

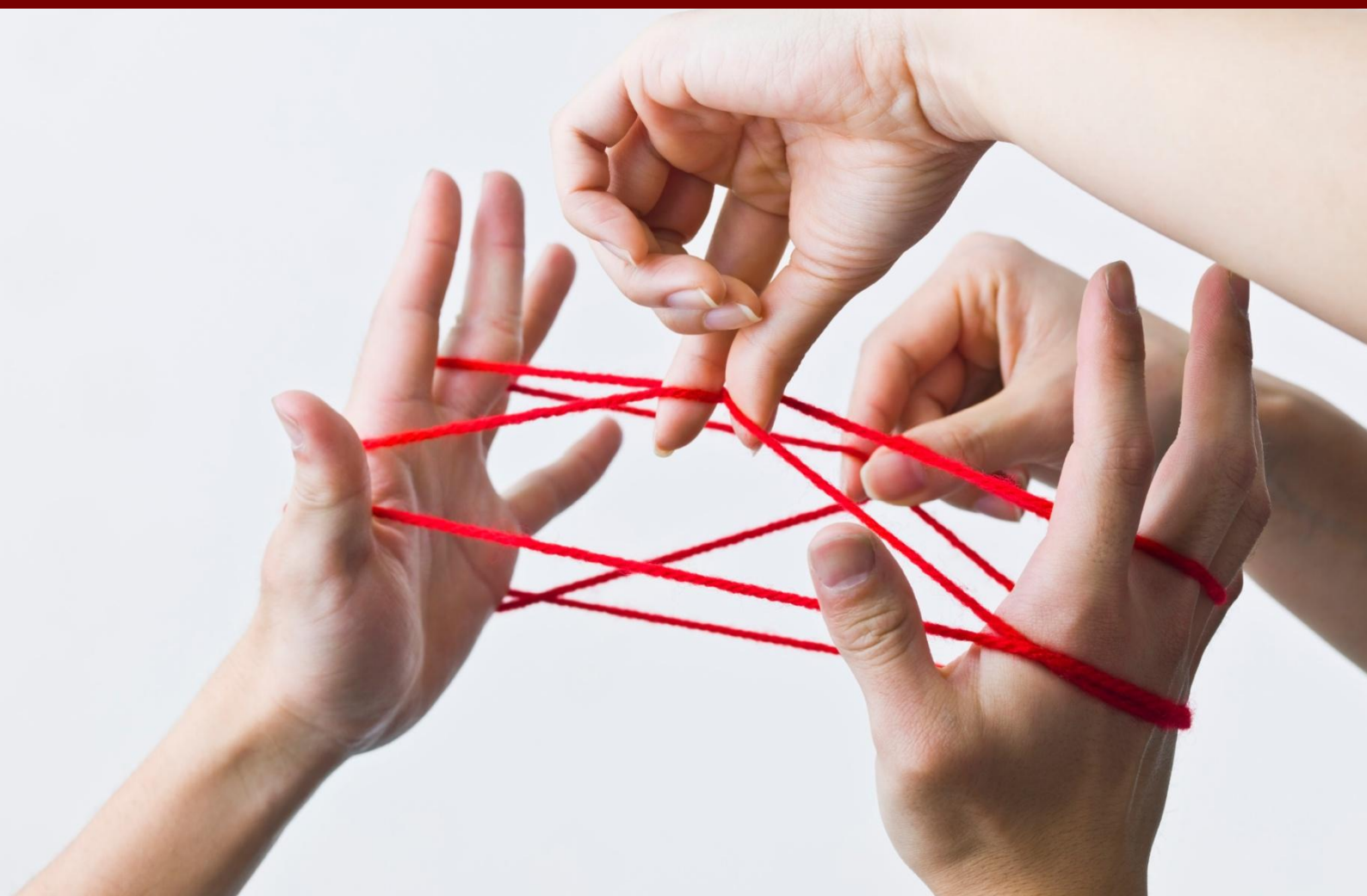
STRATEGIA WDRAŻANIA

PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

MODEL KOMPLEKSOWEGO SYSTEMU WSPÓŁPRACY Z PRZEDSIĘBIORCAMI DLA WSPARCIA WCHODZENIA NA RYNEK PRACY MŁODYCH WIĘŹNIÓW W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM

FUNDACJA ROZWOJU KATOLICKIEGO UNIWERSYTETU LUBELSKIEGO

LUBLIN, LISTOPAD 2012



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Informacje ogólne

Temat innowacyjny:

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

Nazwa projektodawcy:

Fundacja Rozwoju Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego

Tytuł projektu:

Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim

Numer umowy:

POKL.07.01.01-06-359/11-00



PI MODEL KOMPLEKSOWEGO SYSTEMU WSPÓŁPRACY Z PRZEDSIĘBIORCAMI DLA WSPARCIA WCHODZENIA NA RYNEK PRACY MŁODYCH WIĘŹNIÓW W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM

Realizator projektu:



Fundacja Rozwoju
KUL



Miejski Urząd Pracy
w Lublinie

Partnerzy:



PRACODAWCY
ZIEMI
LUBELSKIEJ

Pracodawcy
Ziemi Lubelskiej



Stowarzyszenie
Natanaelum

Patronat merytoryczny:



Katedra Psychoprofilaktyki
Społecznej KUL

Partnerzy projektu:

Pracodawcy Ziemi Lubelskiej

Stowarzyszenie Natanaelum

Miejski Urząd Pracy w Lublinie

PATRONAT MERYTORYCZNY:

Katedra Psychoprofilaktyki Społecznej KUL

Załączniki	46
Załącznik I. Wstępna wersja Produktu Finalnego	46
Załącznik nr 1: Wstępna wersja Produktu Finalnego Komponent A. Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne jako forma angażowania PRACODAWCÓW	46
Załącznik nr 2: Komponent B. Narzędzia do diagnozy potrzeb użytkowników i ich oczekiwań do pozostałych uczestników i pracodawców procesu readaptacji zawodowej więźniów	46
Załącznik nr 3: Komponent C. Program szkoleń dla użytkowników modelu na bazie potrzeb wspólnych z pracodawcami	46
Załącznik nr 4: Komponent D. Narzędzia diagnozujące potencjał psychospołeczny i zawodowy więźniów stwierdzający potencjalną zatrudnialność u pracodawców	46
Załącznik nr 5: Komponent E. Interaktywna platforma współpracy podmiotów z pracodawcami i baza danych podmiotów, użytkowników i uczestników readaptacji zawodowej więźniów zawierająca oferty dla współpracy i zatrudnialności	46
Załącznik nr 6: Komponent F. System monitorowania losów i sukcesu społecznego i zawodowego młodych więźniów na rynku pracy jako metoda prognozowania form współpracy z pracodawcami	46
Załącznik nr 7: Komponent G. Model Komitetu wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne (formuła analizy indywidualnych przypadków) jako forma współpracy z pracodawcami	46
Załącznik II. SUPLEMENT DO Wstępnej wersjiI Produktu Finalnego	46
Załącznik nr 8: SUPLEMENT do Wstępnej wersji Produktu Finalnego Komponent A. Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne jako forma angażowania PRACODAWCÓW	46
Załącznik nr 9: SUPLEMENT do Wstępnej wersji Produktu Finalnego Komponent B. Narzędzia do diagnozy potrzeb użytkowników i ich oczekiwań do pozostałych uczestników i pracodawców procesu readaptacji zawodowej więźniów	46
Załącznik nr 10: SUPLEMENT do Wstępnej wersji Produktu Finalnego Komponent C. Program szkoleń dla użytkowników modelu na bazie potrzeb wspólnych z pracodawcami	46
Załącznik nr 11: SUPLEMENT do Wstępnej wersjiI Produktu Finalnego Komponent D. Narzędzia diagnozujące potencjał psychospołeczny i zawodowy więźniów stwierdzający potencjalną zatrudnialność u pracodawców	46
Załącznik nr 12: SUPLEMENT do Wstępnej wersji Produktu Finalnego Komponent E. Interaktywna platforma współpracy podmiotów z pracodawcami i baza danych podmiotów, użytkowników i uczestników readaptacji zawodowej więźniów zawierająca oferty dla współpracy i zatrudnialności	46
Załącznik nr 13: SUPLEMENT do Wstępnej wersji Produktu Finalnego Komponent F. System monitorowania losów i sukcesu społecznego i zawodowego młodych więźniów na rynku pracy jako metoda prognozowania form współpracy z pracodawcami	46
Załącznik nr 14: SUPLEMENT do Wstępnej wersji Produktu Finalnego Komponent G. Model Komitetu wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne (formuła analizy indywidualnych przypadków) jako forma współpracy z pracodawcami	46
Załącznik III. WYKAZ EKSPERTÓW I OSÓB BIORĄCYCH UDZIAŁ W PRACACH w ETAPIE I REALIZACJI PROJEKTU	46
Załącznik nr 15: SKŁAD OSOBOWY EKSPERTÓW	46

I. UZASADNIENIE

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

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

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

Diagnoza i analiza problemów w oparciu o informacje ujęte w wniosku

Niniejszy projekt jest efektem kilkumiesięcznych prac interdyscyplinarnego zespołu eksperckiego i środowiskowego (*empowerment* wstępny) opartych na badaniach własnych uzyskanych w ramach projektu badawczego „WIĘZI SPOŁECZNE ZAMIAST WIĘZIEŃ” Wsparcie pozytywnej readaptacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym z powodu konfliktu z prawem współfinansowanego z EFS; analizie desk research oraz o doświadczenia zdobyte przez ekspertów przy badaniach więźniów i współpracy z zakładami karnymi.

Projekt jest szansą na stworzenie rzeczywistego i kompleksowego modelu współpracy podmiotów zaangażowanych w readaptację społeczną i zawodową więźniów z przedsiębiorcami dla aktywizacji zawodowej więźniów z uwzględnieniem specyfiki województwa lubelskiego. Stworzono ku temu szeroką koalicję podmiotów i ekspertów.

Aktualnie (dane z kwietnia 2012 r.) w jednostkach penitencjarnych w Polsce przebywa 84799 osób, w tym 2716 kobiet. Skazani stanowią 76512 osób, w tym 2317 kobiet. Analiza według płci wykazuje, że występuje znacząca STYGMATYZACJA według płci na niekorzyść mężczyzn, którzy są stereotypowo postrzegani jako nieatrakcyjni dla pracodawców. Zatem mężczyźni są grupą szczególnego ryzyka zagrożoną wykluczeniem (*Diagnoza społeczna 2011 obejmująca również województwo lubelskie*). Młodzi więźniowie w wieku 15-24 l. stanowią 11811 osób. Średni wymiar kary wynosi 32,51 miesiąca. W oddziałach zamkniętych umieszczonych pozostaje 46,2% skazanych. W oddziałach półotwartych 48,7% osadzonych. W oddziałach otwartych 5,1% osadzonych. Zaludnienie ośrodków penitencjarnych na kwiecień 2012 r. wynosi 100,2% zarówno w PL jak i województwie lubelskim. W lubelskim aktualnie w ośrodkach penitencjarnych pozostaje 4401 osadzonych, w tym 15% osób w wieku 15-24 lata. Zatrudnionych wśród skazanych jest 23426 osób, w tym odpłatnie 9488 osadzonych. Więźniowie pracują głównie przy pracach publicznych i na cele charytatywne. Współczynnik zatrudnienia w miesiącu kwietniu 2012 r. wyniósł 30,1%. W okresie jednego miesiąca (kwiecień 2012 r.) zostało zwolnionych warunkowo przedterminowo 1712 skazanych, w tym samym czasie w systemie dozoru elektronicznego pozostawało 447 skazanych. Średnio dzienne utrzymanie jednego więźnia wynosi 80 zł., wydatek miesięczny 2450,79 zł.

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

Problem główny: nieefektywność współpracy podmiotów pośredniczących w procesie readaptacji społecznej i zawodowej więźniów z Pracodawcami. Praktycznie w województwie lubelskim nie ma obecnie wspólnych przedsięwzięć dla aktywizacji więźniów przy aktywnym udziale przedsiębiorców/pracodawców z udziałem kilku podmiotów ze względu na brak rozwiązań w tym zakresie realnie angażujących przedsiębiorców. Szczególnym wyzwaniem jest opracowanie i realizacja programów współpracy podmiotów z przedsiębiorcami, których celem jest aktywizacja społeczna i zawodowa więźniów. Projekt podejmuje stare problemy w nowym ujęciu, w stosunku do których brak jest obecnie efektywnych działań.

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

- Problem Szczegółowy 1. Zagrożenie wykluczeniem społecznym młodych więźniów opuszczających zakłady karne w regionie lubelskim w wyniku niewystarczającej readaptacji osób opuszczających zakłady karne. W procesie readaptacji nie uwzględniano bowiem czynników bio-psycho-społecznych, które w istotny sposób przyczyniają się do ich konstruktywnego funkcjonowania w wymiarze społecznym i zawodowym w warunkach wolnościowych.
- Problem Szczegółowy 2. Niewystarczająca współpraca zakładów karnych z pracodawcami w oparciu o potencjału innych instytucji partnerskich. Dotychczas Służba Więzienna nie poszukiwała partnerów w zakresie aktywizowania aktualnych/byłych więźniów na rynku pracy, zaś z drugiej strony – zgodna z dyrektywami UE, w których zaleca się, aby w system reintegracji społ., w tym również zaw., włączać różnego rodzaju podmioty. Zainicjowanie konstruktywnej współpracy w opisywanym obszarze między różnymi instytucjami i organizacjami wymaga jednak znajomości potrzeb każdego z podmiotów wspierających, aby jego działania na rzecz aktualnych/byłych więźniów odznaczały się wysoką efektywnością. Równie ważne jest wyraźne określenie zakresu oczekiwań każdej instytucji/organizacji pomoc. W zakresie działań, jakie powinny być podejmowane przez pozostałe podmioty, które są zaangażowane w readaptację zawodową osób opuszczających zakłady karne. Należy zatem podkreślić, że dzięki narzędziom diagnozującym potrzeby i oczekiwania podmiotów wspierających aktualnych/byłych więźniów na rynku pracy jest możliwe zainicjowanie sprawnie działającego systemu instytucjonalnego, który służy zatrudnialności osób opuszczających zakłady karne.
- Problem Szczegółowy 3. Niewystarczające wspólne kompetencje w zakresie współpracy z pracodawcami dla aktywizacji więźniów. Brakuje modelu szkoleń dla użytkowników na bazie ich potrzeb w zakresie reintegracji społecznej i zawodowej osób opuszczających zakłady karne. Niezbędne jest stworzenie platformy interaktywnej powinno służyć wzrostowi efektywności działań użytkowników na rzecz pozytywnej readaptacji osób opuszczających zakład karne.
- Problem Szczegółowy 4. Do tej pory nie skonstruowano prostego narzędzia elektronicznego, dzięki któremu może w prosty sposób dojść do składania bieżących ofert służących wzrostowi konkurencyjności i/lub aktywizacji zawodowej osób opuszczających zakłady karne. Kluczowa jest elektroniczna baza ofert służąca zwiększeniu zatrudnialności aktualnych i byłych więźniów.
- Problem Szczegółowy 5. Brakuje informacji zwrotnej o losach skazanych po opuszczeniu zakładu karnego. Potrzebne jest monitorowanie losów skazanych na rynku pracy jako metoda prognozowania. Działania związane z monitorowaniem losów opuszczających zakłady karne powinny przebiegać według następującego schematu: powinien być oszacowany poziom i charakter kapitału readaptacyjnego skazanych w wymiarze społecznym i zawodowym dzięki zastosowaniu narzędzi przesiewowych.
- Problem Szczegółowy 6. Niewystarczająca współpraca międzyinstytucjonalna dla umożliwienia efektywnej readaptacji zawodowej i społecznej w warunkach przygotowania do wolności. Potrzebny jest Komitet wspierający zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne (formuła indywidualnych przypadków). Zainicjowanie działań komitetu wspierającego zatrudnialność aktualnych/byłych W służy temu, aby jeszcze w warunkach przygotowania do wolności doszło do współpracy między różnymi podmiotami wspierającymi pozytywną readaptację osób opuszczających zakłady karne. Innowacyjność tego podejścia w stosunku do dotychczasowej praktyki polega na tym, że w komitecie sterującym powinny od samego początku znajdować się wszystkie podmioty, które wspierają zatrudnialność W, czyli wychowawcy więzienni, kuratorzy sądowi, pracownicy socjalni, przedstawiciele organizacji pozarządowych, przedstawiciele organizacji samopomocowych, instytucje zajmujące się pośrednictwem na rynku pracy, pracodawcy.
- Problem Szczegółowy 7. DOTYCHCZASOWE programy NIE UWZGLĘDNIAJĄ strategicznego i partycypacyjnego udziału pracodawców przy aktywizacji młodych więźniów. Brakuje systematycznej współpracy różnych podmiotów z pracodawcami oraz wymiany doświadczeń

Analiza PROBLEMOWA w kontekście województwa lubelskiego wskazuje, że LICZNE DOTYCHCZASOWE DZIAŁANIA PODEJMOWANE w zakresie WSPÓŁPRACY z pracodawcami w stosunku do więźniów OKAZUJĄ SIĘ NIEWYSTARCZAJĄCO SKUTECZNE - są nieefektywne i kosztowne bo są realizowane jako programy rozproszone, z perspektywy danej instytucji, mają charakter akademicki lub są lokalne i dlatego są NIESKUTECZNE. Analiza przykładowych programów współpracy z pracodawcami w województwie lubelskim realizowanych na rzecz więźniów wskazuje, że NIE BYŁY realizowane DOTYCHCZAS działania proponowane w ramach MODELU, co potwierdza konieczność ich opracowania i wdrożenia. NIEZBĘDNE jest zatem stworzenie KOMPLEKSOWEGO programu współpracy opartego na obiektywnej WIEDZY jednocześnie obejmujące formy aktywizacji zawodowej więźniów przy aktywnym i PEŁNYM współuczestniczeniu pracodawców w tym procesie – ISTOTA PROJEKTU. Takim „PEŁNYM” podejściem jest Produkt Finalny! KONKRETNE ROZWIĄZANIA I NARZĘDZIA SĄ EFEKTYWNE JEDYNI W RAMACH PEŁNYCH i KOMPLEKSOWYCH PROGRAMÓW.

POTRZEBA ZMIANY DOTYCHCZASOWEGO PODEJŚCIA polega na KONIECZNOŚCI odejścia od realizacji programów pod kątem instytucji (zakłady karne, ośrodki pomocy społecznej, powiatowe urzędy pracy) bez partycypacji pracodawców od samego początku. Należy opracować program współpracy obejmujące wszelkie formy współpracy z pracodawcami. Pojedyncze rozwiązania lub narzędzia są jedynie POZORNIE SKUTECZNE i INNOWACYJNE – oderwane od programu, w skład którego powinny wchodzić zintegrowane i spójne narzędzia.

