze wszystkich przebadanych respondentów ok. 70% odpowiedziało pozytywnie, że po otrzymaniu takiego wsparcia, jakie jest oferowane w projekcie, chętnie wydłużyłoby swoją aktywność zawodową. Również pracodawcy, którzy zatrudniają osoby w wieku 50+ także w ponad 70% udzielili pozytywnej odpowiedzi na to pytanie.

W przypadku kolejnego zagadnienia - szkoleniach ICT, istotnie w badaniu tylko 18% respondentów odpowiedziało, że skorzystałoby z tego rodzaju wsparcia. Jednocześnie w kolejnym pytaniu 50% badanych przyznało się do tego, że nie ma żadnych podstaw do obsługi komputera. Również ponadto 50% pracodawców widzi potrzebę, aby ich pracownicy brali udział w tego typu szkoleniach.

W kwestii zastosowanych terminów - metodologia, metodyka, Pani Beata Romejko wyjaśniła, że zdaje sobie z tego sprawę, że metodologia jest znacznie szerszym pojęciem niż metodyka i można by zmienić to sformułowanie. Jednak powszechnie mówi się o metodologii badań społecznych, naukowych, więc nie jest to termin zarezerwowany do nauki o metodach badawczych.

Odnosnie nieadekwatności użytych wskaźników Pani Romejko wyjaśniła, że zastosowano w strategii takie wskaźniki, rezultaty, jakie były określone w projekcie i na tym etapie jego realizacji nie powinny one stanowić już przedmiotu negocjacji.



Odnosnie zarzutu o niedoprecyzowanie kadry menadżerskiej w projekcie to na etapie, kiedy jeszcze nie miała miejsca rekrutacja i nie ma wybranych zakładów pracy, trudno jest określić skład kadry menadżerskiej.

Wobec zarzutu, że „*Oparcie produktu o dobre praktyki jest jakoby nieuprawdopodobnione*” Pani Romejko wskazała, że zastosowano wśród wskaźników taki zapis, że w protokole odbioru podręcznika, który przygotowali eksperci zostanie odnotowane powoływanie się na dobre praktyki.

W kwestii „*Efektu działań upowszechniających i włączających do głównego nurtu polityki*” Pani Romejko zgodziła się ze stanowiskiem eksperta M. Dygonia, że ten element można potraktować jako słabość projektu. Jednocześnie jednak wiadomo, że w większości lub nawet wszystkich projektach innowacyjnych ten problem wystąpi. Wynika to z faktu, że ostatni etap projektu, to jest właśnie włączanie, upowszechnianie do głównego nurtu polityki, na co przewidziano 2 miesiące ze względu na to, że projekt nie może przekroczyć określonej perspektywy czasowej. W związku z tym Beneficjent ma trudność w określeniu, że w okresie tych 2-3 miesięcy zdąży upowszechnić, podjąć działania włączające do głównego nurtu polityki i równocześnie zagwarantować włączenie do głównego nurtu polityki. Działania zaproponowane w projekcie, które mają uprawdopodobnić włączenie do głównego nurtu polityki są poprzedzone upowszechnianiem, które obejmuje - programy telewizyjne, artykuły sponsorowane, konferencję, stronę internetową, publikację podręcznika i upowszechnienie wśród instytucji naszego regionu, jak i centralnych. Odnosnie włączania do głównego nurtu polityki - przewidziano 3 seminaria z decydentami regionalnymi w celu naświetlenia wagi problemu, przedstawienia proponowanych rozwiązań, przedstawienia rekomendacji z analizy prawnej. Założono, że rekomendacje zostaną podpisane przez szerokie gremium – związki zawodowe, przedstawiciele władz rządowych i samorządowych, pracodawców a następnie rekomendacje zostaną złożone w ministerstwie, w miarę możliwości przedstawione w rozmowie. Jakie będą efekty włączania do głównego nurtu polityki, tego żaden beneficjent nie jest w stanie zagwarantować.

Poruszając kwestię finansowania, Pani Romejko wyjaśniła, że nie ma gotowych źródeł finansowania tego typu działań, jednak skoro ministerstwo określiło taką, a nie inną tematykę projektów innowacyjnych *Działania służące wydłużaniu aktywności zawodowej*, to świadczy o tym, że dostrzega problem. Również rząd na spotkaniach i konferencjach porusza problemy grupy zawodowej 50+, co może w przyszłości dać szansę na finansowanie tego typu projektów.

Odnosnie uwagi o nieprecyzyjnym opisie grupy docelowej Pani Romejko wyjaśniła, że nie wiadomo na chwilę obecną z jakich zakładów ww. grupa będzie się wywodziła. Na I etapie zostało zorganizowane seminarium konsultacyjne, gdzie zaproszono użytkowników i potencjalnych odbiorców. Stąd bierze się rozeznanie o zainteresowaniu udziałem w tym projekcie zarówno użytkowników-pracodawców, jak również pracowników 50+. Jednak ze względu na fakt, że nie było zatwierdzenia strategii, rekrutacja jeszcze się nie odbyła. Stąd na tym etapie projektu nie jest wskazane, aby dokładnie określać w strategii z jakich grup zawodowych, z jakich zakładów, z jakich sekcji będą wywodzić się odbiorcy. Sektor publiczny nie został pominięty, tylko w zapisach nie pojawiła się informacja, jaki to będzie sektor. Ze względu na pomoc publiczną i doświadczenie we wcześniejszych projektach można założyć, że nawet 100% pracodawców może pochodzić z tego sektora – 3 zakłady po 10 pracowników. Założono, że będzie to 3 zakłady a nie np. 10 po 3 pracowników, aby dokonać integracji pomiędzy młodymi pracownikami, tymi w wieku ponad 50 lat i menedżerami. W przeciwnym razie niemożliwe byłoby przetestowanie wszystkich form



wsparcia. Gdyby projekt był większy i posiadał pokaźniejszy budżet, wtedy celowe byłoby przetestowanie oferowanych rozwiązań na większej grupie.

