



**Protokół nr 1/2013 z posiedzenia  
Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego  
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki  
w dniu 24 stycznia 2013 r.**

Dwunaste posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki miało miejsce w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Lubelskiego w Lublinie przy ul. Czechowskiej 19.

W posiedzeniu udział wzięło: 9 członków oraz 8 stałych zastępców członków RST. Do głosowania uprawnionych było 16 osób (na 31 którym takie prawo przysługuje). Lista członków, stałych zastępców członków i obserwatorów w Podkomitecie stanowi **Załącznik Nr 1** do protokołu, lista gości – **Załącznik Nr 2**.

**Ad. 1. Otwarcie Posiedzenia.**

Posiedzenie otworzył i prowadził **Pan Mirosław Fatyga – Wiceprzewodniczący Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki**, Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu pracy w Lublinie, Przedstawiciel Instytucji Pośredniczącej II stopnia. Pan Przewodniczący stwierdził na sali wymagane quorum i zaproponował przejście do realizacji porządku obrad.

**Ad. 2. Przyjęcie porządku obrad.**

**Przewodniczący obradom Pan Mirosław Fatyga** przedstawił proponowany porządek obrad zgodny z zaproszeniem na posiedzenie (Zaproszenie – **Załącznik Nr 3**).

**Proponowany porządek obrad:**

1. Otwarcie posiedzenia
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Wydanie opinii nt strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „Aktywny absolwent - innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy” realizowanego przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich w temacie – Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia w ramach Priorytetu VI PO KL, Działanie 6.2:
  - a) Prezentacja strategii wdrażania projektu- przedstawiciele Beneficjenta;
  - b) Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu – Pani Barbara Matysik;
  - c) Podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu.
4. Walidacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt. „Innowacyjne Programy Integralne Wczesnej Interwencji Socjalnej przeciwdziałające wykluczeniu społecznemu młodzieży w województwie lubelskim” realizowanego przez Fundację Polskiej Akademii Nauk Oddział w Lublinie "Nauka i Rozwój Lubelszczyzny" w ramach Priorytetu VII PO KL, Działanie 7.2, w temacie - 1. Poszukiwanie metod wczesnej interwencji socjalnej i przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu dzieci i młodzieży, 2. Nowe obszary działalności i formy aktywizowania osób pozostających bez zatrudnienia, w tym osób w trakcie ostatniego roku nauki, w ekonomii społecznej lub przedsiębiorczości.



- a) Prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
- b) Prezentacja opinii nt produktu finalnego projektu – ekspert Pani Barbara Matysik;
- c) Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.

5. Wydanie opinii nt strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „Przyjazny świat” realizowanego przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich w ramach Priorytetu VII PO KL, Działanie 7.1, w temacie – Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia.

- a) Prezentacja strategii wdrażania projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
- b) Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu – Pan Antoni Rutka;
- c) Podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu.

6. Sprawy różne. Wolne wnioski.

7. Zakończenie posiedzenia.

Porządek obrad został przyjęty bez uwag.

**Ad. 3 a) Wydanie opinii nt strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „Aktywny absolwent - innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy” realizowanego przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich w temacie – Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia w ramach Priorytetu VI PO KL, Działanie 6.2**

Strategia wdrażania projektu, wraz z pozostałymi materiałami w wersji elektronicznej na płycie CD stanowi **Załącznik Nr 4**.

Prezentacji strategii wdrażania projektu w imieniu Beneficjenta dokonał **Prezes FIM. Pan Paweł Prokop** przypomniał, że projekt jest realizowany w partnerstwie z firmą Ideopolis Sp. z o.o, której prezes – Pan Robert Szlęzak jest na sali. Przedstawił członków zespołu, którzy są zaangażowani w realizację projektu – Panią Monikę Madejską – Eksperta oraz Panią Annę Bielak – Dyrektora Biura FIM.

Następnie Pan Prezes dokonał prezentacji głównych założeń projektu: Projekt realizowany jest od 1 maja 2012 r. do 28 lutego 2015 r., a jego kwota dofinansowania wynosi 1 137 960,00 zł. Filozofia projektu polega na tym, że na podstawie swoich doświadczeń – rozmów i kontaktów z pośrednikami pracy, pracodawcami i absolwentami poszukującymi szans na zwiększenie swojego zatrudnienia, powstała koncepcja jego stworzenia. Jest to nowatorska metoda działania pośredników pracy, w której kluczowym założeniem jest wypracowanie nowej formy pracy pośredników pracy z absolwentami. To, na co zwraca się uwagę to jest fakt, że dotychczasowe efekty pracy w stosunku do bezrobotnych absolwentów, którzy w ciągu 12 miesięcy od zakończenia nauki nie znaleźli zatrudnienia, nie są zadowalające. W związku z powyższym nowa forma pracy z pośrednikami wygląda tak, że punktem wyjścia do tej pracy jest tzw. macierz kompetencji. Obejmuje ona z jednej strony to, o co standardowo pytają pośrednicy – wiedzą o kompetencjach i umiejętnościach. W tym module brakuje jednak informacji o cechach osobowości, charakteru, pasjach, czyli wiedzy o elementach, których do tej pory nie mieliśmy. Pośrednicy w pierwszej rozmowie z absolwentami poszukującymi pracy będą korzystali z narzędzia, jakim jest macierz kompetencji. Kolejnym elementem jest skrajne zindywidualizowanie pracy pośrednika z absolwentem, stąd bardzo pożądana forma pracy coachingowej. Nowum w tym projekcie jest to, że bardzo często absolwenci, którym udało się znaleźć pracę, w ciągu 6 miesięcy po jej rozpoczęciu tę pracę tracą. Najczęściej wynika to z braku doświadczenia – nieumiejętności odnalezienia się w pracy. Stąd w koncepcji pośrednik pracy będzie monitorował losy absolwenta przez pół roku – będzie go prowadził i wspierał. Będzie rozmawiał z absolwentem, jak sobie radzi, jak również pracodawcą i będzie się wśluchiwał w uwagi, starał się temu absolwentowi w ciągu 6 miesięcy zatrudnienia pomóc. Gdyby

