



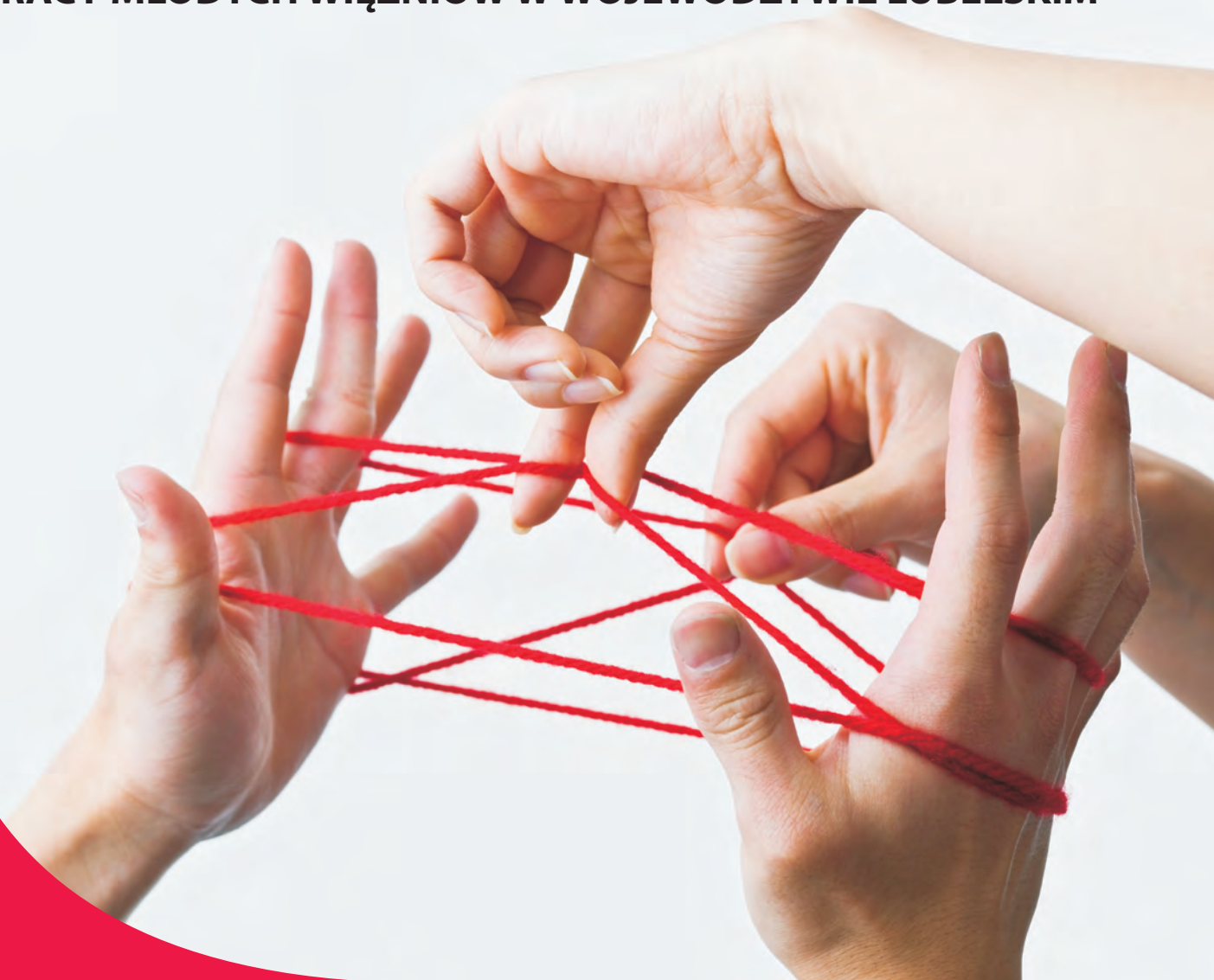
**KAPITAŁ LUDZKI**  
CZŁOWIEK – NAJLEPSZA INWESTYCJA

UNIA EUROPEJSKA  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



*Projekt współfinansowany przez Unię Europejską w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego*

## **Opis Produktu Finalnego Projektu Innowacyjnego Testującego PI MODEL KOMPLEKSOWEGO SYSTEMU WSPÓŁPRACY Z PRZEDSIĘBIORCAMI DLA WSPARCIA WCHODZENIA NA RYNEK PRACY MŁODYCH WIĘŹNIÓW W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM**



### **Realizator:**



Fundacja Rozwoju  
KUL

### **Partnerzy:**



Miejski Urząd Pracy  
w Lublinie



Pracodawcy Stowarzyszenie  
Ziemi Lubelskiej Natanaelum



### **Współpraca:**



Zakłady Karne: Biała Podlaska,  
Zamość

### **Patronat merytoryczny:**



Katedra Psychoprofilaktyki  
Społecznej KUL

## OPIS PRODUKTU FINALNEGO PROJEKTU INNOWACYJNEGO TESTUJĄCEGO

### 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

### Partnerzy projektu:

Pracodawcy Ziemi Lubelskiej  
Stowarzyszenie *Natanaelum*  
Miejski Urząd Pracy w Lublinie

### Patronat merytoryczny:

Katedra Psychoprofilaktyki Społecznej w Instytucie Psychologii KUL

Lublin, Lipiec 2014 r.

## SPIS TREŚCI

Nazwa produktu finalnego i elementy składające się na produkt finalny .....	4
Cel główny: .....	4
Cele szczegółowe: .....	4
Elementy składające się na produkt finalny: .....	5
Problem, na który odpowiada innowacja .....	9
Użytkownicy, którzy mogą zastosować innowację .....	18
Działania / nakłady / zmiany konieczne do zastosowania/wdrożenia innowacji.....	19
Działania podejmowane w ramach używania produktu finalnego .....	19
Sposób wdrożenia innowacji zawartej w produkcie finalnym .....	22
Warunki wdrażania produktu finalnego .....	27
Analiza kosztowa i finansowa wdrożenia produktu finalnego .....	29
Źródła finansowania produktu finalnego .....	31
Dostępność produktu finalnego dla jego przyszłych użytkowników .....	33
Zmiany w zakresie strategii upowszechniania .....	34
Charakterystyka planu działań upowszechniających produkt finalny .....	35
Zmiany w zakresie strategii włączania do głównego nurtu polityki .....	38
Grupy, do których skierowane będą działania włączające do głównego nurtu polityki .....	38
Plan działań włączania do głównego nurtu polityki .....	40
VIII Załączniki	
Załącznik 1. Komponent A produktu finalnego: STRATEGIA PRZYGOTOWANIA DO WOLNOŚCI I ZATRUDNIALNOŚCI MŁODYCH WIĘŹNIÓW OPUSZCZAJĄCYCH ZAKŁADY KARNE JAKO FORMA ANGAŻOWANIA PRACODAWCÓW. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW	
Załącznik 2. Komponent B produktu finalnego: NARZĘDZIA DO DIAGNOZY POTRZEB UŻYTKOWNIKÓW I CH OCZEKIWAŃ DO POZOSTAŁYCH UCZESTNIKÓW I PRACODAWCÓW PROCESU READAPTACJI ZAWODOWEJ WIĘŹNIÓW. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW	
Załącznik 3. Komponent C produktu finalnego: PROGRAM SZKOLEŃ DLA UŻYTKOWNIKÓW MODELU NA BAZIE POTRZEB WSPÓLNYCH Z PRACODAWCAMI. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW	
Załącznik 4. Komponent D produktu finalnego: NARZĘDZIA DIAGNOZUJĄCE POTENCJAŁ PSYCHOSPOŁECZNY I ZAWODOWY WIĘŹNIÓW STWIERDZAJĄCY POTENCJALNĄ ZATRUDNIALNOŚĆ U PRACODAWCÓW. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW	
Załącznik 5. Komponent E produktu finalnego: INTERAKTYWNA PLATFORMA WSPÓŁPRACY PODMIOTÓW I BAZA DANYCH PODMIOTÓW, UŻYTKOWNIKÓW I UCZESTNIKÓW READAPTACJI ZAWODOWEJ WIĘŹNIÓW ZAWIERAJĄCA OFERTY DLA WSPÓŁPRACY. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW	
Załącznik 6. Komponent F produktu finalnego: SYSTEM MONITOROWANIA LOSÓW I SUKCESU SPOŁECZNEGO I ZAWODOWEGO MŁODYCH WIĘŹNIÓW NA RYNKU PRACY JAKO METODA PROGNOZOWANIA FORM WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW	
Załącznik 7. Komponent G produktu finalnego: MODEL KOMITETU WSPIERAJĄCEGO ZATRUDNIALNOŚĆ OSÓB OPUSZCZAJĄCYCH ZAKŁADY KARNE. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW	
Załącznik 8. INSTRUKCJA STOSOWANIA PRODUKTU FINALNEGO	
Załącznik 9. Suplement: TEORETYCZNO-EMPIRYCZNE PODSTAWY ORAZ DOBRE PRAKTYKI JAKO UZASADNIENIE INNOWACYJNOŚCI PRODUKTU FINALNEGO	
Załącznik 10. RAPORT Z OBLIGATORYJNEJ EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ PRODUKTU FINALNEGO	

## NAZWA PRODUKTU FINALNEGO I ELEMENTY SKŁADAJĄCE SIĘ NA PRODUKT FINALNY

### Produkt finalny:

**Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy MŁODYCH WIĘŹNIÓW W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM.**

Produkt finalny stanowi efekt testowania komponentów A-G, które służą realizacji jednego celu głównego i dwóch celów szczegółowych:

### 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.

Wstępną wersję produktu finalnego poddano testowaniu w warunkach rzeczywistych. W wyniku rzetelnego testowania oraz na podstawie zmian wskazanych w raporcie z obowiązkowej ewaluacji zewnętrznej powstała **ostateczna wersja produktu finalnego, która jest w pełni zgodna z założeniami zawartymi w strategii.**

Testowanie, w wyniku którego dokonano korekt produktu finalnego przeprowadzono zgodnie z założeniami ujętymi w strategii.

Produkt finalny składa się z modelu ujętego w postaci 7 podręczników dla użytkowników, w których zaprezentowano istotę komponentów A-G konstytuujących model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim.

## Elementy składające się na produkt finalny:

- Komponent A produktu finalnego: STRATEGIA PRZYGOTOWANIA DO WOLNOŚCI I ZATRUDNIALNOŚCI MŁODYCH WIĘŹNIÓW OPUSZCZAJĄCYCH ZAKŁADY KARNE JAKO FORMA ANGAŻOWANIA PRACODAWCÓW. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW.
- Komponent B produktu finalnego: NARZĘDZIA DO DIAGNOZY POTRZEB UŻYTKOWNIKÓW I ICH OCZEKIWAŃ DO POZOSTAŁYCH UCZESTNIKÓW I PRACODAWCÓW PROCESU READAPTACJI ZAWODOWEJ WIĘŹNIÓW. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW.
- Komponent C produktu finalnego: PROGRAM SZKOLEŃ DLA UŻYTKOWNIKÓW MODELU NA BAZIE POTRZEB WSPÓLNYCH Z PRACODAWCAMI. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW.
- Komponent D produktu finalnego: NARZĘDZIA DIAGNOZUJĄCE POTENCJAŁ PSYCHOSPOŁECZNY I ZAWODOWY WIĘŹNIÓW STWIERDZAJĄCY POTENCJALNĄ ZATRUDNIALNOŚĆ U PRACODAWCÓW. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW.
- Komponent E produktu finalnego: INTERAKTYWNA PLATFORMA WSPÓŁPRACY PODMIOTÓW I BAZA DANYCH PODMIOTÓW, UŻYTKOWNIKÓW I UCZESTNIKÓW READAPTACJI ZAWODOWEJ WIĘŹNIÓW ZAWIERAJĄCA OFERTY DLA WSPÓŁPRACY. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW.
- Komponent F produktu finalnego: SYSTEM MONITOROWANIA LOSÓW I SUKCESU SPOŁECZNEGO I ZAWODOWEGO MŁODYCH WIĘŹNIÓW NA RYNKU PRACY JAKO METODA PROGNOZOWANIA FORM WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW.
- Komponent G produktu finalnego: MODEL KOMITETU WSPIERAJĄCEGO ZATRUDNIALNOŚĆ OSÓB OPUSZCZAJĄCYCH ZAKŁADY KARNE. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW.