W kwestii włączenia instytucji rynku pracy jako użytkowników, Pani Beata Romejko wyjaśniła, iż z powodu tego, że projekty innowacyjne mogą w przyszłości stać się standardem, dlatego instytucje rynku pracy powinny zostać zapoznane z tą metodą pracy poprzez zaproszenie na seminaria/konferencje. Dzięki swojemu doświadczeniu osoby wywodzące się z tego segmentu mogą wnieść znaczący wkład w ww. spotkania.

Odpowiadając na pytanie dlaczego w ramach projektu odbędą się szkolenia trenerów – Przedstawicielka Europerspektywy wyjaśniła, że nie są to typowe szkolenia ogólne. Są krótkie – kilkugodzinne i przeznaczone dla osób, które będą pracowały z osobami 50+ na temat tego jak należy z tymi osobami pracować. Szkolenia przewidziano dla coacha, doradcy zawodowego, trenerów warsztatów psychologiczno – motywacyjnych, trenerów ICT. Szkolenia nie obejmują trenerów zawodowych, gdyż te odbędą się w późniejszym terminie, a każdy z uczestników szkoleń będzie miał prawo zindywidualizować swoje szkolenia. Teoretycznie może to być ponad 30 szkoleń zawodowych i dlatego na początkowym etapie nie można stwierdzić, które zostaną wybrane, a co się z tym wiąże, ilu będzie trenerów. Są to szkolenia oparte na tym, co zostało wypracowane w podręczniku.

Udzielając odpowiedzi na pytanie eksperta – **Pana Rafała Ogrodowczyka** w sprawie roli partnera włoskiego w projekcie, Pani Romejko wyjaśniła, że udział partnera zagranicznego jest przewidziany na każdym etapie realizacji projektu. Do tej pory odbyła się wizyta studyjna we Włoszech w celu poznania różnych placówek realizujących dobre praktyki dla osób 50+. Ponadto eksperci z Włoch przyjechali do Lublina celem udziału w seminarium mającym na celu m. inn. konsultacje, przedyskutowanie zawartości podręcznika. Strona włoska dokonała analizy rozwiązań, które są stosowane we Włoszech. Na każdym etapie przygotowujemy jest miesięczny raport na temat prowadzonych działań, który jest konsultowany przez partnera. Partner posiada również doświadczenie w kwestii włączania do głównego nurtu polityki, co zostanie wykorzystane na etapie końcowym – będzie aktywnym uczestnikiem konferencji.

W kwestii, czy pracodawca będzie miał możliwość wyboru narzędzi dla odbiorcy wsparcia. Wyjaśniła, że w projekcie przewidziano przetestowanie wszystkich narzędzi, gdyż są na to środki. Po okresie realizacji projektu, przedsiębiorcy zostaną pozbawieni takiego wsparcia, ale przewidziano część wsparcia, która jest bezkosztowa – np. zastosowanie elastycznych godzin pracy, mentoring i inne.

W kwestii ewaluacji Pani Romejko zaznaczyła, że będzie ona prowadzona zewnątrz i wewnątrz przed rozpoczęciem testowania, w trakcie i po zakończeniu. W ramach ewaluacji zewnętrznej przewidziano 3 recenzje podręcznika, z czego pierwsza już się odbyła. Monitoring również odbywa się na różnych etapach.

Odnosnie obawy o skuteczność działań i osiągnięcie celu głównego – wydłużenia aktywności zawodowej projektu w kontekście terminu Pani Romejko odpowiedziała, że zbadanie skuteczności osiągnięcia celu nie jest możliwe, w trakcie jego realizacji. W odpowiednim momencie odbiorcy zostaną zapytani na ile po takim wsparciu zmienili swoje plany zawodowe i chcą wydłużyć aktywność zawodową. Założono osiągnięcie wskaźnika na poziomie 70%. Zmierzenie osiągnięcia celu projektu musiałoby nastąpić za kilka lat, gdyż obecnie jedni Odbiorcy mają np. 51 lat, a inni 63 lata i perspektywa odchodzenia na emeryturę dotyczy ich w różnym stopniu.

Dyskusja

Pani Bożena Żurek – Stały Zastępca, przedstawiciel organizacji pracowników i organizacji pracodawców w regionie przyznała, że członkowie Sieci nie dysponują tak dużą ilością czasu, aby dogłębnie zapoznać się z dostarczonymi materiałami, które są obszernie. Pomimo tego wyraziła uznanie dla obu projektów i przekonanie, że ich pojawienie się przyniesie korzyści dla Lubelszczyzny. W nawiązaniu do dotychczasowej dyskusji wyraziła przekonanie, że to dobrze iż pewne zapisy strategii wdrażania są niedopowiedziane, gdyż wszystkiego, co się zdarzy w projekcie, nie da się do końca przewidzieć. Elementem projektów innowacyjnych winno być przyzwoleństwo na ryzyko, które stanowi o ich wartości, o ich innowacyjności.