Na podstawie danych Ministerstwa Sprawiedliwości z VIII2011. W Polsce jest 81544 osadzonych w tym 2595 Kobiety, w regionie lubelskim 4223 w tym tylko 62 Kobiety. Analiza wg PŁCI wykazuje (Raporty i dok. cytowane), że występuje znacząca STYGMATYZACJA wg płci na niekorzyść mężczyzn, którzy są stereotypowo postrzegani jako nieatrakcyjni dla P. Zatem Mężcz. są grupą szcz. ryzyka wykl. (Diagnoza społeczna 2011) (obejmująca również Woj. Lub.)

Zatem analiza wskazuje na istotne nierówności pod względem płci w zależności od problemu, co ewentualnie uwzględni treści modelu. Istnieje dyskryminacja i nierówność płci na niekorzyść mężczyzn.

Dodatkowo poza argumentami pierwotnie zamieszczonymi we wniosku o dofinansowanie, uzasadnienie realizacji projektu zostało poparte wynikami analiz i badań, zrealizowanych w **I etapie** w postaci analizy desk research, badaniami empirycznymi w ramach badania kluczowego w projekcie, które potwierdziły zasadność i konieczność realizacji projektu, co przedstawiono poniżej.

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

Analiza typu desk research w odniesieniu do problemów w zakresie modelu współpracy

Przeprowadzono następujące analizy i badania typu desk research: EKSPERTYZY

Badania i analiza desk research – identyfikacja i analiza wiedzy zastanej i Best practices w zakresie współpracy z Pracodawcami

- ✚ Identyfikacja i analiza best practices w zakresie współpracy ZK z Pracodawcami
- ✚ Współpraca kuratorów sądowych z pracodawcami w ramach pomocy osobom opuszczającym zakłady karne w przygotowaniu do wolności i pozyskaniu zatrudnienia.
- ✚ Znaczenie publicznych agend dla współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia oraz integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami.
- ✚ Analiza potrzeb użytkowników systemu wprowadzania byłych więźniów na rynek pracy w kontekście postaw osadzonych i byłych więźniów.
- ✚ System monitorowania losów i sukcesu społecznego i zawodowego młodych więźniów na rynku pracy jako metoda prognozowania form współpracy z pracodawcami.
- ✚ Raport zbiorczy z analizy danych zastanych dotyczący sytuacji więźniów i byłych więźniów na rynku pracy
- ✚ Potrzeba budowania sieci współpracy pomiędzy partnerami rynku pracy na rzecz aktywizacji zawodowej młodych więźniów w województwie lubelskim

- ✚ *Zatrudnienie „zewnątrzne” skazanych na karę pozbawienia wolności. Stan aktualny w zakresie współpracy z pracodawcami.*
Zakres współpracy instytucji rynku pracy z pracodawcami w procesie naboru pracowników na potrzeby opracowania narzędzia diagnozującego potencjał psychospołeczny i zawodowy więźniów stwierdzający potencjalną zatrudnialność u pracodawców

Wyniki i konkluzje, rekomendacje zostały przedstawione w suplemencie do wstępnej wersji produktu finalnego dla poszczególnych komponentów.

Wyniki i wnioski z badań empirycznych przeprowadzonych w projekcie:

W Etapie I projektu podjęto szereg kompleksowych działań badawczych mających wzbogacić wiedzę w zakresie uzasadnienia i problemów. Zastosowano triangulację metod (łączenie w pomiarze wielu metod badawczych) dla uzyskania pełnego obrazu problemów i uzasadnienia. Stanowiło to analizę pogłębioną problemów i zasadności realizacji takiego projektu.

Uzyskano nowe informacje ze wszelkich dostępnych źródeł. Przeanalizowano spójność założeń projektu z aktualną polityką społeczną. Badania przede wszystkim potwierdzają empirycznie i merytorycznie konieczność realizacji projektu w wypracowanej formie siedmiu komponentów.

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

- ✓ **Badania i analiza desk research – identyfikacja i analiza wiedzy zastanej i Best practices w zakresie współpracy z Pracodawcami. Z badań i analiz wynikły wnioski aplikacyjne ujęte w suplementach do wstępnej wersji produktu finalnego jako załączniki 8-14 do strategii. EKSPERTYZY:**

- ✓ *Identyfikacja i analiza best practices w zakresie współpracy ZK z Pracodawcami*
- ✓ *Współpraca kuratorów sądowych z pracodawcami w ramach pomocy osobom opuszczającym zakłady karne w przygotowaniu do wolności i pozyskaniu zatrudnienia.*
- ✓ *Znaczenie publicznych agend dla współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia oraz integracji i pomocy społecznej z przedsiębiorcami.*
- ✓ *Analiza potrzeb użytkowników systemu wprowadzania byłych więźniów na rynek pracy w kontekście postaw osadzonych i byłych więźniów.*
- ✓ *System monitorowania losów i sukcesu społecznego i zawodowego młodych więźniów na rynku pracy jako metoda prognozowania form współpracy z pracodawcami.*
- ✓ *Raport zbiorczy z analizy danych zastanych dotyczący sytuacji więźniów i byłych więźniów na rynku pracy*
- ✓ *Potrzeba budowania sieci współpracy pomiędzy partnerami rynku pracy na rzecz aktywizacji zawodowej młodych więźniów w województwie lubelskim*
- ✓ *Zatrudnienie „zewnątrzne” skazanych na karę pozbawienia wolności. Stan aktualny w zakresie współpracy z pracodawcami.*
- ✓ *Zakres współpracy instytucji rynku pracy z pracodawcami w procesie naboru pracowników na potrzeby opracowania narzędzia diagnozującego potencjał psychospołeczny i zawodowy więźniów stwierdzający potencjalną zatrudnialność u pracodawców*
- ✓ *Raport z ewaluacji ex-ante projektu*
- ✓ *Permanentne konsultacje ze środowiskiem i zastosowanych formuł EMPOWERMENTU (metaplan, seminaria tematyczne z użytkownikami, grupy robocze ekspertów)*
- ✓ *Raport z kluczowego badania empirycznego.*

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

Raport z rekomendacjami z realizacji Grupowych Wywiadów Fokusowych (FGI) oraz Indywidualnych Wywiadów Pogłębionych (IDI).

W ramach prowadzonych na potrzeby projektu badań empirycznych, przeprowadzonych zostało osiem grupowych wywiadów fokusowych (FGI), a także trzydzieści pięć indywidualnych wywiadów pogłębionych (IDI).

Zakres tematyczny grupowych wywiadów fokusowych. W etapie badań dotyczącym fokusowych wywiadów grupowych, zrealizowanych zostało osiem wywiadów o zasięgu lokalnym, w których udział brali przedstawiciele systemu wspierającego więźniów w procesie pozytywnej readaptacji zawodowej i społecznej – potencjalni Użytkownicy projektu. Wywiady zakresem tematycznym obejmowały poszczególne komponenty Produktu Finalnego, których wypracowanie zakłada projekt. W wyniku badań jakościowych uzyskano szereg REKOMENDACJI w odniesieniu do kwestii problemowych i w odniesieniu do poszczególnych komponentów A-G produktu finalnego.

WNIOSKI APLIKACYJNE BADAŃ JAKOŚCIOWYCH:

Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne.

Przygotowanie więźnia do wolności oraz zdobycia zatrudnienia, powinno rozpocząć się na etapie odbywania kary pozbawienia wolności, a co najważniejsze, powinno rozpocząć się na jak najwcześniejszym jej etapie, tak aby mogło się to odbywać stopniowo i ujmować jak najwięcej obszarów pracy i wsparcia.

Podstawową kwestią powinno być stworzenie indywidualnego planu/strategii przygotowania do wolności, w którym określić należy zasoby więźnia, jego trudności oraz ustalić obszary do pracy. Aby to zrobić w sposób poprawny i taki, który daje szansę powodzenia, niezbędna jest diagnoza osoby już na samym początku wdrożenia oddziaływań. Diagnoza, oprócz określenia mocnych i słabych stron osoby powinna obejmować także jej preferencje zawodowe oraz chęć rozwoju zawodowego.

Następnym krokiem po diagnozie, powinno być określenie konkretnych możliwości, które są realne do podjęcia jeszcze w czasie odbywania kary, a także tych, dostępnych już po wyjściu na wolność. Być może dobrym rozwiązaniem byłoby stworzenie indywidualnego mini-podręcznika dla każdej osoby, z którą zostanie podjęta praca w tym zakresie, który będzie zawierał pewne wytyczne co do jej zadań i obowiązków, bazę instytucji pomocowych, będzie stanowił skrótowy zapis indywidualnej ścieżki rozwoju, do którego osoba może się odwoływać w razie wątpliwości.

Strategia ta powinna posłużyć również aktywizacji pracodawców, nawiązania z nimi kontaktu, zapoznania ich z potencjalnymi pracownikami, być może poprzez praktyki, staże, czy też różnego rodzaju prace. Dzięki takim działaniom, możliwe jest wytworzenie nici porozumienia, wypracowanie zaufania i sprawdzenia więźnia w warunkach zawodowych, a także uzyskania pierwszych referencji i pozytywnych doświadczeń zawodowych.

Narzędzia diagnozujące potencjał psychospołeczny i zawodowy więźniów.

W tym zakresie najważniejszy jest odpowiedni dobór narzędzi diagnostycznych, tak, aby mogli z nich korzystać wszyscy użytkownicy, tak więc narzędzia te muszą być proste w użyciu, muszą posiadać normy do których można odnieść się w interpretacji wyników uzyskanych w badaniu. Najważniejsze w diagnozowaniu więźniów wydają się być kompetencje tzw. miękkie, które stanowią podstawę efektywnego funkcjonowania, a największy nacisk należy położyć na:

- motywację,
- umiejętność komunikacji,
- poczucie własnej skuteczności,
- umiejętności w zakresie radzenia sobie z problemami/stresem,
- zdolność zarządzania czasem,
- umiejętność współpracy.

Równie ważny, jest aspekt związany z doświadczeniami zawodowymi więźniów, należy zdiagnozować:

- umiejętności przydatne do podjęcia określonej pracy,
- doświadczenia zawodowe, z których można skorzystać,
- obszary wymagające doszkolenia,
- preferencje w zakresie podjęcia pracy.

Istotne jest także zestawienie diagnozy funkcjonalnej z diagnozą w zakresie preferencji zawodowych, ponieważ ważne jest ustalenie w których zawodach istnieje największe prawdopodobieństwo osiągnięcia sukcesu i planowanie indywidualnej ścieżki rozwoju z naciskiem na te zawody.

Narzędzia do diagnozy potrzeb i oczekiwań użytkowników.

W celu zwiększenia efektywności wykonywanej przez pracowników instytucji wspierających pracy, należy dostosować rozwiązania im proponowane do potrzeb i oczekiwań, które są przez nich prezentowane. Informacje pochodzące od użytkowników powinny być aktualizowane, ponieważ warunki ich pracy mogą ulegać zmianie, jak również zmieniać mogą się odczuwane potrzeby. Dlatego też, dobrym rozwiązaniem jest umieszczenie ankiety dotyczącej tych kwestii w ramach ogólnodostępnej platformy internetowej, dzięki czemu wgląd do tych treści będzie stały i możliwy do szybkiego monitorowania. Ankieta ta jednak, powinna być krótka i powinna zawierać pytania wprost odnoszące się do specyfiki pracy poszczególnych pracowników/instytucji tworzących system wsparcia. Kwestie ważne, które należałoby poruszyć w ankiecie, to przede wszystkim: wskazanie, co konkretna instytucja może zaoferować innym instytucjom, oczekiwania, inicjatywy zwiększające efektywność funkcjonowania.

Model szkoleń dla użytkowników na bazie ich potrzeb Tematyka szkoleń, która powinna pojawić się w kontekście oddziaływań skierowanych do użytkowników, powinna obejmować zarówno treści związane z kompetencjami twardymi, jak i miękkimi. Są to przede wszystkim treści odnoszące się do:

- komunikacji,
- motywacji,
- asertywności,
- strategii radzenia sobie z trudnościami i porażkami,
- strategii radzenia sobie ze stresem,
- zmiany mentalności, myślenia, postrzegania więźniów,
- rozwoju kompetencji diagnostycznych,
- rozumienia mechanizmu wykluczenia społecznego,
- rozumienia specyfiki środowiska więźniów,
- doradztwa zawodowego,
- wiedzy odnośnie systemu wsparcia i znajomości innych instytucji pomocowych świadczących usługi na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym,
- rozpoznawania, monitorowania i uaktualniania potrzeb rynku pracy.

Bardzo ważnym aspektem szkoleń jest dostosowywanie ich treści do bieżących potrzeb użytkowników, a zatem należy prowadzić stały monitoring w tym zakresie. Istotne jest również, aby treść szkoleń była weryfikowana i uzgadniana przy udziale przedstawicieli użytkowników, tak aby nie powielać tematów oraz znanych już umiejętności.

Interaktywna platforma dla współpracy systemu na rzecz zatrudnialności młodych więźniów służąca wymianie kapitału systemowego wsparcia i potencjału psychospołecznego i zawodowego więźniów.

Powstanie elektronicznej platformy współpracy i wymiany informacji, która byłaby przydatna każdej instytucji tworzącej system wsparcia więźniów, jest niemal kluczowym elementem, ze względu na potrzebę jej stworzenia, jaka została wyrażona przez wszystkich uczestników wywiadów fokusowych. Z perspektywy kuratorów sądowych taki rodzaj wsparcia byłby pomocny, ze względu na zaistnienie bazy instytucji, do których można kierować dozorowanego, jest to ważne również z punktu widzenia ofert pracy, szkoleń czy też innych form pomocy dla więźniów. Organizacje samopomocowe, spółdzielnie socjalne, czy też instytucje pomocy społecznej mogłyby czerpać wiedzę na temat prowadzonych programów, zamieszczać własne oferty wsparcia, jak również oferty pracy (spółdzielnie socjalne), a także oferty warsztatów, podnoszenia kwalifikacji dla więźniów. Urząd pracy mógłby wspólnie z pracodawcami monitorować napływ pracowników o konkretnych umiejętnościach oraz dostosowywać oferty pracy do zapotrzebowania. Bardzo ważnym elementem jest pomoc więźniowi w zakresie zdobywania wiedzy o kompetencjach poszczególnych instytucji oraz poszukiwania pracy, do czego również posłużyłaby platforma.

Istotne w aspekcie walki z istniejącymi stereotypami, które hamują pozytywną readaptację więźniów, byłoby tworzenie wspólnych pomysłów i inicjatyw, które angażowałyby cały system instytucji i tworzyły sieć wsparcia dla więźniów. Przy pomocy interaktywnego i ogólnodostępnego narzędzia prowadzenie kampanii społecznej, która walczyłaby ze stereotypami społecznymi dotyczącymi więźniów jako pracowników, ale też jako ludzi chcących powrócić na łono społeczeństwa, byłoby ułatwione i miałyby możliwość dotarcia do szerokiej grupy odbiorców. Niewątpliwie na platformie powinny znaleźć się przede wszystkim:

- kontakty do osób reprezentujących różne instytucje systemu wspierającego więźniów,
- kompetencje i obowiązki poszczególnych instytucji,
- fora tematyczne,
- możliwości uzyskania pomocy (odpowiedzi na pytania) w zakresie problemowych kwestii,
- informacje na temat więźniów funkcjonujących w systemie wraz z działaniami, które wobec nich już

zrealizowano,

- oferty pracodawców, którzy deklarują chęć zatrudnienia więźnia,
- narzędzia diagnostyczne.

Ze względu na ograniczone możliwości dostępu do Internetu w ramach zakładów karnych, należy wprowadzić również platformę o ograniczonej funkcjonalności – z wyłączonym dostępem do niektórych form np. chat, tak aby możliwe było uruchomienie tego typu narzędzia i korzystanie z niego jeszcze w ramach odbywania kary pozbawienia wolności. W tym zakresie ważne jest, aby dodatkowo wprowadzić odpowiednie kursy szkolące umiejętności komputerowe, aby więźniowie mieli maksymalne możliwości korzystania z oferty platformy. Ważne jest także zapoznanie użytkowników z działaniem platformy, przedstawienie im możliwości i korzyści jakie mogą czerpać z tego narzędzia. W odniesieniu do pracodawców, istotne byłoby umożliwienie im reklamy własnych firm, aby w ten sposób dodatkowo zachęcić ich do współpracy.

Monitorowanie losów skazanych na rynku pracy jako metoda prognozowania.

Aby efektywnie monitorować losy więźniów na rynku pracy, konieczne jest wypracowanie systemu współpracy pomiędzy instytucjami wspierającymi, ponieważ tylko w ten sposób możliwe jest kompleksowe spojrzenie na sytuację osoby i uzyskanie informacji z wielu źródeł. Najistotniejszym momentem, gdzie taka współpraca wszystkich instytucji miałaby największy sens jest czas, w którym osoba rozpoczyna dopiero odbywanie kary, a więc moment jej przybycia do zakładu karnego. W tym momencie należałoby podejmować wszelkie kompleksowe działania m.in. szkolenia, udoskonalanie kompetencji zawodowych osadzonych, zdobywanie certyfikatów, podejmowanie staży czy praktyk, itp., które to działania miałyby na celu przygotowanie osadzonego do życia w społeczeństwie po odbyciu kary, jak również odnalezienia się na rynku pracy. Wymaga to jednak czasu, dlatego musi być podjęte już w momencie osadzenia osoby karanej.

W tej kwestii ważna jest płynność w działaniu, nie wystarczy doraźne wykonywanie działań poszczególnych instytucji w „pojedynkę”, ponieważ to nie przyniesie zamierzonego efektu. Ważna jest płynność, która pozwoli zacząć pracować z więźniami już podczas odbywania kary przygotowując ich, poprzez kontakt ze społeczeństwem, z rodziną, umożliwienie zdobywania wykształcenia, kwalifikacji zawodowych, podjęcie praktyki zawodowej, itp., do szybkiej i pozytywnej readaptacji w warunkach wolnościowych. W tym miejscu potrzebne jest zaangażowanie całego społeczeństwa, nie tylko wybiórczych instytucji, ale współpraca wszystkich razem po to, by skazanemu pomóc, może się to odbywać poprzez kampanie społeczne, realizację projektów, wypracowanie konkretnych działań angażujących różne agendy. Kluczowe jest zaangażowanie do współpracy różnych instytucji, podejmowanie pewnych działań w ramach współpracy oraz przypisanie poszczególnych zadań konkretnym podmiotom, w celu pomocy przede wszystkim młodym osadzonym, których prawdopodobieństwo efektywnego wsparcia jest największe. Wartościowe byłoby zainicjowanie formalnych spotkań dyrektorów/kierowników poszczególnych instytucji, organizacji, by podejmowane działania ustalane były odgórnie i wpisane zostały do polityki społecznej, szeroko realizowanej przez cały system wspierający.