**Charakterystyka komponentu A w produkcie finalnym:** Realizacja komponentu A polega na uruchomieniu strategii przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów poprzez inicjowanie, wspieranie i monitorowanie ich kariery zawodowej. Realizacja tej strategii została przypisana członkom Komitetu Wspierania Zatrudnialności Młodych Więźniów działającego w strukturze komisji penitencjarnej (komponent G). Zaangażowanie pracodawców w proces readaptacji społeczno-zawodowej osadzonych odbywa się poprzez fakt, że przedstawiciel pracodawców jest członkiem Komitetu Wspierania Zatrudnialności Młodych Więźniów działającego w strukturze komisji penitencjarnej, którego członkowie w ramach inicjowania i wspierania kariery zawodowej młodych więźniów zajmują się: a) diagnozowaniem ich potencjału zatrudnieniowego (komponent D), b) generowaniem indywidualnych programów poprawczych pod kątem zwiększania szans zatrudnienia zarówno w warunkach więziennych, jak również w warunkach dozorowanej wolności (komponent C, komponent E), c) poszukiwaniem różnych form wspierania readaptacji społeczno-zawodowej skazanych (komponent C, komponent E), d) kontynuowaniem wspierania readaptacji społeczno-zawodowej w warunkach dozorowanej wolności (komponent C, komponent E), e) monitorowaniem sukcesu społecznego i zawodowego probantów (komponent F),



f) modyfikowaniem programu zatrudnieniowego młodych więźniów w warunkach dozorowanej wolności (komponent C, komponent E).

**Charakterystyka komponentu B w produkcie finalnym:** W ramach tej części produktu finalnego opracowano trzy narzędzia służące do diagnozy instytucjonalnego potencjału wspierającego readaptację społeczno-zawodową młodych więźniów. Kategorie narzędzi opracowanych w ramach komponentu B:

- 1) Kwestionariusz Potrzeb
- 2) Inwentarz Zapotrzebowania na Szkolenia
- 3) Ankieta Komunikacyjna.

Wymienione metody badają potrzeby niezbędne do wspierania readaptacji młodych osadzonych w trzech wymiarach: a) kompetencji zawodowych, b) kompetencji osobowych, c) kompetencji w obszarze nawiązywania współpracy instytucjonalnej i osobowej.

**Charakterystyka komponentu C w produkcie finalnym:** Szkolenia kompetencyjne dla osób/instytucji/organizacji ukierunkowanych na wspieranie readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów zarówno w warunkach więziennych, jak również w warunkach dozorowanej wolności stanowią istotę komponentu C. Opracowany podręcznik projektowania szkoleń ma charakter przewodnika ułatwiającego przygotowanie warsztatów szkoleniowych dla określonych grup użytkowników po to, aby zwiększać ich specjalistyczne kompetencje do pracy z młodymi więźniami – m.in. dla pracodawców, Sądowej Służby Kuratorskiej, Służby Więziennej, pracowników socjalnych, doradców zawodowych, pośredników pracy oraz przedstawicieli organizacji pozarządowych. Podręcznik ujmuje szkolenia w sposób modułowy, to znaczy, że zależnie od zapotrzebowania określony typ szkolenia może być zrealizowany w całości lub też mogą być zrealizowane tylko jego niektóre części (moduły).

**Charakterystyka komponentu D w produkcie finalnym:** W ramach tej części produktu finalnego zostało opracowane standardowe narzędzie do badania możliwości przystosowawczych młodego więźnia w postaci *Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego*. Narzędzie to cechuje się wielowymiarowością wyników i opracowanych norm, które stanowią podstawę do trafnego diagnozowania możliwości przystosowawczych osadzonych. Znormalizowane wyniki można obliczyć w następujących skalach kwestionariusza:

- Stosunek do życia rodzinnego (14 pozycji)
- Zakorzenie społeczne (6 pozycji)
- Stosunek do norm prawnych (4 pozycje)
- Stosunek do pracy (3 pozycje)
- Stosunek do innych (12 pozycji)
- Zadowolenie z własnego życia (5 pozycji).

Oprócz wymienionych powyżej skal, *Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego* (KPP) zawiera klucz kłamstwa (7 pozycji), który jest wskaźnikiem skłonności badanego do przedstawiania się w lepszym świetle. Wysoki wynik w kluczu kłamstwa wskazuje również na możliwość świadomego zafałszowywania wyników w KPP. Metoda powinna być wykorzystywana do diagnozowania sposobów przystosowania osadzonego. Wyniki uzyskane w kwestionariuszu powinny stanowić

podstawę do tworzenia indywidualnego sposobu readaptacji osoby przebywającej w zakładzie karnym.

**Charakterystyka komponentu E w produkcie finalnym:** Jest to narzędzie informatyczne dedykowane dla podmiotów (osób/instytucji) wspierających proces readaptacji społecznej i zawodowej więźniów, ze szczególnym uwzględnieniem przedsiębiorców, osadzonych oraz członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działającego w strukturze komisji penitencjarnej. Funkcjonalność platformy w tworzeniu kompleksowego systemu współpracy na rzecz wielowymiarowego wspierania osadzonych wynika głównie z trzech aspektów jej wykorzystywania:

1. Szybkiego pozyskiwania informacji na temat specyfiki procesu readaptacji społeczno-zawodowej w warunkach więziennych i w warunkach dozorowanej wolności;
2. Możliwości umieszczania ofert pracy – m.in. przez pracodawców, osadzonych, instytucje pośrednictwa pracy;
3. Łatwej i szybkiej komunikacji między członkami Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działającego w strukturze komisji penitencjarnej.

**Charakterystyka komponentu F w produkcie finalnym:** W tej części produktu finalnego zostały opracowane dwa narzędzia do monitorowania zmian w readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów przebywających w warunkach dozorowanej wolności: *Ankieta Monitorowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego* oraz wywiad pogłębiony. Wyniki uzyskane w tych metodach pozwalają na prognozowanie sukcesu młodego więźnia na rynku pracy oraz na wprowadzanie zmian w udzielanym wsparciu instytucjonalnym w takich obszarach, jak:

- obszar 1.: relacje społeczne
- obszar 2.: aktywność zawodowa
- obszar 3.: zachowywanie trzeźwości
- obszar 4.: poczucie własnej wartości
- obszar 5.: poczucie zaangażowania
- obszar 6.: siła do realizacji zadań
- obszar 7.: poczucie sensu
- obszar 8.: umiejętności organizacyjne
- obszar 9.: poczucie realizacji celów.

**Charakterystyka komponentu G w produkcie finalnym:** Ta część produktu finalnego zawiera informacje na temat tworzenia systemu personalno-instytucjonalnego w postaci Komitetu Wspierania Zatrudnialności Młodych Więźniów działającego w strukturze komisji penitencjarnej. Komitet tworzą przedstawiciele: pracodawców, Służby Więziennej, Sądowej Służby Kuratorskiej, instytucji pośrednictwa pracy, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych. Podstawowym celem działań członków Komitetu działającego w strukturze komisji penitencjarnej jest ich udział w inicjowaniu, wspieraniu i monitorowaniu kariery zawodowej młodych osadzonych (wdrażanie komponentu A) po to, aby osiągnęli oni sukces o charakterze społecznym i zawodowym.

Dodatkowymi elementami, komplementarnym do komponentów A-G są:

- Suplement: TEORETYCZNO-EMPIRYCZNE PODSTAWY ORAZ DOBRE PRAKTYKI JAKO UZASADNIENIE INNOWACYJNOŚCI PRODUKTU FINALNEGO.
- INSTRUKCJA STOSOWANIA PRODUKTU FINALNEGO.

Instrukcja zawiera szczegółowe informacje dotyczące wdrożenia i stosowania produktu finalnego. W instrukcji znajduje się szczegółowy opis w zakresie:

- Dostępność komponentów A-G składających się na model.
- Schemat wdrażania i używania produktu finalnego - opis do schematu – kroki milowe w używaniu komponentów A-G modelu.
- Istota każdego komponentu.
- Innowacyjność komponentu.
- Użytkownicy komponentu.
- Odbiorcy komponentu.
- Sposób wdrażania komponentu.
- Warunki wdrażania komponentu.
- Koszty użytkowania komponentu.
- Źródła finansowania komponentu.
- Korzyści z wdrożenia komponentu.

Opracowany produkt finalny stwarza szansę na stworzenie rzeczywistego i kompleksowego modelu współpracy podmiotów zaangażowanych w readaptację społeczną i zawodową młodych więźniów z przedsiębiorcami.



## PROBLEM, NA KTÓRY ODPOWIADA INNOWACJA

**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. Brakuje również działań z udziałem kilku instytucjonalnych podmiotów zaangażowanych w rozwój zawodowy młodych więźniów. 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** jako uzasadnienie dla poszczególnych komponentów produktu finalnego:

- **Problem Szczegółowy 1.** Zagrożenie wykluczeniem społecznym młodych więźniów w regionie lubelskim w wyniku niewystarczającej readaptacji społeczno-zawodowej osób, które po opuszczeniu zakładu karnego znajdują się w warunkach dozorowanej wolności. W procesie readaptacji społeczno-zawodowej nie uwzględnia się 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 potencjał instytucji partnerskich. Dotychczas Służba Więzienna nie poszukiwała partnerów w zakresie aktywizowania aktualnych więźniów/probantów na rynku pracy, zaś z drugiej strony. Jednocześnie podjęcie międzyinstytucjonalnej współpracy w środowisku lokalnym na rzecz wielowymiarowego wsparcia młodych więźniów jest zgodne z dyrektywami UE, 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 działania instytucjonalne/systemowe na rzecz młodych więźniów/probantów odznaczały się wysoką efektywnością. Równie ważne jest wyraźne określenie zakresu oczekiwań każdej instytucji/organizacji w zakresie działań, jakie powinny być podejmowane przez pozostałe podmioty, które są zaangażowane w readaptację społeczną i zawodową osób odbywających sankcje izolacyjne. Należy zatem podkreślić, że dzięki narzędziom diagnozującym potrzeby i oczekiwania podmiotów wspierających młodych więźniów na rynku pracy jest możliwe zainicjowanie sprawnie działającego systemu instytucjonalnego, który służy zatrudnialności osób, które weszły w konflikt z prawem karnym.
- **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 osadzonych/probantów. Niezbędne jest również stworzenie platformy interaktywnej, której funkcjonalność powinna przyczynić się do wzrostu efektywności działań użytkowników na rzecz pozytywnej readaptacji osób młodych więźniów przebywających w warunkach zakładu karnego i w warunkach dozorowanej wolności.

- **Problem Szczegółowy 4.** Do tej pory nie skonstruowano prostego narzędzia informatycznego, dzięki któremu może w prosty sposób dojść do składania bieżących ofert służących wzrostowi konkurencyjności i/lub aktywizacji zawodowej osób przebywających w zakładzie karnym, przygotowujących się do wolności i/lub przebywających w warunkach dozorowanej wolności. Zatem kluczowe jest powstanie elektronicznej bazy ofert służącej zwiększeniu zatrudnialności młodych więźniów i probantów.
- **Problem Szczegółowy 5.** Brakuje informacji zwrotnej o losach skazanych, którzy znaleźni się w warunkach dozorowanej wolności. Potrzebne jest monitorowanie losów skazanych na rynku pracy jako metoda prognozowania sukcesu społecznego i zawodowego. Działania związane z monitorowaniem losów probantów (młodych więźniów funkcjonujących w warunkach dozorowanej wolności) powinny przebiegać według następującego schematu: dzięki zastosowaniu narzędzi przesiewowych powinien być na początku oszacowany poziom i charakter readaptacji społeczno-zawodowej probantów, a następnie określanie zmian w kapitale readaptacyjnym pod wpływem funkcjonowania młodego więźnia w warunkach dozorowanej wolności.
- **Problem Szczegółowy 6** Niewystarczająca współpraca międzyinstytucjonalna dla umożliwienia efektywnej readaptacji zawodowej i społecznej w warunkach przygotowania do wolności. Potrzebny jest Komitet Wspierający Zatrudnialność Młodych Więźniów pracujący zgodnie z formułą indywidualnych przypadków. Zainicjowanie działań Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej powinno służyć temu, aby jeszcze w warunkach przygotowania skazanego do wolności w zakładzie karnym doszło do współpracy między różnymi podmiotami wspierającymi pozytywną readaptację skazanych. Innowacyjność tego podejścia w stosunku do dotychczasowej praktyki powinna polegać na tym, aby w Komitecie Wspierającym Zatrudnialność Młodych Więźniów wspólnie działały osoby wspierające zatrudnialność osadzonych, czyli pracodawcy, wychowawcy więzienni, kuratorzy sądowi, pracownicy socjalni, przedstawiciele organizacji pozarządowych, przedstawiciele organizacji samopomocowych, instytucje zajmujące się pośrednictwem na rynku pracy.
- **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 dotychczasowe działania podejmowane w zakresie współpracy z pracodawcami w stosunku do więźniów są nieskuteczne – głównie z tego powodu, że są realizowane jako programy rozproszone, jedynie z perspektywy wsparcia udzielonego przez jedną instytucję. Analiza przykładowych programów współpracy z pracodawcami w województwie lubelskim realizowanych na rzecz więźniów wskazuje, że do tej pory nie były podejmowane działania na rzecz więźniów w ramach określonego systemu, co potwierdza konieczność opracowania i wdrożenia modelu systemowych oddziaływań służących wspieraniu młodych więźniów na rynku pracy. Niezbędne jest zatem stworzenie kompleksowego programu współpracy opartego na obiektywnej wiedzy, jednocześnie obejmującego różne formy aktywizacji zawodowej więźniów, przy aktywnym i pełnym współuczestniczeniu pracodawców w tym procesie. Zaznacza się więc potrzeba zmiany dotychczasowego podejścia polegającego na realizacji programów pomocowych dla młodych skazanych przez pojedyncze instytucje bez partycypacji pracodawców (m.in. wsparcie udzielane

przez: zakłady karne, ośrodki pomocy społecznej, urzędy pracy) na rzecz programów inicjujących międzyinstytucjonalną współpracę i zaangażowanie pracodawców w proces wspierania readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów.