W kwestii włączania do głównego nurtu - projekty innowacyjne mają być impulsem edukacyjnym również dla polityków, od których zależy stanowienie prawa, a nie od tych podmiotów, które projekty realizują. Im więcej będzie impulsów do zmian poprzez wypracowane produkty projektów innowacyjnych, uświadamianie, informowanie - tym większe prawdopodobieństwo, że produkty zostaną uwzględnione w nowym prawie. W opinii Pani Żurek projekty innowacyjne w PO KL są bardzo trudne w realizacji i z tego względu należy docenić wysiłek podmiotów, które chcą podjąć się tego zadania, obciążonego dużym ryzykiem i ciężką pracą.

W odniesieniu do problemów grupy wiekowej 50+ Pani Żurek powiedziała, że beneficjent oprócz przedstawienia istotnych, aczkolwiek „suchych” danych statystycznych dobrze, wręcz intuicyjnie a nie naukowo, wczuł się w sytuację, w jakiej znajdują się osoby w wieku 50+. Jeżeli zaproponowane formy wsparcia okażą się skuteczne w poprawie kondycji tej grupy, to być może zostaną zastosowane przez pracodawców na szerszą skalę. Działania związane z integrowaniem zespołów są z powodzeniem wdrażane z zachodnich korporacjach, osoby starsze są systematycznie dowartościowywane, a ich wiedza jest podnoszona. Dla nas są to rzeczy nowe i dlatego potrzebne są projekty, które wypracują narzędzia, metody, pakiety działań gotowych do wdrożenia. Z tego powodu trzeba przygotować i kadry, struktury, zmienić mentalność, a nie jest to możliwe w procesie testowania. Innowacja ma dać coś, co będzie do wykorzystania w dłuższej perspektywie. Wdrożenie całości wypracowanych narzędzi może rodzić opór, dlatego istotne jest, aby można było stosować pojedyncze rozwiązania na zasadzie ewolucyjnej, które przetarłyby drogę bardziej kompleksowym rozwiązaniom.

Podnoszony przez jednego z ekspertów brak pewnych konkretnych narzędzi, którymi mają się posługiwać trenerzy, Pani Żurek uznała za okoliczność, która powinna być okazją dla większego zaangażowania osób którym zostanie zlecone zadanie prowadzenia zajęć, którzy będą mogli sami wnieść swoją wiedzę merytoryczną i wybrać najlepsze rozwiązania. Dlatego z rynku należy wybierać najlepsze rozwiązania, a nie ograniczać wyboru nadmiernym uszczegółowieniem i doprecyzowaniem rozwiązań.

Ekspert - Pan Marcin Dygoń zarzucił w odniesieniu do swojego pierwszego wystąpienia, że w jego opinii, we wniosku brakuje wizji zmian, tego co ma być osiągnięte tym projektem w przyszłości za 5, czy 10 lat, kiedy produkt będzie już wdrożony. Ekspert zauważa, że taka wizja ułatwiłaby ukierunkowanie działań włączających i częściowe przyjęcie odpowiedzialności, na ile jest to możliwe za to, co się będzie z tym produktem działo po zakończeniu projektu. W jego przekonaniu jeżeli celem były zmiany w ustawach, to należało takie działania podjąć, aby te ustawy zmienić, a przynajmniej rozpocząć ten proces.

Pani Beata Romejko wyjaśniła, że Beneficjent w podręczniku przewidział gotowe rozwiązania, jak np. zaproponowanie korzyści finansowych dla pracodawców, którzy zatrudniają pracowników, mogących przejść na emeryturę, którzy jednak pozostaną nadal w pracy. Z punktu widzenia budżetu jest to działanie korzystniejsze, bo tańsze niż wypłata emerytur.

W nawiązaniu do wątpliwości zgłoszonych w ekspertyzie odnośnie grupy docelowej, **Pan Marcin Dygoń** zwrócił się do Pani Beaty Romejko z uwagą, że wykluczenie niektórych branż, czy sektorów (rolnictwo, górnictwo), czy też małych przedsiębiorstw z testowania, jest niewłaściwe i grozi tym, że wypracowane narzędzie nie będzie mogło zostać szeroko zastosowane. Jego zdaniem jeżeli są wykluczenia, to należy zdefiniować grupę docelową w taki sposób, aby było jasne dla kogo to narzędzie zostało przeznaczone. W obecnym kształcie narzędzie jest dostępne dla wszystkich, ale testowanie odbywa się tylko na wybranych.

Pani Beata Romejko wyjaśniła, że w projekcie zostało zapisane, że jest to narzędzie dla średnich i dużych przedsiębiorstw. Wszystkie zaproponowane formy wsparcia, za wyjątkiem wyjazdów integracyjnych – metoda zabaw i gier integracyjnych, jeżeli się sprawdzą w średnich i dużych, to również mogą okazać się trafne w małych przedsiębiorstwach. Ponadto podręcznik nie zawęży się do sekcji działalności przedsiębiorstw, formy własności zakładu, ani jego wielkości. Testowanie wsparcia na średnich i dużych przedsiębiorstwach pozwoli na przetestowanie wszystkich zaproponowanych form. Ponadto w budżecie przewidziano działania dla grup 10 osobowych. Takie było założenie, koncepcja. Testowanie na mniejszych grupach – z przedsiębiorstw małych, całkowicie zburzyłoby budżet i byłoby trudne z organizacyjnego względu. Testowanie na małych firmach nie jest możliwe, ale już stosowanie zaproponowanych rozwiązań, poza integracją w postaci zaproponowanej w projekcie, jest możliwe również w odniesieniu do pracowników małych przedsiębiorstw. Zadeklarowała również, że jeżeli taka będzie decyzja RST, to zostaną wprowadzone zmiany w strategii.