jednak nie udało się utrzymać zatrudnienia, to pośrednik będzie musiał określić przyczyny, aby skuteczność pomocy w przyszłości była większa. Kluczowym motywem przewodnim tego projektu jest stworzenie dobrej współpracy na linii pracodawca – pośrednik - absolwent. Zmienia się również podejście do zadań pracodawców. Proces „Just in time” do którego zostanie opracowane narzędzie informatyczne, to założenie w którym pracodawcy będą mogli udzielać rekomendacji absolwentom, którzy u nich pracowali. Bardzo często zdarza się że pracownik pracuje bardzo krótko u pracodawcy np. na umowę zlecenie i nie ma o nim informacji. Chcemy stworzyć oprogramowanie, które będzie informować szczegółowo o tym jak dany pracownik był oceniany. Informacje, które będzie zbierał pośrednik od pracodawcy nie będą zdawkowe, jak to ma miejsce obecnie, ale szczegółowo rozbudowane, dotyczące tego, czego on oczekuje. Dzięki inteligencji oprogramowania będzie ono kojarzyło specyficzne oczekiwania pracodawcy, szczegółowo przez niego wyartykułowane, z bardzo szczegółowo wskazanymi cechami, określeniem wiedzy, umiejętności i cech woluncjonalnych absolwenta. Kluczowa jest tutaj rola pośrednika pracy – pierwsza rozmowa, korzystanie z macierzy kompetencji, późniejsza opieka przez 6 miesięcy dalszego zatrudnienia i ewentualnie, gdyby zakończyło się ono niepowodzeniem – określenie planu naprawczego. Także w przypadku absolwenta będzie takie wsparcie – będzie mógł zgłosić do programu komputerowego wszelkie cechy, które go charakteryzują i to, co potrafi.

W opinii Pana Prokopa takie podejście da efekt synergii między pracodawcą, pośrednikiem pracy, a absolwentem. Użytkownikami będą pośrednicy z Powiatowych Urzędów Pracy - 20 osób, a odbiorcami absolwenci uczelni wyższych, którzy nie znaleźli zatrudnienia w ciągu ostatnich 12 miesięcy.

Na zakończenie swojego wystąpienia Pan Prezes podziękował ekspertowi za pozytywny wydźwięk jego oceny – opinii. Zastrzegł jednocześnie, że wymienione uwagi są słuszne i w poprawionej wersji strategii zostały uwzględnione.

Następnie głos zabrał Pan Robert Szlęzak z firmy Ideopolis Sp. z o.o. który omówił kwestie związane z oprogramowaniem informatycznym wykorzystywanym w projekcie.

**Pan Robert Szlęzak** powiedział, że podstawą systemu informatycznego było kilka założeń. Po pierwsze z systemu ma korzystać 3 osoby – absolwent, pośrednik i pracodawca oraz przyjęto, że najlepiej byłoby, aby system różnił się nieznacznie w zależności od tego, kto się do niego loguje. Jest to ważne z punktu widzenia pośrednika, który będzie musiał wspierać zarówno pracodawcę, jak i absolwenta. Drugie założenie – system miał być bardzo prosty i intuicyjny. Trzecim założeniem było zastosowanie logiki rozmytej, aby wyszukując absolwentów pracodawca nie musiał bardzo dokładnie trafiać w słowa zapisane w ankiecie absolwenta dotyczącej oczekiwań (tak jak się to dzieje w obecnie używanych systemach w ramach państwowych służb zatrudnienia), ale aby było to trafienie prawie dokładne. Szukając absolwentów do pracy oraz szukając pracodawców, którzy mogliby zatrudnić absolwentów, staramy się rozmawiać językiem kompetencji. Ponieważ język kompetencji może być niezrozumiały dla pracodawców i dla absolwentów, bo nikt ich tego nie nauczył, co to jest kompetencja, dlatego zastosowano narzędzia podobne do stosowanych w przeglądarce Google. Po wpisaniu słowa na podstawie wszystkich kompetencji tworzy się lista kompetencji, które używają tego słowa. Przy pewnym stopniu podobieństwa pracodawca powinien znaleźć pracownika, chociaż nie rozmawiają tym samym językiem. Sama aplikacja jest bardzo prosta – na stronie internetowej następuje logowanie się. Interfejs składa się ze strony, którą absolwent edytuje i może wskazać listę swoich doświadczeń – profili kompetencyjnych. Może być to jeden profil, albo grupa profili jeśli posiada różne kompetencje. Do każdego profilu może wskazać kompetencje. Jeżeli dana kompetencja jest już w bazie w macierzy kompetencji, to się na liście wyświetli, jeżeli jej nie ma to można ją wpisać i wtedy automatycznie się doda. Absolwent może również wskazać na jakim poziomie posiada daną kompetencję oraz jak chciałby ją wykorzystać w skali od 0-6. Główny element interfejsu to jest suwak za pomocą którego ustala się dokładność

wyszukania. Poziom 6 oznacza, że przedmiotem wyszukiwania będzie dokładnie taki pracodawca, który oczekuje od nas tego co umiemy. Im mniejsza wartość poziomu, tym większa pojawia się lista pracodawców. Dodatkowo można poprosić o spotkanie, dodać komentarz w stosunku do tej osoby, albo wydrukować raport. Jest to interfejs absolwenta, ale pośrednik ma prawo również wejść na interfejs swojego podopiecznego i sprawdzić profil poza informacjami, które absolwent wskaże jako prywatne. Ważną kwestią jest „Just in time”, bo nie chodzi o to, aby się zatrudnić na stałe do pracy, ale żeby się udostępnić pracodawcom na chwilę. Za pomocą tego formularza absolwent może wskazać, że będzie dostępny za 2 tygodnie przez okres tygodnia.

Interfejs pracodawcy jest właściwie taki sam. Pracodawca określa jakie ma zadania do wykonania i jakie są niezbędne kompetencje do wykonania tych zadań. Może edytować zadania i kompetencje. Dwukrotne kliknięcie powoduje wyświetlenie się listy potencjalnych pracowników. Pośrednik ma możliwość logowania się na obydwie profile i podglądu zamieszczonych tam informacji.

**Pani Ilona Hofman** reprezentująca organizację pracodawców w RST zadała pytanie odnośnie miejsca w którym pracodawcy będą mogli dokonywać rekomendacji pracownikom.

**Pan Szlęzak** wyjaśnił, że na liście uwag będzie uwaga systemowa pt. podsumowanie pracy, gdzie będzie notatka ze spotkania, notatka z rozmowy telefonicznej, ocena pośrednika itp. Przedmiotowy algorytm przewiduje wyszukiwanie nie tylko wg kompetencji, wg ważności kompetencji i terminie, ale też w 6 poziomie nie będzie mógł być wyszukany absolwent, który uzyskał niskie oceny w rekomendacjach. Ponadto w systemie pozostanie historia wszystkich rekomendacji i ocen. Przedmiotowa aplikacja może przypominać połączenie modelu kompetencji z Allegro i z Google. W Allegro użytkownicy na wzajem się oceniają, wskazując kto jest zaufany, a Google wyszukuje pożądane informacje.