Komitet wspierający zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne.

Najważniejszymi kwestiami w zakresie utworzenia komitetu wspierającego zatrudnialność, jest określenie jego umocowania prawnego oraz momentu, w którym powinien rozpocząć swoje działania. Najbardziej adekwatnym momentem rozpoczęcia działalności takiego komitetu, jest sam początek odbywania kary pozbawienia wolności, ponieważ już wtedy należy rozpocząć działania, które pozwolą na pozytywną readaptację skazanego. Niemniej jednak szczególnie ważny jest okres 6 miesięcy przed opuszczeniem zakładu karnego, czyli czas ustawowo zagwarantowany jako okres przygotowania do wolności. Należy się zastanowić w jaki sposób uregulować działalność takiej agendy, być może wystarczy podpisanie porozumienia na zasadach działalności społecznej, jednak bardziej wiążącym elementem, byłoby wprowadzenie zapisów prawnych, nawet na poziomie samorządowym. Osobami tworzącymi komitet powinni być głównie specjaliści spoza zakładu karnego, jednak przy ścisłej współpracy służby więziennej, pozwoli to zyskać większe zaufanie osadzonych, a jednocześnie poprzez kontakt z funkcjonariuszami więziennymi, nie będą to działania oderwane od rzeczywistości i niezgodne z dostępnymi możliwościami. Według uczestników głównymi zadaniami takiego zespołu powinny być diagnoza (zgłaszano zapotrzebowanie na narzędzia) i wspieranie więźniów w obszarze społecznym, emocjonalnym i zawodowym. Najważniejsze dla zespołu powinno być przygotowanie więźniów do opuszczenia więzienia, przede wszystkim poprzez przekazanie konkretnych informacji. Dodatkowym aspektem powstania komitetu wspierającego zatrudnialność, mogłoby być utworzenie stanowiska „asystenta powrotu” (analogicznie do „asystenta rodziny”), który pełniłby funkcję osoby wprowadzającej/wspierającej więźnia po wyjściu na wolność, w procesie readaptacji zarówno społecznej, jak i zawodowej. Osoba taka byłaby swoistym łącznikiem, pośredniczącym między poszczególnymi instytucjami, dopóki osoba nie usamodzielnia się.

Przeprowadzono następujące **dwa badania empiryczne ilościowe i jedno jakościowe**, które są ujęte w raportach:

Raport dotyczący potrzeb w obszarze readaptacji społecznej i zawodowej młodych więźniów

Opis metod pomiaru zmiennych psychospołecznych zastosowanych w badaniach

Zestaw badawczy przeznaczony dla młodych więźniów, którzy odbywali karę pozbawienia wolności na terenie województwa lubelskiego składał się z następujących metod:

1. Arkusz biograficzny
2. Skala ZH
3. Skala MAP
4. Skala KOWZ
5. Skala PSW
6. Skala KAS

Charakterystyka badanych młodych więźniów

Badania młodych więźniów w ramach projektu: *Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim* były prowadzone od 27.07. do 28.08.2012 roku.

W analizach statystycznych uwzględniono wyniki 721 młodych mężczyzn, którzy byli osadzeni w takich jednostkach penitencjarnych podlegających Okręgowemu Inspektoratowi Służby Więziennej w Lublinie, jak:

- Areszt Śledczy w Lublinie
- Areszt Śledczy w Krasnymstawie
- Zakład Karny we Włodawie
- Zakład Karny w Zamościu
- Zakład Karny w Białej Podlaskiej
- Zakład Karny w Hrubieszowie
- Zakład Karny w Opolu Lubelskim
- Oddział Zewnętrzny Jabłonki
- Oddział Zewnętrzny Średnie Wieś
- Oddział Zewnętrzny Uherce Mineralne
- Oddział Zewnętrzny Chmielów.

Badano następujące kwestie w kontekście komponentów A-G modelu współpracy:

- Funkcjonowanie zawodowe przed osadzeniem w zakładzie karnym
- Nasilenie konfliktu z normami prawa karnego
- Funkcjonowanie zawodowe w warunkach izolacyjnych
- Sposób działania wybranych zmiennych podmiotowych
- Typologia sposobów przystosowania młodych więźniów
- Wymiary konstytuujące sposoby przystosowania
- Charakterystyka wyodrębnionych empirycznie sposobów przystosowania
- Czynniki konstytuujące sposób przystosowania młodych więźniów
- Znaczenie zmiennych socjodemograficznych w kształtowaniu sposobów przystosowania młodych więźniów
- Znaczenie funkcjonowania zawodowego przed osadzeniem w zakładzie karnym w kształtowaniu sposobów przystosowania młodych więźniów
- Znaczenie nasilenia konfliktu z normami prawa karnego w kształtowaniu sposobów przystosowania młodych więźniów
- Znaczenie funkcjonowania zawodowego w warunkach izolacyjnych w kształtowaniu sposobów przystosowania młodych więźniów
- Znaczenie sposobu działania wybranych zmiennych podmiotowych w kształtowaniu sposobów przystosowania młodych więźniów

Raport z badań nomotetycznych dotyczący uwarunkowań efektywnej współpracy systemu na rzecz readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów na potrzeby projektu „PI Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim”

Opis metod pomiaru zmiennych psychospołecznych zastosowanych w badaniach

Zestaw badawczy przeznaczony dla użytkowników (reprezentantów instytucji wspomagających pozytywną readaptację zawodową i społeczną więźniów) w województwie lubelskim składał się z dwóch części.

Część I zawierała dwie kategorie metod:

- A) Arkusz biograficzny – służył do zebrania podstawowych danych socjodemograficznych (m.in. wiek, płeć, wykształcenie, miejsce pracy, charakter pracy, najczęściej doświadczane problemy zawodowe, poziom satysfakcji z wykonywanych obowiązków, sposób postrzegania więźniów). Uwzględniono w nim także informacje odnoszące się do funkcjonowania systemu wspierającego byłych więźniów (oczekiwania od poszczególnych elementów systemu, potrzeby) oraz zapotrzebowanie na narzędzia zwiększające jego efektywność (m.in. interaktywna platforma internetowa). Z uwagi na charakter badanej grupy część pytań przygotowana była tylko dla pracodawców (m.in. wielkość firmy, branża, skłonność zatrudnienia byłego więźnia, umiejętności oczekiwane od więźnia, czynniki zwiększające chęć zatrudnienia osób skazanych).
- B) Skala PDM (Autorska Skala Przystosowania do Miejsca Pracy). Punktem wyjścia w konstrukcji skali, było wyodrębnienie w funkcjonowaniu zawodowym 8 obszarów:
 - Relacje interpersonalne (otwartość i komunikacja)
 - Kompetencje zawodowe (posiadanie i rozwój)
 - Gotowość do współpracy (wewnątrz i na zewnątrz instytucji)
 - Stosunek do beneficjenta
 - Doświadczanie problemów zawodowych
 - Doświadczanie wsparcia
 - Stosunek do etosu/standardów zawodowych
 - Satysfakcja zawodowa

Następnie do każdego z nich sędziowie kompetentni (psychologowie) ułożyli po kilka wskaźników (twierdzeń mierzących daną kategorię). Twierdzenia posłużyły do stworzenia eksperymentalnej wersji metody. Zastosowano w niej pięciostopniowy system odpowiedzi. Każda z badanych osób odnosiła się do twierdzeń poprzez zaznaczenie odpowiedzi na skali od 1 (zdecydowanie nie) do 5 (zdecydowanie tak). Po przeprowadzeniu badań, wśród reprezentantów, na zebranych materiale empirycznym przeprowadzono analizę czynnikową i wyodrębniono pięć wymiarów opisujących przystosowanie Użytkowników do pracy.

Część II zawierała cztery kategorie metod:

- A) Skala ZH – metoda bazuje na Koncepcji zachowania zasobów S. Hobfola. Do zastosowanej wersji metody wybrano 25 zasobów (m.in. poczucie bycia wartościowym dla innych, poczucie realizacji celów), które dawały najsilniejsze powiązania we wcześniejszych badaniach dotyczących przystosowania społecznego.
- B) Skala KOWZ stanowi zmodyfikowaną wersję Kwestionariusza Oceny Własnego Życia autorstwa I. Niewiadomskiej. Metoda podobnie jak wersja wyjściowa zawiera pozycje dotyczące badania nasilenia sytuacji trudnych w ramach trzech perspektyw czasowych (przeszłość, teraźniejszość, przyszłość).
- C) Skala ZnS (Autorska Skala Zapotrzebowania na Szkolenia) służyła do zbadania chęci udziału w różnych szkoleniach zwiększających skuteczność funkcjonowania pracowników/pracodawców mających kontakt z więźniami. W metodzie wymienione były 22 obszary szkoleniowe, które poprzedzała instrukcja. Kategorie szkoleń wyselekcjonowano w oparciu o wyniki wywiadów focusowych i dyskusje w trakcie paneli użytkowników. Dodatkowo w metodzie zawarto pytanie otwarte (W jakich dodatkowych szkoleniach chciałby Pan/Pani uczestniczyć, które nie zostały wymienione powyżej?), umożliwiające wskazanie dodatkowych szkoleń, które nie zostały ujęte wcześniej.
- D) Skala KAS (Kwestionariusz Aprobaty Społecznej R. Ł. Drwala i J. Wilczyńskiej) składa się z 29 twierdzeń, które badani oceniają pod względem prawdziwości (prawdziwe vs fałszywe). Metoda ujmuje poziom aprobaty społecznej rozumianej jako pragnienie akceptacji ze strony innych i gotowość zachowywania się w sposób akceptowany społecznie (por. Drwał, Wilczyńska, 1995).

Charakterystyka badanych osób

Przebadano na potrzeby Projektu Innowacyjnego, w celu weryfikacji założeń ekspertów, 280 osób będących przedstawicielami następujących instytucji: pośrednictwa pracy, pomocy społecznej, służby więziennej, służby kuratorskiej, organizacji pozarządowych i grup samopomocowych oraz przedsiębiorców. Badania prowadzono na terenie województwa lubelskiego. W badanej grupie kobiety stanowiły 60%, mężczyźni 40%. Użytkownicy najliczniej reprezentowani byli przez przedstawicieli pomocy społecznej 26%, następnie służbę więzienną 20%, przedsiębiorców niespełna 17%, przedstawicieli pośrednictwa pracy i doradców zawodowych 16%, służbę

kuratorską 13%. Najmniej reprezentatywną grupę stanowili przedstawiciele organizacji pozarządowych 5% oraz grup samopomocowych 2,5%.

Badani przedsiębiorcy posiadają głównie średnie (35%) i małe przedsiębiorstwa (29%). Reprezentanci mikroprzedsiębiorstw stanowili 18%. Z kolei właściciele dużych firm 16%.

Badano następujące kwestie:

Czynniki konstytuujące sposób funkcjonowania zawodowego Użytkowników

Dystrybucja zasobów przez Użytkowników o zróżnicowanym potencjale zawodowym

Poczucie własnej skuteczności u Użytkowników o zróżnicowanym kapitale zawodowym

Zapotrzebowanie na wsparcie rozwoju zawodowego wśród badanych Użytkowników

Potrzeby szkoleniowe Użytkowników

Do szkoleń najbardziej pożądanym przez Użytkowników, które wybrało ponad 50% ankietowanych, jako ważne i bardzo ważne, należą:

- Szkolenia z zakresu mediacji i negocjacji
- Szkolenia z zakresu radzenia sobie ze stresem
- Szkolenia z zakresu przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu
- Szkolenia z zakresu motywowania do działania

Do szkoleń, które wybrało jako ważne i bardzo ważne ponad 40% Użytkowników należą:

- Szkolenie z zakresu posługiwania się narzędziami do diagnozy potencjału zawodowego więźniów
- Szkolenie z zakresu umiejętności niezbędnych do pracy z więźniem
- Szkolenie z zakresu umiejętności doradczych w pracy z więźniem
- Szkolenie z zakresu technik motywowania więźniów do pozytywnych zmian readaptacyjnych
- Szkolenie z zakresu asertywności
- Szkolenie z zakresu rozwiązań prawnych dotyczących korzyści dla przedsiębiorców z tytułu zatrudnienia więźnia/byłego więźnia
- Szkolenie z zakresu rozwiązywania konfliktów w miejscu pracy
- Szkolenie z zakresu aktywnych metod poszukiwania pracy
- Szkolenie z kreatywnego myślenia
- Szkolenie z autoprezentacji

Szczegółowe wyniki są przedstawione w raportach z poszczególnych badań.

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

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

II. CEL WPROWADZENIA INNOWACJI

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

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

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

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

Wniosek o dofinansowanie projektu zakłada następujące cele:

CEL GŁÓWNY:

- ➔ Zwiększenie efektywności współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania integracji zawodowo-społecznej więźniów w wieku 15-25 lat z województwa lubelskiego w oparciu o stworzone i upowszechnione komponenty modelu w ramach produktu finalnego do XII 2014

CELE SZCZEGÓŁOWE:

- ➔ Cel 1: Zwiększenie szans aktywizacji zawodowo-społecznej więźniów poprzez uzyskanie stworzonego i gotowego do testowania Modelu współpracy zawierający komponenty A-G zwiększającego efektywność współpracy z przedsiębiorcami do XII 2014
- ➔ Cel 2: Zminimalizowanie zagrożenia wykluczeniem społecznym więźniów i ograniczenie barier wchodzenia na rynek pracy w oparciu o przetestowany i zwalidowany i upowszechniony model współpracy podmiotów z przedsiębiorcami do XII 2014

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

Różnice w stosunku do wniosku:

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

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

Częstotliwość pomiaru wszystkich wskaźników: IV kwartał 2013 r.; IV kwartał 2014 r.

Zakłada się, że poziomie co najmniej 80% uzyskanych rezultatów projekt zostanie uznany przez Wnioskodawcę za zwiększający zwiększenie efektywności współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania integracji zawodowo-społecznej więźniów w wieku 15-25 lat z województwa lubelskiego.

Cele innowacji Pożądany stan docelowy po wprowadzeniu innowacji	Wskaźnik oraz wskazanie okresu pomiaru i fazy wdrożenia projektu	Wartość docelowa wskaźnika	Źródło danych do weryfikacji wskaźników
<p>Cel główny:</p> <p>Zwiększenie efektywności współpracy podmiotów działających w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej z przedsiębiorcami w zakresie ułatwiania integracji zawodowo-społecznej więźniów w wieku 15-25 lat z województwa lubelskiego w oparciu o stworzone i upowszechnione komponenty modelu w ramach produktu finalnego do XII 2014</p>	<p>Wskaźniki pomiaru celu głównego (WPCG):</p> <p>WPCG1 (Wskaźnik nr 1 Pomiaru Celu Głównego): Liczba przedsiębiorstw, które do VI 2014 roku będą współpracować z innymi podmiotami dla aktywizacji więźniów w wyniku stosowania komponentów produktu finalnego (w II kwartale 2014) [dla fazy testowania]</p> <p>W2PCG: Liczba osób (przedstawicieli instytucji), które do VI 2014 roku będą współpracować z przedsiębiorcami dla aktywizacji więźniów w wyniku stosowania komponentów produktu finalnego (w I kwartale 2014)[dla fazy testowania]</p> <p>W3PCG: Liczba opracowanych, przetestowanych, zwalidowanych Modeli współpracy zawierający komponenty A-G zwiększające efektywność współpracy z przedsiębiorcami dla aktywizacji więźniów (w II kwartale 2014) [dla fazy mainstreamingu i upowszechniania]</p> <p>W4PCG: Liczba opracowanych, przetestowanych, walidowanych komponentów A-G Modelu współpracy zwiększających synergicznie efektywność współpracy z przedsiębiorcami dla aktywizacji więźniów (w II kwartale 2014) [dla fazy mainstreamingu i upowszechniania]</p> <p>W5PCG: Liczba instytucji z Lubelszczyzny, które uznały użyteczność modelu i komponentów A-G poprzez stosowanie ich elementów – (w IV kwartale 2014) [dla fazy upowszechniania]</p> <p>W6PCG: Stopień efektywności proponowanych innowacji wobec istniejącej dotychczas praktyki będzie wyrażony poprzez wskaźnik dodatkowy: Co najmniej 50 użytkowników z województwa lubelskiego stwierdzi w badaniu ewaluacyjnym, że innowacja jest bardziej efektywna w odniesieniu do dotychczasowej praktyki. (w IV kwartale 2014) [dla fazy mainstreamingu]</p>	<p>Liczba: 20</p> <p>Liczba: 30</p> <p>Liczba: 1/7</p> <p>Liczba: 7</p> <p>Liczba: 20</p> <p>Liczba: 50</p>	<p>Źródło pozyskania danych: (Jako potencjalne spektrum dla wszystkich wskaźników)</p> <p>Kompleksowa ewaluacja ZEWNĘTRZNA on going, ex post - RAPORT. Częstotliwość pomiaru: co najmniej dwukrotnie: przed i po lub według wskazań częstotliwości kwartalnej pomiaru wszystkich wskaźników. Kompleksowa ewaluacja ZEWNĘTRZNA będzie badać wszystkie rezultaty i wskaźniki stanu docelowego po wprowadzeniu innowacji.</p> <p>Pytanie badawcze: W jakim stopniu rezultaty i jakość działań są osiągnięte? Badania JAKOŚCIOWE lub ILOŚCIOWE. Metoda: wywiady IDI lub FGI i ankiety audytoryjne – badanie trzykrotne. Ewaluacja zgodnie z adekwatnymi kryteriami PTE.</p> <p>Obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna testowanego produktu finalnego po zakończeniu testowania, której celem jest pomiar rzeczywistych efektów testowanego produktu i innowacyjności. Metody: IDI i FGI.</p> <p>Dodatkowo: dokumentacja projektowa i powstałe ekspertyzy i analizy Raporty ze szkoleń z modelu. Raporty z obserwacji zespołu testującego. Wyniki badań ewaluacyjnych – analiza dokumentacji szkolnej Sprawozdania merytoryczne (częstkowe i końcowe) partnera i instytucji przeprowadzających testowanie Lista potwierdzająca odbiór zaświadczenia</p> <p>Ze względu na triangulacyjny charakter sposobu i procesu pozyskania danych i weryfikacji wszystkie wskaźniki będą mierzone lub weryfikowane wybranymi adekwatnymi dla swojej specyfiki metodami określonymi poniżej we wskazanym poniżej spektrum źródeł pozyskania danych oraz metod lub metodami łączonymi.</p> <p>Przedstawiony poniżej wykaz metod w ramach ewaluacji zewnętrznej jest na tyle szeroki, aby można było, wybierając konkretne metody zbadać wskaźniki określając konkretne źródła w fazie operacjonalizacji badania wskaźników lub ewaluacji.</p>