Pan Marcin Dygoń podsumował, że skoro narzędzie ma być stosowane w małych przedsiębiorstwach, to wg jego opinii powinno również zostać na tej grupie przetestowane.

Wobec wyczerpania głosów w dyskusji **Pani Przewodnicząca Iwona Nakielska** zarządziła przejście do głosowania nad Strategią wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* realizowanego przez firmę Europerspektywa – Beata Romejko.

Ad. 5 Projekt uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* realizowanego przez firmę Europerspektywa – Beata Romejko. Projekt uchwały warunkowej stanowi **Załącznik Nr 9**. Projekt uchwały akceptującej strategię w kształcie w jakim została złożona stanowi **Załącznik Nr 10**.

Na wstępie Pani Przewodnicząca poprosiła o zwrócenie podpisanych *Deklaracji bezstronności członka/stalego zastępcy RST WL* dotyczących ocenianego projektu. Przypomniała także o wyłączeniu z głosowania członka/zastępcy Podkomitetu-przedstawiciela Beneficjenta realizującego projekt. Deklaracje bezstronności dotyczące projektu *Obudź w sobie olbrzyma – innowacyjne metody wydłużenia aktywności zawodowej* w liczbie 12 egzemplarzy stanowią załącznik do protokołu.

W wyniku przeprowadzonego głosowania strategia wdrażania ww. projektu innowacyjnego została zaopiniowana warunkowo 10 głosami członków RST. Dwóch członków Sieci Tematycznej opowiedziało się za przyjęciem strategii w kształcie w jakim została złożona.



Głosów wstrzymujących nie stwierdzono. Członek RST, przedstawiciel Beneficjenta realizującego projekt nie wziął udziału w głosowaniu.

Treść podjętej uchwały o Nr 4/2011 stanowi **Załącznik Nr 11**.

Ad. 6. Realizując dalszą część porządku obrad Pani Przewodnicząca Iwona Nakielska zaproponowała przejście do **Prezentacji opinii strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Dłużej na rynku pracy realizowanego przez Fundację Instytut Rozwoju Zasobów Ludzkich w ramach Działania 6.2 PO KL***. Jako pierwszy z ekspertów głos zabrał **Pan Tomasz Szuwarski**. Opinia stanowi **Załącznik Nr 12**. Ekspert rekomendował zatwierdzić strategię w kształcie, w którym została złożona.

W trakcie wystąpienia Pan Szuwarski posługiwał się prezentacją stanowiącą **Załącznik Nr 13**.

Kolejnym recenzentem ww. strategii był **Pan Marcin Dygoń**. Jego opinia stanowi **Załącznik Nr 14**. Pan Dygoń rekomendował zatwierdzić warunkowo strategię, pod warunkiem wprowadzenia zmian wskazanych w opinii. Prezentacja Pana Dygonia stanowi **Załącznik Nr 15**.

Ze strony Beneficjenta realizującego projekt głos zabrała **Pani Katarzyna Urban**, która na wstępie przedstawiła kilka informacji o co chodzi w samym projekcie, gdyż w jej zdaniem z przedstawionych opinii one nie wynikają.

Pani Katarzyna Urban – Projekt jest wdrażany w partnerstwie z Uniwersytetem Wolverhampton w Wielkiej Brytanii. Wszystkie wypracowane narzędzia są narzędziami adaptowanymi z rynku brytyjskiego, gdzie się sprawdziły. Są to narzędzia dotąd nie stosowane na „naszym gruncie” przez co mogą okazać się bardzo skuteczne. Pierwszym pakietem, skrótowo zwanym ICT jest narzędzie, które ma mierzyć lukę kompetencyjną ICT osób niepracujących. Jest to narzędzie, które jest przeznaczone dla osób mających podstawy ICT, gdyż u osób, które nigdy nie pracowały z komputerem, nie ma sensu pomiar luki kompetencyjnej. Z doświadczeń brytyjskich wynika, że posiadanie nawet choćby tylko jednej luki kompetencyjnej może spowodować „wyrzucenie” pracownika z rynku pracy pomimo, że posiada umiejętności zawodowe. Tym bardziej celowe jest stworzenie narzędzia, które taką lukę mogłoby zdiagnozować i umożliwić powrót takiej osoby na rynek pracy. Kolejny pakiet – model dotyczy wolontariatu. W Wielkiej Brytanii tego modelu używa się w stosunku do osób 50+ jako narzędzia do aktywizacji zawodowej. Szczególnie skuteczne jest to narzędzie w stosunku do osób, które przez długi czas pozostawały bez zatrudnienia. Okazuje się, że i poradnictwo zawodowe i szkolenia motywacyjne w zakresie przywracania bezrobotnych na rynek pracy nie są tak skuteczne jak wolontariat, który pozwala zainteresowanemu wypracować pewne rozwiązania i działać w środowisku zbliżonym do środowiska rynku pracy. Dzięki temu osoby objęte wolontariatem mają poczucie, że są potrzebne (szczególnie po dłuższym okresie pozostawania bez zatrudnienia), bądź takie osoby zostają zatrudnione przez instytucje, w których prowadzony jest wolontariat. Ważnym elementem stosowania tego narzędzia jest właściwy dobór instytucji, które mają prowadzić wolontariat. Mają one za zadanie wyposażać wolontariuszy w konkretne umiejętności zawodowe, pomocne w przejściu do zatrudnienia. Użytkownicy, którzy będą kierować w przyszłości odbiorców na wolontariat muszą nauczyć się zagadnień związanych ze stroną prawną wolontariatu w Polsce, a także zrozumieć, czemu ma służyć ta forma wsparcia.