Analizy własne oraz Raport z obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego potwierdziły **aktualność potrzeby wprowadzenia produktu finalnego do polityki społecznej**. W czerwcu 2014 roku narzędzia i instrumenty podobne do zawartych w komponentach A-G modelu nie są dostępne. Potwierdziła to analiza aktualnie wdrażanych projektów innowacyjnych, wśród których żaden nie proponuje narzędzi tożsamy z wypracowanymi w ramach niniejszego produktu finalnego.

W zakresie działań w ramach polityki społecznej skierowanych do młodych więźniów nie odnotowano działań, które proponuje niniejszy model.

Problemy zidentyfikowane w pierwszym etapie wdrażania projektu są zatem nadal aktualne. W Polsce w zakładach karnych przebywa największa liczba więźniów w całej Europie. Rocznie zakłady karne w Polsce opuszcza około 90-80 tys. osób, średnio w miesiącu 7650 osób a przyjmowanych jest około 7400 skazanych. W tym około 2100 –2000 osób jest młodocianych, czyli około 2,5% w porównaniu do ogółu więźniów. Znaczący odsetek więźniów to osoby wielokrotnie skazane. W Polsce na utrzymanie więzień w 2014 roku wydatkowano kwotę 2,4 mld zł. Miesięczna kwota ze strony budżetu państwa przeznaczona na utrzymanie więźnia to 2500 zł na skazanego więźnia.

Odpowiedzią na przedstawione powyżej problemy jest **innowacyjność zawarta w komponentach A-G** tworzących produkt finalny w *Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim*.

**Innowacyjność komponentu A:** Komponent A stanowi wprost odpowiedź na **problem główny projektu** (nieefektywność współpracy podmiotów pośredniczących w procesie readaptacji społecznej i zawodowej więźniów z pracodawcami) oraz na **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).

**Innowacyjność komponentu A zaznacza się głównie w czynniku podejmowania współpracy** między przedstawicielami pracodawców, instytucji pomocowych i organizacji pozarządowych w realizacji takich celów, jak:

1. Ciągłość wspierania procesu readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów: od momentu przygotowywania się do wolności w warunkach więziennych, poprzez cały okres funkcjonowania w warunkach dozorowanej wolności.
2. Diagnozowanie możliwości przystosowawczych osób osadzonych w zakładzie karnym.
3. Dopasowanie działań readaptacyjnych do możliwości przystosowawczych skazanego.

4. Wielowymiarowe wspieranie osadzonego przebywającego w warunkach więziennych w procesie readaptacji społeczno-zawodowej (poprzez udział w Komitecie Wspierającym Zatrudnialność Młodych Więźniów reprezentantów pracodawców oraz instytucji/organizacji pomocowych).
5. Wielowymiarowe wspieranie probanta przebywającego w warunkach dozorowanej wolności w procesie readaptacji społeczno-zawodowej (poprzez udział w Komitecie Wspierającym Zatrudnialność Młodych Więźniów reprezentantów pracodawców oraz instytucji/organizacji pomocowych).
6. Monitorowanie procesu przystosowania społeczno-zawodowego w warunkach dozorowanej wolności, które umożliwia wprowadzenie zmian w udzielanym wsparciu instytucjonalnym.

**Innowacyjność komponentu B:** Zawartość tej części produktu finalnego stanowi odpowiedź na **problem szczegółowy 2.** (niewystarczająca współpraca zakładów karnych z pracodawcami w oparciu o potencjał instytucji partnerskich) i **problem szczegółowy 3.** (niewystarczające wspólne kompetencje w zakresie współpracy z pracodawcami dla aktywizacji więźniów).

Innowacyjność tego komponentu polega na zdiagnozowaniu luk kompetencyjnych u osób, które chcą dostarczać wielowymiarowego wsparcia instytucjonalnego młodym więźniom w ramach działania Komitetu Wspierania Zatrudnialności Młodych Więźniów powołanego w ramach komisji penitencjarnej (komponent G). Zdiagnozowanie luk kompetencyjnych u potencjalnych członków Komitetu jest niezbędne do tego, aby zwiększyć ich kompetencje zawodowe, osobowe i komunikacyjne, ponieważ od poziomu wymienionych rodzajów kompetencji zależy efektywność działań w obszarze inicjowania, wspierania i monitorowania kariery zawodowej młodych więźniów.

**Innowacyjność komponentu C:** Podobnie, jak w przypadku komponentu B, innowacyjność komponentu C również odnosi się do rozwiązania problemów zawartych w **problemie szczegółowym 2.** (niewystarczająca współpraca zakładów karnych z pracodawcami w oparciu o potencjał instytucji partnerskich) i w **problemie szczegółowym 3.** (niewystarczające wspólne kompetencje w zakresie współpracy z pracodawcami dla aktywizacji więźniów).

Innowacyjność tej części produktu finalnego zawiera się w dwóch wymiarach.

- **Pierwszy wymiar innowacyjności** polega na tym, żeby zwiększyć kompetencje do pracy z młodymi więźniami i probantami równocześnie w kilku obszarach:
  - 1) kompetencji zawodowych,
  - 2) kompetencji osobowych,
  - 3) kompetencji do nawiązywania współpracy instytucjonalnej,
  - 4) kompetencji do tworzenia relacji personalnych.

- **Drugi wymiar innowacyjności** odnosi się do tego, aby warsztaty szkoleniowe były dopasowane do potrzeb użytkowników w tym zakresie, czyli najpierw musi być przeprowadzona analiza luk kompetencyjnych za pomocą komponentu B, a następnie warsztaty szkoleniowe, które mają doprowadzić do wzrostu wielowymiarowych umiejętności do pracy z młodymi skazanymi w warunkach więziennych i w warunkach dozorowanej wolności.

**Innowacyjność komponentu D:** Rozwiązanie wypracowane w ramach tego komponentu jest odpowiedzią na **problem szczegółowy 1**. (zagrożenie wykluczeniem społecznym młodych więźniów w regionie lubelskim w wyniku niewystarczającej readaptacji społeczno-zawodowej tych osób ze względu na brak wiedzy dotyczący czynników wpływających na sposób ich przystosowania).

**Innowacja zawarta w komponentcie D** polega na tym, że aktualnie tworzenie programów poprawczych dla więźniów nie opiera się na jakiegokolwiek diagnozie ich funkcjonowania. Narzędzie opracowane w ramach komponentu D – *Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego* – umożliwia przeprowadzenie diagnozy możliwości przystosowawczych skazanego poprzez wskazanie jego zasobów i deficytów adaptacyjnych. Przygotowanie takiej diagnozy stanowi najważniejszą podstawę do opracowania indywidualnego sposobu readaptacji, ponieważ celem opracowanej kariery zawodowej powinno być redukcowanie deficytów przystosowawczych na bazie istniejących zasobów osadzonego.

**Innowacyjność komponentu E:** Narzędzie opracowane w tej części produktu finalnego jest związane z innowacyjnym rozwiązaniem **problemu szczegółowego 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 młodych więźniów), **problemu szczegółowego 6** (niewystarczająca współpraca międzyinstytucjonalna dla umożliwienia efektywnej readaptacji zawodowej i społecznej w warunkach przygotowania do wolności) oraz problemu głównego (nieefektywność współpracy podmiotów pośredniczących w procesie readaptacji społecznej i zawodowej więźniów z pracodawcami).

- **Pierwszy wymiar innowacyjności** polega na tym, że interaktywna platforma współpracy jest dostosowana do ogólnościatowych tendencji w zakresie cyfryzacji społeczeństwa.
- **Drugi wymiar innowacyjności** jest związany z tym, że opracowane narzędzie stanowi przykład zastosowania nowych technik informacyjnych w procesie świadczenia instytucjonalnego wsparcia, jest to przykład tzw. zespołu wirtualnego (*virtual team*).
- **Trzeci wymiar innowacyjności** odnosi się do tego, że interaktywna platforma współpracy posiada wielowymiarowe zastosowanie – głównie w obszarze pozyskiwania informacji na temat readaptacji społeczno-zawodowej młodych skazanych, ofert zatrudnienia, udziału w szkoleniach, stażach i projektach oraz komunikowania się między członkami Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej.



- **Czwarty wymiar innowacyjności** wynika z tego, że jest to narzędzie tworzone przez samych użytkowników i odbiorców, ponieważ to od ich zaangażowania zależy forma i zawartość treściowa umieszczanych informacji.
- **Piąty wymiar innowacyjności** polega na tym, że aktywność przejawiana na interaktywnej platformie współpracy łączy się z częstą zmianą ról jako użytkownika i odbiorcy przekazywanych informacji.

**Innowacyjność komponentu F:** Narzędzie opracowane w komponencie F służy innowacyjnemu rozwiązaniu **problemu szczegółowego 5**. (brakuje informacji zwrotnej o losach skazanych, którzy znaleźni się w warunkach dozorowanej wolności; potrzebne jest monitorowanie losów skazanych).

- **Pierwszy wymiar innowacyjności** odnosi się do możliwości obserwowania i rejestrowania objawów świadczących o istotnych zmianach przystosowawczych, na podstawie których można przewidywać sukces lub porażkę w readaptacji społeczno-zawodowej probanta funkcjonującego w warunkach dozorowanej wolności.
- **Drugi wymiar innowacyjności** odnosi się do możliwości obliczenia wskaźnika readaptacyjności w warunkach dozorowanej wolności, do którego istnieją normy. Na podstawie uzyskanego wyniku we wskaźniku readaptacyjności można tworzyć prognozę readaptacyjną dla młodego więźnia, który funkcjonuje w warunkach dozorowanej wolności.
- **Trzeci wymiar innowacyjności** polega na możliwości rejestrowania zmian w readaptacji społeczno-zawodowej w dwóch perspektywach: a) obiektywnej – na podstawie informacji uzyskanych od kuratora sądowego lub od innej zaufanej osoby, b) subiektywnej – na bazie danych uzyskanych od samej osoby badanej.
- **Czwarty wymiar innowacyjności** jest związany z możliwością wprowadzania zmian w udzielanym probantowi wsparciu instytucjonalnym na podstawie wyników uzyskanych przez niego w narzędziu do monitorowania sukcesu społecznego i zawodowego w warunkach dozorowanej wolności.

**Innowacyjność komponentu G:** Komponent G stanowi odpowiedź na **problem główny**, na który odpowiada innowacja zawarta w produkcie finalnym (nieefektywność współpracy podmiotów pośredniczących w procesie readaptacji społecznej i zawodowej więźniów z pracodawcami) oraz na **problem szczegółowy 2**. (niewystarczająca współpraca zakładów karnych z pracodawcami w oparciu o potencjał instytucji partnerskich), **problem szczegółowy 6** (niewystarczająca współpraca międzyinstytucjonalna dla umożliwienia efektywnej readaptacji zawodowej i społecznej w warunkach przygotowania do wolności), **problem szczegółowy 7**. (dotychczasowe programy nie uwzględniają strategicznego i partycypacyjnego udziału pracodawców przy aktywizacji młodych więźniów) oraz **problem szczegółowy 3**. (niewystarczające wspólne kompetencje w zakresie współpracy z pracodawcami dla aktywizacji więźniów).

- **Pierwszy wymiar innowacyjności** komponentu G polega na stworzeniu systemu międzyinstytucjonalnego ukierunkowanego na wzrost readaptacji społeczno-zawodowej młodych



więźniów w postaci Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej.