Cel szczegółowy 1:	Wskaźniki pomiaru celu szczegółowego 1 (WPCS1):		Źródło pozyskania danych:
			(Jako potencjalne spektrum dla wszystkich wskaźników)
Zwiększenie szans aktywizacji zawodowo-społecznej więźniów poprzez uzyskanie stworzonego i gotowego do testowania Modelu współpracy zawierający komponenty A-G zwiększającego efektywność współpracy z przedsiębiorcami do XII 2014	W1PCS1 (Wskaźnik nr 1 Pomiaru Celu Szczegółowego): Liczba opracowanych gotowych do testowania Modeli współpracy zawierający komponenty A-G zwiększające efektywność współpracy z przedsiębiorcami dla aktywizacji więźniów (w I kwartale 2013)[dla fazy testowania]	Liczba: 1/7	Kompleksowa ewaluacja ZEWNĘTRZNA on going, ex post - RAPORT. Częstotliwość pomiaru: co najmniej dwukrotnie: przed i po lub według wskazań częstotliwości kwartalnej pomiaru wszystkich wskaźników. Kompleksowa ewaluacja ZEWNĘTRZNA będzie badać wszystkie rezultaty i wskaźniki stanu docelowego po wprowadzeniu innowacji.
	W2PCS1 Liczba opracowanych gotowych do testowania komponentów A-G Model współpracy zwiększających synergicznie efektywność współpracy z przedsiębiorstwami dla aktywizacji więźniów (w I kwartale 2013)[dla fazy testowania]	Liczba: 7	Pytanie badawcze: W jakim stopniu rezultaty i jakość działań są osiągnięte? Badania JAKOŚCIOWE lub ILOŚCIOWE. Metoda: wywiady IDI lub FGI i ankiety audytoryjne – badanie trzykrotne. Ewaluacja zgodnie z adekwatnymi kryteriami PTE.
	W2PCS1 Liczba więźniów, którzy w wyniku testowania komponentów modelu zwiększyli swoje szanse w zakresie aktywizacji zawodowo-społecznej w wyniku współpracy podmiotów otoczenia (w II kwartale 2014)[dla fazy testowania]	Liczba: 60	Obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna testowanego produktu finalnego po zakończeniu testowania, której celem jest pomiar rzeczywistych efektów testowanego produktu i innowacyjności. Metody: IDI i FGI.
	W3PCS1 Liczba pracowników instytucji otoczenia lub pracodawców (w kontekście aktywizacji społeczno-zawodowej więźniów) z Lubelszczyzny, które uznały użyteczność modelu poprzez stosowanie jego wybranych komponentów - 30 (w IV kwartale 2014) [dla fazy upowszechniania]	Liczba: 80	Dodatkowo: dokumentacja projektowa i powstałe ekspertyzy i analizy Raporty ze szkoleń z modelu. Raporty z obserwacji zespołu testującego. Wyniki badań ewaluacyjnych – analiza dokumentacji szkolnej Sprawozdania merytoryczne (częstkowe i końcowe) partnera i instytucji przeprowadzających testowanie Lista potwierdzająca odbiór zaświadczenia
	W4PCS1 Włączony w główny nurt polityki KOMPLETNY 1 MODEL zawierający 7 komponentów - co najmniej 50 instytucji z regionu lubelskiego zadeklaruje stosowanie wybranych komponentów. (w IV kwartale 2014) [dla fazy mainstreamingu]	Liczba: 1/7/50	Ze względu na triangulacyjny charakter sposobu i procesu pozyskania danych i weryfikacji wszystkie wskaźniki będą mierzone lub weryfikowane wybranymi adekwatnymi dla swojej specyfiki metodami określonymi poniżej we wskazanym poniżej spektrum źródeł pozyskania danych oraz metod lub metodami łączonymi. Przedstawiony poniżej wykaz metod w ramach ewaluacji zewnętrznej jest na tyle szeroki, aby można było, wybierając konkretne metody zbadać wskaźniki dookreślając konkretne źródła w fazie operacjonalizacji badania wskaźników lub ewaluacji.

Cel szczegółowy 2:	Wskaźniki pomiaru celu szczegółowego 2 (WPCS2):		Źródło pozyskania danych:
			(Jako potencjalne spektrum dla wszystkich wskaźników)
Zminimalizowanie zagrożenia wykluczeniem społecznym więźniów i ograniczenie barier wchodzenia na rynek pracy w oparciu o przetestowany i zwalidowany i upowszechniony model współpracy podmiotów z przedsiębiorcami do XII 2014	W1PCS2: (Wskaźnik nr 1 Pomiaru Celu Szczegółowego): Liczba więźniów, którzy efektywnie skorzystali z komponentów produktu finalnego podczas testowania (w II kwartale 2014) <i>[dla fazy testowania]</i>	Liczba: 60	Kompleksowa ewaluacja ZEWNĘTRZNA on going, ex post - RAPORT. Częstotliwość pomiaru: co najmniej dwukrotnie: przed i po lub według wskazań częstotliwości kwartalnej pomiaru wszystkich wskaźników. Kompleksowa ewaluacja ZEWNĘTRZNA będzie badać wszystkie rezultaty i wskaźniki stanu docelowego po wprowadzeniu innowacji.
	W2PCS2: Liczba podmiotów i pracodawców, którzy skorzystali z komponentów produktu finalnego podczas testowania uznając rzeczywistą użyteczność komponentów (w II kwartale 2014) <i>[dla fazy testowania]</i>	Liczba: 20	Pytanie badawcze: W jakim stopniu rezultaty i jakość działań są osiągnięte? Badania JAKOŚCIOWE lub ILOŚCIOWE. Metoda: wywiady IDI lub FGI i ankiety audytoryjne – badanie trzykrotne. Ewaluacja zgodnie z adekwatnymi kryteriami PTE.
	W3PCS2: Liczba gotowych do upowszechnienia i włączenia w główny nurt polityki Modeli współpracy (produkt finalny) zawierający komponenty A-G zwiększające efektywność współpracy z pracodawcami dla aktywizacji więźniów (w IV kwartale 2014) <i>[dla fazy upowszechniania]</i>	Liczba: 1/7	Obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna testowanego produktu finalnego po zakończeniu testowania, której celem jest pomiar rzeczywistych efektów testowanego produktu i innowacyjności. Metody: IDI i FGI.
	W4PCS5: Liczba pracowników instytucji województwa lubelskiego, które zdobędą bezpośrednio wiedzę o metodyce wdrażania komponentów modelu produktu finalnego na podstawie spotkań w zakładach karnych (100) (w IV kwartale 2013) <i>[dla fazy upowszechniania]</i>	Liczba: 200	Dodatkowo: dokumentacja projektowa i powstałe ekspertyzy i analizy Raporty ze szkoleń z modelu. Raporty z obserwacji zespołu testującego. Wyniki badań ewaluacyjnych – analiza dokumentacji szkolnej Sprawozdania merytoryczne (częstkowe i końcowe) partnera i instytucji przeprowadzających testowanie Lista potwierdzająca odbiór zaświadczenia
	W5PCS2: Liczba instytucji z województwa lubelskiego, które uznały użyteczność Modelu produktu finalnego poprzez stosowanie jego wybranych komponentów w praktyce minimalizowania zagrożenia wykluczeniem społecznym więźniów i w kontekście ograniczania barier wchodzenia na rynek pracy (w IV kwartale 2014) <i>[dla fazy mainstreamingu]</i>	Liczba: 20	Ze względu na triangulacyjny charakter sposobu i procesu pozyskania danych i weryfikacji wszystkie wskaźniki będą mierzone lub weryfikowane wybranymi adekwatnymi dla swojej specyfiki metodami określonymi poniżej we wskazanym poniżej spektrum źródeł pozyskania danych oraz metod lub metodami łączonymi. Przedstawiony poniżej wykaz metod w ramach ewaluacji zewnętrznej jest na tyle szeroki, aby można było, wybierając konkretne metody zbadać wskaźniki dookreślając konkretne źródła w fazie operacjonalizacji badania wskaźników lub ewaluacji.

III. OPIS INNOWACJI, W TYM PRODUKTU FINALNEGO

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

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

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

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

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

NA CZYM POLEGA INNOWACJA? ELEMENTY INNOWACYJNOŚCI.

INNOWACYJNOŚĆ i potrzeba zmiany podejścia przejawia się w trzech WYMIARACH:

- **Wymiar formy wsparcia**

Innowacyjność i potrzeba zmiany podejścia przejawia się wymiarze formy wsparcia:

- Obecne działania mają charakter jednoaspektowy, są niekompleksowe, doraźne, powierzchowne, są formułowane zbyt akademicko albo są realizowane intuicyjnie i atoretycznie bez podstaw metodologicznych i wiedzy, co powoduje ich nikłą trwałość – np. nie ma profesjonalnej ewaluacji programów. Proponowany model będzie oparty na:
 - Wszystkie komponenty A-G są zupełnie nowe i nie stosowane dotychczas we współpracy z przedsiębiorcami przy aktywizacji więźniów.
 - Następuje połączenie aktywizacyjnego charakteru wsparcia z diagnostycznym i współpracy różnych podmiotów, które dotychczas funkcjonowały oddzielnie.
 - Kompleksowość modelu (A-G) - pierwsze tak kompleksowe, oparte o proces, programowanie modelu - pełna strategia wdrożeniowa.
 - Wyabstrahowanie modelu od dotychczasowej rutynowej praktyki działań - „wyjście” (ale w ramach obecnego ustawodawstwa) poza instytucje, które będą działać razem w systemie instytucjonalnego wsparcia, tworzącego kapitał instytucjonalny – niezbędne wsparcie dla potencjału adaptacyjnego więźniów w celu wzmocnienia ich zatrudnialności.
 - Model oparty o rzetelną wiedzę, pełny model wdrożeniowy i nową metodykę wsparcia więźniów będzie możliwy do wdrożenia w każdym środowisku zakładu karnego i społeczności lokalnej.
- Największą słabością dotychczas proponowanych i dostępnych na rynku szkoleń – jak wskazali uczestnicy projektu – jest:
 - brak rozpoznania rzeczywistych oczekiwań i potrzeb grupy odbiorców szkolenia;
 - „sztywny” scenariusz szkoleń, nie pozwalający na modyfikację zależnie od potrzeb;
 - niedostateczne wykorzystanie faktu, iż uczestnikami szkoleń są doświadczeni praktycy, w związku z czym replikowanie zagadnień już znanych mija się z celem, natomiast wyraźnie odczuwany jest deficyt szkoleń wykorzystujących/odwołujących się do ich doświadczenia.

- Proponowane w projekcie szkolenia są ugruntowane w badaniach i opierają się na rozpoznaniu potrzeb wszystkich podsystemów/organizacji/podmiotów. Pozwala to uniknąć proponowania szkoleń nieadekwatnych, zbędnych, rozbieżnych z potrzebami.
- → Model wypracowany zostanie w ujęciu interdyscyplinarnym zakładającym podejście, wiedza i metodyka, psychologiczne, pedagogiczne, socjologiczne, resocjalizacyjne, prawne.
- Innowacja polega na zastosowaniu wy standardyzowanych metod do diagnozy potrzeb i oczekiwań użytkowników i pracodawców. Innowacja problemowa polega na zintegrowanym i synergicznym wsparciu współpracy. Połączenie aktywizacyjnego charakteru wsparcia z diagnostycznym i współpracy różnych podmiotów (dotychczas funkcjonowały oddzielnie).
- Innowacja służy użytkownikom w celu lepszego zaplanowania działań zwiększających tak efektywność współpracy, jak i skuteczność własnych działań. Efektem będzie adekwatniejsze planowanie szkoleń oraz poprawa komunikacji między elementami systemu. Warunkiem jest udział wszystkich instytucji systemu w przekazywaniu sobie diagnozy oczekiwań względem innych instytucji oraz ich udział w komponencie szkoleniowym.
- Komponent B będzie miał formę kompletu składającego się z trzech narzędzi:
 - Kwestionariusz Potrzeb
 - Zapotrzebowanie na Szkolenia
 - Ankieta Komunikacyjna

Kwestionariusz Potrzeb ma formę kwestionariuszowego testu psychologicznego, służy do diagnozy indywidualnych potrzeb związanych z pracą zawodową pracowników instytucji systemu oraz pracodawców. Uwzględnia 5 sfer potrzeb łącznie 50 pozycji):

- Współpraca (10 pozycji)
- Rozwój zawodowy (10 pozycji)
- Satysfakcja z pracy (10 pozycji)
- Zadaniowość (10 pozycji)
- Relacje z klientem (10 pozycji)

Zapotrzebowanie na Szkolenia ma formę inwentarza i jest narzędziem do diagnozy potrzeb szkoleniowych osób zatrudnionych w konkretnej instytucji (20 pozycji). Ankieta Komunikacyjna jest kwestionariuszem, który służy do diagnozy i komunikacji wzajemnych oczekiwań między instytucjami systemu (7 pytań)

- Innowacja polega na zastosowaniu wy standardyzowanych metod do diagnozy potrzeb i oczekiwań użytkowników i pracodawców. Innowacja problemowa polega na zintegrowanym i synergicznym wsparciu współpracy. Połączenie aktywizacyjnego charakteru wsparcia z diagnostycznym i współpracy różnych podmiotów (dotychczas funkcjonowały oddzielnie).
- Innowacja polega na zastosowaniu wystandaryzowanej, rzetelnej i trafnej metody do diagnozy potencjału społecznego i zawodowego więźniów. Innowacja problemowa polega na nadaniu wsparciu diagnostycznego charakteru. W założeniu metoda, choć oparta o metodologię *stricte* psychometryczną jest przeznaczona do stosowania również przez osoby bez wykształcenia psychologicznego po odpowiednim przeszkoleniu. Innowacja służy użytkownikom w celu lepszego zaplanowania działań zwiększających skuteczność działań readaptacyjnych wobec osób wychodzących z więzienia na wolność. Efektem będzie adekwatniejsze planowanie działań resocjalizacyjnych i doradczo-zawodowych. Warunkiem efektywnego zastosowania metody jest odpowiednie przeszkolenie osób korzystających z metody oraz powołanie komitetów wspierających, w ramach których można by dokonywać diagnozy.
- Komponent D ma formę Skali Potencjału Psychospołecznego, która jest kwestionariuszowym testem psychologicznym, służącym do diagnozy osobistego potencjału psychospołecznego odbiorców, ułatwiającym ocenę potencjalnej zatrudnialności u pracodawców. Na metodę składa się 6 podskal:
 - Stosunek do życia rodzinnego (17 pozycji)
 - Poczucie zakorzenienia społecznego (6 pozycji)
 - Stosunek do norm prawnych (5 pozycji)
 - Stosunek do pracy (4 pozycje)

- Stosunek do innych (12 pozycji)
- Zadowolenie z życia (5 pozycji)

Łącznie SPP zawiera 49 pozycji.

- **Wymiar problemu**

- Innowacyjność i potrzeba zmiany podejścia przejawia się wymiarze problemu:
- Dotychczas nie podejmowano inicjatyw powodujących trwałą współpracę z przedsiębiorcami przy aktywizacji zawodowej więźniów.
- Projekt zakłada innowacyjne rozwiązania:
- → Jednoczesne tworzenie ogólnej motywacji w oparciu o korzyści dla przedsiębiorców i uwzględnienie potencjału zawodowego i społecznego więźniów.
- → Uwzględnienie konieczności współpracy z przedsiębiorcami przy aktywizacji zawodowej więźniów – instytucjonalne podejście.
- → Zintegrowane i synergiczne wsparcie współpracy z przedsiębiorcami – powstaną wszystkie niezbędne komponenty.
- → Model oparty o „płynne” wychodzenie na wolność bazujący na kontrakcie z podmiotami i pracodawcami.

- **Wymiar grupy docelowej**

Innowacyjność i potrzeba zmiany podejścia przejawia się wymiarze grupy docelowej:

Dotychczasowe programy koncentrowały się na populacji więźniów nie uwzględniając specyfiki podejścia, potrzeb i zmiennych psychospołecznych charakterystycznych dla wieku odbiorców.

Projekt zakłada innowacyjność w stosunku do grupy:

→ Model uwzględnienia specyfikę funkcjonowania wraz z potrzebami społecznymi i zawodowymi młodych więźniów i specyfikę więźniów z terenu województwa lubelskiego.

→ Użytkownicy: służba więzienna, pracownicy socjalni, pośrednictwo pracy, organizacje pozarządowe, grupy samopomocowe, – zostają włączeni w system współpracy.

→ Model od samego początku uwzględnia udział rzeczywistych aktorów: pracodawców, przedstawicieli użytkowników i więźniów (grupy samopomocowe).

Proponowany model współpracy jest rzeczywistą innowacyjnością, ponieważ do tej pory nie są realizowane działania zawarte w produkcie finalnym projektu, zwłaszcza w oparciu o narzędzia diagnostyczne i pełną strategię zawartą w komponentach A-G.

Model współpracy jest nowym, nie istniejącym do tej pory, sposobem współpracy różnorodnych podmiotów wspierających readaptację społeczną i zawodową młodych więźniów na poziomie społeczności lokalnej/gminy/powiatu/ województwa.

Do tej pory system readaptacji więźniów w okresie przygotowania do wolności bazował jedynie na zasobach służby więziennej bez udziału społeczności lokalnej. Proponowany Model jest koherentny zarówno do potrzeb więźniów jak i wzajemnych potrzeb pracowników i instytucji tworzących system. W systemie tym umieszczeni zostali również pracodawcy, są oni na każdym etapie realizacji strategii. Model zakłada współpracę w społeczności lokalnej zasobów ludzkich i instytucjonalnych tworzących układ połączony. Zakłada się, że każda instytucja dysponuje określonymi zasobami – wzajemne poznanie, uzupełnienie, łączenie zasobów pozwala na bardziej efektywne i ekonomiczne oddziaływanie systemu na proces readaptacji młodych więźniów. Mocną stroną Modelu jest także założenie wewnętrznej ewaluacji poprzez monitorowanie losów/sukcesu społecznego i/lub zawodowego młodych więźniów.