W uzupełnieniu wypowiedzi **Prezes Paweł Prokop** dodał, że wymienione interfejsy dla pracodawcy, pośrednika i absolwenta są bardzo proste w uzupełnianiu. Kluczem jest jednak „inteligencja systemu”, która kojarzy informacje. Najważniejszą rzeczą jest jednak system rekomendacji, który ma zastąpić praktykę kurtuazyjnego informowania o ocenie w kierunku rzeczywistej informacji o tym, jakie absolwent ma kompetencje, co ocenianego interesuje, jaki ma talent, temperament oraz jakie są jego braki.

**Wiceprzewodniczący RST – Pan Mirosław Fatyga** dziękując przedstawicielom Beneficjenta zaprosił Członków RST do dyskusji nad przedstawioną strategią.

**Pani Małgorzata Mądry** reprezentująca **Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Lublinie** zapytała na jakiej podstawie pośrednik będzie weryfikował deklarowaną wiedzę i kompetencje?

W odpowiedzi **Pan Robert Szlęzak** wyjaśnił, że podstawą procesu będzie spotkanie pośrednika z absolwentem, w ramach której absolwent musi sobie uświadomić swoje kompetencje. Dotyczy to części w której wspiera się absolwenta przez pośrednika. Po pierwsze, że posiada pewne kompetencje, po drugie, że istnieje różnica w rekomendowanych i oczekiwanych postawach. Jest to wynik efektu porównania wyniku testowego z ogólnie przyjętą normą. W pierwszych tygodniach, kiedy absolwent zostaje zatrudniony, albo uczestniczy w stażu, pośrednik kontaktuje się z zatrudniającym i prosi o ocenę kompetencji, talentów. W ten sposób obiektywizowana jest subiektywna ocena pośrednika.

Jednym z celów dodatkowych, który chcieliby osiągnąć twórcy systemu jest to, aby istniała możliwość budowania mostu pomiędzy pracodawcą, a absolwentem bez pomocy pośrednika. Narzędzie ewoluuje w tę stronę, że w I fazie będzie wykorzystywał pośredników jako coachów, natomiast będzie się dążyć do tego, aby ludzie którzy wejdą w system potrafili

w przyszłości samodzielnie funkcjonować i nie potrzebowali więcej pomocy pośrednika. Zakłada się także, że pracodawca, który skorzysta jeden, czy dwa razy z procesów i narzędzi, kolejny raz nie będzie potrzebował już pomocy i samodzielnie będzie się nim posługiwać. Wskaźnikiem będzie tutaj stopień zadowolenia z doboru pracowników. Dla osób kończących staż, pracę, czy nawet wolontariat przewidziano cząstkowe oceny i rekomendacje płynące z różnych doświadczeń i aktywności.

**Pani Grażyna Gwiazda** reprezentująca **Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie** zapytała, czy wypracowane narzędzie będzie kompatybilne z programem Syriusz (system teleinformatyczny, który stanowi podstawowe narzędzie informatyczne dla powiatowych urzędów pracy wspomagające realizację zadań związanych z promocją zatrudnienia i łagodzeniem skutków bezrobocia)?

**Pan Robert Szlęzak** wyjaśnił, że takie rozpoznanie było prowadzone w kierunku kompatybilności z Centralną Bazą Ofert Pracy. Jednak prace nad systemem Syriusz mają znaczące opóźnienie i na chwilę obecną nie można tych dwóch narzędzi powiązać.

Dziękując za wyjaśnienia **Prowadzący obrady Pan Mirosław Fatyga** poprosił Eksperta o przedstawienie swojej oceny dotyczącej omawianej strategii wdrażania.

### **Ad. 3 b) Prezentacja opinii Eksperta nt. strategii wdrażania projektu „Aktywny absolwent - innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy”**

**Pani Barbara Matysik** poinformowała, że jej ocena ma charakter pozytywny – warunkowy ze względu na charakter i rangę problemu dotyczącego województwa lubelskiego. Z drugiej strony ocena warunkowa miała na celu wzrost użyteczności i funkcjonalności wypracowanych narzędzi innowacyjnych, a zwłaszcza wzrost możliwości adaptacyjności tego narzędzia.

Pełna treść opinii Eksperta stanowi **Załącznik Nr 5**. Prezentacja multimedialna ilustrująca wypowiedź Pani B. Matysik jest **Załącznikiem nr 6**.

W odpowiedzi na uwagi eksperta głos ponownie zabrał **Pan Robert Szlęzak**, który stwierdził, że założenie przy konstruowaniu ankiety było takie, że respondenci mogą odpowiedzieć tak/nie lub nie odpowiedzieć w ogóle. Nie dano możliwości odpowiedzi w formularzu – nie wiem, wychodząc z założenia, że skłania to do lenistwa. Zamiast tego ankietarzy zostali poinstruowani, aby w sytuacji, kiedy respondent nie będzie potrafił udzielić odpowiedzi na dane pytanie, nie wypełniać pola w ogóle. Z tego względu jest więcej respondentów niż odpowiedzi udzielonych na poszczególne pytania. Odnośnie uwagi, że wybrano niewłaściwą grupę respondentów – bezrobotnych do 12 miesięcy – jest to ewidentna literówka w tekście – ankietowanymi byli bezrobotni powyżej 12 miesięcy. Odnośnie zadań opiekuna Pan Szlęzak wyjaśnił, że w podręczniku od momentu, kiedy absolwent przechodzi na staż, albo pracownik, albo jako wolontariusz, są wskazane 3 kluczowe zadania opiekuna. Pierwsze – po tygodniu od rozpoczęcia współpracy pomiędzy absolwentem a pracodawcą, ma nastąpić pierwszy kontakt ze strony pośrednika, który ma sprawdzić, czy wszystko jest w porządku. Kolejny kontakt będzie miał miejsce po miesiącu, a trzeci po pół roku. Gdyby się okazało, że ewaluacje nie wykazują potrzeby interwencji, to pośrednik nie będzie miał żadnych zadań, poza sprawdzaniem co jakiś czas, czy wszystko jest w porządku.

W przypadku, kiedy ewaluacje wykazują potrzebę interwencji, nie można z góry założyć jaki rodzaj narzędzi będzie potrzebny, ze względu na różne przyczyny. Dobór odpowiednich narzędzi do okoliczności jakie zajądą, będzie w takim przypadku domeną pośrednika.

W odpowiedzi na pytanie o ilość przeprowadzonych badań jakościowych i ilościowych – na początku badania jakościowe nie były prowadzone dlatego, że bazowano na doświadczeniach Beneficjenta. FIM realizował kilka projektów na tej grupie docelowej, a firma Ideopolis ma swoje doświadczenia w zakresie modeli kompetencji. Dlatego założono,

że ilość badań jakościowych, które były realizowane w ostatnich latach jest wystarczająca do tego, aby sformułować tezy. Po badaniach ilościowych ich wyniki były przekazane wewnętrznemu gronu ekspertów, a koncepcja była skonfrontowana z potencjalnymi wykonawcami.