- **Drugi wymiar innowacyjności** jest związany z tym, że w składzie Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej znajdują się zarówno przedstawiciele pracodawców jak również instytucji/organizacji zajmujących się statutowo przeciwdziałaniem marginalizacji społecznej różnych grup w określonej społeczności lokalnej (m.in. Służby Więziennej, Sądowej Służby Kuratorskiej, instytucji pośrednictwa pracy, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych). Wymieniony skład Komitetu w strukturze komisji penitencjarnej z jednej strony kieruje działania tej struktury na zwiększanie szans zatrudnialności młodych więźniów (głównie poprzez obecność pracodawcy), zaś z drugiej – prowadzi do sumowania się możliwości instytucjonalnych w obszarze wsparcia udzielanego osadzonym.
- **Trzeci wymiar innowacyjności** polega na stworzeniu systemu współpracujących ze sobą specjalistów posiadających wysokie kompetencje zawodowe, osobowe i komunikacyjne do tego, aby w trafny sposób wspierać rozwój społeczno-zawodowy osadzonych i probantów.
- **Czwarty wymiar innowacyjności** odnosi się do wyposażenia systemu współpracujących ze sobą specjalistów – członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej – w narzędzia do pracy z młodymi więźniami w trakcie całego procesu readaptacji społeczno zawodowej, m.in. do:
  - 1) diagnozowania potencjału readaptacyjnego osadzonego (komponent D), 2) wspierania procesu readaptacji w warunkach więziennych i w warunkach dozorowanej wolności (komponenty C i E),
  - 3) monitorowania zmian readaptacyjnych w warunkach dozorowanej wolności (komponent F).

Raport z obligatoryjnej ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego potwierdził, że:

- Produkt finalny jest w pełni **zgodny z założeniami ujętymi w strategii** wdrażania.
- Produkt finalny i komponenty A-G cechuje wysoka **trafność** w stosunku do problemów ujętych w strategii.
- Produkt finalny jest **skuteczny**. Testowanie wykazało **szereg korzyści** uzyskanych przez użytkowników modelu. Liczba więźniów, którzy w wyniku testowania komponentów modelu zwiększyli swoje szanse w zakresie aktywizacji zawodowo-społecznej w wyniku współpracy podmiotów otoczenia to 60. Ponadto model i jego komponenty są w wysokim stopniu **użyteczne**.
- Narzędzia w ramach modelu są stosunkowo **proste w użyciu i zastosowaniu** (przejawiają niski stopień skomplikowania). Potwierdziły to wyniki testowania i opinie użytkowników. (Potwierdzono to również w konsultacjach z użytkownikami).
- Nie stwierdzono żadnych istotnych barier zastosowania przez użytkowników w wymiarze finansowym, prawnym, organizacyjnym. (Potwierdzono to również w konsultacjach z użytkownikami).

Po zakończonym testowaniu użytkownicy wskazywali na następujące **korzyści** z używania komponentów A-G składających się na produkt finalny (dane z raportu ewaluacyjnego, wypowiedzi z wywiadów fokusowych, informacje z przeprowadzonych konsultacji społecznych po zakończonym testowaniu):

**Korzyści dla użytkowników z wdrożenia komponentu A:**

**Korzyść 1.:** Ciągłość wspierania procesu readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów w warunkach więziennych i w warunkach wolnościowych.

**Korzyść 2.:** Diagnozowanie możliwości przystosowawczych osób osadzonych w zakładzie karnym.

**Korzyść 3.:** Dopasowanie działań readaptacyjnych do możliwości przystosowawczych skazanego.

**Korzyść 4.:** Wielowymiarowość wspierania readaptacji społeczno-zawodowej osoby w warunkach więziennych.

**Korzyść 5.:** Wielowymiarowość wspierania readaptacji społeczno-zawodowej probanta w warunkach dozorowanej wolności.

**Korzyść 6.:** Monitorowanie procesu przystosowania społeczno-zawodowego probanta w warunkach dozorowanej wolności, które umożliwia wprowadzenie zmian w udzielanym wsparciu instytucjonalnym.

**Korzyści dla użytkowników z wdrożenia komponentu B:** Diagnoza dotycząca luk kompetencyjnych u pracowników instytucji pomocowych/organizacji pozarządowych w społeczności lokalnej w obszarze udzielenia specjalistycznego wsparcia młodym więźniom i probantom o charakterze:

- kompetencji zawodowych (**korzyść 1.**)
- umiejętności osobowych (**korzyść 2.**)
- nawiązywania komunikacji międzyinstytucjonalnej (**korzyść 3.**)
- tworzenia relacji personalnych (**korzyść 4.**).

**Korzyści dla użytkowników z wdrożenia komponentu C:** Redukowanie luk kompetencyjnych u pracowników instytucji pomocowych/organizacji pozarządowych w społeczności lokalnej w obszarze udzielenia specjalistycznego wsparcia młodym więźniom i probantom o charakterze:

- kompetencji zawodowych (**korzyść 1.**)
- umiejętności osobowych (**korzyść 2.**)
- nawiązywania komunikacji międzyinstytucjonalnej (**korzyść 3.**)
- tworzenia relacji personalnych (**korzyść 4.**).

**Korzyści dla użytkowników z wdrożenia komponentu D:** **Korzyść 1.:** Stworzenie sposobności diagnozowania możliwości przystosowawczych młodych więźniów/probantów. **Korzyść 2.:** Stworzenie realnych podstaw do inicjowania kariery zawodowej dla więźniów przebywających w warunkach zakładu karnego i w warunkach dozorowanej wolności. **Korzyść 3.:** Zwrócenie uwagi w diagnozie na zasoby, które powinny przyczynić się do sukcesu readaptacyjnego. **Korzyść 4.:** Możliwość oszacowania deficytów przystosowawczych, które mogą doprowadzić do porażki readaptacyjnej.

**Korzyści dla użytkowników z wdrożenia komponentu E:**

**Korzyść 1.:** Duże prawdopodobieństwo włączania pracodawców w proces readaptacji społecznej i zawodowej skazanych ze względu na oszczędność ich czasu – np. włączenie pracodawcy w działania Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej.

**Korzyść 2.:** Szybkie i łatwe komunikowanie się członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działających w strukturze komisji penitencjarnej.

**Korzyść 3.:** Wysoka efektywność we wspieraniu kariery zawodowej młodego osadzonego poprzez możliwość sprawnego planowania, wdrażania i monitorowania podejmowanych działań przez członków Komitetu działających w strukturze komisji penitencjarnej.

**Korzyść 4.:** Wiele sposobności do dzielenia się własnym doświadczeniem przez członków Komitetu w strukturze komisji penitencjarnej oraz inne osoby, które są zainteresowane wspieraniem readaptacji społeczno-zawodowej skazanych.

**Korzyść 5.:** Szybkie i łatwe pozyskiwanie informacji na temat sukcesów osadzonych i probantów.

**Korzyść 6.:** Możliwość umieszczania przez pracodawców ofert zatrudnienia dla młodych więźniów.

**Korzyść 7.:** Sposobność do umieszczania ofert świadczenia pracy przez młodych skazanych znajdujących się w warunkach zakładu karnego i w warunkach dozorowanej wolności.

**Korzyść 8.:** Możliwość poszukiwania pomocy przez osadzonego/probanta w zamieszczonych na platformie bazach danych zawierających informacje na temat różnego typu instytucji pomocowych.

**Korzyść 9.:** Sposobność wzięcia udziału przez skazanych w oferowanych na platformie projektach, stażach i szkoleniach.

**Korzyści dla użytkowników z wdrożenia komponentu F:**

**Korzyść 1.:** Możliwość obserwowania i rejestrowania zmian w rozwoju społeczno-zawodowym probanta.

**Korzyść 2.:** Możliwość wprowadzania zmian w udzielanym probantowi wsparciu instytucjonalnym na podstawie wyników uzyskanych przez niego w narzędziu monitorującym zmiany readaptacyjne.

**Korzyści dla użytkowników z wdrożenia komponentu G:**

**Korzyść 1.:** Powstanie systemu instytucjonalnego ukierunkowanego na wspieranie readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów.

**Korzyść 2.:** Powstanie systemu współpracujących ze sobą specjalistów ukierunkowanych na wspieranie konstruktywnego rozwoju osadzonych i probantów.

**Korzyść 3.:** Posługiwanie się wspólnymi narzędziami diagnostycznymi, wspierającymi i monitorującymi przez współpracujących ze sobą specjalistów na rzecz readaptacji społeczno-zawodowej osób odbywających karę pozbawienia wolności.

## UŻYTKOWNICY, KTÓRZY MOGĄ ZASTOSOWAĆ INNOWACJĘ

### Użytkownicy produktu finalnego:

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

Instytucje te są istotne w procesie aktywizacji byłych więźniów i są podmiotami istotnymi dla współpracy z pracodawcami. Tak określona struktura podmiotów konstituuje system współpracy dla aktywizacji społeczno-zawodowej byłych więźniów. Wyniki testowania wstępnej wersji produktu finalnego wykazały i potwierdziły zasadność takiej struktury podmiotów z punktu widzenia założeń i efektywności modelu.

W testowaniu modelu uczestniczyła reprezentacja w/w kategorii użytkowników, w tym:

- Pracodawcy i związki pracodawców – 30 osób
- pracownicy Służby Więziennej - 10 osób
- kuratorzy reprezentujący Sądową Służbę Kuratorską - 10 osób
- Instytucje pomocy społecznej - 10 osób
- Pracownicy urzędów pracy - 20 osób
- Grupy samopomocowe i NGO świadczące wsparcie więźniom - 10 osób.

## DZIAŁANIA / NAKŁADY / ZMIANY KONIECZNE DO ZASTOSOWANIA/WDROŻENIA INNOWACJI

### Działania podejmowane w ramach używania produktu finalnego

Używanie produktu finalnego w postaci wykorzystywania modelu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów, polega na działaniach podejmowanych w ramach komponentów A-G:

**Działania podejmowane w ramach używania komponentu A:** Sposób wykorzystywania komponentu A zawiera się w następujących krokach:

- **Krok 1.:** Diagnozowanie możliwości przystosowawczych osadzonego przez członka Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działającego w strukturze komisji penitencjarnej (członek Komitetu musi być do tego przygotowany, dlatego konieczne jest uprzednie wykorzystanie komponentu D).
- **Krok 2.:** Udział członka Komitetu działającego w strukturze komisji penitencjarnej w opracowaniu indywidualnego sposobu readaptacji skazanego na bazie opracowanej diagnozy (zastosowanie kompetencji nabytych przez członka Komitetu dzięki komponentowi C).
- **Krok 3.:** Wspieranie młodego więźnia przez członków Komitetu w postępach w indywidualnej karierze zawodowej (zastosowanie kompetencji nabytych przez członka Komitetu dzięki komponentowi C).
- **Krok 4.:** Udział członków Komitetu działających w strukturze komisji penitencjarnej w ocenie realizacji oraz w proponowanych zmianach zainicjowanej kariery zawodowej w warunkach więziennych (zastosowanie kompetencji nabytych przez członka Komitetu dzięki komponentowi C).
- **Krok 5.:** Kontynuacja wspierania kariery zawodowej probanta w warunkach dozorowanej wolności przez członków Komitetu funkcjonujących w strukturze komisji penitencjarnej (zastosowanie kompetencji nabytych członka Komitetu dzięki komponentowi C).
- **Krok 6.:** Monitorowanie zmian w readaptacji społeczno-zawodowej probanta w warunkach wolnościowych przez członków Komitetu funkcjonujących w strukturze komisji penitencjarnej (zastosowanie komponentu F).
- **Krok 7.:** Projektowanie zmian w rozwoju kariery zawodowej osoby przebywającej w warunkach dozorowanej wolności (zastosowanie kompetencji nabytych dzięki komponentowi C).

**Działania podejmowane w ramach używania komponentu B:** Działania polegają na przeprowadzeniu badania przez przedstawiciela instytucji/organizacji zajmującej się w społeczności lokalnej wspieraniem readaptacji młodych więźniów wśród przedstawicieli innych instytucji/organizacji

zajmujących się tym samym problemem. Badanie należy przeprowadzić za pomocą trzech narzędzi: 1) *Kwestionariusza Potrzeb*, 2) *Inwentarza Zapotrzebowania na Szkolenia*, 3) *Ankiety Komunikacyjnej*. Czas badania: 15-20 minut. Następny krok polega na obliczeniu wyników w wyżej wymienionych kwestionariuszach. Ostatni etap wdrażania jest związany z formułowaniem diagnozy dotyczącej luk kompetencyjnych o charakterze zawodowym, osobowym i komunikacyjnym w pracy z młodym więźniem u przedstawicieli instytucji/organizacji w społeczności lokalnej.

**Działania podejmowane w ramach używania komponentu C:** Przeprowadzenie szkoleń kompetencyjnych przez certyfikowanych trenerów dla pracowników instytucji/organizacji ukierunkowanych w działalności statutowej na przeciwdziałanie marginalizacji różnych grup w tym celu, aby podnieść kompetencje wspierające readaptację społeczno-zawodową młodych więźniów w warunkach zakładu karnego i w warunkach dozorowanej wolności.