Wartość dodana narzędzi:

WARTOŚĆ DODANA INNOWACJI w stosunku do obecnej praktyki przejawia się w:

- ✓ Możliwości stworzenia realnego modelu współpracy różnych podmiotów z przedsiębiorcami.

- ✓ Możliwości stworzenia kilku komponentów obejmujących wszystkie elementy oddziaływania w stosunku do więźniów, systemu wsparcia instytucjonalnego i pracodawców z uwzględnieniem specyfiki województwa lubelskiego w ramach jednego projektu.
- ✓ Możliwość wdrożenia wystandaryzowanego modelu w całym regionie w oparciu o jednolite narzędzia i nawiązania współpracy międzyinstytucjonalnej.
- ✓ Stworzenie synergicznej współpracy z przedsiębiorcami, na której skorzystają wszystkie strony, które ułatwią dostęp do rynku pracy (ewentualnie w kontekście ekonomii społecznej).
- ✓ Bez wsparcia EFS stworzenie tego typu modelu współpracy produktu finalnego i komponentów A-G byłoby niemożliwe – żadne źródło finansowania nie umożliwia wsparcia tej kwestii.
- ✓ Wykorzystane zostaną wszystkie dotychczasowe, cząstkowe rozwiązania, zwłaszcza wyniki badań otrzymane podczas realizacji projektu „Więzi Społeczne Zamiast Więzień”.

KOMU SŁUŻY, KTO BĘDZIE MÓGŁ JĄ WYKORZYSTYWAĆ W PRZYSZŁOŚCI (GRUPY DOCELOWE)

GRUPA DOCELOWA

Projekt jest skierowany do więźniów osób w wieku od 15 do 25 roku życia z obszaru Województwa Lubelskiego, które będzie miejscem testowania i upowszechniania wypracowanych rezultatów w projekcie. Szacunek liczebności wg danych Służby Więziennej, GUS. Liczebność została zweryfikowana również w Etapie I realizacji projektu na podstawie analiz typu desk research i analizy Best practices.

Różnice w stosunku do zapisów we wniosku: Urealniono liczebności niektórych wskaźników na podstawie analizy liczebności podmiotów w obecnej rzeczywistości.

I. UŻYTKOWNICY PRODUKTU (w kontekście województwa lubelskiego)

a) wymiar docelowy:

PRACODAWCY i związki pracodawców – 100 podmiotów

Służba Więzienna (8 instytucji) i pracownicy - 100 osób

Służba Kuratorska (5 instytucji) i pracownicy 50 osoby

Instytucje pomocy społecznej 50 instytucji i pracownicy 230 osoby

Urzędy pracy 20 instytucji i pracownicy 20 osób

Grupy samopomocowe i organizacje pozarządowe świadczące wsparcie młodocianym więźniom 30 instytucji

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

Testowaniem objętych zostanie 80 użytkowników w tym pracodawcy.

b) wymiar upowszechniania i włączania – około 50% liczebności jak wyżej wg kategorii i struktury w/w

PRACODAWCY i związki pracodawców – 100 podmiotów

Służba Więzienna (3 instytucji) i pracownicy - 100 osób

Służba Kuratorska (3 instytucje) i pracownicy 50 osoby

Instytucje pomocy społecznej 20 instytucji i pracownicy 20 osób

Urzędy pracy 8 instytucji i pracownicy 8 osób

Grupy samopomocowe i organizacje pozarządowe świadczące wsparcie młodocianym więźniom 10 instytucji

c) wymiar testowania

-reprezentacja w/w kategorii, w tym:

Pracodawcy i związki pracodawców – 30 podmiotów

pracownicy Służby więziennej - 10 osób

Służba Kuratorska - 10 osób

Instytucje pomocy społecznej - 10 osób

Urzędy pracy – 20 instytucji i pracownicy - 10 os.

Grupy samopomocowe i NGO świadczące wsparcie więźniom - 10 os.

jako zasadne dla testowania wszystkich komponentów modelu współpracy

Taka liczebność jest wystarczająca dla zweryfikowania modelu i komponentów i pozwala na porównanie funkcjonowania produktu finalnego w warunkach rzeczywistych. Zweryfikowano to w konsultacjach z przedstawicielami podmiotów i instytucji konstytuujących system w ramach empowermentu.

II. ODBIORCY PRODUKTU – szerokie spektrum osób i instytucji

a) wymiar docelowy:

Potencjalnie z produktu finalnego mogą skorzystać (poprzez rozwiązanie ich problemów) osoby: młodzi więźniowie w wieku od 15 do 25 roku życia, opuszczający zakłady karne lub w okresie przygotowawczym do opuszczenia zakładu karnego - 1300 osób z województwa lubelskiego

CECHY KLUCZOWE I POTRZEBY:

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

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

UZASADNIENIEM jest ich sytuacja:

zagrożone „efektem powrotności do zakładu karnego i zagrożeniem wykluczeniem społecznym i zawodowym” z w/w przyczyn.

Są ZAGROŻENI TRWAŁYM wykluczeniem społecznym i zawodowym.

Jest to jedna z „najtrudniejszych” do integracji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym i zawodowym

b) wymiar testowania

Testowaniem i oceną PF objęte będzie 60 osób – młodych WIĘŹNIÓW w wieku od 15 do 25 roku życia, opuszczający zakłady karne lub w okresie przygotowawczym do opuszczenia zakładu karnego.

Grupa ta będzie WYSELEKCJONOWANA w ramach REKRUTACJI pod względem adekwatności dla MODELU. Jest to UZASADNIONE reprezentatywnością problemową - spójna grupa umożliwi skuteczne testowanie.

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

Będą to WIĘŹNIOWIE m.in. w okresie readaptacji do wolności w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności, w trakcie wykonywania środków probacyjnych i/lub po zakończeniu wykonywania sankcji izolacyjnych – w okresie przygotowawczym i/lub opuszczania zakładu karnego

Taka liczebność pozwoli na zweryfikowanie w warunkach rzeczywistych pełnego procesu współpracy określonego w komponentach produktu finalnego.

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

- prezentowanie modelu i komponentów na panelu użytkowników (część użytkowników była instytucjonalną reprezentacją odbiorców)
- **Empowerment zewnętrzny** czyli udział w konsultacjach użytkowników i odbiorców w opracowywaniu produktu. Konsultowano założenia komponentów z “perspektywy” odbiorcy – więźniów, którzy obecnie są na wolności. Wskazywali oni na elementy niezbędne do uwzględnienia w komponentach oraz wskazywali dotychczasowe doświadczenia w zakresie współpracy podmiotów dla aktywizacji więźniów. Współtwórcami komponentów byli również pracownicy instytucji użytkowników, co pozwoliło na urealnienie komponentów do rzeczywistych warunków.
- **Empowerment wewnętrzny** (bezpośredni) czyli np. udział użytkowników w partnerstwie, udział w Komitecie Sterującym projektu. Odbyło się prezentowanie modelu i komponentów na spotkaniach Komitetu Sterującego, w skład którego wchodzi przedstawiciele użytkowników
- **EMPOWERMENT BADAWCZY**
 - uczestnictwo użytkowników w badaniach ilościowych
 - uczestnictwo użytkowników w badaniach fokusowych
 - uczestnictwo odbiorców w badaniach ilościowych

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

Zakłada się realizację **EMPOWERMENTU PERMANENTNEGO** w Etapie II realizacji projektu w formule przyjętej w Etapie I opisanym powyżej.

Użytkownicy i odbiorcy są i będą „współtwórcami” wypracowanego modelu i komponentów. Reprezentanci będą zaangażowani w sposób ciągły w formie uczestnictwa w posiedzeniach Komitetu Sterującego oraz poprzez reprezentację użytkowników w pracach grup nad testowaniem, korektą produktu finalnego, walidację i mainstreaming oraz poprzez uwzględnienie ich opinii w ewaluacji zewnętrznej. taka formuła pozwoli na pełne włączenie użytkowników i odbiorców w proces innowacyjnego rozwiązania. Walidacja będzie również oparta o opinię użytkowników i odbiorców, co zagwarantuje realność i rzetelność projektu i produktu finalnego.

Ponadto empowerment zostanie zagwarantowany na etapie testowania poprzez udział w procesie testowania modelu i komponentów reprezentantów wszystkich kategorii użytkowników i odbiorców.

JAKIE WARUNKI MUSZĄ BYĆ SPEŁNIONE, BY INNOWACJA DZIAŁAŁA WŁAŚCIWIE?

Model zakłada:

- Współpracę
- Zaangażowanie
- Systematyczną diagnozę kapitału odbiorców, użytkowników i rynku pracy

Niezbędnymi warunkami zadziałania innowacji są:

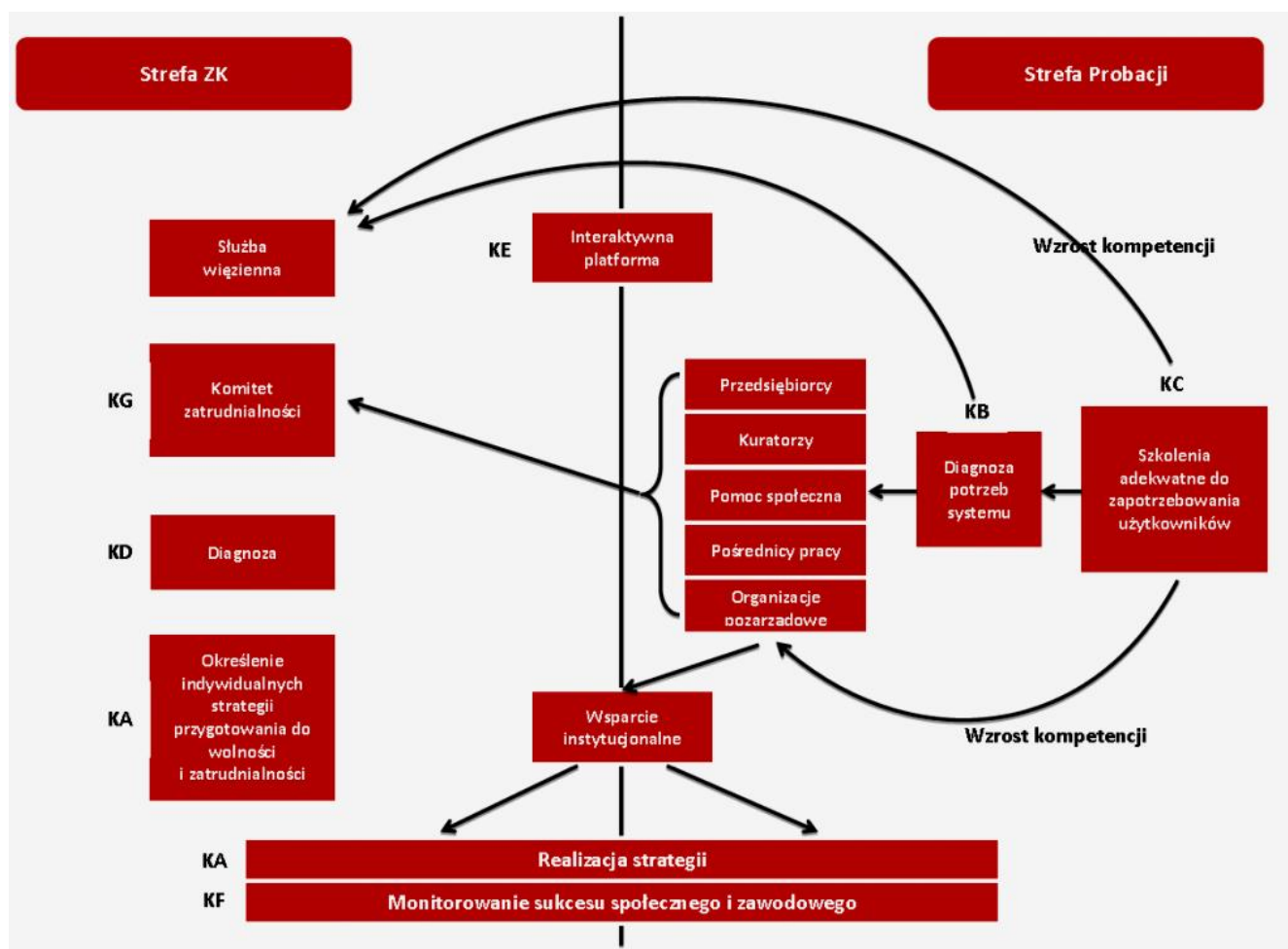
- Otwartość na zmiany na poziomie jednostek i instytucji
- Spełnienie warunków ustawowych dotyczących odbywania kary przez więźnia w okresie re-adaptacji do wolności w zakładzie karnym najbliższym jego miejscu zamieszkania
- Poinformowanie społeczności lokalnej o korzyściach płynących z wdrożenia Modelu
- Przeszkolenie Użytkowników w zakresie posługiwania się metodami diagnostycznymi

PRODUKT FINALNY:

LUBELSKI MODEL KOMPLEKSOWEGO SYSTEMU WSPÓŁPRACY Z PRZEDSIĘBIORCAMI DLA WSPARCIA WCHODZENIA NA RYNEK PRACY MŁODYM WIĘZNIOM

KOMPONENT	Nazwa
A	Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne jako forma angażowania pracodawców (dokument i/lub podręcznik)
B	Narzędzia do diagnozy potrzeb użytkowników i ich oczekiwań do pozostałych uczestników i pracodawców procesu readaptacji zawodowej więźniów
C	Program szkoleń dla użytkowników modelu na bazie potrzeb wspólnych z pracodawcami
D	Narzędzia diagnozujące potencjał psychospołeczny i zawodowy więźniów stwierdzający potencjalną zatrudnialność u pracodawców
E	Interaktywna platforma współpracy podmiotów z pracodawcami i baza danych podmiotów, użytkowników i uczestników readaptacji zawodowej więźniów zawierająca oferty dla współpracy i zatrudnialności
F	System monitorowania losów i sukcesu społecznego i zawodowego młodych więźniów na rynku pracy jako metoda prognozowania form współpracy z pracodawcami
G	Model Komitetu wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne (formuła analizy indywidualnych przypadków) jako forma współpracy z pracodawcami

SCHEMAT MODELU WSPÓŁPRACY - produkt finalny



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

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

SZCZEGÓŁOWY OPIS PRODUKTU FINALNEGO ZNAJDUJE SIĘ W ZAŁĄCZNIKU DO DOKUMENTU STRATEGII ORAZ W SUPLEMENTACH DO PRODUKTU FINALNEGO

Poniżej przedstawiamy skróconą charakterystykę produktu finalnego w postaci charakterystyka istoty poszczególnych komponentów A-G.

A. Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne jako forma angażowania pracodawców. Problem: obecnie nie istnieje w Polsce opracowana strategia współpracy systemu (służba penitencjarna i kuratorska, instytucje pomocy społecznej, pośrednictwa pracy, organizacje pozarządowe) z przedsiębiorcami dla wsparcia readaptacji społecznej i zawodowej młodych więźniów. Strategia organizuje zasady współpracy systemu na rzecz pozytywnej readaptacji społecznej i zawodowej młodych więźniów w oparciu o indywidualną ścieżkę readaptacji społecznej i zawodowej młodego więźnia wyznaczaną poprzez potencjał psychospołeczny i zawodowy więźnia oraz zasoby systemu (kapitał służby penitencjarnej i kuratorskiej, pomocy społecznej, pośrednictwa pracy, organizacji pozarządowych, przedsiębiorczości). Strategia określająca zasady współpracy systemu na rzecz zatrudnialności młodych więźniów powinna bazować na komplementarności wsparcia systemu w stosunku do zapotrzebowania na wsparcie młodych więźniów przy uwzględnieniu wymagań przedsiębiorców w stosunku do profilu pracownika oraz przy analizie zapotrzebowania rynku pracy. Strategia stanowi zatem zbiór wytycznych organizujących i wyznaczających współpracę instytucji pośredniczących w procesie pozytywnej readaptacji społecznej i zawodowej młodych więźniów z przedsiębiorcami przy uwzględnieniu potencjału więźniów. Strategia wyznacza zasady współpracy systemu na rzecz zatrudnialności więźniów w oparciu o pozostałe elementy produktu finalnego. Zatrudnienie więźniów rozumie się szeroko jako zatrudnienie przez przedsiębiorcę, samozatrudnienie lub pracę w obszarze ekonomii społecznej. Formę pracy w dużej mierze wyznacza bowiem potencjał psychospołeczny i zawodowy więźnia.

Niezbędnymi elementami opracowania strategii są:

- Diagnoza potencjału psychospołecznego więźniów (metody).
- Znajomość kapitału instytucji wspierających (środowiskowego systemu wsparcia).
- Metody/techniki wsparcia potencjału więźnia przez instytucje.
- Znajomość istotnych czynników wspierających pozytywną readaptację społeczną i zawodową więźniów.
- Zapotrzebowanie instytucji wspierających pozytywną readaptację więźniów w kontekście uzupełnienia kwalifikacji przedmiotowych do pracy z więźniem/byłym więźniem oraz wzajemnej współpracy oraz współpracy z przedsiębiorcami (system komunikacji, informacji, strategii współpracy itp.).
- Znajomość zapotrzebowania pracodawców/przedsiębiorców na pracę więźniów/byłych więźniów.
- Zapotrzebowanie rynku pracy aktualne i prognostyczne.

Elementy i etapy Strategii

Diagnoza zasobów młodego więźnia → wyznaczenie indywidualnej ścieżki readaptacji społeczno-zawodowej (ISR S-Z) przez Komitet Zatrudnialności → sekwencja instytucjonalnego wsparcia (w zależności od potencjału więźnia i kapitału środowiskowego) obejmująca: dozór kuratorski, pomoc społeczną, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, organizacje pozarządowe, kontakt z pracodawcą, samozatrudnienie czy pracę w sektorze ekonomii społecznej (spółdzielnia socjalna). ISR mogą zawierać wszystkie lub tylko niektóre elementy instytucjonalnego wsparcia.