Do pozostałych uwag odniosła się **Dyrektor Biura FIM Pani Anna Bielak**, która stwierdziła, że zostały już one uwzględnione w dokumentach takich jak Strategia i załączniki. W części II strategii przypisano cele poszczególnym etapom realizacji projektu - etapowi przygotowawczemu, testowania, upowszechniania i włączania. Dodano również wskaźniki twarde - *Liczba osób, które znajdą pracę w wyniku zastosowania nowej metody* i *Liczba publicznych służb zatrudnienia, które przystąpią do projektu*. W kwestii jakościowych narzędzi pomiaru - zostaną one uzupełnione o ankietę, która będzie wypełniana w trakcie testowania przez użytkowników, odbiorców i pracodawców. Zgodnie z sugestią zwiększona została lista odbiorców do 100 osób, która jest wartością bardziej adekwatną do testowania. W kwestii zapytania dlaczego testowanie odbędzie się na publicznych służbach zatrudnienia, Pani Bielak wyjaśniła, że jest to podyktowane zapewnieniem warunków dla należytego przetestowania, gdyż jak mówią statystyki młody człowiek pierwszy kontakt ma przede wszystkim z biurem pracy i publicznymi służbami zatrudnienia. Doprecyzowana została również kwestia doboru użytkowników i odbiorców. W przypadku odbiorców – jest to specjalnie opracowany test psychologiczny, który pokaże siłę motywacji i stopień nieudanych prób przy poszukiwaniu zatrudnienia. W pierwszej kolejności będą przyjmowani absolwenci, którzy mają poza sobą co najmniej 3 nieudane próby zatrudnienia. Pominięto przy kryterium kierunek studiów dlatego, bo doświadczenie pokazuje, że często łatwiej radzą sobie absolwenci kierunków humanistycznych, a czasem gorzej absolwenci kierunków technicznych. Jest to kwestia kompetencji, postawy itp. W odniesieniu pośredników z publicznych służb zatrudnienia kryterium będzie czas zatrudnienia (min. 6 mies. doświadczenia). W odniesieniu do innych uwag – doprecyzowano bariery, które uniemożliwiają wprowadzenie innowacji, wartość dodaną. Uzupełniono część V o zakres ewaluacji zewnętrznej. Doprecyzowano także narzędzia i metody, a także w jaki sposób jej wyniki zostaną wykorzystane w opracowaniu ostatecznej wersji produktu finalnego.

**Z-ca Dyrektora Departamentu Pan Rafał Sobiech** przypomniał, że Pani Ekspert pytała również o trwałość narzędzia.

**Pani Dyrektor Anna Bielak** uzupełniła, że trwałość jest częściowo opisana w strategii, dlatego, że wspomniano tam, iż produkt nie wymaga zmian legislacyjnych, ani nakładów finansowych, a bardziej zmian organizacyjnych – np. zmiany zakresu obowiązków pośrednika pracy. Zapewniła następnie, że każdy, kto będzie chciał skorzystać z tego

narzędzia uzyska prawa do użytkowania portalu. Zostało to szczegółowo opisane w podręczniku.

W nawiązaniu do powyższej wypowiedzi **Pani Barbara Matysik** zaproponowała jeszcze uzupełnienie strategii o rejestr korzyści dla pracodawców.

**Pani Anna Bielak** zapewniła, że rejestr korzyści zostanie opracowany.

Członek RST **Pan Henryk Łucjan** podzielił się swoją uwagą na temat praktycznego wykorzystania narzędzia w przyszłości, która jest wynikiem przeprowadzonej dyskusji. Stwierdził, że powodzenie narzędzia zależy od tego, czy będą chętni do badania się przy jego wykorzystaniu, bo w przeciwnym razie jego wykorzystanie skończy się na etapie realizacji projektu.

**Pani Anna Bielak** zauważyła, że nie ma takiego zagrożenia, bo propozycje Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej są takie, ażeby klasyfikować osoby bezrobotne i nie tracić czasu na osoby, które nie są zainteresowane pracą, a tylko pobieraniem zasiłku i ubezpieczeniem.

Jeśli przy użyciu proponowanego narzędzia informatycznego uda się stwierdzić, że ma się do czynienia z taką osobą, to istotnie proces wsparcia może się zakończyć. Ogólnie zakłada się, że są to jednak osoby młode chcące podjąć zatrudnienie, a przyczynę braku tego zatrudnienia dopiero zdiagnozuje pośrednik pracy.

**Pan Hubert Rząsowski – Z-ca dyrektora Departamentu EFS** podsumowując dyskusję zauważył, że lubelski rynek pracy jest dość specyficzny – oferty pracy jest niewiele i są rozchwytywane często zanim jeszcze się ukażą. Wyraził nadzieję, że zaproponowane narzędzia zostaną wykorzystane również przez rynki pracy w innych regionach.

W nawiązaniu do uwagi swego poprzednika **Pan Paweł Prokop** dodał, że mimo trudności w znalezieniu oferty pracy, część osób, które ją otrzyma nie potrafi tego należycie wykorzystać i utrzymać tego zatrudnienia, bo oferta nie była do końca dopasowana do ich profilu. Niewątpliwą innowacją projektu jest to, że pośrednik przez pół roku po zatrudnieniu nadal będzie się opiekował osobą, która znalazła zatrudnienie, a trzeba pamiętać że jest to absolwent, który często długo pozostawał bez zatrudnienia. Doświadczenie pośrednika, który będzie podpowiadał i prowadził, jest elementem kluczowym wsparcia.

**Ad. 3.c Podjęcie uchwały w sprawie zaopiniowania strategii wdrażania projektu.** Projekt uchwały stanowi **Załącznik Nr 7**.

W celu przeprowadzenia głosowania Przewodniczący zaproponował powołanie Komisji Skrutacyjnej w składzie Pan Marcin Giza, Pan Piotr Dragan, Pani Monika Kłos. Poprosił o dostarczenie deklaracji bezstronności członków RST i kart do głosowania.

Złożone deklaracje bezstronności członka/stałego zastępcy RST WL stanowią załącznik do protokołu z głosowania. Po złożeniu deklaracji Komisja Skrutacyjna rozdała karty do głosowania.

Po przeprowadzonym głosowaniu **Przewodniczący Komisji Skrutacyjnej - Pan Marcin Giza** odczytał treść protokołu z głosowania tajnego w sprawie oceny strategii wdrażania projektu innowacyjnego pt. „**Aktywny absolwent - innowacyjne narzędzia i metody działania pośredników pracy**”.