**Działania podejmowane w ramach używania komponentu D:** Aktywność przejawiana w tym komponentcie polega na przeprowadzeniu badania przez członka Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów funkcjonującego w strukturze komisji penitencjarnej lub przez przedstawiciela instytucji/organizacji zajmującej się w społeczności lokalnej wspieraniem readaptacji osadzonych i probantów – np. przez funkcjonariusza Służby Więziennej. Badanie należy przeprowadzić za pomocą *Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego*. Przygotowanie badania i samo przeprowadzenie badania: 25 minut. Kolejny etap polega na obliczeniu wyników surowych i wyników przeliczonych. Ostatni krok wdrażania jest związany z formułowaniem diagnozy dotyczącej potencjału psychospołecznego osadzonego/probanta na bazie uzyskanych wyników badań.

**Działania podejmowane w ramach używania komponentu E:** Używanie tego komponentu dokonuje się poprzez następujące etapy:

- **Krok 1.:** Zainstalowanie interaktywnej platformy współpracy.
- **Krok 2.:** Wyznaczenie pracownika, który będzie sprawował funkcję administratora. Osoba taka nie musi mieć specjalistycznego doświadczenia w pracy z narzędziami tego typu – gdyż główna idea platformy to łatwość obsługi oraz minimalizacja kosztów bieżącego utrzymania. Administratorem może być również pracownik, który w danej instytucji zarządza jej stroną internetową.
- **Krok 3.:** Zachęcenie członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działających w strukturze komisji penitencjarnej oraz inne osoby posiadające duże doświadczenia i/lub specjalistyczne kompetencje do pracy z osadzonymi do aktywnego współtworzenia platformy – m.in. poprzez aktualizowanie treści, umieszczanie ofert (np. pracy, staży, udziału w szkoleniach i projektach), przejawiania aktywności na forum dyskusyjnym.
- **Krok 4.:** Stworzenie możliwości osobom osadzonym do korzystania z interaktywnej platformy współpracy.

**Działania podejmowane w ramach używania komponentu F:** Realizowanie komponentu F polega na przeprowadzeniu badania monitorującego przez członka Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działającego w strukturze komisji penitencjarnej lub przez przedstawiciela instytucji/organizacji zajmującej się w społeczności lokalnej wspieraniem probantów – np. przez



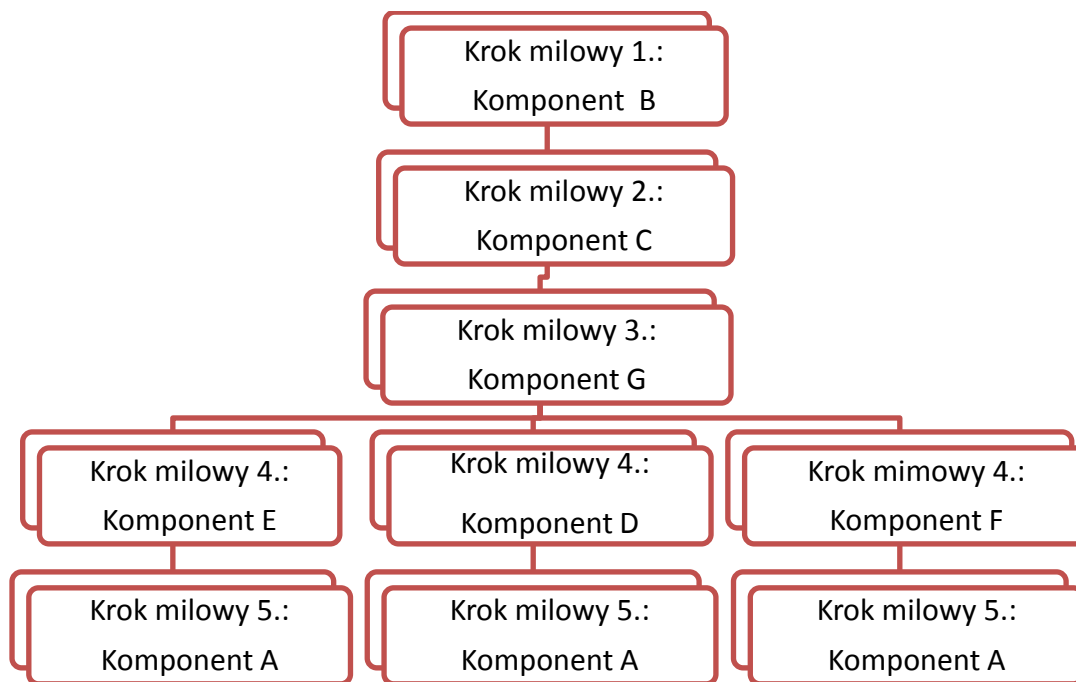
zawodowego kuratora sądowego. Badanie należy przeprowadzić za pomocą *Ankiety Monitorowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego*. Czas badania: 10 minut. Kolejny etap polega na obliczeniu wyników surowych i wyników przeliczonych. Ostatni krok wdrażania jest związany ze sformułowaniem prognozy dotyczącej sukcesu lub porażki readaptacyjnej probanta na bazie obliczonego dla niego wskaźnika readaptacyjności w *Ankiecie Monitorowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego*.

**Działania podejmowane w ramach używania komponentu G:** Aktywności służące urzeczywistnieniu komponentu G można scharakteryzować w następujących krokach:

- **Krok 1.:** Przeprowadzenie akcji informacyjnej w środowisku lokalnym na temat znaczenia Komitetu Wspierania Zatrudnialności Młodych Więźniów funkcjonującego w strukturze komisji penitencjarnej wśród: a) pracodawców, b) podmiotów zajmujących się instytucjonalnym wspieraniem młodych więźniów.
- **Krok 2.:** Udział osób zainteresowanych członkostwem w Komitecie Wspierania Zatrudnialności Młodych Więźniów funkcjonującym w strukturze komisji penitencjarnej w badaniach dotyczących poziomu kompetencji do pracy z tą grupą.
- **Krok 3.:** Udział osób zainteresowanych członkostwem w Komitecie w szkoleniach zwiększających kompetencje zawodowe, osobowe i komunikacyjne do pracy z młodymi więźniami.
- **Krok 4.:** Stworzenie składu osobowego Komitetu Wspierania Zatrudnialności Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej.
- **Krok 5.:** Udział członków Komitetu w szkoleniach służących posługiwaniem się narzędziami do diagnozowania potencjału przystosowawczego osadzonych/probantów (komponent D), korzystania z interaktywnej platformy współpracy (komponent E), monitorowania zmian readaptacyjnych u probantów (komponent F).
- **Krok 6.:** Współpraca członków Komitetu oraz wykorzystywanie przez nich specjalistycznych narzędzi diagnostycznych i prognostycznych oraz nabytych kompetencji w celu uczestniczenia w tworzeniu, wspieraniu i monitorowaniu kariery zawodowej młodych więźniów.

## Sposób wdrożenia innowacji zawartej w produkcie finalnym

Sposób wdrażania komponentów A-G składających się na produkt finalny w postaci tworzenia modelu kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów został zilustrowany na poniższym schemacie.



### Opis do schematu – kroki milowe w używaniu komponentów A-G produktu finalnego:

Sprawne i skuteczne funkcjonowanie kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim jest związane z uruchomieniem pięciu kroków milowych procedury wdrażania komponentów produktu finalnego:

### Pierwszy krok milowy używania komponentów A-G produktu finalnego:

Na samym początku należy wykorzystać **komponent B** – narzędzia do diagnozy potrzeb użytkowników i ich oczekiwań do pozostałych uczestników i pracodawców procesu readaptacji zawodowej więźniów. W ramach komponentu B znajdują się trzy narzędzia: *Kwestionariusz Potrzeb*, *Inwentarz Zapotrzebowania na Szkolenia*, *Ankieta Komunikacyjna*. Wymienione metody powinny być wykorzystane do tego, aby przebadac wybranych pracowników instytucji wspierających młodych więźniów w celu określenia instytucjonalnego potencjału wspierającego młodych więźniów w trzech obszarach:

- posiadanych kompetencji zawodowych do wspierania readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów,
- posiadanych kompetencji osobowych do wspierania readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów,

- c) zdiagnozowania poziomu komunikacji między instytucjami w zakresie adekwatnego udzielania instytucjonalnego wsparcia w procesie readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów.

### Drugi krok milowy używania komponentów A-G produktu finalnego:

Na bazie diagnozy w obszarze luk kompetencyjnych i/lub komunikacyjnych u pracowników reprezentujących instytucje wspierające readaptację społeczno-zawodową młodych więźniów należy wdrożyć **komponent C**, który polega na przeprowadzeniu cyklu szkoleń dla reprezentantów instytucjonalnego potencjału wspierającego osoby przygotowujące się do życia w warunkach wolnościowych.

Cykl szkoleń powinien polegać na zwiększaniu kompetencji użytkowników w obszarze:

- a) spełniania obowiązków zawodowych ukierunkowanych na wspieranie readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów,
- b) umiejętności osobowych służących wspieraniu readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów,
- c) podnoszenia komunikacji instytucjonalnej i personalnej związanej z udzielaniem wsparcia młodym więźniom.

### Trzeci krok milowy używania komponentów A-G produktu finalnego:

Kolejny krok we wdrażaniu produktu finalnego polega na użyciu **komponentu G**, czyli zainicjowaniu działania Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej. Zastosowanie komponentu G dopiero w trzecim kroku wdrożeniowym wynika z przesłanki polegającej na tym, że skład Komitetu w strukturze komisji penitencjarnej nie może mieć przypadkowego charakteru. Mianowicie, wśród jego członków powinien znajdować się pracodawca oraz osoby reprezentujące instytucje, które zajmują się różnorodnym wspieraniem readaptacji społeczno-zawodowej młodego więźnia m.in. reprezentanci: Służby Więziennej, Sądowej Służby Kuratorskiej, instytucji pośrednictwa pracy, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych. Powstanie Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej na tym etapie wdrożeniowym (czyli po szkoleniach kompetencyjnych) stanowi gwarancję, że pracodawca zyskuje w pozostałych członkach Komitetu fachowców, którzy posiadają zarówno wysokie kompetencje w zakresie wielowymiarowego wspierania młodego więźnia (wysokie kompetencje zawodowe i osobowe), jak również umiejętności w zakresie kompleksowego wykorzystywania instytucjonalnego wspierania osadzonych (wysokie kompetencje do budowania współpracy).

**Czwarty krok milowy używania komponentów A-G produktu finalnego:**

Istota tej fazy wdrożeniowej produktu finalnego polega na wyposażeniu członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działających w strukturze komisji penitencjarnej w narzędzia do skutecznego wspierania readaptacji społeczno-zawodowej skazanych na karę pozbawienia wolności. Na tym etapie członkowie Komitetu powinni zdobyć kompetencje w zakresie wykorzystywania trzech innowacyjnych narzędzi, którymi są:

- a) **komponent E** – interaktywna platforma współpracy, dzięki której członkowie Komitetu w strukturze komisji penitencjarnej mogą pozyskiwać informacje na temat sposobów readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów, usprawniać komunikację we wspieraniu rozwoju kariery zawodowej dla osadzonych oraz umieszczać oferty pracy dla młodych więźniów przebywających w warunkach więziennych i w warunkach dozorowanej wolności;
- b) **komponent D** – *Kwestionariusz Potencjału Psychospołecznego*, który służy do diagnozy osobistego potencjału psychospołecznego młodych więźniów, w tym również potencjału zatrudnieniowego. Na podstawie wyników uzyskanych w tym narzędziu członkowie Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działający w strukturze komisji penitencjarnej mogą budować karierę zawodową osoby osadzonej w zakładzie karnym;
- c) **komponent F** – *Ankieta Monitorowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego*, która ma na celu monitorowanie zamian w readaptacji społeczno-zawodowej młodego więźnia, który funkcjonuje w warunkach dozorowanej wolności, czyli probanta. Rezultaty uzyskane w tej metodzie powinny służyć członkom Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działającym w strukturze komisji penitencjarnej do modyfikowania kariery zawodowej probanta.

**Piąty krok milowy używania komponentów A-G produktu finalnego:**

Istotą ostatniego kroku wdrożeniowego jest zainicjowanie komponentu A, który polega na budowaniu strategii przygotowania do wolności i zatrudnialności młodych więźniów poprzez tworzenie, wspieranie i monitorowanie kariery zawodowej młodego skazanego. Wdrażanie komponentu A polega na wykorzystaniu pozostałych komponentów produktu finalnego.