B. Narzędzia do diagnozy potrzeb użytkowników i ich oczekiwań do pozostałych uczestników i pracodawców procesu readaptacji zawodowej więźniów. Powstanie narzędzi do diagnozy potrzeb użytkowników jest uzasadnione z jednej strony dotychczasową praktyką, polegającą na tym, że Służba Więzienna nie poszukiwała partnerów w zakresie aktywizowania aktualnych/byłych więźniów na rynku pracy, zaś z drugiej strony – zgodna z dyrektywami Unii Europejskiej, w których zaleca się, aby w system reintegracji społecznej, w tym również zawodowej, włączać różnego rodzaju podmioty. Zainicjowanie konstruktywnej współpracy w opisywanym obszarze między różnymi instytucjami i organizacjami wymaga jednak znajomości potrzeb każdego z podmiotów wspierających, aby jego działania na rzecz młodych więźniów odznaczały się wysoką efektywnością. Równie ważne jest wyraźne określenie zakresu oczekiwań każdej instytucji/organizacji pomocowej w zakresie działań, jakie powinny być podejmowane przez pozostałe podmioty, które są zaangażowane w readaptację zawodową osób opuszczających zakłady karne. Należy zatem podkreślić, że dzięki narzędziom diagnozującym potrzeby i oczekiwania podmiotów wspierających aktualnych/byłych więźniów na rynku pracy jest możliwe zainicjowanie sprawnie działającego systemu instytucjonalnego, który służy zatrudnialności osób opuszczających zakłady karne. Testowanie eksperymentalnych wersji metod, służyć będzie opracowaniu ostatecznych wersji narzędzi, zawierających elementy specyficzne i niespecyficzne, określające potencjał wspierający dla każdej z grup użytkowników (pracodawcy, służba więzienna, służba kuratorska, instytucje pomocy społecznej, pracownicy urzędów pracy, grupy samopomocowe, NGO). W ramach zadania (w etapie testowania) przeprowadzone zostaną: powtórne badania (zasadnicze) na 80 osobach, które pozwolą na opracowanie standaryzowanych wersji metod zawierających parametry psychometryczne: trafność i rzetelność.

C. Program szkoleń dla użytkowników modelu na bazie potrzeb wspólnych z pracodawcami

Dotychczasowy system szkoleń bazował na potrzebach szkoleniowych danej instytucji, nie uwzględniano w nim obszaru współpracy na rzecz readaptacji młodych więźniów.

Celem szkoleń jest zaspokojenie potrzeb użytkowników reprezentujących instytucje wspierające readaptację społeczną i zawodową aktualnych/byłych więźniów. Model szkoleń opracowany zostanie na bazie potrzeb użytkowników w kontekście współpracy instytucjonalnej i pracy z więźniami w obszarze wzmocnienia ich readaptacji społecznej i zawodowej. W modelu szkolenia zostanie uwzględnione zaspokajanie potrzeb użytkowników w trzech wymiarach: 1) pozyskiwania zasobów materialnych (funduszy) na prowadzoną działalność readaptacyjną; 2) pozyskiwania zasobów stanu dla działań readaptacyjnych – przede wszystkim w wymiarze aktywizowania takich systemów społecznych, jak rodzina, grupy samopomocowe, pracodawcy, wolontariusze, organizacje pozarządowe; 3) zwiększania zasobów osobistych, które służą pozytywnej readaptacji więźniów – m.in. poprzez uczestnictwo w zajęciach o charakterze superwizyjnym.

D. Narzędzia diagnozujące potencjał psychospołeczny i zawodowy więźniów stwierdzający potencjalną zatrudnialność u pracodawców. Do tej pory w procesie readaptacji osób opuszczających zakłady karne nie uwzględniano czynników bio-psycho-społecznych, które w istotny sposób przyczyniają się do ich konstruktywnego funkcjonowania w wymiarze społecznym i zawodowym w warunkach wolnościowych. Pierwsze badania dotyczące kapitału readaptacyjnego aktualnych i byłych więźniów, przeprowadzono w ramach projektu realizowanego przez Fundację Rozwoju KUL w latach 2009-2011 i współfinansowanego przez Europejski Fundusz Społeczny „Więzi Społeczne Zamiast Więzień – wsparcie pozytywnej readaptacji osób zagrożonych wykluceniem społecznym z powodu konfliktu z prawem karnym”. Wyniki uzyskane w ramach tego projektu oraz przeprowadzenie badań w obszarze kapitału zawodowego osób opuszczających zakłady karne przyczyni się do opracowania narzędzi przesiewowych dla instytucji wspierających pozytywną readaptację więźniów. Narzędzia będą miały na celu wskazanie czynników stanowiących potencjał readaptacyjny zarówno w wymiarze społecznym, jak również w wymiarze zawodowym. Narzędzia opracowane w ramach produktu powinny stanowić podstawę do wyboru ścieżki readaptacyjnej dla młodego więźnia na okres pobytu w zakładzie karnym a zwłaszcza 6 miesięcy przed opuszczeniem zakładu karnego, jak również po jego opuszczeniu. Wersja eksperymentalna narzędzia opracowana zostanie w pierwszym etapie realizacji projektu. Testowanie eksperymentalnej wersji metody, służyć będzie opracowaniu ostatecznego kwestionariusza diagnozującego potencjał readaptacyjny i zawodowy młodych więźniów.

E. Interaktywna platforma współpracy podmiotów z pracodawcami i baza danych podmiotów, użytkowników i uczestników readaptacji zawodowej więźniów zawierająca oferty dla współpracy i zatrudnialności. Problem: brak jest w województwie lubelskim elektronicznej bazy do współpracy systemu na rzecz zatrudnialności więźniów, która usprawniałaby komunikację i stanowiła centrum wymiany kapitału. Funkcjonowanie platformy interaktywnej powinno służyć wzrostowi efektywności działań użytkowników na rzecz pozytywnej readaptacji osób opuszczających więzienia. Platforma interaktywna powinna służyć

zwiększeniu wsparcia w wymienionym obszarze m.in. poprzez możliwość wykorzystywania przez użytkowników takich elementów, jak: 1) poszukiwanie informacji o dotychczasowym sposobie funkcjonowania skazanego, 2) poszukiwanie i wymiana informacji o nowych możliwościach wspierania młodych więźniów, 3) tworzenie współpracy instytucjonalnych na rzecz zatrudnialności osób opuszczających więzienia, 4) szybki dostęp w zakresie uzyskiwania informacji zwrotnych od innych organizacji pomocowych, 5) oszczędzanie czasu w zakresie komunikacji poziomej między podmiotami wspierającymi readaptację więźniów. W elektronicznej bazie ofert powinny znajdować się informacje, rekomendacje i/lub propozycje zamieszczone przez trzy kategorie podmiotów: 1) pracodawców, 2) podmioty zajmujące się pośrednictwem na rynku pracy i/lub podmioty wzmacniające kompetencje społeczne i/lub zawodowe, 3) osób poszukujących pracy, w tym również aktualnych i byłych skazanych. Zakłada się, że sukces elektronicznej bazy ofert w istotny sposób będzie zależał od kilku czynników: 1) doprowadzenia do znacznej popularności (rozpoznawalności), 2) sprawnego prowadzenia bazy, 3) spostrzegania osobistych korzyści przez podmioty zamieszczające oferty, 4) redukcji stygmatyzowania pracowników, którzy rekrutują się z populacji opuszczającej więzienie.

F. System monitorowania losów i sukcesu społecznego i zawodowego młodych więźniów na rynku pracy jako metoda prognozowania form współpracy z pracodawcami. bProblem: nie są wystarczająco poznane czynniki podmiotowe i społeczne (w tym instytucjonalne) sprzyjające sukcesowi społecznemu i zawodowemu młodych więźniów. Poznanie czynników wyznaczających pozytywną readaptację społeczną i zawodową młodych więźniów pozwoli na zogniskowanie rozproszonych dzisiaj działań systemu wspierającego oraz pozwoli na opracowanie konkretnych narzędzi pracy (do stosowania przez służbę więzienną, kuratorską, pomoc społeczną, pośrednictwo pracy, organizacje pozarządowe) wzmacniających pozytywną readaptację więźniów. Działanie takie zwiększy efektywność wsparcia oraz obniży koszty (poprzez wyeliminowanie działań nieskutecznych czy powtarzających się). Monitorowanie losów skazanych na rynku pracy jako metoda prognozowania sukcesu społecznego i zawodowego obejmuje działania: poznanie kapitału początkowego więźniów wyznaczającego indywidualną ścieżkę readaptacji (w okresie readaptacji do wolności) oraz poznanie czynników podmiotowych (cech więźniów) oraz czynników środowiskowych (rodziny, instytucjonalnych), które w istotny sposób przyczyniają się do pozytywnych zmian w przystosowaniu młodych więźniów do życia w społeczeństwie oraz wyznaczają sukces w pracy (pozyskanie i utrzymanie pracy). W celu opracowania narzędzi monitorujących sukces społeczny i zawodowy więźniów przeprowadzone zostaną badania ilościowe i jakościowe, poprzeczne i podłużne przy użyciu metod badawczych standaryzowanych i skonstruowanych na potrzebę projektu, w celu wychycenia czynników podmiotowych i pozapodmiotowych warunkujących /sprzyjających pozytywnej readaptacji społecznej i zawodowej więźniów. Wygenerowane przy użyciu narzędzi statystycznych czynniki współwystępujące z pozytywną readaptacją będą stanowiły podstawę do konstrukcji narzędzia monitorującego losy skazanych. Czynniki te poza tym będą wyznacznikiem do konstruowania indywidualnych planów oddziaływań wobec osób poddawanych readaptacji społecznych oraz mogą wyznaczać kierunki zmian pracy instytucji wspierających zatrudnialność młodych więźniów.

G. Model Komitetu wspierającego zatrudnialność osób opuszczających zakłady karne jako forma współpracy z pracodawcami. Problem: brak współdziałania służby więziennej z innymi podmiotami pośredniczącymi w readaptacji społecznej i zawodowej więźniów oraz przedsiębiorcami w zakresie indywidualnego przygotowania młodych więźniów do aktywności społecznej i zawodowej. Komitet opiera się na analizach indywidualnych przypadków, przeprowadzanych przez zespół ekspertów - przedstawicieli instytucji pośredniczących w readaptacji społecznej i zawodowej więźniów, działających w określonej gminie/powiecie z udziałem pracodawców. Taka metoda pracy, mająca podłoże prawne - komisja penitencjarna, pozwoli na indywidualne wyznaczenie ścieżki readaptacji społecznej i zawodowej młodego więźnia. Komitet wyznacza indywidualny proces readaptacji w warunkach izolacyjnych i/lub wolnościowych uwzględniając zdiagnozowany potencjał więźnia oraz kapitał środowiskowy (zasoby systemu instytucjonalne i pozainstytucjonalne). Zainicjowanie prac Komitetu wspierającego zatrudnialność młodych więźniów opartego na formule indywidualnych przypadków służy temu, aby jeszcze w warunkach przygotowania do wolności doszło do współpracy między różnymi podmiotami wspierającymi pozytywną readaptację osób opuszczających zakłady karne. Innowacyjność tego podejścia w stosunku do dotychczasowej praktyki polega na tym, że w Komitecie powinny od samego początku znajdować się wszystkie podmioty, które wspierają zatrudnialność więźniów, czyli wychowawcy więzienni, kuratorzy sądowi, pracownicy socjalni, przedstawiciele organizacji pozarządowych, organizacji samopomocowych, instytucji pośrednictwa pracy, pracodawców.

IV. PLAN DZIAŁAŃ W PROCESIE TESTOWANIA PRODUKTU FINALNEGO

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

- wskazanie podejścia do doboru grup użytkowników i odbiorców, którzy wezmą udział w testowaniu (wraz z informacjami o sposobie zagwarantowania ich właściwej struktury i wskazaniem oraz uzasadnieniem ich liczebności), podejścia do ich pozyskania na rzecz projektu i zapewnienia ich udziału przez cały okres testowania,
 - opis przebiegu testowania (określenie kolejnych kroków, jakie zostaną podjęte w celu przeprowadzenia testów; jeśli konieczne jest przygotowanie użytkowników, to należy opisać, jak zostanie przeprowadzone),
 - charakterystyka materiałów, jakie otrzymają uczestnicy,
 - informacje o planowanym sposobie monitorowania przebiegu testowania (kto i w jaki sposób będzie zbierał na bieżąco informacje o przebiegu testowania, np. czy użytkownicy i odbiorcy będą wypełniać specjalnie przygotowane formularze monitoringowe, czy może przedstawiciel zespołu projektowego lub specjalnie przygotowany ekspert będzie prowadził obserwację; kto i w jakim trybie będzie weryfikował prawidłowość realizacji testów i podejmował ewentualnie decyzje o wprowadzaniu korekt; jaki zakres korekt uznany będzie za dopuszczalny itd.).
- Opis przebiegu testowania może różnić się od przedstawionego we wniosku o dofinansowanie projektu na tyle, na ile wynika to z przeprowadzonych badań oraz ze zrealizowanych już prac nad wstępną wersją produktu finalnego, a także z konsultacji z grupami docelowymi, przy czym niezbędne jest wskazanie i uzasadnienie różnic.

DOBÓR GRUP UŻYTKOWNIKÓW I ODBIORCÓW

Dobór środowiska do testowania systemu wsparcia w ramach modelu według schematu w poszczególnych komponentach. Założenia testowania są ujęte immanentnie w logice merytorycznej kolejnych komponentów.

Zakładane testowanie odbędzie się w dwóch “środowiskach lokalnych” zintegrowanych wokół dwóch zakładów karnych:

Zakład Karny w Zamościu

Zakład Karny w Białej Podlaskiej

lub alternatywny zakład karny z terenu województwa lubelskiego w przypadku czynników obiektywnych uniemożliwiających udział w/w w procesie testowania.

Wskazane powyżej dwa zakłady karne zostały już wstępnie pozyskane do procesu testowania.

Reprezentatywny dobór uczestników testowania będzie wynikał z operacjonalizacji procesu testowania. Testowanie w dwóch niezależnych środowiskach lokalnych skoncentrowanych wokół zakładu karnego z zaangażowaniem wszystkich podmiotów reprezentujących strukturę instytucji według założeń modelu pozwoli na zweryfikowanie potencjału poszczególnych komponentów w warunkach rzeczywistych z uwzględnieniem obiektywnych uwarunkowań.

Testowanie w dwóch zakładach karnych pozwoli na analizie porównawczą oraz na zachowanie obiektywności weryfikacyjnej.

Dobór grup użytkowników.

W testowaniu weźmie udział reprezentacja następujących kategorii podmiotów (użytkowników)

Pracodawcy i związki pracodawców – 30 podmiotów

pracownicy Służby Więziennej - 10 osób

Służba Kuratorska - 10 osób

Instytucje pomocy społecznej - 10 osób

Urzędy pracy – 20 instytucji i pracownicy - 10 os.

Grupy samopomocowe i NGO świadczące wsparcie więźniom - 10 os.

jako zasadne dla testowania wszystkich komponentów modelu współpracy

Testowanie pod względem ilościowym uwzględni regułę proporcjonalnego udziału ilościowego – 50% zakładanej liczebności na każdy z dwóch zakładów karnych.

Tak określona struktura podmiotów gwarantuje przetestowanie modelu współpracy wśród podmiotów współtworzących potencjalny system współpracy z pracodawcami dla aktywizacji

społeczno-zawodowej więźniów. Pozwoli również na zweryfikowanie wszelkim determinantów tej współpracy.

Testowaniem i oceną produktu finalnego objęte będzie 60 osób – młodych WIEŹNIÓW w wieku od 15 do 25 roku życia, opuszczający zakłady karne lub w okresie przygotowawczym do opuszczenia zakładu karnego.

Dobór odbiorców do testowania będzie oparty o spełnienie kryteriów formalnych adekwatnych dla kategorii odbiorców określonych dla projektu:

- ✓ młodzi więźniowie w wieku od 15 do 25 roku życia, opuszczający zakłady karne lub w okresie przygotowawczym do opuszczenia zakładu karnego z województwa lubelskiego

Liczba ta jest wystarczająca do testowania z punktu widzenia merytoryki projektu i produktu finalnego, co potwierdzają analizy I ekspertyzy wykonane w ramach etapu I realizacji projektu.

Taka liczebność pozwoli na zweryfikowanie w warunkach rzeczywistych pełnego procesu współpracy określonego w komponentach produktu finalnego.

Będą to WIEŹNIOWIE m.in. w okresie readaptacji do wolności w trakcie odbywania kary pozbawienia wolności, w trakcie wykonywania środków probacyjnych i/lub po zakończeniu wykonywania sankcji izolacyjnych – w okresie przygotowawczym i/lub opuszczania zakładu karnego

Grupa ta będzie WYSELEKCJONOWANA w ramach REKRUTACJI pod względem adekwatności dla MODELU. Jest to UZASADNIONE reprezentatywnością problemową - spójna grupa umożliwi skuteczne testowanie. REKRUTACJA będzie miała charakter wewnętrzny instytucjonalny w ramach przestrzeni osobowej danego zakładu karnego.

Dobór będzie oparty na narzędziach opracowanych w ramach poszczególnych komponentów modelu.

OPIS PRZEBIEGU TESTOWANIA

Testowanie będzie polegać na operacyjnym wdrożeniu w środowisku lokalnym komponentów przez przedstawicieli użytkowników danego systemu lokalnego zintegrowanego wokół zakładu karnego. Będzie to w rzeczywistości wdrożenie pełnej strategii określonej w komponentcie A, co ma zbudować lokalny system współpracy z pracodawcami dla aktywizacji społeczno-zawodowej więźniów. Będzie to zatem przetestowanie kompleksowego modelu według sekwencji ujętych w komponentach A-G.

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

PRZEBIEG TESTOWANIA wyznacza Strategia przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów opuszczających zakłady karne ujęta w komponencie A, w którym określone zostały innowacyjne rozwiązania komplementarnego wsparcia młodych więźniów w okresie przygotowania do wolności.

Strategia organizuje zasady współpracy systemu na rzecz pozytywnej readaptacji społecznej i zawodowej młodych więźniów w oparciu o indywidualną ścieżkę readaptacji społecznej i zawodowej młodego więźnia wyznaczaną poprzez potencjał psychospołeczny i zawodowy więźnia oraz zasoby systemu (kapitał służby penitencjarnej i kuratorskiej, pomocy społecznej, pośrednictwa pracy, organizacji pozarządowych, przedsiębiorczości).

Strategia określająca zasady współpracy systemu na rzecz zatrudnialności młodych więźniów powinna bazować na komplementarności wsparcia systemu w stosunku do zapotrzebowania na wsparcie młodych więźniów przy uwzględnieniu wymagań przedsiębiorców w stosunku do profilu pracownika oraz przy analizie zapotrzebowania rynku pracy. Strategia stanowi zatem zbiór wytycznych organizujących/wyznaczających współpracę instytucji pośredniczących w procesie pozytywnej readaptacji społecznej i zawodowej młodych więźniów z przedsiębiorcami przy uwzględnieniu potencjału więźniów.