W wyniku przeprowadzonego głosowania RST rekomendowała ocenę warunkową strategii wdrażania projektu innowacyjnego. Rozkład głosów przedstawiał się następująco: 7 głosów oddano za opinią pozytywną, 7 za opinią warunkową, 2 wstrzymujące się. Zgodnie z Regulaminem RST w takich sytuacjach decydujące znaczenie miał Przewodniczący, który opowiedział się za opinią warunkową. Protokół z głosowania stanowi **Załącznik Nr 8**. Treść podjętej uchwały o Nr 4/2013 wraz z uzasadnieniem, stanowi **Załącznik Nr 9**.

**Ad. 4. Walidacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt. „Innowacyjne Programy Integralne Wczesnej Interwencji Socjalnej przeciwdziałające wykluczeniu społecznemu młodzieży w województwie lubelskim” realizowanego przez Fundację Polskiej Akademii Nauk Oddział w Lublinie "Nauka i Rozwój Lubelszczyzny"**

**a) Prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta.**

Produkt finalny został załączony do niniejszego protokołu na płycie CD pod **Nr 10**.

W imieniu Fundacji Pan głos zabrał **Pan Piotr Majchrzak – Prezes Fundacji Polskiej Akademii Nauk Oddział w Lublinie "Nauka i Rozwój Lubelszczyzny"**, który wygłosił słowo wstępne i przedstawił **zespół projektowy zaangażowany w realizację projektu**: koordynator naukowy – dr Marek Białach, eksperci – prof. Iwona Niewiadomska, prof. Zbigniew Zaleski, dr Małgorzata Sitarczyk.

Kwestię prezentacji produktu finalnego projektu przedstawił **Koordynator naukowy – dr Marek Białach**. Przypomniał, że jest to projekt realizowany w ramach tematu

„Poszukiwanie metod wczesnej interwencji socjalnej”. Projekt składa się z 3 podprojektów, a właściwie nawet 4, gdyż oprócz 3 programów, które są ze sobą komplementarne, jest jeszcze narzędzie diagnostyczne, z którym programy również są komplementarne. Są to 3 programy – produkty finalne – modele wczesnej interwencji socjalnej (ujęte w 3 wymiarach tematycznych, z których każdy dotyczy innego kontekstu, ale każdy z nich jest modelem wczesnej interwencji socjalnej).

Program	Nazwa	Opis
P I.	<b>AZIMUTH VITA</b>	Model wczesnej interwencji – Program life coachingu i doradztwa zawodowego oraz rozwoju kompetencji kluczowych dla młodzieży z trudnościami edukacyjnymi i przedwcześnie opuszczającej system edukacji (P I. zawierający K1-K10)
P II.	<b>QUO VADIS IUVENIS?</b>	Model wczesnej interwencji – Program aktywizacji i adaptacji zawodowo-społecznej młodzieży trudnej o zaburzonej osobowości, niedostosowanej społecznie w oparciu o nowoczesne formy i metody wsparcia indywidualnego i środowiskowego (P II. zawierający K1-K10)
P III.	<b>AUCTORIZO LIBERTAS</b>	Model wczesnej interwencji – Program profilaktyczny (interwencyjny) zapobiegający zachowaniom autodestrukcyjnym u młodzieży o podwyższonym ryzyku uzależnienia od substancji psychoaktywnych. (P III. zawierający K1-K10)

Do tych 3 programów zostało opracowane narzędzie – metodologia:

K0.	<b>Narzędzie i metodologia</b> wielowymiarowej i wieloczynnikowej diagnozy przyczyn i obszarów zagrożenia jednostki	Narzędzie i metodologia wielowymiarowej i wieloczynnikowej diagnozy przyczyn i obszarów zagrożenia jednostki (młodzieży) wykluczonej społecznie jako narzędzie komplementarne do PI, PII, PIII i warunkujący ich stworzenie.
-----	--	--

W opinii Pana Białacha to narzędzie, jako innowacja wprowadza rewolucję do wczesnej interwencji socjalnej. Na podstawie tego narzędzia można obiektywnie dokonać diagnozy. Każdy z wymienionych programów posiada wystandaryzowane 10 komponentów. Poza tym zgodnie z wynikami testowania, uwagami po ocenie strategii wdrażania, sugestiami z ewaluacji zewnętrznej, wprowadzono tzw. podręcznik dla realizatorów, gdzie krok po kroku opisano jak użytkować narzędzia.

Pełna treść prezentacji Pana Białacha stanowi **Załącznik Nr 11**.

W kwestii testowania narzędzi i innowacyjności głos zabrała **Pani prof. Iwona Niewiadomska**, która stwierdziła, że założeniem w projekcie było, że nie będzie się bazować na deficytach, brakach, ale na zasobach młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym między 15 a 19 rokiem życia. Takie podejście jest spowodowane, tym, żeby narzędzie K0 oddać w użytkowanie osobom, które nie są psychologami. W ten sposób w przypadku diagnozowania tą metodą uniknie się dodatkowego stygmatyzowania osób, które są zagrożone wykluczeniem społecznym. W przypadku do czynienia z wczesną interwencją socjalną, należy pamiętać, że te osoby doświadczają jeszcze niewiele konsekwencji i szkód związanych z występowaniem samego niedostosowania. Metoda nie dotyczy zagadnień zaburzeń psychopatologicznych, bo to nie jest kompetencja użytkowników. Atutem młodzieży w tym okresie rozwojowym jest bardzo duża elastyczność rozwojowa, niezależnie od tego, co jest do diagnozowania ze względu na występujące problemy. Pierwszą rzeczą



jest poziom zasobów ochraniających przed wykluczeniem społecznym. Drugim elementem jest wczesna interwencja socjalna – na jakim etapie następowałaby praca z młodzieżą. Wtedy, kiedy jeszcze nie doszło do tego, że osoba nie doświadcza sama negatywnych konsekwencji, ale z drugiej strony narusza normy prawne, czyli popełnia przestępstwa i wchodzi w krąg terapii, czy resocjalizacji. Zamysłem projektu jest dotarcie do wnętrza takiej osoby, aby obniżyć ryzyko przestępstwa. Metoda polega na stworzeniu diagnozy czynników ochraniających. Takich czynników wyselekcjonowano 14 i dokonano badania na reprezentatywnej grupie młodzieży z całego województwa. Spróbowano wyodrębnić czynniki, które różnicują badanych na tych, którym się udaje i tych, którym się nie udaje i co potrzeba, aby się przełamali i odnieśli sukces.