Celem wolontariatu jest sprawienie, aby osoby długotrwale bezrobotne, metodą drobnych kroków, chciały aktywizować się zawodowo, czy to w ramach elastycznych form zatrudnienia, czy pracy w niepełnym wymiarze czasu. Chodzi o to, aby osoby takie czuły się potrzebne w społeczeństwie.



Odnosząc się do samej strategii **Pani Urban** podkreśliła, że jest to dokument, który ma określone ramy objętościowe, w którym niemożliwe jest zapisanie i odniesienie się do wszystkiego - opisu narzędzi, opisu metodologii, która jest produktem finalnym.

Odnosnie zarzutów ekspertów o to, że uzasadnienie potrzeby realizacji projektu zostało potraktowane hasłowo, przedstawiciel **Fundacji Instytut Rozwoju Zasobów Ludzkich** wyjaśniła, że szczegółowy opis tej kwestii zawarty został we wniosku o dofinansowanie projektu. W Strategii odniesiono się głównie do danych statystycznych – m.in. Eurostatu, bo takie dane są najbardziej przekonujące. Zastrzegła, że IRZL nie twierdzi iż nie ma na rynku programów skierowanych do tej grupy odbiorców, a jedynie, że nie są one skuteczne. W uzasadnieniu zwróciła uwagę, że Polska ma jeden z najniższych w Europie poziomów zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata, a do tego istnieją znaczne dysproporcje w zatrudnieniu kobiet i mężczyzn (odpowiednio 43,9% mężczyzn i tylko 22% kobiet). Od momentu uruchomienia w 2008 roku Programu Solidarność Pokoleń, do chwili obecnej wskaźnik zatrudnienia 50+ wzrósł jedynie o 1,3 %.

W kwestii skupiania się na narzędziach, które oferowane są w Powiatowych Urzędach Pracy, a skierowanych do osób niepracujących, Pani Urban przyznała rację oceniającym. Dzieje się tak dlatego, że są to najbardziej mierzalne i najlepiej opisane narzędzia. Wsparcie oferowane przez PUP jest raportowane i monitorowane, dlatego łatwo odwoływać się do danych i skuteczności. Ze względu na to, że postawiono za cel wypracowanie narzędzi aktywizujących osoby niepracujące 50+ w taki sposób, aby osoba bezrobotna chciała podjąć zatrudnienie, dlatego nie skupiono się na narzędziach obligujących pracodawcę do zatrudnienia osób, które otrzymały wsparcie. Z tego powodu nie ma opisu subsydiowanego zatrudnienia – bo tam pracodawca jest zobligowany do zatrudnienia osoby 50+. Nie ma opisu wyposażenia stanowiska pracy, bo takie narzędzie również leży po stronie pracodawcy, a nie pracownika. Chodzi o narzędzia aktywizujące wewnętrznie pracowników pow. 50 roku życia.

W odniesieniu do uwagi o nieokreśleniu wskaźników przyznała, że w strategii rzeczywiście nie zostały one skwantyfikowane, ale miało to miejsce we wniosku o dofinansowanie, więc wymaga to tylko ich przeformułowania.

W opinii wykonawcy najważniejszym celem będzie przetestowanie i wdrożenie rozwiązania, a wskaźnikiem będzie *Odsetek osób, które podjęły zatrudnienie*. Przez podjęcie zatrudnienia rozumie się tutaj każdą formę pracy (umowa o pracę jak i każda forma umowy cywilno – prawnej). Chodzi o to, aby metodą „drobnych kroków” przejść do pełnoetatowego zatrudnienia, gdyż nie ma takich narzędzi, które od razu zapewnią stałe etaty osobom 50+.

Odnosnie braku odniesienia we wskaźnikach do skuteczności – **Pani Katarzyna Urban** wyjaśniła, że zatrudnialność osób i to w jakim stopniu uczestnicy szkoleń będą mieli pracę, (50%) jest oceną skuteczności.

Odniosła się także do użycia w strategii pojęcia „osoby niepracujące”, a nie „osoby nieaktywne zawodowo”, jak to zostało zapisane we wniosku. Na etapie pisania wniosku o dofinansowanie, w oparciu o materiały dostarczone przez Partnera, nie było okazji do dogłębnej analizy. W trakcie wizyty studyjnej u partnera brytyjskiego okazało się, że nie ma powodów, aby ograniczać proponowane narzędzia tylko do osób, które są bezrobotne. Według definicji osoby nieaktywne zawodowo są to wszystkie niepracujące poza osobami zarejestrowanymi w urzędzie pracy. Stąd w projekcie jako osoby niepracujące rozumie się zarówno osoby zarejestrowane, jak i nie zarejestrowane w urzędzie pracy. Nie ma powodów, aby różnica formalna była wystarczająca podstawą dla ograniczania wsparcia dla jednej

grupy. Ponadto z proponowanych narzędzi mogą z powodzeniem korzystać zarówno publiczne, jak i niepubliczne służby zatrudnienia. Ograniczanie wsparcia do osób nieaktywnych zawodowo wykluczyłoby publiczne służby zatrudnienia z testowania, bo osoby nieaktywne zawodowo korzystają z usług niepublicznych służb zatrudnienia. Stąd wzięła się zmiana grupy docelowej od tej we wniosku.