Strategia wyznacza zasady współpracy systemu na rzecz zatrudnialności więźniów w oparciu o pozostałe elementy produktu finalnego. Zatrudnienie więźniów rozumie się szeroko jako zatrudnienie przez przedsiębiorcę, samozatrudnienie lub pracę w obszarze ekonomii społecznej. Formę pracy w dużej mierze wyznacza bowiem potencjał psychospołeczny i zawodowy więźnia.

Elementy strategii

Niezbędnymi elementami opracowania strategii są:

- Diagnoza potencjału psychospołecznego więźniów (metody).
- Znajomość kapitału instytucji wspierających (środowiskowego systemu wsparcia).
- Metody/techniki wsparcia potencjału więźnia przez instytucje.
- Znajomość istotnych czynników wspierających pozytywną readaptację społeczną i zawodową więźniów.
- Zapotrzebowanie instytucji wspierających pozytywną readaptację więźniów w kontekście uzupełnienia kwalifikacji przedmiotowych do pracy z więźniem, wzajemnej współpracy oraz współpracy z przedsiębiorcami (system komunikacji, informacji, strategii współpracy itp.).
- Znajomość zapotrzebowania pracodawców/przedsiębiorców na pracę więźniów.
- Zapotrzebowanie rynku pracy aktualne i prognostyczne.

Etapy realizacji jako etapy testowania

Diagnoza zasobów młodego więźnia → wyznaczenie indywidualnej ścieżki readaptacji społeczno-zawodowej (IŚR S-Z) przez Komitet Zatrudnialności → sekwencja instytucjonalnego wsparcia (w zależności od potencjału więźnia i kapitału środowiskowego) obejmująca: służbę więzienną, dozór kuratorski, pomoc społeczną, doradztwo zawodowe, pośrednictwo pracy, organizacje pozarządowe, kontakt z pracodawcą / samozatrudnienie/pracę w sektorze ekonomii społecznej (spółdzielnia socjalna). IŚR mogą zawierać wszystkie lub tylko niektóre elementy instytucjonalnego wsparcia.

Ramowy harmonogram testowania

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

ZAŁOŻENIA I KONCEPCJA TESTOWANIA MODELU WSPÓŁPRACY

- Opracowanie założeń metodologicznych i operacyjnych testowania i analizy produktu finalnego I-III. 2013.
- Akcja informacyjna do potencjalnych użytkowników instytucjonalnych i PRACODAWCÓW I-III. 2013.
- Rekrutacja użytkowników i odbiorców produktu finalnego do testowania – podmioty i więźniowie i PRACODAWCY I-III. 2013.
- Nabór i kwalifikowanie zgłoszonych instytucji i osób i PRACODAWCÓW I-III. 2013.
- Zakwalifikowanie instytucji i osób i PRACODAWCÓW do współpracy i podpisanie umów I-III. 2013.
- Wdrażanie komponentów A-G - TESTOWANIE opracowanego produktu - komponentów A-G w dwóch zakładach karnych II. 2013-VI.2014.
- Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu X. 2013-VI.2014.
- Obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna (podwykonawstwo i/lub ewaluatora zewnętrzny) jako kluczowy element opracowania produktu finalnego X. 2013-VI.2014.
- Konsultacja ze środowiskiem społecznym i naukowym efektów testowania jako element bieżącego upowszechniania i włączania do głównego nurtu polityki I-VI.2014.
- Korekta modelu niezbędna do walidacji

CHARAKTERYSTYKA MATERIAŁÓW, JAKIE OTRZYMAJĄ UCZESTNICZY

Materiały dydaktyczne dla użytkowników w zakresie komponentów A-G

Opis produktu finalnego (kompedium) – wersja elektroniczna i drukowana

Opis i zasady stosowania narzędzi i komponentów

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

INFORMACJE O PLANOWANYM SPOSOBIE MONITOROWANIA PRZEBIEGU TESTOWANIA

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

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

Monitoring będzie realizowany w postaci kwartalnych spotkań odbywających się na podstawie informacji od personelu zaangażowanego bezpośrednio w testowanie.

Firma ewaluacyjna dokonująca ewaluacji produktu finalnego raz na kwartał wraz z zespołem projektu będzie przedstawiać informacje wśród okresowe.

Firma dokonująca ewaluacji produktu finalnego w fazie testowania została wybrana na etapie realizacji Etapu I. Kryterium jej wyboru w kontekście założeń modelu stanowiły: obiektywizm i niezależność wobec projektu i produktu finalnego oraz zdolność merytoryczna i techniczna do realizacji ewaluacji. Ewaluacji wewnętrznej nie przewiduje się ze względu na konieczny obiektywizm badania i włączenie jej do zakresu ewaluacji zewnętrznej.

Monitoring będzie odbywał się w postaci obserwacji dokonanych przez zespół testujący.

Przewidujemy, że raz na kwartał będą odbywały się spotkania ekspertów z użytkownikami i odbiorcami, w celu omawiania, doradzania i rozwiązywania bieżących problemów. Szczegóły zostaną określone po operacjonalizacji testowania zgodnie z zadaniami realizacji projektu innowacyjnego testującego. Głównym pytaniem badawczym dla ewaluacji fazy testowania jest: Jaka jest rzeczywista efektywność produktu finalnego w realnych warunkach środowiska lokalnego.

V. SPOSÓB SPRAWDZENIA, CZY INNOWACJA DZIAŁA

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

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

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

SPOSÓB DOKONANIA OCENY WYNIKÓW TESTOWANIA

Efektami, które mogą świadczyć o tym, że innowacja działa mogą być w szczególności efekty oddziaływania wśród odbiorców (stwierdzone subiektywnie przez odbiorców lub poprzez obserwację użytkowników) jako przejaw aktywizacji zawodowej i społecznej na podstawie podjętej współpracy z pracodawcami.

Natomiast przejawem, że innowacja działa będą wyniki badania efektów testowania na podstawie etapów merytorycznych testowania.

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

EWALUACJA ZEWNĘTRZNA PRODUKTU FINALNEGO

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

Zewnętrzna ewaluacja obligatoryjna produktu finalnego jest kluczowa z punktu widzenia stwierdzenia, czy i w jakim stopniu innowacja działa.

Zakres obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego obejmuje: produkt finalny (dotyczy komponentów A-G, działania i rezultaty na etapie testowania i w odniesieniu do efektów testowania produktu finalnego. Ewaluacja zewnętrzna produktu finalnego obejmie również grupy docelowe wskazane we wniosku, na etapie testowania.

Ewaluacja całościowa: on-going, ex-post wdrażania projektu i rezultatów jest to element zarządzania jakością i zarządzania merytorycznego projektu. Zakładana ewaluacja całościowa będzie ewaluacją odnoszącą się do całego projektu i wszystkich działań oraz wszystkich wskaźników i produktu finalnego jako rezultatu. Niezbędna jest ona w kontekście implikacyjnego charakteru projektu (badawczego, analitycznego, innowacyjnego), w którym każdy kolejny etap jest warunkowany wynikiem poprzedniego – np. bez właściwych badań i analiz nie stworzona zostanie wiedza niezbędna dla uzyskania produktu finalnego. Dlatego też całościowa ewaluacja będzie pełniła funkcję weryfikującą jakość i zasadność działań projektu i zapewni efektywność w osiąganiu celów projektu. Na etapie wdrożenia projektu przewidziano ewaluację w następującym zakresie:

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

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

Celem głównym usługi ewaluacyjnej jest zapewnienie efektywności i poprawności wdrażania projektu i rezultatów projektu poprzez weryfikację działań i właściwe rekomendacje dotyczące zarządzania realizacją projektu na każdym etapie.

Będzie to również sposób na stwierdzenie wystąpienia rezultatów określonych dla projektu.

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

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

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

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

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

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

Pytania badawcze dla ewaluacji określono w poszczególnych etapach.

Pytania badawcze

Pytanie badawcze ogólne:

W jakim stopniu założenia projektu, produkt finalny, działania projektu są dostosowane do potrzeb?

Pytania badawcze szczegółowe:

W jakim stopniu działania projektu są efektywne?

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

Jakie są główne czynniki ryzyka realizacji projektu?

Jaka jest rzeczywista efektywność modelu, programów i komponentów?

Najważniejsza będzie obligatoryjna ewaluacja zewnętrzna jako kluczowy element opracowania produktu finalnego. Na tym etapie zweryfikowana zostanie rzeczywista efektywność programów i jego komponentów. Zostanie sprawdzone, czy innowacja działa. Będzie to ewaluacja komplementarna wobec ewaluacji całościowej. Po zakończeniu części jakościowej badania Wykonawca przekaże raport cząstkowy, w którym zawarty będzie opis przebiegu badania jakościowego, opis metodologii oraz główne wnioski z przeprowadzonych badań.

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

1. Cele badania wraz z ich operacjonalizacją.
2. Opis metodologii i sposobu realizacji badania i narzędzi.
3. Omówienie głównych wyników badań wraz z odpowiedziami na pytania badawcze.
4. Analizę i potwierdzenie osiągnięcia zakładanych rezultatów projektu.

Zakres założeń, narzędzia i metodyka mogą ulec zmianie ze względu na implikacje kolejnych etapów prac w ramach projektu.

Wybór podmiotu realizującego ewaluację całościową został dokonany na etapie I realizacji projektu.

Wybór ewaluatora dla obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej zostanie dokonany na podstawie zachowania obiektywizmu i niezbędnych kompetencji w zakresie merytorycznym projektu.

VI. STRATEGIA UPOWSZECHNIANIA

Należy określić:

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

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

Ze względu na charakter projektu, jego wstępne upowszechnianie rozpoczęło się już w fazie I, czyli na etapie przygotowania. Polegało na realizacji działań merytorycznych i informacyjnych jednocześnie służących upowszechnianiu: posiedzenia Komitetu Sterującego i spotkania Panelu Użytkowników.

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

CEL DZIAŁAŃ UPOWSZECHNIAJĄCYCH

Celem strategii upowszechniania projektu jest dotarcie z informacją o wypracowanym modelu do jak najszerszego grona Użytkowników i Odbiorców oraz wskazanie korzyści wynikających z modelu. Najistotniejsi są w tym przypadku użytkownicy reprezentujący podmioty współtworzące system wsparcia, a zwłaszcza pracodawcy, którzy powinni uświad

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

Upowszechnianiu będzie podlegał cały model zawierający komponenty A-G.

Ponadto celem upowszechniania będzie uzyskanie wsparcia dla realizacji działań włączających (przygotowanie gruntu pod późniejsze działania w zakresie *mainstreamingu*).

Cele dodatkowym upowszechniania jest ukazanie korzyści i możliwości tkwiących w potencjale produktu finalnego jako modelu współpracy dla wszystkich użytkowników, a zwłaszcza dla pracodawców i zakładów karnych.

GRUPY, DO KTÓRYCH SKIEROWANE BĘDĄ DZIAŁANIA UPOWSZECHNIAJĄCE

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

Przez odbiorców rozumie się osoby, których problem zostaną złagodzone – więźniowie opuszczający zakład karny.

Natomiast użytkownicy to grupa osób, która będzie bezpośrednio wykorzystywała w codziennej pracy stworzone w ramach projektu narzędzia – pracownicy instytucji wskazanych wcześniej jako podmioty tworzące system wsparcia i współpracy z pracodawcami określone w modelu.

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

UŻYTKOWNICY PRODUKTU

Wymiar upowszechniania i włączania

PRACODAWCY i związki pracodawców – 100 podmiotów

Służba Więzienna (3 instytucje) i pracownicy - 100 osób

Służba Kuratorska (3 instytucje) i pracownicy 50 osób

Instytucje pomocy społecznej 80 instytucji i pracownicy 80 osoby

Urzędy pracy 8 instytucji i pracownicy 8 osób

Grupy samopomocowe i organizacje pozarządowe świadczące wsparcie młodocianym więźniom 10 instytucji

ODBIORCY PRODUKTU

Więźniowie będą informowani przez zakłady karne na podstawie materiałów informacyjnych o produkcie finalnym oraz w kontakcie z wychowawcą. Na tej podstawie każdy z osadzonych będzie znał potencjału i możliwości wsparcia w zakresie aktywizacji społeczno-zawodowej oraz w zakresie możliwości znalezienia zatrudnienia.

Potencjalnie z produktu finalnego mogą skorzystać (poprzez rozwiązanie ich problemów) osoby: młodzi więźniowie w wieku od 15 do 25 roku życia, opuszczający zakłady karne lub w okresie przygotowawczym do opuszczenia zakładu karnego - 1300 osób z województwa lubelskiego

PLAN DZIAŁAŃ I ICH CHARAKTERYSTYKA

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

- ✓ Utworzenie i aktualizacja strony internetowej projektu wraz z 1 merytoryczną platformą społecznościową – na stronie <http://platforma.modelwspolpracy.lublin.pl>, będą zamieszczane wszystkie aktualności dotyczące produktu finalnego, efekty prac, testowania i gotowy do pobrania model wraz z narzędziami, instrukcjami i opisem ich stosowania. Dodatkowo, dzięki rozbudowanej platformie społecznościowej będzie możliwa wymiana opinii pomiędzy użytkownikami produktu finalnego.
- ✓ Opracowanie 1 filmu informacyjno-edukacyjnego przedstawiającego cały model/produkt finalny – film będzie mógł być prezentowany w szkołach, telewizji, podczas spotkań informacyjnych, jak również do pobrania ze strony internetowej projektu aby każdy zainteresowany mógł się z nim zapoznać.

- ✓ Opracowanie wizualne i informatyczne oraz produkcja E-przewodnika Modelu/produktu – będzie to forma atrakcyjna zarówno dla młodych odbiorców, jak i użytkowników.
- ✓ Przygotowanie pakietu modelu produktu w wersji drukowanej w ilości 1.000 sztuk oraz w wersji cyfrowej na nośniku 1.000 sztuk (wraz z dystrybucją) – model zostanie wysłany do użytkowników, ale będą mogli z niego skorzystać także odbiorcy.
- ✓ Kampania medialna upowszechniająca (ogłoszenia w prasie i radio) – będzie miała na celu propagowanie informacji o istnieniu modelu wsparcia wczesnej interwencji socjalnej, zarówno wśród użytkowników, jak i odbiorców.

Instrumenty upowszechniania skierowane do użytkowników

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

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

Akcja informacyjna do potencjalnych użytkowników instytucjonalnych,

Rekrutacja użytkowników i odbiorców produktu finalnego do testowania,

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

Zakłada się dotarcie z informacją o produkcie finalnym w wersji elektronicznej do wszystkich zakładów karnych w województwie lubelskim.

Instrumenty upowszechniania skierowane do odbiorców

Ze względu na specyfikę projektu dla grupy odbiorców produktu przewidziano przede wszystkim *pośrednie działania upowszechniające*.

Informacje upowszechniające będą przekazywane więźniom na etapie rekrutacji do testowania za pośrednictwem pracowników zakładów karnych biorących udział w testowaniu.

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

Zakłada się dotarcie z informacją o produkcie finalnym w wersji elektronicznej do wszystkich zakładów karnych w województwie lubelskim, a co za tym idzie do potencjalnie wszystkich osób osadzonych.

VII. STRATEGIA WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Należy określić:

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

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

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

CEL DZIAŁAŃ WŁĄCZAJĄCYCH

Celem działań włączających jest implementacja modelu w formie produktu finalnego do rzeczywistej praktyki polityki społecznej oraz systemu aktywizacji społeczno-zawodowej więźniów. Zakłada się, że elementy produktu finalnego zostaną włączone do głównego nurtu polityki poprzez stosowanie ich w bieżącej działalności zakładów karnych oraz instytucji współpracujących przy aktywizacji więźniów. Będzie to egemplifikacja *mainstreamingu* w formule rzeczywistego włączenia w główny nurt polityki.

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

Mainstreaming będzie się również przejawiał w postawie otwartej współpracy pracodawców z zakładami karnymi i innymi instytucjami wspierającymi aktywizację więźniów.

GRUPY, DO KTÓRYCH SKIEROWANE BĘDĄ DZIAŁANIA WŁĄCZAJĄCE ORAZ PLAN DZIAŁAŃ WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

W wymiarze operacyjnym *mainstreaming* może przejawiać się w stosowaniu modelu w bieżących, codziennych działaniach instytucji oraz organizacji, których dotyczą komponenty modelu współpracy.

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

Przewiduje się realizację nowatorskiej formuły mainstreamingu wertykalnego w postaci:

Global & Regional LOOBYING. Będą to prestiżowe spotkanie z decydentami i przedstawicielami instytucji krajowych i regionalnych.

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

- Minister Sprawiedliwości
- Centralny Zarząd Służby Więziennej jako organ nadzorujący zakłady karne w regionie
- Ośrodki Doskonalenia Kadr Służby Więziennej
- Marszałek województwa lubelskiego, członkowie zarządu,
- Przedstawiciele Samorządu Województwa Lubelskiego, instytucji i jednostek organizacyjnych polityki społecznej
- Radni wszystkich szczebli samorządu terytorialnego
- Osoby decyzyjne z organów prowadzących placówki i instytucje tematycznie związane z produktem finalnym,
- Wojewódzka i Powiatowe Rady Zatrudnienia
- Parlamentarzyści: posłowie, senatorowie, członkowie sejmowych i senackich komisji właściwych dla spraw polityki społecznej i edukacji
- Naukowcy i dydaktycy w zakresie tematyki produktu finalnego
- Przedstawiciele mediów kształtujących opinię społeczną

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

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

Wśród adresatów działań włączających znajdują się także przedstawiciele władz między innymi:

- ✓ Samorządowych i ich instytucji,
- ✓ Prezydenci miast,
- ✓ Rekomendacje projektu zostaną przesłane decydentom szczebla centralnego, tj. m.in. do:
- ✓ Ministerstwa Edukacji, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej,
- ✓ Ministerstwa Sprawiedliwości,
- ✓ Ministerstwa Rozwoju Regionalnego,
- ✓ do komisji sejmowych odpowiedzialnych za edukację i politykę społeczną,
- ✓ a także parlamentarzystom i europarlamentarzystom.

Wskazane powyżej kategorie instytucji i osób stanowią zbiór interesariuszy.