Kolejną innowacją jest fakt, że programy oddziaływań przewidziane do budowy w ramach indywidualnych planów działania nie są gotowe wzorce, gdyż współczesna profilaktyka dowodzi, że o powodzeniu decyduje dostosowanie programów do określonej grupy. W związku z tym należy nauczyć dorosłych użytkowników – specjalistów wspierających rozwój młodzieży, diagnozowania czynników ochraniających i na ich bazie budować program oddziaływań. Takie programy powinny cechować się bardzo dużą elastycznością w zależności od zasobów lokalnej społeczności, w zależności od zasobów użytkownika i w zależności od zainteresowań młodzieży, bo chodzi o to, aby były to spotkania o charakterze rozwijającym. Drugim założeniem było uświadomienie użytkownikom, że mają oni potencjał, aby budować. Kolejną kwestią jest wykorzystanie profilaktyki rówieśniczej w tego rodzaju programach – czyli użytkownik jest tym, który kontroluje i nadzoruje, aby nie doszło do patologii w ramach grupy. Realizatorem programu jest młodzież wysokozasobowa. To młodzież jedna od drugiej ma się uczyć rodzaju konstruktywnych zachowań w programach ukierunkowanych na określony cel – np. niekonwencjonalna promocja gminy. Młodzież otrzymuje na ten cel jakąś kwotę, ma określony czas. W trakcie działań młodzież uczy się od siebie, jest ukierunkowana na cel, wie jakie ma możliwości realizacji i jednocześnie buduje zasoby. Nie czuje na sobie ciężaru resocjalizacji, a ma poczucie, że sama sobie pomaga. Kolejnym założeniem w sposobie myślenia było to, aby grupy mające służyć wzmocnieniu potencjału młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym, nie były grupami niskozasobowymi. Muszą to być grupy wymieszane po to, aby jedni uczyli się od drugich. Młodzież wysokozasobowa, jako liderzy młodzieżowi jest potrzebna po to, aby pociągnąć swoich rówieśników. Profilaktyka rówieśnicza jest z jednej strony niskokosztowa, a z drugiej bardzo efektywna, bo młodzież lepiej się uczy od rówieśników niż dorosłych użytkowników.

W uzupełnieniu **Pan Marek Białach** dodał, że po etapie testowania została wykonana obowiązkowa ewaluacja zewnętrzna, która oparła się na wszystkich dostępnych dokumentach z testowania, został także dokonany benchmarking porównawczy – wszystkie metody jakie zaleca KIW. Ewaluacja zewnętrzna po testowaniu wykazała w jakim zakresie należy dokonać korekt. Korekty w 99% zostały dokonane i tym samym zmodyfikowano produkt finalny.

#### **Ad. 4 b. Prezentacja opinii eksperta nt produktu finalnego projektu.**

Po wystąpieniu przedstawicieli Beneficjenta głos zabrała **Pani Barbara Matysik**, która stwierdziła, że rekomenduje produkt finalny do walidacji bez uwag.

Pełna treść opinii eksperta stanowi **Załącznik Nr 12**. W opinii Pani ekspert pojawiła się uwaga, która była opinią użytkowników uzyskaną na etapie testowania, że co prawda produkt nie jest trudny do stosowania, jednak użytkownicy wymagają dłuższych szkoleń np. w odniesieniu do komponentu K0.

Do ww. kwestii odniosła się **Pani prof. Iwona Niewiadomska**, która stwierdziła, że trudność w stosowaniu komponentu K0 wynika z procedury, z tego, żeby wynik był trafny –

z procedury diagnozowania, która przy pomocy instrukcji została opisana, ale być może nowi użytkownicy jej nie stosowali, stąd trudność.

**Pani dr Małgorzata Sitarczyk** dodała, że trudność polega i na tym, że zbyt często badana jest młodzież, która już została pierwotnie zaetykietowana, bo ma kontakt np. z narkotykami, albo zachowania przestępcze i wypada z systemu edukacyjnego. Tymczasem trzeba udzielić odpowiedzi zwrotnej jakie zasoby osobowe, energetyczne i społeczne posiada taka młodzież. Dysonans, który powstaje na tym tle, może sprawiać problem dla użytkowników. Konieczna jest tu zmiana podejścia mentalnego do młodzieży, której do tej pory udowodniano braki, a teraz wskazuje się na jej zasoby.

W nawiązaniu do przedstawionych informacji głos zabrał **Członek RST Pan Henryk Łucjan**, który, stwierdził, że wypracowany produkt finalny w ramach projektu bardzo mu się podoba. Jest to zasługa zmiany podejścia w stosunku do młodych zagrożonych wykluczeniem, które eksponuje ich zalety, a nie wady. Zaznaczył jednak, że w jego przekonaniu pracując z młodzieżą równoległe powinno się podjąć działania w celu poprawy sytuacji w rodzinach, których problemy przekładają się na postawy młodzieży i dzieci.

**Pani prof. Iwona Niewiadomska** odnosząc się do tej wypowiedzi, stwierdziła, że w przypadku młodzieży z problemami, najczęściej problemy wynikają z procesu socjalizacji. Rzeczywiście problem tkwi w rodzinie i otoczeniu najbliższych. Istnieje problem w dotarciu do rodzin uczniów z problemami, bo najczęściej nie uczestniczą oni w wywiadówkach. Z innych projektów wiadomym było, że trudnym zadaniem jest motywacja rodziców takich dzieci. Dlatego twórcy projektu skorzystali z mechanizmu rozwojowego – w okresie dorastania zmienia się układ odniesienia norm socjalizujących z rodziny na rówieśników. Dzięki temu w przypadku problemów w rodzinie znaleziono element zastępczy w postaci rówieśników.

**Pani dr Małgorzata Sitarczyk** uzupełniła, że gro założen programu polega na rezultacie wychowawczym, który jest efektem interakcji rodzice – dzieci, pokolenie wychowujące, pokolenie wychowywane. W takich projektach można zająć się tylko interakcją, np. bardzo kosztowną psychoterapię rodzinną, na co nie stać szkół, ośrodków szkolno-wychowawczych. Również Młodzieżowe Ośrodki Wychowawcze i Młodzieżowe Ośrodki Socjoterapii nie będą zainteresowane takimi działaniami, bo mają dziecko – tylko jeden element – pokolenie wychowywane, a nie wychowujące. W projekcie założono po części, że jeżeli dziecko zacznie się zmieniać, pokazywać swoje sukcesy, to w podejściu interakcyjnym będzie to oddziaływać na myślenie, zachowanie i stosunek emocjonalny pokolenia wychowującego – dorosłych. Z punktu widzenia czystej ekonomii społecznej beneficjentem uczyniony został wychowanek, a nie interakcje, czy tylko rodzic.