W kwestii samych pakietów, przedstawiciel IRZL powiedziała, że w Pakiecie P2 osoby, które będą przygotowywane do wolontariatu, będą pracowały w 6 małych, 5-cio osobowych grupach i otrzymają po 50 godzin wsparcia, co daje łącznie 300 godzin. Szkolenie przygotowujące do wolontariatu zarówno użytkowników, jak i odbiorców jest konieczne z różnych względów. Dla użytkowników niepublicznych, a szczególnie publicznych służb zatrudnienia, może to być rzecz nowa. Trzeba nauczyć użytkowników jak korzystać z tego narzędzia, jak dobierać instytucje organizujące wolontariat, jak wymyśleć i zaplanować program wolontariatu, jak monitorować odbiorcę w trakcie odbywania wolontariatu. Chodzi o to, aby był to wolontariat pozwalający na zdobycie konkretnych kompetencji zawodowych, co w efekcie prowadzi do zatrudnienia. Ze strony odbiorców – osób poszukujących zatrudnienia, oferta wolontariatu może być niezrozumiała, dlatego należy te osoby przygotować poprzez udzielenie im 50 godzinnego wsparcia, jak przełożyć doświadczenie wolontarystyczne na kompetencje zatrudnieniowe.

Odnosnie Pakietu P1 ICT również przewidziano 300 godzin dla 6 grup – po 50 godzin. Ten pakiet obejmuje, po diagnozie potrzeb i luk kompetencyjnych, przeprowadzenie szkoleń „uszytych na miarę” w grupach 5 osobowych, gdzie łatwiej jest zlokalizować braki.

Pani Urban odniosła się również do uwagi o nieco inny zapis w Strategii w stosunku do wniosku - dlaczego zapisano w grupie odbiorców osoby z min. średnim wykształceniem.

Takie kryterium wynika z doświadczeń partnera brytyjskiego i doświadczeń samego beneficjenta realizującego projekt.

W kwestii uwagi o braku metodologii szkolenia dla użytkowników z zakresu Pakietu P2 – wolontariatu, Pani Katarzyna Urban wyjaśniła, iż materiałach dotyczących wolontariatu jest pakiet informacji. Powstał sylabus szkolenia. Ponadto Beneficjent uważa, że zatrudniając lektora do szkolenia, dawanie mu gotowego konspektu zajęć, jest zbyt daleko idące. Dodatkowo pozostawienie materiałów w obecnym kształcie oraz stworzenie otwartego sylabusa przyniesie jeszcze jedną korzyść - umożliwi dość elastyczne stosowanie tego narzędzia - np. prowadzenie szkolenia o wolontariacie w instytucjach opiekuńczych.

Po wystąpieniu przedstawiciela IRZL **Ekspert - Pan Marcin Dygoń** zwrócił uwagę, że jeżeli metodologia szkolenia ma być elementem produktu to prawa autorskie przechodzą na Instytucję Pośredniczącą. Stąd użytkownik powinien dostać gotowy pakiet, który ma wdrożyć. Ma to być materiał uniwersalny, a zarazem dostosowany do potrzeb określonej instytucji. Jako produkt metodologia musi być precyzyjnie opisana. Ma to być standaryzowane narzędzie do przygotowania odbiorców do realizacji swoich zamierzeń zawodowych. W strategii metodologii nie ma opisu tego, co ma zostać wykonane. Stąd uwaga, że Strategia powinna zostać uzupełniona o ten produkt, bo to co zostało przedstawione w omawianym materiale to pakiet informacyjny - mocno rozbudowana broszura informacyjna na temat możliwości wolontariatu. Pojęcie metodologii w jego opinii w tym przypadku, jest nietrafne.

Pan Marek Miłosz także reprezentujący IRZL zwrócił uwagę na słownictwo: metodologia, metoda, czy konkretne materiały szkoleniowe. W jego opinii opis tego, co ma zostać wykonane to metodyka.

Pani Katarzyna Urban uzupełniła, że elementem omawianego pakietu jest coś, co wymaga w działaniach standardowych każdej instytucji opracowania programu usługi. Sylabus wydawał się jednak na tyle specyficznym elementem, że nie został włączony do produktu finalnego, ale został opracowany i przygotowany do testowania i nie ma przeszkód, aby to się stało jednym z elementów pakietu.

Pan Marcin Dygoń przypomniał, że wstępna wersja produktu finalnego różni się tylko tym od ostatecznego produktu finalnego, że została przetestowana. Na obecnym etapie realizacji projektu beneficjent realizujący projekt powinien wskazać jasno, co powinno zostać przetestowane. Dlatego nie można zakładać, że coś zostanie wypracowane w trakcie testowania, bo to ma być w trakcie testowania przetestowane.