Mianowicie, na początku członkowie Komitetu Wspierania Zatrudnialności Młodych Więźniów działający w strukturze komisji penitencjarnej (wykorzystanie komponentu G) przeprowadzają diagnozę możliwości przystosowawczych osadzonego za pomocą *Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego* (zastosowanie komponentu D).

Na tej bazie członkowie Komitetu (komponent G) opracowują założenia dotyczące rozwoju kariery zawodowej młodego więźnia, które w warunkach więziennych przyjmują postać indywidualnego programu poprawczego.

W dalszej kolejności członkowie Komitetu (komponent G) biorą udział w realizacji działań związanych z rozwojem kariery zawodowej osadzonego. Ich wsparcie powinno odznaczać się dużą trafnością dzięki kompetencjom nabytym w trakcie szkoleń (wykorzystanie komponentu C) oraz dzięki interaktywnej platformie współpracy (korzystanie z komponentu E).

Wspieranie rozwoju kariery zawodowej młodego więźnia jest kontynuowane przez członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów (funkcjonującego w strukturze komisji penitencjarnej) w sytuacji, gdy z warunków więziennych przechodzi on do funkcjonowania w warunkach dozorowanej wolności (wykorzystywanie komponentów: G, C, E).

Zmiany w obszarze readaptacji społeczno-zawodowej są monitorowane przez członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów (funkcjonujących w strukturze komisji penitencjarnej) za pomocą *Ankiety Monitorowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego* (wykorzystanie komponentu F).

Specyfika wdrażania i realizacji komponentu A została również zaprezentowana na schemacie poniżej.

**Etap I realizacji komponentu A:**

Diagnoza potencjału psychospołecznego młodego więźnia za pomocą *Kwerstionariusza Potencjału Psychospołecznego* (Komponent D) przez członka Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej (komponent G)

**Etap II realizacji komponentu A:**

Zainicjowanie rozwoju kariery zawodowej młodego więźnia poprzez udział członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej (komponent G) w opracowywaniu programu poprawczego dla skazanego.

**Etap III realizacji komponentu A:**

Trafne wspieranie młodego więźnia w realizacji programu poprawczego przez członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działających w strukturze komisji penitencjarnej (komponent G) dzięki kompetencjom uzyskanym w trakcie szkoleń kompetencyjnych (komponent C) i wykorzystywaniu interaktywnej platformy współpracy (komponent E)

**Etap IV realizacji komponentu A:**

Kontynuacja wspierania kariery zawodowej młodego więźnia w warunkach wolnościowych przez członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działających w komisji penitencjarnej (komponent G) dzięki wykorzystaniu odpowiednich kompetencji (komponent C) oraz interaktywnej platformy współpracy (komponent E)

**Etap V realizacji komponentu A:**

Monitorowanie zmian zachodzących w karierze zawodowej młodego więźnia w warunkach dozorowanej wolności za pomocą *Ankiety Monitorowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego* (komponent F) przeprowadzonej przez członka Komitetu (komponent G)



## Warunki wdrażania produktu finalnego

Warunki wdrażania produktu finalnego zostaną opisane w kontekście każdego z komponentów, które składają się na model systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów.

### Warunki wdrażania komponentu A:

- **Warunek 1.:** Prawidłowe zastosowanie komponentu G, polegające na ukonstytuowaniu się Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej w taki sposób, aby w jego strukturze działali przedstawiciele pracodawców oraz reprezentanci instytucji/organizacji zajmujących się grupami zagrożonymi wykluczeniem w środowisku lokalnym.
- **Warunek 2.:** Włączenie członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów do struktury i działań komisji penitencjarnej w zakładzie karnym.
- **Warunek 3.:** Nabycie wysokich kompetencji do pracy z młodymi więźniami/probantami przez członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działających w strukturze komisji penitencjarnej – m.in. kompetencji w obszarze diagnostycznym (komponent D), prognostycznym (komponent F) oraz wspierającym (komponent C).

### Warunki wdrażania komponentu B:

- **Warunek 1.:** Osoba prowadząca badanie musi posiadać zgodę organów reprezentujących instytucje/organizacje, w których będą przeprowadzane badania.
- **Warunek 2.:** Osoba prowadząca badania musi posiadać kompetencje w obszarze posługiwania się narzędziami opracowanymi w komponencie B – m.in. w obszarze przeprowadzania badań, obliczania wyników, interpretacji uzyskanych rezultatów na poziomie indywidualnym i na poziomie grupowym.

### Warunki wdrażania komponentu C:

- **Warunek 1.:** Osoby biorące udział w szkoleniach powinny posiadać zgodę organów reprezentujących instytucje/organizacje, w których pracują na udział w szkoleniach kompetencyjnych.
- **Warunek 2.:** Adekwatność prowadzonych szkoleń do istniejących luk kompetencyjnych u pracowników instytucji pomocowych/organizacji pozarządowych. Istnienie tego warunku obliguje do tego, że wdrażanie komponentu C musi być poprzedzone zastosowaniem komponentu B.
- **Warunek 3.:** Posiadanie certyfikatu trenerskiego przez osobę prowadzącą szkolenia, co zwiększa prawdopodobieństwo wysokiej jakości i skuteczności prowadzonych zajęć.

- **Warunek 4.:** Odpowiednia liczebność grup warsztatowych – grupa warsztatowa nie może przekraczać liczby 15 osób. Warunek ten musi być spełniony po to, aby stworzyć uczestnikom optymalne warunki do nabywania nowych kompetencji.
- **Warunek 5.:** Odpowiednio dopasowana liczba godzin zajęć warsztatowych. Warunek ten musi być spełniony po to, aby stworzyć uczestnikom optymalne warunki czasowe do nabywania nowych kompetencji.

#### Warunki wdrażania komponentu D:

- **Warunek 1.:** Osoba prowadząca badanie musi posiadać zgodę osób badanych na przeprowadzenie badania.
- **Warunek 2.:** Osoba prowadząca badania musi posiadać kompetencje w obszarze posługiwania się narzędziem opracowanym w komponencie D – m.in. w obszarze przeprowadzania badań, obliczania wyników, interpretacji uzyskanych rezultatów.

#### Warunki wdrażania komponentu E:

- **Warunek 1.:** Zapewnienie warunków technicznych dla zaistnienia platformy: serwer dedykowany lub hostingowany, ewentualnie domena internetowa.
- **Warunek 2.:** Osoba instalująca platformę powinna posiadać określone kompetencje – m.in. znajomość: podstaw języka HTML (zalecane również podstawy PHP), zagadnień związanych z konfiguracją połączeń FTP, zarządzania serwerami lub usługami hostingowymi, konfiguracji domen.
- **Warunek 3.:** Każda osoba, która chce posiadać status aktywnego użytkownika platformy powinna mieć założone spersonalizowane konto.
- **Warunek 4.:** Młodzi więźniowie powinni mieć zgodę dyrektora zakładu karnego na możliwość korzystania z usług dostępnych na platformie.

#### Warunki wdrażania komponentu F:

- **Warunek 1.:** Osoba prowadząca badanie musi posiadać zgodę osób badanych na przeprowadzenie pomiaru.
- **Warunek 2.:** Osoba prowadząca badania musi posiadać kompetencje w obszarze posługiwania się narzędziem opracowanym w komponencie F – m.in. w obszarze przeprowadzania badań, obliczania wyników, interpretacji uzyskanych rezultatów.

**Warunki wdrażania komponentu G:**

- **Warunek 1.:** Podpisanie przez zainteresowane instytucje porozumienia mającego na celu utworzenie Komitetu Wspierania Zatrudnialności Młodych Więźniów w strukturze komisji penitencjarnej.
- **Warunek 2.:** Włączenie przez dyrektora zakładu karnego członków Komitetu Wspierania Zatrudnialności Młodych Więźniów do składu komisji penitencjarnej.
- **Warunek 3.:** Istnienie motywacji wewnętrznej u członków Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów funkcjonujących w strukturze komisji penitencjarnej do angażowania się w działania tego systemu.

**Analiza kosztowa i finansowa wdrożenia produktu finalnego****Koszty wdrożenia modelu**

Należy wyraźnie podkreślić, że koszty używania produktu finalnego są bardzo niskie. Nakłady na wdrażanie i używanie komponentów A-G w zaproponowanym modelu wspierania readaptacyjności młodych osadzonych wydają się szczególnie niskie w porównaniu z miesięcznym kosztem utrzymania jednego więźnia, który wynosi ok. 2 tys. zł oraz rocznych wydatków w wysokości 2,4 miliarda złotych na utrzymanie polskiego więziennictwa (dane podawane przez Centralny Zarząd Służby Więziennej). Wysokość nakładów poniesionych na wdrażanie produktu finalnego zostanie zilustrowana poprzez pryzmat używania jego poszczególnych komponentów. Zatem **efektywność modelu (nakłady do rezultatów) jest wysoka.**

**Koszty użytkowania komponentu A:** Koszty wdrażania tego komponentu są związane z wykonywaniem dwóch rodzajów działań: 1) przygotowaniem diagnozy readaptacyjnej za pomocą *Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego*, 2) przygotowaniem prognozy readaptacyjnej za pomocą *Ankiety Monitorowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego*. Przygotowanie jednej diagnozy, obejmującej badanie młodego więźnia, obliczanie wyników surowych, obliczanie wyników przeliczonych oraz interpretację uzyskanych wyników badań powinno wynosić 100 zł. Podobnie, przygotowanie jednej prognozy readaptacyjnej, obejmującej badanie probanta, obliczanie wyników surowych, obliczanie wyników przeliczonych oraz interpretację uzyskanych wyników badań powinno wynosić 100 zł. Zatem koszty wdrażania komponentu A zależą od liczby opracowanych diagnoz i prognoz readaptacyjnych.

**Koszty użytkowania komponentu B na etapie wdrażania:** Jeżeli użytkownicy przygotowujący się do diagnozowania luk kompetencyjnych specjalistów zajmujących się wielowymiarowym wsparciem młodych więźniów nie są psychologami, to powinni przejść szkolenie z zakresu korzystania z narzędzi opracowanych w komponencie B: *Kwestionariuszu Potrzeb, Inwentarzu Zapotrzebowania na Szkolenia, Ankiecie Komunikacyjnej*. Czas szkolenia 8 godzin. Jego zakres obejmuje: tłumaczenie konstrukcji narzędzi, sposób obliczania wyników surowych, sposób obliczania wyników przeliczonych, interpretację wyników uzyskanych przez osoby badane. Koszt szkolenia dla 15 osób wynosi 800 zł (100 zł/h). Dodatkowe koszty mogą być generowane przez konieczność drukowania arkuszy:

*Kwestionariusza Potrzeb, Inwentarza Zapotrzebowania na Szkolenia, Ankiety Komunikacyjnej*, np. z zakładki umieszczonej na interaktywnej platformie współpracy: 50 zł. W sumie koszt wdrażania komponentu B (*Kwestionariusza Potrzeb, Inwentarza Zapotrzebowania na Szkolenia, Ankiety Komunikacyjnej*) dla grupy 15 osób wynosi 850 zł.

**Koszty użytkowania komponentu C:** Koszt 1 godziny szkolenia dla grupy 15 osób wynosi 100 zł. Przedstawione wyliczenie ma charakter najważniejszy w prezentacji kosztów w komponencie C, ponieważ wyniki uzyskane przez użytkowników w komponencie B powinny dopiero wskazać na kategorie szkoleń zwiększających ich kompetencje w obszarze pracy z młodymi więźniami oraz na liczbę godzin szkoleniowych, które powinny doprowadzić do wzrostu niezbędnych umiejętności zawodowych, osobowych i/lub komunikacyjnych.

**Koszty użytkowania komponentu D na etapie wdrażania:** Jeżeli użytkownicy przygotowujący się do diagnozowania możliwości przystosowawczych młodego więźnia nie są psychologami, to powinni przejść szkolenie z zakresu korzystania z *Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego*. Czas szkolenia 4 godziny. Jego zakres obejmuje: tłumaczenie konstrukcji narzędzia, sposób obliczania wyników surowych, sposób obliczania wyników przeliczonych, interpretację wyników uzyskanych przez osoby badane. Koszt szkolenia dla 15 osób wynosi 400 zł (100 zł/h). Dodatkowe koszty mogą być generowane przez konieczność drukowania arkuszy *Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego*, np. z zakładki umieszczonej na interaktywnej platformie współpracy: 10 zł. W sumie koszt wdrażania komponentu D (*Kwestionariusza Potencjału Psychospołecznego*) dla grupy 15 osób wynosi 410 zł.