**Prowadzący obrady** podziękował prelegentom za wyczerpujące wyjaśnienia i zaproponował przejście do głosowania i podjęcia uchwały. Poprosił Komisję Skrutacyjną o podjęcie odpowiednich działań.

#### **Ad. 4 c) Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.**

Projekt uchwały stanowi **Załącznik Nr 13**.

Po wykonaniu czynności głosowania Przewodniczący Komisji Skrutacyjnej odczytał protokół z głosowania informując, że wszyscy głosujący opowiedzieli się za opinią pozytywną i nikt nie wstrzymał się od głosu. Nie stwierdzono również głosów nieważnych.

Protokół z głosowania stanowi **Załącznik Nr 14**.

W odpowiedzi na przedstawione Informacje **Przewodniczący obradom** stwierdził, że w wyniku przeprowadzonego głosowania RST rekomendowała ocenę pozytywną produktu finalnego projektu innowacyjnego. Treść podjętej uchwały o Nr 5/2013 wraz z uzasadnieniem stanowi **Załącznik Nr 15**.

**Ad. 5. Wydanie opinii nt strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego pt. „Przyjazny świat” realizowanego przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich w ramach Priorytetu VII PO KL, Działanie 7.1, w temacie – Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia.**

Opis strategii wdrażania projektu oraz wstępna wersja produktu finalnego na nośniku CD stanowi **Załącznik Nr 16**.

**Ad. 5 a)** Prezentacji strategii wdrażania projektu dokonał przedstawiciel Beneficjenta – **Pani Anna Bielak**: Projekt „Przyjazny świat” jest realizowany w partnerstwie z Lubelskim Centrum Zdrowia Psychicznego. Projekt dotyczy aktywizacji osób chorych psychicznie w wieku 15 – 25 lat, w którym główny nacisk skierowany jest na zindywidualizowane podejście, na ścisłą współpracę pomiędzy lekarzem, chorym, terapeutą z Powiatowego Ośrodka Wsparcia i rodziną. Użytkownikami, a więc tymi którzy będą się posługiwać nowym narzędziem są lekarze psychiatry oraz terapeuci z Powiatowych Ośrodków Wsparcia. Wybór użytkowników wynika z tego, że Powiatowe Ośrodki Wsparcia są często drugim domem dla osób chorych psychicznie. Z osobami, które tam pracują – psychologami, pielęgniarkami, terapeutami oraz lekarzami chorzy nawiązują bliskie relacje, gdyż mają do nich zaufanie. Z tego względu założono, że będą to dobrzy kreatorzy aktywizacji osób chorych psychicznie. Odbiorcami są osoby w wieku 15 – 25 lat, na potrzeby testowania będą to osoby z terenu województwa lubelskiego. Ten wybór również jest nieprzypadkowy, bo w tej grupie wiekowej jest najwyższa stopa bezrobocia i w tej grupie wiekowej notuje się najwięcej zachorowań na choroby psychiczne, które wyłączają człowieka z dalszego życia zawodowego i społecznego. Pomysł na taką koncepcję aktywizacji wynika z trzech motywów. Są to: długie lata współpracy z osobami chorymi psychicznie, którzy nadal potrzebują pomocy, zaangażowanie Lubelskiego Centrum Zdrowia Psychicznego w pomoc osobom chorym psychicznie oraz zaangażowanie FIM w realizację projektów innowacyjnych.

Samym produktem jest nowa metoda aktywizacji osób chorych psychicznie, reintegracji społecznej przebiegająca w IV etapach. Pierwszy z nich to szybka interwencja. Oznacza ona, że aktywizacja zaczyna się w momencie, pojawienia się pierwszych etapów choroby, w trakcie pobytu chorego w szpitalu. Jest to praktyka nie spotykana w naszym kraju, gdyż do tej pory odrębnie realizowane są działania aktywizujące i oddzielnie działania medyczne, farmakologiczne, szpitalne. Brakuje współpracy pomiędzy lekarzem, chorym, opiekunem aktywizującym chorego i samym chorym. W tym modelu terapeuta z lekarzem podejmą decyzję w jakim momencie należy podjąć działania aktywizujące. Szybka interwencja objawia się także diagnozą chorych, która jest przeprowadzona w oparciu specjalnie opracowane narzędzia diagnostyczne na potrzeby tego projektu. Specjalne dostosowanie uwzględnia samą chorobę, percepcję, wiek chorego, poziom wykształcenia itd. Efekt diagnozy zostanie wykorzystany w II etapie zwanym projektowaniem, wtedy terapeuta, który będzie towarzyszył aż do skutku choremu, zaprojektuje plan na przyszłość. Jeśli więc z diagnozy okaże się, że chory wymaga kontynuacji kształcenia, a nie mógł do tej pory tego czynić albo, że jest gotowy do podjęcia zatrudnienia, albo ma zacięcie społeczne i dobrze czuł się będzie w roli wolontariusza, to terapeuta tak pokieruje chorym, żeby on sam był autorem planu na życie. W ramach specjalnych sesji, w tym coachingowych, będzie się wzbudzać w chorym przekonanie, że to on jest odpowiedzialny za własny los, a świat nie jest taki zły. W III etapie ten plan zostanie wcielony w życie. W zależności od szczegółów planu będzie się rozmawiać z pośrednikami, próbować znaleźć zatrudnienie, rozmawiać z nauczycielami, żeby kontynuować naukę, pracodawcami, którzy go zatrudniają, aby kontynuować pracę. Na tym etapie działania również są odpowiednie narzędzia i scenariusze postępowań dla pracodawców. Opracowana została metodyka zarządzania osobami chorymi psychicznie, gdzie pracodawcy mogą się dowiedzieć jak traktować takie osoby, jak motywować, jak wprowadzać je do zespołu. Są również scenariusze dla

nauczycieli oraz dla rodzin – bogate narzędzia, które można wykorzystać. Proces aktywizacji będzie cały czas monitorowany przez terapeutę i jeżeli plan nie zostanie zrealizowany – np. nie uda się choremu znaleźć pracy, to proces rozpocznie się od nowa – zostaną odnalezione przyczyny niepowiedzenia i jeszcze raz zostanie stworzony nowy plan, tak aby aktywizacja trwała nieprzerwanie. Dotychczas, kiedy chory odnotowywał pogorszenie stanu zdrowia terapia była zawieszana, w tej metodzie jest to proces nieprzerwany, bo na każdym etapie uczestniczy w nim lekarz terapeuta.

Poza etapem testowania przewidziano ewaluację zewnętrzną, szereg działań upowszechniających i włączających – zostanie wypracowany film instruktorzowo – popularyzatorski, gdzie zostanie przedstawiona metoda. Każdy użytkownik zainteresowany wdrożeniem metody u siebie będzie mógł ją w sposób poglądowy zobaczyć. Będą również spotkania, listy referencyjne i materiały promocyjne.