Pani Urban zastrzegła jednak, że coś zostanie wypracowane w trakcie testowania. Sylabus przygotowuje się przed zajęciami na podstawie materiałów, które już są. Zadeklarowała, że jeżeli zapadnie decyzja, aby sylabus był przykładem, jak korzystać z materiałów w ramach pakietu, to zostanie dołączony.

Pani Monika Klos – Członek RST, przedstawiciel powiatów zapytała, jakie są mierniki sukcesu produktu tego projektu. Czy będzie to np. wykorzystanie przez 10% instytucji rynku pracy tych pakietów?

W odpowiedzi **Pani Katarzyna Urban** wyjaśniła, że weryfikacja sukcesu wdrożenia na etapie projektu nie jest możliwa. Testowaniu podlega konkretny produkt i można tylko stwierdzić, jak jest skuteczny. Chociaż zaplanowano pewne działania promocyjne i upowszechniające, to nikt nie jest w stanie zweryfikować skuteczności działań upowszechniających.

Zastępca Dyrektora Departamentu EFS Pan Rafał Sobiech zauważył, że zaproponowana w ramach pakietu forma wolontariatu jest w Polsce bardzo mało popularna. Zaproponowano wolontariat osobom, które wcześniej pracowały i tą pracę straciły. Zdaniem Pana Dyrektora o ile te osoby chcą pracować, to szukają pracy, a nie wolontariatu, który jest popularny wśród osób młodych i który dopiero w dłuższej perspektywie może zakończyć się pracą. U wymienionych osób zaszły już procesy, które powodują, że jest im trudno ponownie wejść na rynek pracy. Zapytał przedstawicieli beneficjenta realizującego projekt, czy są w posiadaniu danych świadczących o tym, że wybrane formy wsparcia są efektywne i będą chętni do korzystania z nich? Wg opisu w Strategii dotychczasowe formy wsparcia mają efektywność na poziomie 15%, a zatem należy się spodziewać, że omawiane działania będą miały wyższą.

Pan Marek Miłosz wyjaśnił, że takie pytania podkreślają innowacyjność produktu. Innowacyjność polega na tym, żeby znaleźć odbiorców, dotrzeć do nich i spowodować, aby zechcieli zatrudnić się nie w „szarej strefie”, ale oficjalnie, początkowo jako wolontariusz. W Polsce takiego podejścia nie ma, co podkreśla jego innowacyjność. Jeśli chodzi o odbiorców to są pozytywne doświadczenia nie w Polsce, a w Wielkiej Brytanii. Taką grupę odbiorców trzeba najpierw stworzyć.

W uzupełnieniu **Pani Urban** powołała się na dotychczasowe doświadczenia Fundacji IRZL. Powiedziała, że wśród wolontariuszy zdarzają się osoby po 50 roku życia, chociaż nie jest to sytuacja częsta. Przypomniała również, że zostało wykonane badanie Akademii Filantropii, dotyczące postaw wolontariackich naszego społeczeństwa i okazało się, że osoby po 50 roku życia na tle innych krajów Europejskich, bardzo słabo angażują się w wolontariat. Jednym z najczęściej wskazywanych powodów takiej sytuacji jest brak wiedzy o istnieniu takiej

możliwości, albo przekonanie o tym, że jest to domena ludzi młodych. Stąd nawet rzadko zgłaszające się osoby po 50 roku życia, które chcą podjąć się wolontariatu są dowodem na to, że taka nisza istnieje. Drugie doświadczenie dotyczy projektów realizowanych na terenach wiejskich. Tam wolontariat już istnieje, choć został inaczej nazwany – wszelkie Ochotnicze Straże Pożarne, Kluby Wiejskie, organizacje przykościelne. Wystarczy przekuć umiejętności wykonywane w formie wolontariatu na umiejętności pracownicze. Stąd nieuzasadnione jest stwierdzenie, że w ramach projektu proponowana jest rzadka forma wolontariatu – tej formy nie ma zupełnie. Jest to wolontariat, który podnosi kompetencje pracownicze, a nie wolontariat, który jest formą spędzania wolnego czasu oraz formą „ekspresji obywatelskiej”.

Pani Przewodnicząca Iwona Nakielska zastrzegła jednak, że trzeba udowodnić, że skuteczność tej metody jest większa niż ww. efektywność na poziomie 15%.

Pani Urban uzupełniła, że jeśli chodzi o monitoring to planowany jest pomiar tego, jak wygląda sytuacja beneficjenta po zakończeniu wsparcia na 1 miesiąc, 3 miesiące i 6 miesięcy po zakończeniu udziału w projekcie, bo będzie to jeszcze możliwe w ramach projektu. Zbadane zostanie, czy uczestnicy projektu otrzymali pracę. Pani Urban zastrzegła również, że ważny jest właściwy dobór organizacji przyjmujących wolontariusza, a by jego zatrudnienie nie było jednorazowe i dawało perspektywę na stałe zatrudnienie.

W nawiązaniu **Z-ca Dyrektora Pan Rafał Sobiech** podsumował, że proponowane w projekcie Pakiety działań są przeznaczone dla dwóch grup odbiorców. Pakiet ICT oparty na badaniach kompetencyjnych odnosi się do osób, które stosunkowo niedawno straciły pracę i łatwo można ustalić, jakie posiadają luki. Drugi Pakiet dotyczy osób, które pracowały dawno i poprzez wolontariat należy podnieść gotowość tych osób do podjęcia pracy.