Mainstreaming horyzontalny – skoncentrowany na działaniach praktycznych

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

Będzie odbywał się w formie:

- Wysyłki informacji e-mailowej do Regionalnych Sieci Tematycznych dla umożliwienia włączenia w główny nurt polityki w innych regionach.
- Konferencja upowszechniająca model podsumowująca projekt (min. 50 uczestników) – będzie prezentacją wszystkich dokonań w ramach projektu, etapów prac i ich wyników. Zostanie zaprezentowana ostateczna wersja produktu finalnego, a użytkownicy będą odrywali kluczową rolę podczas spotkania jako uczestnicy dyskusji i debat.
- Będzie to również formuła mainstreamingu horyzontalnego ze względu na możliwość zaprezentowania zalet produktu finalnego uczestnikom.
- Ważny będzie również e-mailing do samorządów terytorialnych zawierający pełną wersję modelu w wersji pdf. Głównymi adresatami będą osoby i instytucje bezpośrednio mogące użytkować komponenty modelu współpracy, w tym m.in.:
 - Okręgowe Inspektoraty Służby Więziennej
 - Dyrektorzy zakładów karnych w regionie
 - Osoby zarządzające organizacjami pozarządowymi zajmującymi się aktywizacją więźniów.

Działania włączające są implikacją działań upowszechniających. Jednakże założono, że równoległe do działań włączających realizowane będą działania z zakresu mainstreamingu w postaci prestiżowych spotkań z decydentami i przedstawicielami instytucji krajowych i regionalnych.

Przedmiotem mainstreamingu będzie cały model.

Powstanie film informacyjno-edukacyjny całego modelu produktu finalnego.

Najistotniejsze będą jednak spotkania w innowacyjnej formule: Global & Regional LOOBYING.

Odbędą się spotkania upowszechniające model produktu finalnego, co będzie również formułą mainstreamingu horyzontalnego. Uzupełnieniem powyższych działań będzie stworzony E-przewodnik i wersja drukowana oraz kampania medialna. W wymiarze praktycznym mainstreaming będzie polegał na działaniach włączających i przygotowujących kadry psychologiczno-pedagogiczne i inne w formie możliwego do realizacji przez wyspecjalizowane podmioty - programu szkoleniowego i doradczego do stosowania komponentów modelu w rzeczywistości praktycznej.

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

Materiały będą dostępne dla wdrożenia w programy kształcenia uczelni na kierunkach związanych tematycznie z produktem finalnym oraz możliwe będzie potencjalnie stosowanie komponentów modelu przez Ośrodek Doskonalenia Kadr Służby Więziennej oraz przez Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej, z oferty którym mogą korzystać przedstawiciele regionalnych jednostek penitencjarnych. Ponadto komponenty modelu współpracy mogą mieć potencjalnie zastosowanie w programie szkoleniowym ROPS.

VIII. KAMIEŃ MIŁOWE II ETAPU PROJEKTU

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

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

1. **Efektywna rekrutacja instytucjonalna użytkowników i odbiorców produktu finalnego do testowania** (w tym zwłaszcza kompleksowe środowiska lokalne i podmioty zintegrowane wokół współpracy z zakładami karnymi, w których będzie testowana innowacyjna formuła modelu). Najważniejszy będzie etap: Zakwalifikowanie instytucji i osób do współpracy i podpisanie umów (od I.2013 do III.2013). Oznacza to de facto zbudowanie lokalnej koalicji do współpracy z pracodawcami dla aktywizacji więźniów. Znaczącym kamieniem milowym będzie pozyskanie ostatecznego składu grup użytkowników i odbiorców w dwóch zakładach karnych. Kluczowi będą również pracodawcy.
2. **Efektywne rozpoczęcie testowania zgodnie z założeniami modelu współpracy określonego w strategii, czyli przeprowadzenie wszystkich elementów ujętych w komponentach A-G.** Istotnym etapem będzie moment testowania/wdrożenia ostatniego komponentu G.
3. **Analiza rzeczywistych efektów testowanego produktu** w oparciu o ekspertyzę oraz obowiązkowa ewaluacja zewnętrzna weryfikująca użyteczność modelu (od X.2013 do VI.2014) oraz wskazująca na zakres korekty produktu finalnego na podstawie testowania w warunkach rzeczywistych.
4. **Global & Regional LOOBYING. Prestiżowe spotkanie z decydentami i przedstawicielami instytucji krajowych i regionalnych istotne dla mainstreamingu.** Etap ten zdecyduje o faktycznym wdrożeniu do głównego nurtu polityki i będzie stanowić o sukcesie projektu.

IX. ANALIZA RYZYKA

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

Analiza ta powinna obejmować następujące elementy:

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

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

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

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

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

P- prawdopodobieństwo wystąpienia

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

W – wpływ na realizację Projektu

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

I – iloczyn prawdopodobieństwa i wpływu

1. Opór instytucjonalny przed dokonywaniem zmian (brak chęci i motywacji) wśród instytucji tworzących model współpracy poza zakładami karnymi i pracodawcami - mentalność i stereotypowe podejście potencjalnych użytkowników do tego typu inicjatyw (brak wiary w sukces i możliwość osiągnięcia wymiernych rezultatów) (P-2, W-3, I-6)
2. Opór pracodawców i organizacji pracodawców przed udziałem w modelu współpracy przy testowaniu ze względu na niewystarczające korzyści bezpośrednie (P-3, W-3, I-9)
3. Niska motywacja i niechęć odbiorców (wynikająca m.in. z specyfiki więźniów) przy testowaniu produktu. Możliwe wycofanie się więźniów z testowania. (P-3, W-2, I-6)
4. Specyfika poszczególnych zakładów karnych biorących udział w testowaniu ograniczenia organizacyjne (P-1, W-1, I-1)

5. Zmiany otoczenia prawnego, np. zmiany w polityce społecznej, zmiany w kodeksie karnym wykonawczym, regulaminach zakładów karnych lub instytucji współtworzących model współpracy itp., a tym samym niedostosowanie produktu finalnego do wymogów prawnych i administracyjnych dotyczących użytkowników produktu (P-1, W-1, I-2)
6. Nieefektywna akcja informacyjno-promocyjna skutkująca niskim zainteresowaniem ze strony potencjalnych użytkowników (P-1, W-1, I-1)
7. Zbyt skomplikowany produkt finalny dla jego potencjalnych użytkowników np. jego wdrożenie będzie wymagało zbyt wielu nakładów i zmian oraz wiedzy specjalistycznej (P-1, W-2, I-2)
8. Mała atrakcyjność produktu finalnego dla użytkowników (P-2, W-2, I-4)
9. Mała atrakcyjność produktu finalnego dla odbiorców (P-2, W-1, I-2)
10. Mała atrakcyjność produktu finalnego dla pracodawców (P-2, W-1, I-2)
11. "Opór instytucjonalny" wobec mainstreamingu oraz niechęć użytkowników do wdrożenia modelu (P-2, W-1, I-2)

Dokonana przez Zespół projektu oraz ewaluację analiza ryzyka projektu wykazała, że wśród 11 czynników ryzyka aż w siemiu przypadkach prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka zostało określone na poziomie poniżej 2, czyli mało prawdopodobne. Czynniki prawdopodobieństwa zostały określone w oparciu o bieżące doświadczenie przy realizacji innych Projektów oraz w oparciu o doświadczenie personelu projektu, a także w oparciu o raport ewaluacyjny.

Analiza poziomu wpływu na projekt wskazała w większości przypadków mały wpływ. Z tego względu ograniczenie prawdopodobieństwa wystąpienia ryzyka będzie w zakresie zarządzania merytorycznego i opierać się będzie o monitoring bieżący. Wszelkie stwierdzone przejawy wpływu na projekt będą przedmiotem dyskusji i decyzji Zespołu Projektu i Komitetu Sterującego.

Trzy czynniki (ujęte jako 1, 2, 3) stanowią rzeczywiste potencjalne zakłócenie realizacji projektu i osiągnięcia celu.

Zidentyfikowano najważniejsze trzy zagrożenia realizacji projektu:

1. Opór instytucjonalny przed dokonywaniem zmian (brak chęci i motywacji) wśród instytucji tworzących model współpracy poza zakładami karnymi i pracodawcami - mentalność i stereotypowe podejście potencjalnych użytkowników do tego typu inicjatyw (brak wiary w sukces i możliwość osiągnięcia wymiernych rezultatów) (P-2, W-3, I-6)
2. Opór pracodawców i organizacji pracodawców przed udziałem w modelu współpracy przy testowaniu ze względu na niewystarczające korzyści bezpośrednie (P-3, W-3, I-9)

Sposób ograniczania zagrożenia:

To ryzyko może pojawić się już na etapie testowania, jednak największą wagę będzie miało w momencie upowszechniania produktu finalnego. Każda zmiana oprócz tego, że jest szansą, jest jednocześnie zagrożeniem i dlatego wyzwała opór. Może się on przejawiać na trzech poziomach.

Opór instytucjonalny pojawia się wtedy, gdy instytucja nie posiada wyraźnej i powszechnie akceptowanej misji i konkretnego programu działań. Zatem dla efektywniejszego testowania produktu finalnego i upowszechniania go zasadne byłoby powołanie w danych zakładach karnych (użytkownicy) zespołów koordynujących wprowadzenie produktu finalnego. Jednak należy zaznaczyć, że wówczas może pojawić się **opór zespołowy**, zwłaszcza gdy członkowie zespołu koordynującego proces zmiany nie są przekonani, że zmiana jest warta wysiłku i mogą przyjąć postawy pasywne i zachowawcze (tj. zespół może pozorować nastawienie na zmianę, a faktycznie koncertować się na zachowaniu dotychczasowej sytuacji).

Opór indywidualny pojawia się wtedy, gdy projektowana zmiana jest ryzykowna dla jednostki, powoduje dyskomfort (np. wynikający ze zmiany sposobu dotychczasowej pracy) i prowokuje obronę przed zmianą. Najefektywniejszym sposobem ograniczenia tego zagrożenia jest zaangażowanie

potencjalnych użytkowników oraz przedstawicieli instytucji do wszelkich ciał kolegialnych założonych w projekcie. Ważne będą również relacje z osobami zarządzającymi właściwymi instytucjami oraz właściwa komunikacja wskazująca korzyści ze stosowania modelu.

Zespół projektu oraz zespół testujący będzie wykazywał korzyści, jaki emocją odnieść użytkownicy w wyniku stosowania produktu finalnego. Ryzyko to będzie monitorowane przez Komitet Sterujący oraz przez Zespół projektu na podstawie informacji zwrotnych bieżących od użytkowników. Monitoring ryzyka będzie ciągły. Wdrażanie modelu współpracy podczas testowania będzie miało formułę partycypacyjną, angażującą użytkowników w współtworzenie procesu testowania dla wczesnego niwelowania oporu wobec zmian.

Osobiste zaangażowanie się personelu w rozmowy z instytucjami, które będą użytkownikami. Ponadto w testowanie zostanie bezpośrednio zaangażowane kierownictwo zakładów karnych, co w dużej mierze gwarantuje sprawność procesu testowania i niwelowanie oporu wobec zmian w wymiarze instytucjonalnym.

3. Niska motywacja i niechęć odbiorców (wynikająca m.in. z specyfiki więźniów) przy testowaniu produktu. Możliwe wycofanie się więźniów z testowania.
(P-3, W-2, I-6)

Sposób ograniczania zagrożenia:

Użytkownicy (pracownicy zakładów karnych) współpracujący w testowaniu będą dokładnie poinstruowani o możliwych sposobach motywacji odbiorców (więźniów) na podstawie wykazywania korzyści z udziału w testowaniu.

Powstanie lista rezerwowa odbiorców. Przeprowadzona zostanie ewentualnie rekrutacja rezerwowa. W razie konieczności przeprowadzona zostanie ponowna, efektywniejsza rekrutacja.

Efektywniejsza współpraca z zakładami karnymi umożliwi pozyskanie właściwych odbiorców do procesu testowania.

Użytkownicy otrzymają szczegółowe instrukcje w zakresie produktu finalnego pod kątem motywowania i utrzymywania motywacji odbiorców w testowaniu. Niechęć odbiorców zostanie zniwelowana wówczas, gdy product finalny będzie trafiał w ich potrzeby i odniósł z niego konkretne korzyści.

ZAŁĄCZNIKI

ZAŁĄCZNIK I. WSTĘPNA WERSJA PRODUKTU FINALNEGO

Lubelski Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodym więźniom

ZAŁĄCZNIK NR 1: WSTĘPNA WERSJA PRODUKTU FINALNEGO KOMPONENT A. STRATEGIA PRZYGOTOWANIA DO WOLNOŚCI I ZATRUDNIALNOŚCI MŁODYCH WIĘŹNIÓW OPUSZCZAJĄCYCH ZAKŁADY KARNE JAKO FORMA ANGAŻOWANIA PRACODAWCÓW

ZAŁĄCZNIK NR 2: KOMPONENT B. NARZĘDZIA DO DIAGNOZY POTRZEB UŻYTKOWNIKÓW I ICH OCZEKIWAŃ DO POZOSTAŁYCH UCZESTNIKÓW I PRACODAWCÓW PROCESU READAPTACJI ZAWODOWEJ WIĘŹNIÓW

ZAŁĄCZNIK NR 3: KOMPONENT C. PROGRAM SZKOLEŃ DLA UŻYTKOWNIKÓW MODELU NA BAZIE POTRZEB WSPÓLNYCH Z PRACODAWCAMI

ZAŁĄCZNIK NR 4: KOMPONENT D. NARZĘDZIA DIAGNOZUJĄCE POTENCJAŁ PSYCHOSPOŁECZNY I ZAWODOWY WIĘŹNIÓW STWIERDZAJĄCY POTENCJALNĄ ZATRUDNIALNOŚĆ U PRACODAWCÓW

ZAŁĄCZNIK NR 5: KOMPONENT E. INTERAKTYWNA PLATFORMA WSPÓŁPRACY PODMIOTÓW Z PRACODAWCAMI I BAZA DANYCH PODMIOTÓW, UŻYTKOWNIKÓW I UCZESTNIKÓW READAPTACJI ZAWODOWEJ WIĘŹNIÓW ZAWIERAJĄCA OFERTY DLA WSPÓŁPRACY I ZATRUDNIALNOŚCI

ZAŁĄCZNIK NR 6: KOMPONENT F. SYSTEM MONITOROWANIA LOSÓW I SUKCESU SPOŁECZNEGO I ZAWODOWEGO MŁODYCH WIĘŹNIÓW NA RYNKU PRACY JAKO METODA PROGNOZOWANIA FORM WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI

ZAŁĄCZNIK NR 7: KOMPONENT G. MODEL KOMITETU WSPIERAJĄCEGO ZATRUDNIALNOŚĆ OSÓB OPUSZCZAJĄCYCH ZAKŁADY KARNE (FORMUŁA ANALIZY INDYWIDUALNYCH PRZYPADKÓW) JAKO FORMA WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI

ZAŁĄCZNIK II. SUPLEMENT DO WSTĘPNEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO

Teoretyczno-empiryczne PODSTAWY PRODUKTU FINALNEGO ORAZ DOBRE PRAKTYKI JAKO uzasadnienie GENEZY I INNOWACYJNOŚCI

ZAŁĄCZNIK NR 8: SUPLEMENT DO WSTĘPNEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO KOMPONENT A. STRATEGIA PRZYGOTOWANIA DO WOLNOŚCI I ZATRUDNIALNOŚCI MŁODYCH WIĘŹNIÓW OPUSZCZAJĄCYCH ZAKŁADY KARNE JAKO FORMA ANGAŻOWANIA PRACODAWCÓW

ZAŁĄCZNIK NR 9: SUPLEMENT DO WSTĘPNEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO KOMPONENT B. NARZĘDZIA DO DIAGNOZY POTRZEB UŻYTKOWNIKÓW I ICH OCZEKIWAŃ DO POZOSTAŁYCH UCZESTNIKÓW I PRACODAWCÓW PROCESU READAPTACJI ZAWODOWEJ WIĘŹNIÓW

ZAŁĄCZNIK NR 10: SUPLEMENT DO WSTĘPNEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO KOMPONENT C. PROGRAM SZKOLEŃ DLA UŻYTKOWNIKÓW MODELU NA BAZIE POTRZEB WSPÓLNYCH Z PRACODAWCAMI

ZAŁĄCZNIK NR 11: SUPLEMENT DO WSTĘPNEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO KOMPONENT D. NARZĘDZIA DIAGNOZUJĄCE POTENCJAŁ PSYCHOSPOŁECZNY I ZAWODOWY WIĘŹNIÓW STWIERDZAJĄCY POTENCJALNĄ ZATRUDNIALNOŚĆ U PRACODAWCÓW

ZAŁĄCZNIK NR 12: SUPLEMENT DO WSTĘPNEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO KOMPONENT E. INTERAKTYWNA PLATFORMA WSPÓŁPRACY PODMIOTÓW Z PRACODAWCAMI I BAZA DANYCH PODMIOTÓW, UŻYTKOWNIKÓW I UCZESTNIKÓW READAPTACJI ZAWODOWEJ WIĘŹNIÓW ZAWIERAJĄCA OFERTY DLA WSPÓŁPRACY I ZATRUDNIALNOŚCI

ZAŁĄCZNIK NR 13: SUPLEMENT DO WSTĘPNEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO KOMPONENT F. SYSTEM MONITOROWANIA LOSÓW I SUKCESU SPOŁECZNEGO I ZAWODOWEGO MŁODYCH WIĘŹNIÓW NA RYNKU PRACY JAKO METODA PROGNOZOWANIA FORM WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI

ZAŁĄCZNIK NR 14: SUPLEMENT DO WSTĘPNEJ WERSJI PRODUKTU FINALNEGO KOMPONENT G. MODEL KOMITETU WSPIERAJĄCEGO ZATRUDNIALNOŚĆ OSÓB OPUSZCZAJĄCYCH ZAKŁADY KARNE (FORMUŁA ANALIZY INDYWIDUALNYCH PRZYPADKÓW) JAKO FORMA WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI

ZAŁĄCZNIK III.

WYKAZ EKSPERTÓW I OSÓB BIORĄCYCH UDZIAŁ W PRACACH W ETAPIE I REALIZACJI PROJEKTU

ZAŁĄCZNIK NR 15: SKŁAD OSOBOWY EKSPERTÓW

Powyższe załączniki zostały zamieszczone w odrębnych plikach



Imiona, nazwiska, funkcje i podpisy osób składających Strategię:

.....
(LIDER PROJEKTU)

Fundacja Rozwoju
Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego

.....
(PARTNER PROJEKTU)

Miejski Urząd Pracy w Lublinie

.....
(PARTNER PROJEKTU)

Pracodawcy Ziemi Lubelskiej

.....
(PARTNER PROJEKTU)

Stowarzyszenie Natanaelum

Lublin, 29 listopada 2012 r.