Po wystąpieniu przedstawiciela FIM uczestnicy posiedzenia przeszli do zadawania pytań.

W odpowiedzi na pytanie o to, czy scenariusze przewidują sposoby postępowania w podziale na rodzaje chorób **Pani Monika Madejska** występująca jako ekspert, który brał udział w opracowaniu projektu, wyjaśniła, że uwzględnia się wiek i rodzaje chorób, jak również etap choroby w którym się chory znajduje.

**Prof. Andrzej Czernikiewicz – Kierownik Kliniki Psychiatrii Uniwersytetu Medycznego w Lublinie** dodał, że w obszarze zainteresowania są poważne choroby psychiczne, co w przypadku tej grupy wiekowej oznacza: schizofrenię, chorobę afektywną dwubiegunową oraz depresję jako odrębne zaburzenie, gdyż wszystkie te zaburzenia rozpoczynają się właśnie między 15, a 25 rokiem życia. Uwzględnia się również problem uzależnień wtedy, kiedy one towarzyszą choremu, a także uwarunkowania osobowe.

**Członek RST Pani Małgorzata Mądry** odniosła się do grupy odbiorców wsparcia – chorych psychicznie w wieku 15-25 lat i wskazała, że widzi pewną sprzeczność z obecnie obowiązującymi przepisami prawa, bo klientami Powiatowych Ośrodków Wsparcia są tylko osoby pełnoletnie.

**Prof. Andrzej Czernikiewicz** wyjaśnił, że proponowana metoda została opracowana bardziej w oparciu o zasoby ludzkie niż instytucjonalne. Wyodrębniono grupę opiekunów, którzy pochodzą z Powiatowych Ośrodków Wsparcia, gdyż to są osoby i miejsce, które potrafi zagwarantować ciągłość leczenia. Przyznał, że istotnie w obecnej formie Powiatowe Ośrodki Wsparcia, jako miejsca terapii nie są do końca przygotowane, aby zajmować się tak młodymi osobami chorymi psychicznie. Jednocześnie ww. osoby nie są dostatecznie zmotywowane, aby do takich miejsc przychodzić. Obecnie korzystają z nich głównie osoby chore przewlekle. Ten projekt ma za zadanie zwrócić równocześnie uwagę, że to Powiatowy Ośrodek Wsparcia jest miejscem z którego osoba opiekuna powinna się wywodzić, bo to ona na każdym etapie choroby jest w stanie towarzyszyć choremu. Do rozstrzygnięcia pozostaje kwestia, czy opiekun będzie się zajmował chorym na terenie ośrodka tylko w przypadku indywidualnych porad, czy będzie to specjalna grupa terapeutyczna dla osób młodych z poważnymi zaburzeniami psychicznymi. Być może będzie potrzeba stworzenia specjalnego ośrodka dla osób młodych, chociaż uwzględniając czas potrzebny na rozpoznanie choroby i podjęcie pierwszego etapu leczenia, tak naprawdę większość pacjentów, będzie pow. 18 roku życia.

**Członek RST Pani Grażyna Gwiazda** – Dyrektor Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie zwróciła uwagę, na problem depresji spowodowanej brakiem pracy i zapytała, jak projekt odpowiada na takie zagrożenie.

**Prof. Andrzej Czernikiewicz** odpowiedział, że w takim przypadku podjęte zostanie leczenie medyczne depresji, a jednocześnie aktywne poszukiwanie pracy.

**Pan Artur Kochański** (lekarz psychiatra, występujący w roli eksperta) dodał, że leczenie farmakologiczne nie będzie wystarczającym w przypadku takich osób i zajdzie konieczność zastosowania równych form usprawniania, czemu służą zaproponowane narzędzia.

**Pani Grażyna Gwiazda** dodała, że ważnym elementem terapii dla chorego powinna być praca, która przynosi wielkie korzyści. Z jednej strony pracodawca często odczuwa satysfakcję z niesienia pomocy takiej osobie, a z drugiej potencjał takiego pracownika jest znaczący, a w niektórych dziedzinach nawet większy niż pozostałych. Zauważyła, iż dużą barierę w tworzeniu odpowiednich warunków pracy dla dotkniętego chorobą jest ustawa o ochronie danych osobowych. Uniemożliwia ona bezpośredni kontakt pracodawcy z lekarzem w celu ustalenia sposobu wspierania chorego. Pracodawca, o ile jest zmotywowany, sam musi szukać źródeł, skąd taką wiedzę zdobędzie.

#### **Ad. 5 b) Prezentacja opinii eksperta nt. strategii wdrażania projektu.**

W tym punkcie głos zabrał **Przewodniczący obradom**, który poinformował, że z powodu choroby na posiedzenie nie dotarł Pan Antoni Rutka, który dokonał oceny przedmiotowej strategii.

W jego zastępstwie uzasadnienie do oceny odczytał **Pan Rafał Sobiech – Z-ca Dyrektora Departamentu EFS**, który poinformował, że rekomendacja eksperta wskazuje, aby zatwierdzić strategię w kształcie, w którym została złożona.

Lista sprawdzająca oceny strategii wdrażania projektu stanowi **Załącznik Nr 17**.

#### **Ad. 5 c) Podjęcie uchwały w sprawie strategii wdrażania projektu.**

Projekt uchwały stanowi **Załącznik Nr 18**.

Wobec wyczerpania głosów w dyskusji **Prowadzący obrady** poprosił Komisję Skrutacyjną o przeprowadzenie głosowania.

Po przeprowadzeniu głosowania **Przewodniczący Komisji Skrutacyjnej – Pan Marcin Giza** odczytał protokół z obrad Komisji. Rozkład głosów przedstawiał się następująco: 14 głosów oddano za opinią pozytywną, nie stwierdzono głosów za opinią warunkową, dwie osoby wstrzymało się. W wyniku przeprowadzonego głosowania RST rekomendowała akceptację strategii wdrażania projektu innowacyjnego. Protokół z głosowania stanowi **Załącznik Nr 19**. Treść podjętej uchwały o Nr 6/2013 wraz z uzasadnieniem, stanowi **Załącznik Nr 20**.

#### **Ad. 6. Sprawy różne. Wolne wnioski.**

Żadnych spraw, ani wniosków nie zgłoszono.

#### **Ad. 7. Zakończenie posiedzenia.**

Dziękując za przybycie **Przewodniczący obradom** zakończył XII posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego.

Protokół przygotował:

**Wiceprzewodniczący  
Regionalnej Sieci Tematycznej  
Województwa Lubelskiego**

Grzegorz Krzykała

**Mirosław Fatyga**