**Koszty użytkowania komponentu E wraz z etapem wdrażania:** 1) Jednorazowy koszt w postaci instalacji i uruchomienia platformy internetowej: 3000-5000 zł; 2) Roczny koszt utrzymania platformy: 6300-7100 zł (w tym: a) wykupienie serwera (hosting) na okres roku: 200-1000 zł, b) wykupienie domeny internetowej na okres roku: 100 zł, c) koszty sprawowania administracji 6000 zł (500 zł/miesiąc).

**Koszty użytkowania komponentu F na etapie wdrażania:** Jeżeli użytkownicy przygotowujący się do monitorowania losów młodych więźniów w warunkach wolnościowych nie są psychologami, to powinni przejść szkolenie z zakresu korzystania z *Ankiety Monitorowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego*. Czas szkolenia 4 godziny. Jego zakres obejmuje: tłumaczenie konstrukcji narzędzia, sposób obliczania wyników surowych, sposób obliczania wyników przeliczonych, interpretację wyników uzyskanych przez osoby badane. Koszt szkolenia dla 15 osób wynosi 400 zł (100 zł/h). Dodatkowe koszty mogą być generowane przez konieczność drukowania arkuszy *Ankiety Monitorowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego*, np. z zakładki umieszczonej na interaktywnej platformie współpracy: 10 zł. W sumie koszt wdrażania komponentu F (*Ankiety Monitorowania Sukcesu Społecznego i Zawodowego*.) dla grupy 15 osób wynosi 410 zł.

**Koszty użytkowania komponentu G:** Członkowie Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Więźniów działający w strukturze komisji penitencjarnej powinni być wynagradzani za udział w jego spotkaniach. Koszt udziału jednego członka Komitetu na jednym spotkaniu powinien wynosić 50 zł. Przy założeniu, że Komitet Wspierania Zatrudnialności Młodych Więźniów składa się z 6 członków, to koszt jednego spotkania Komitetu wynosi 300 zł. Jeżeli spotkania Komitetu będą odbywały się raz w miesiącu, to koszt roczny funkcjonowania Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych

Więźniów będzie wynosił 3200 zł. Natomiast jeśli spotkania Komitetu będą odbywały się 2 razy w miesiącu, to roczny koszt jego działalności będzie wynosił 6400 zł.

## Źródła finansowania produktu finalnego

Źródła finansowania działań związanych z wdrażaniem i używaniem komponentów składających się na produkt finalny można podzielić na 2 kategorie:

- **Kategoria 1.:** Źródła finansowania komponentów produktu finalnego przeznaczone na zwiększanie instytucjonalnego kapitału wspierającego readaptację społeczno-zawodową młodych więźniów w postaci zwiększania kompetencji zawodowych, osobowych oraz związanych z nawiązywaniem i podtrzymywaniem instytucjonalnej współpracy – komponenty B, C, D, E, F, G.

W przypadku wdrażania komponentów związanych ze szkoleniami podnoszącymi określony typ kompetencji (komponenty: B, C, D, F) ich finansowanie może wynikać z zastosowania artykułu 103<sup>3</sup> kodeksu pracy. Norma zawarta w tym artykule mówi o tym, że: *Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawodowe z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą - pracodawca może dobrowolnie przyznać dodatkowe świadczenia, np. opłacić kształcenie, przejazd, podręczniki czy zakwaterowanie.*

W przypadku finansowania komponentu G – spotkań poza godzinami czasu pracy pracodawców, pracowników instytucji pośrednictwa pracy, instytucji pomocy społecznej oraz osób reprezentujących organizacje pozarządowe w ramach funkcjonowania Komitetu Wspierającego Zatrudnialność Młodych Wiedniów w strukturze komisji penitencjarnej – można zastosować normy zawarte w artykule 151 kodeksu pracy, które regulują dopuszczalność pracy w godzinach nadliczbowych. Art. 151 § 1. *Praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie: 1) konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, 2) szczególnych potrzeb pracodawcy.* Art. 151 § 3. *Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych w związku z okolicznościami określonymi w § 1 pkt 2 nie może przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym.*

- **Kategoria 2.:** Ważnym źródłem finansowania komponentu A (służącego zwiększaniu podmiotowego kapitału readaptacyjnego młodych więźniów poprzez inicjowanie, koordynowanie i monitorowanie rozwoju ich kariery zawodowej) i komponentu E (stworzenie możliwości umieszczania na platformie interaktywnej ofert pracy przez: 1) młodych więźniów; 2) pracodawców, 3) instytucje pośrednictwa pracy) jest Fundusz Pomocy Postpenitencjarnej. Fundusz ten jest państwowym funduszem celowym. Dysponuje nim Minister Sprawiedliwości. Przychodami Funduszu są głównie środki pieniężne pochodzące z potrąceń w wysokości 20 % wynagrodzenia przysługującego za pracę skazanych. Fundusz ma służyć udzielaniu pomocy osobom pozbawionym wolności, zwalnianym z zakładów karnych i aresztów śledczych oraz ich rodzinom. W wyjątkowych wypadkach ze środków tych można udzielić pomocy również osobom pokrzywdzonym przestępstwem i ich rodzinom. Zgodnie z § 28.1. *Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 14 lutego 2014 r. w sprawie Funduszu Pomocy Pokrzywdzonym oraz*

*Pomocy Postpenitencjarnej* środki z Funduszu mogą być wykorzystywane w readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów przebywających zarówno w warunkach zakładu karnego, jak również w warunkach dozorowanej wolności m.in. na: a) organizowanie i finansowanie promocji zatrudnienia i aktywizacji zawodowej; b) organizowanie i finansowanie szkoleń i kursów podnoszących kwalifikacje zawodowe oraz pokrywanie kosztów egzaminów potwierdzających kwalifikacje zawodowe; c) organizowanie i finansowanie programów podnoszących kompetencje społeczne, mających na celu przeciwdziałanie czynnikom kryminogennym, a zwłaszcza agresji i przemocy, w tym przemocy w rodzinie oraz problemom uzależnień.



## **DOSTĘPNOŚĆ PRODUKTU FINALNEGO DLA JEGO PRZYSZŁYCH UŻYTKOWNIKÓW**

Produkt finalny cechuje się dużą dostępnością ze względu na to, że podręczniki zawierające komponenty A-G oraz instrukcja ich używania na etapie upowszechniania i włączania oraz po jego zakończeniu będą:

- 1) dostępne na stronie projektu: [www.modelwspolpracy.lublin.pl](http://www.modelwspolpracy.lublin.pl),
- 2) dostępne na interaktywnej platformie współpracy opracowanej w ramach komponentu E produktu finalnego;
- 3) dostępne na stronie Krajowej Instytucji Wspomagającej w zakładce Biblioteka KIW,
- 4) przesłane w wersji cyfrowej w liczbie 1000 sztuk do instytucji pomocowych/organizacji specjalizujących się w udzielaniu wielowymiarowego wsparcia osobom i grupom zagrożonym wykluczeniem społecznym na terenie województwa lubelskiego, w tym również młodym więźniom i probantom – m.in. do pracodawców, jednostek penitencjarnych, oddziałów służb kuratorskich, instytucji pośrednictwa pracy, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych
- 5) przesłane w wersji papierowej w liczbie 1000 egzemplarzy do instytucji pomocowych/organizacji specjalizujących się w udzielaniu wielowymiarowego wsparcia osobom i grupom zagrożonym wykluczeniem społecznym na terenie województwa lubelskiego, w tym również młodym więźniom i probantom – m.in. do pracodawców, jednostek penitencjarnych, oddziałów służb kuratorskich, instytucji pośrednictwa pracy, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych.

Należy również podkreślić, że na etapie upowszechniania informacje o możliwości pozyskania produktu finalnego pt. *Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim* ze źródeł powyżej wymienionych będą możliwe do pozyskania poprzez takie rodzaje działań, jak:

- kampania medialna o charakterze upowszechniającym – m.in. w prasie regionalnej i mediach o charakterze regionalnym
- film informacyjno-edukacyjny (film będzie mógł być prezentowany w szkołach, telewizji, podczas spotkań informacyjnych, jak również będzie mógł być pobrany ze strony internetowej projektu po to, aby każdy zainteresowany mógł się z nim zapoznać)
- E-przewodnik wdrażania produktu finalnego
- promocja modelu współpracy wśród pracodawców i użytkowników (10 spotkań x20 osób=200 osób)
- konferencja upowszechniająca produkt finalny.

## ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII UPOWSZECHNIANIA

Raport z ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego wskazał, że plan w zakresie strategii upowszechniania nie powinien się zmienić w stosunku do przedstawionego na etapie strategii.

Analiza całości materiału empirycznego z procesu testowania, wskazuje, że w wyniku testowania i w konsekwencji prac nad ostateczną wersją produktu finalnego nie jest konieczne wprowadzanie istotnych zmian do strategii upowszechniania wskazanej w strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego.

W nawiązaniu do powyższego nie wprowadzono zmian do strategii upowszechniania po etapie testowania produktu finalnego.

**Na etapie upowszechniania nie będą wprowadzane zmiany w stosunku do strategii działań upowszechniających, które zamieszczono w strategii wdrażania projektu PI Model kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim, zatwierdzonej przez Regionalną Sieć Tematyczną.**

**Głównym celem strategii upowszechniania** projektu jest dotarcie z informacją o wypracowanym produkcie finalnym do jak najszerszego grona Użytkowników i Odbiorców. Najistotniejsi są w tym kontekście użytkownicy reprezentujący podmioty współtworzące system wsparcia, czyli przedstawiciele pracodawców, Służby Więziennej, Sądowej Służby Kuratorskiej, instytucji pośrednictwa pracy, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych.

**Dodatkowym celem upowszechniania** jest ukazanie korzyści i możliwości tkwiących w potencjale produktu finalnego jako modelu współpracy dla wszystkich użytkowników, a zwłaszcza dla pracodawców, funkcjonariuszy Służby Więziennej i dla kuratorów zawodowych reprezentujących Sądową Służbę Kuratorską.

**Realizatorami działań upowszechniających** będzie Zespół projektu:

- dyrektor projektu
- ekspert merytoryczno-naukowy
- zespół ds. upowszechniania – m.in. specjalista ds. *mainstreamingu*.

Działania upowszechniające mają dostarczyć rzetelnej wiedzy na temat innowacji zawartej w produkcie finalnym. W działaniach upowszechniających będą wykorzystane wyniki badań przeprowadzonych w pierwszej fazie projektu oraz efekty testowania komponentów tworzących produkt finalny. Upowszechnianiu będzie podlegał cały model zawierający komponenty A-G po to, aby wykazać, w jaki sposób poszczególne komponenty przyczyniają się do stworzenia kompleksowego systemu współpracy dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim.

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

**Grupy, do których skierowane będą działania upowszechniające:**

Strategia upowszechniania jest skierowana do dwóch kluczowych grup interesariuszy: odbiorców i użytkowników:

Przez odbiorców rozumie się osoby, których problemy zostaną złagodzone – młodzi więźniowie przebywający w warunkach zakładu karnego i probanci przebywający w warunkach dozorowanej wolności.

Użytkownicy stanowią grupę osób, która będzie bezpośrednio wykorzystywała w codziennej pracy stworzone w ramach projektu narzędzia – głównie: pracodawcy, funkcjonariusze Służby Więziennej, kuratorzy sądowi, pracownicy instytucji pośrednictwa pracy, pracownicy instytucji pomocy społecznej, pracownicy organizacji pozarządowych.

Działania upowszechniające i włączające są prowadzone na każdym etapie realizacji projektu. Działania tego rodzaju (o charakterze upowszechniającym i włączającym) są skierowane do następujących **grup użytkowników produktu finalnego**:

- PRACODAWCY i związki pracodawców – 100 podmiotów
- Służba Więzienna (3 instytucje) i pracownicy – 100 osób
- Sądowa Służba Kuratorska (3 instytucje) i pracownicy – 50 osób
- Instytucje pomocy społecznej 80 instytucji i pracownicy - 80 osób
- Urzędy pracy 8 instytucji i pracownicy – 8 osób
- Grupy samopomocowe i organizacje pozarządowe świadczące wsparcie młodocianym więźniom 10 instytucji.

Działania upowszechniające i włączające są skierowane do **odbiorców produktu finalnego**:

Więźniowie będą informowani na podstawie materiałów informacyjnych o produkcie finalnym oraz przez użytkowników – głównie funkcjonariuszy Służby Więziennej i kuratorów sądowych. Na tej podstawie każdy z osadzonych będzie posiadał informacje o możliwości uzyskania instytucjonalnego wsparcia w zakresie readaptacji społeczno-zawodowej, w tym również w zakresie możliwości znalezienia zatrudnienia.

Potencjalnie z produktu finalnego mogą skorzystać (poprzez rozwiązanie ich problemów) młodzi więźniowie w wieku od 15 do 25 roku życia przebywający w warunkach zakładu karnego lub w warunkach dozorowanej wolności – 1300 osób z województwa lubelskiego.