Pani Katarzyna Urban przyznała, że te pakiety nie są komplementarne i mogą, lecz nie muszą być stosowane łącznie.

Ekspert Pan Tomasz SzuwarSKI przypomniał, że obydwaj eksperci podkreślali w swoich wypowiedziach, że w odniesieniu do uzasadnienia nie ma informacji, czy były robione badania, ankiety, analizy wśród osób – odbiorców.

Ekspert Pan Marcin Dygoń zapytał wprost, jak grupy użytkowników (pracownicy PUP) i odbiorców (osoby pozostające bez pracy) odnosiły się do tej formy wsparcia

Pani Katarzyna Urban wyjaśniła, że zasada empowerment w tym projekcie jest realizowana na dwóch poziomach. Stale w obu częściach projekty – badawczej i testującej, pracuje grupa doradców i grupa ekspertów. Członkami grupy doradczej są przedstawiciele użytkowników, czyli osoby nie pracujące 50+, ale również przedstawiciele użytkowników – doradcy zawodowi. Są to osoby, które były na wizycie studyjnej i spotykały się z ekspertami i mają bardzo ważny głos doradczy w odniesieniu do realizowanych działań. Jednym z ekspertów jest dyrektor PUP z terenu województwa lubelskiego. Początkowo nastawienie dyrektora do oferowania wsparcia w postaci wolontariatu było sceptyczne, jednak po wizycie w Wlk. Brytanii i obejrzeniu, jak tam ww. forma funkcjonuje, jego podejście uległo zmianie. Oczywiście w Wlk. Brytanii są nieco inne realia, ale trzeba zbadać jak taka forma zafunkcjonuje w naszych warunkach.

W odniesieniu do grupy odbiorców i reakcji z tej strony na zaoferowany typ wsparcia, doświadczenia Fundacji IRZL świadczą o tym, że będą osoby chętne do podjęcia wolontariatu. Dodatkowo świadczą o powodzeniu wolontariatu badania, które zostały wykonane oraz reprezentatywność samej grupy.

Pani Urban przyznała, że należy jednocześnie zmienić podejście Odbiorców do wolontariatu, bo dotychczasowe doświadczenia w Polsce w odniesieniu do grupy 50+ i wolontariatu mogą

być negatywne. Wynika to ze stosowania tzw. prac społecznie użytecznych, które były obowiązkowe, a mało efektywne.

Pani Przewodnicząca Iwona Nakielska zapytała, co stanie się, jeżeli skuteczność oferowanej metody okaże się niewielka, bo na tym etapie nie jest ona znana.

Przedstawicielka Fundacji IRZL wyjaśniła, że takie ryzyko zawsze się pojawia w obliczu zastosowania każdego narzędzia, które z góry nie zakłada zobligowania pracodawcy do zatrudnienia np. szkolenie zawodowe. Dopiero subsydiowane zatrudnienie, doposażenie stanowiska pracy daje gwarancję zatrudnialności. Po to jednak były prowadzone analizy i rozmowy z osobami przyjmującymi wolontariuszy, aby wiedziały po co ich przyjmują. Chodzi o to, aby wolontariusz nabywał kompetencje, a nie został obejmowany chwilową doraźną pomocą.

Wobec wyczerpania głosów w dyskusji Pani Przewodnicząca zaproponowała przejście do głosowania.

Ad. 7. Projekt uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego *Dłużej na rynku pracy* realizowanego przez Fundację Instytut Rozwoju Zasobów Ludzkich.

Projekt uchwały warunkowo akceptującej uchwałę stanowi **Załącznik Nr 16**. Projekt uchwały akceptującej strategię w kształcie, w jakim została złożona stanowi **Załącznik Nr 17**.

Przed przystąpieniem do głosowania Pani Przewodnicząca poprosiła o zwrot podpisanych *Deklaracji bezstronności członka/stałego zastępcy RST WL* dotyczących ocenianego projektu. Przypomniała także o wyłączeniu z głosowania członka/zastępcy Podkomitetu, przedstawiciela Beneficjenta realizującego projekt. Deklaracje bezstronności dotyczące projektu *Dłużej na rynku pracy* w liczbie 11 kart stanowią załącznik do protokołu.

W wyniku przeprowadzonego głosowania Regionalna Sieć Tematyczna Województwa Lubelskiego rekomendowała warunkową akceptację ww. strategii przy 8 głosach za. Dwie osoby głosowały za przyjęciem strategii bez uwag, jedna wstrzymała się, jedna z obecnych na sali nie głosowała. Treść podjętej uchwały o Nr 5/2011 wraz z uzasadnieniem do rekomendacji warunkowej stanowi **Załącznik Nr 18**.

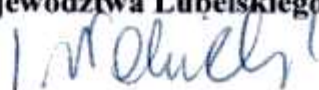
Ad. 8. W sprawach różnych i wolnych wnioskach Pani Przewodnicząca Iwona Nakielska na prośbę Pani Anny Kłós przypomniała, jakie są dalsze losy strategii, po wydaniu opinii przez Sieć Tematyczną.

Ad. 9. Zakończenie posiedzenia.

Wobec wyczerpania porządku obrad, dziękując za przybycie i dyskusję, **Przewodnicząca RST WL Pani Iwona Nakielska** zakończyła IV posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego.

Protokół przygotował:


Grzegorz Krzykała

Przewodnicząca
Regionalnej Sieci Tematycznej
Województwa Lubelskiego

Iwona Nakielska