**Charakterystyka planu działań upowszechniających produkt finalny**

W stosunku do opisanych powyżej interesariuszy zostały przewidziane zróżnicowane instrumenty dotarcia z informacją o produkcie finalnym.

**Instrumenty upowszechniania skierowane jednocześnie do użytkowników i do odbiorców:**

- Umieszczenie materiałów na temat produktu finalnego na stronie internetowej projektu: [www.modelwspolpracy.lublin.pl](http://www.modelwspolpracy.lublin.pl)

- Umieszczenie informacji na temat komponentów tworzących produkt finalny na interaktywnej platformie współpracy. [www.platforma.modelwspolpracy.lublin.pl](http://www.platforma.modelwspolpracy.lublin.pl)
- Opracowanie 1 filmu informacyjno-edukacyjnego przedstawiającego produkt finalny – film będzie mógł być prezentowany w szkołach, telewizji, podczas spotkań informacyjnych, jak również będzie mógł być pobrany ze strony internetowej projektu, aby każdy zainteresowany mógł się z nim zapoznać.
- Opracowanie E-przewodnika wdrażania produktu finalnego – będzie to atrakcyjna forma zapoznania się ze sposobem użytkowania komponentów A-G zarówno dla odbiorców, jak i użytkowników.
- Przygotowanie podręczników składających się na produkt finalny w wersji drukowanej w ilości 1000 sztuk oraz w wersji cyfrowej na nośniku 1000 sztuk (wraz z dystrybucją) – model zostanie wysłany do użytkowników (pracodawców/instytucji pomocowych/organizacji pozarządowych), ale będą mogli z niego skorzystać także odbiorcy.
- Kampania medialna upowszechniająca (ogłoszenia w prasie i radio) – kampania będzie miała na celu propagowanie informacji o istnieniu kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów w województwie lubelskim.

#### Instrumenty upowszechniania skierowane do użytkowników:

Na etapie upowszechniania dla użytkowników zostanie przygotowana konferencja upowszechniająca produkt finalny. Uczestnikami konferencji będzie 100 osób reprezentujących instytucjonalny system wspierania readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów. Konferencja będzie miała charakter podsumowujący realizację projektu. W ramach programu zostaną zaprezentowane dokonania uzyskane w trakcie realizowanych działań, etapy prowadzonych prac oraz uzyskane wyniki. W prezentacji ostatecznej wersji produktu finalnego kluczową rolę będą odgrywali użytkownicy – m.in. jako uczestnicy dyskusji.

W trakcie etapu upowszechniania i włączania będą odbywały się również posiedzenia Komitetu Sterującego mające na celu aktywne włącznie użytkowników i decydentów w tematykę docierania do różnych grup interesariuszy – użytkowników i odbiorców produktu finalnego.

#### Instrumenty upowszechniania skierowane do odbiorców:

Ze względu na specyfikę projektu dla grupy odbiorców produktu przewidziano przede wszystkim **pośrednie działania upowszechniające**. Wynika to z faktu, że produkt finalny jest wielowymiarowym narzędziem skierowanym przede wszystkim do użytkowników. To za jego pomocą użytkownicy mają pomagać odbiorcom – młodym więźniom zagrożonym wykluczeniem społecznym z powodu negatywnej readaptacji społeczno-zawodowej. W związku z tym działania upowszechniające będą skierowane przede wszystkim do użytkowników, których zadaniem będzie pełne informowanie odbiorców o istocie modelu współpracy na rzecz zwiększania zatrudnialności młodych więźniów oraz o zasadach i możliwościach skorzystania z rozwiązań zaproponowanych w produkcie finalnym. Wiedza młodych więźniów na temat innowacyjnych rozwiązań w obszarze wspierania ich readaptacji

społeczno-zawodowej pozwoli zapewnić większą efektywność wsparcia poprzez rozwiązania zaproponowane w modelu. Jednocześnie zakłada się dotarcie z informacją o produkcie finalnym w wersji elektronicznej do wszystkich zakładów karnych w województwie lubelskim, a w konsekwencji – potencjalnie do wszystkich osób, które odbywają w tych zakładach sankcje izolacyjne.

## ZMIANY W ZAKRESIE STRATEGII WŁĄCZANIA DO GŁÓWNEGO NURTU POLITYKI

Raport z ewaluacji zewnętrznej produktu finalnego wskazał, że plan w zakresie strategii włączania nie powinien się zmienić w stosunku do przedstawionego na etapie strategii.

Analiza całości materiału empirycznego z procesu testowania, wskazuje, że w wyniku testowania i w konsekwencji prac nad ostateczną wersją produktu finalnego nie jest konieczne wprowadzanie istotnych zmian do strategii włączania do głównego nurtu polityki wskazanej w strategii wdrażania projektu innowacyjnego testującego.

W nawiązaniu do powyższego nie wprowadzono zmian do strategii włączania po etapie testowania produktu finalnego.

**Po etapie testowania modelu nie wprowadzono zmian w zakresie strategii włączania produktu finalnego do głównego nurtu polityki.**

**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 społeczno-zawodowej więźniów. Będzie to egemplifikacja *mainstreamingu* w formule rzeczywistego włączenia w główny nurt polityki.

Ponadto stosowanie komponentów A-G składających się na produkt finalny jako innowacyjnych sposobów działania we wspieraniu readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów może stać się „dobrą praktyką społeczną”.

*Mainstreaming* będzie się również przejawiał w postawie otwartej współpracy pracodawców w obszarze aktywizacji zawodowej młodych więźniów z funkcjonariuszami Służby Więziennej, Sądowej Służby Kuratorskiej, przedstawicielami instytucji pośrednictwa pracy, pracownikami instytucji pomocy społecznej oraz osobami reprezentującymi organizacje pozarządowe.

### Grupy, do których skierowane będą działania włączające 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.

Przewiduje się realizację nowatorskiej formuły ***mainstreamingu wertykalnego*** w postaci:

**Global & Regional LOBBYING.** Będą to prestiżowe spotkanie z decydentami i przedstawicielami instytucji krajowych i regionalnych. Przewiduje się udział w szczególności takich decydentów, jak (udział zależy od ich autonomicznej zgody):



- Minister Sprawiedliwości
- Dyrektor Centralnego Zarządu Służby Więziennej oraz Dyrektor Okręgowy Służby Więziennej jako organy nadzorujące zakłady karne w regionie
- Kierownik Ośrodka 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 Rynku Pracy
- 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 decydentom z poziomu ogólnokrajowego, regionalnego i lokalnego korzyści z uwzględniania innowacji w produkcie finalnym. Powyższemu służyć będą przewidziane w harmonogramie projektu działania w formule: *Global & Regional LOBBYING* – prestiżowe spotkania 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 – 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.

**Mainstreaming horyzontalny** (skoncentrowany na działaniach praktycznych) w działaniach upowszechniających zostanie ograniczony do zasięgu województwa lubelskiego, w którym wygenerowano produkt finalny w postaci modelu kompleksowego systemu współpracy z przedsiębiorcami dla wsparcia wchodzenia na rynek pracy młodych więźniów. *Mainstreaming horyzontalny* na etapie upowszechniania będzie odbywał się w formie:

- Wysyłki informacji e-mailowej do Regionalnych Sieci Tematycznych dla umożliwienia włączenia w główny nurt polityki w innych regionach.
- Konferencji upowszechniającej model podsumowującej 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 odgrywali 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.

## Plan działań włączania do głównego nurtu polityki

W ramach działań włączających do głównego nurtu polityki będą realizowane aktywności z zakresu *mainstreamingu* wertykalnego w postaci 11 prestiżowych spotkań z decydentami i przedstawicielami instytucji krajowych i regionalnych (spotkania formuły: *Global & Regional LOBBYING*).

W realizacji *mainstreamingu* horyzontalnego ważną rolę będą odgrywały takie działania, jak:

- nagranie filmu informacyjno-edukacyjnego na temat istoty i sposobu wdrażania produktu finalnego
- spotkania upowszechniające model produktu finalnego
- e-przewodnik używania komponentów A-G produktu finalnego
- wersja elektroniczna i drukowana produktu finalnego
- kampania medialna na temat możliwości wykorzystywania opracowanego modelu w procesie wspierania readaptacji społeczno-zawodowej młodych więźniów.

W wymiarze praktycznym *mainstreaming* będzie polegał na działaniach przygotowujących kadry instytucji pomocowych/organizacji pozarządowych do stosowania komponentów A-G produktu finalnego w pracy z młodymi więźniami. Wszystkie elementy produktu finalnego będą udostępnione w wersji cyfrowej dla wszelkich potencjalnych użytkowników, którzy będą chcieli skorzystać z opracowanego modelu w zależności od potrzeb, co ułatwi wdrożenie *mainstreamingu*.

Ponadto, materiały dotyczące produktu finalnego będą także dostępne do wdrożenia w programy kształcenia uczelni na kierunkach związanych tematycznie z produktem finalnym – np. na psychologii, pedagogice, socjologii, pracy socjalnej. Możliwe będzie również stosowanie komponentów A-G produktu finalnego w programach szkoleniowych prowadzonych przez Centralny Ośrodek Szkolenia Służby Więziennej oraz przez Regionalny Ośrodek Pomocy Społecznej.

**VIII Załączniki:**

- Załącznik 1. Komponent A produktu finalnego: STRATEGIA PRZYGOTOWANIA DO WOLNOŚCI I ZATRUDNIALNOŚCI MŁODYCH WIEŹNIÓW OPUSZCZAJĄCYCH ZAKŁADY KARNE JAKO FORMA ANGAŻOWANIA PRACODAWCÓW. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW
- Załącznik 2. Komponent B produktu finalnego: NARZĘDZIA DO DIAGNOZY POTRZEB UŻYTKOWNIKÓW I CH OCZEKIWAŃ DO POZOSTAŁYCH UCZESTNIKÓW I PRACODAWCÓW PROCESU READAPTACJI ZAWODOWEJ WIEŹNIÓW. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW
- Załącznik 3. Komponent C produktu finalnego: PROGRAM SZKOLEŃ DLA UŻYTKOWNIKÓW MODELU NA BAZIE POTRZEB WSPÓLNYCH Z PRACODAWCAMI. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW
- Załącznik 4. Komponent D produktu finalnego: NARZĘDZIA DIAGNOZUJĄCE POTENCJAŁ PSYCHOSPOŁECZNY I ZAWODOWY WIEŹNIÓW STWIERDZAJĄCY POTENCJALNĄ ZATRUDNIALNOŚĆ U PRACODAWCÓW. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW
- Załącznik 5. Komponent E produktu finalnego: INTERAKTYWNA PLATFORMA WSPÓŁPRACY PODMIOTÓW I BAZA DANYCH PODMIOTÓW, UŻYTKOWNIKÓW I UCZESTNIKÓW READAPTACJI ZAWODOWEJ WIEŹNIÓW ZAWIERAJĄCA OFERTY DLA WSPÓŁPRACY. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW
- Załącznik 6. Komponent F produktu finalnego: SYSTEM MONITOROWANIA LOSÓW I SUKCESU SPOŁECZNEGO I ZAWODOWEGO MŁODYCH WIEŹNIÓW NA RYNKU PRACY JAKO METODA PROGNOZOWANIA FORM WSPÓŁPRACY Z PRACODAWCAMI. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW
- Załącznik 7. Komponent G produktu finalnego: MODEL KOMITETU WSPIERAJĄCEGO ZATRUDNIALNOŚĆ OSÓB OPUSZCZAJĄCYCH ZAKŁADY KARNE. PODRĘCZNIK DLA UŻYTKOWNIKÓW
- Załącznik 8. INSTRUKCJA STOSOWANIA PRODUKTU FINALNEGO
- Załącznik 9. Suplement: TEORETYCZNO-EMPIRYCZNE PODSTAWY ORAZ DOBRE PRAKTYKI JAKO UZASADNIENIE INNOWACYJNOŚCI PRODUKTU FINALNEGO
- Załącznik 10. RAPORT Z OBLIGATORYJNEJ EWALUACJI ZEWNĘTRZNEJ PRODUKTU FINALNEGO

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

*W przypadku projektów realizowanych w partnerstwie (nie dotyczy partnerstwa ponadnarodowego)  
podpisy pod opisem składają przedstawiciele wszystkich instytucji partnerskich.*

.....

**(LIDER PROJEKTU)**

.....

**(PARTNER PROJEKTU)**

.....

**(PARTNER PROJEKTU)**

.....

**(PARTNER PROJEKTU)**

*www.modelwspolpracy.lublin.pl*

**Biuro projektu:** Fundacja Rozwoju KUL; al. Raławickie 14, 20-950 Lublin  
Lublin, lipiec 2014.