



**Protokół nr 2/2015 z posiedzenia
Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego
w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
w dniu 25 marca 2015 r.**

Dwudzieste szóste posiedzenie Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki odbyło się w siedzibie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Lubelskiego w Lublinie przy ul. Czechowskiej 19.

W posiedzeniu udział wzięło: 12 członków oraz 9 stałych zastępców członków RST. Do głosowania uprawnionych było 18 osób (na 34 którym takie prawo przysługuje). Lista członków, stałych zastępców członków i obserwatorów Sieci Tematycznej stanowi **Załącznik nr 1** do protokołu, lista gości – **Załącznik nr 2**.

Ad. 1. Otwarcie posiedzenia.

Posiedzenie otworzył i prowadził **Pan Mirosław Fatyga – Wiceprzewodniczący Regionalnej Sieci Tematycznej Województwa Lubelskiego (RST WL) w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki**, Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Lublinie, Przedstawiciel Instytucji Pośredniczącej II stopnia.

Ad. 2. Przyjęcie porządku obrad.

Wobec stwierdzenia na sali obrad kworum zdolnego podejmować decyzje w formie uchwał (minimum 17 osób uprawnionych do głosowania), **Wiceprzewodniczący RST** zaproponował realizację porządku obrad przesłanego wraz z zaproszeniem (Zaproszenie – **Załącznik nr 3**) Uwag nie zgłoszono – porządek został przyjęty w zaproponowanej formie.

Proponowany porządek obrad:

Proponowany porządek obrad:

1. Otwarcie posiedzenia.
2. Przyjęcie porządku obrad.
3. Walidacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt.: **PI Przyjazny świat** realizowanego w ramach Priorytetu VII PO KL w temacie: *Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia* przez Fundację Inicjatyw Menedżerskich o numerze podpisanej umowy: POKL.07.01.01-06-353/11-00;
 - a) Prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
 - b) Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu – Pan Antoni Rutka;



c) Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.

4. Walidacja produktu finalnego projektu innowacyjnego testującego pt.: **PI E-podręczniki szansą na rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim**, który realizowany jest w ramach Priorytetu IX PO KL w temacie: *Modernizacja oferty kształcenia zawodowego w powiązaniu z potrzebami lokalnego/regionalnego rynku pracy* przez Narodowe Forum Doradztwa Kariery o numerze podpisanej umowy: POKL.09.02.00-06-062/12-00.

- a) Prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
- b) Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu – Pani Iwona Kowalska;
- c) Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.

5. **PI Staż z mentorem Twoim wyborem**, który realizowany jest w ramach Priorytetu VI PO KL w temacie: *Poszukiwanie nowych, skutecznych metod aktywizacji zawodowej i społecznej grup docelowych wymagających szczególnego wsparcia* przez Powiat Lubelski/Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie o numerze podpisanej umowy: POKL.06.02.00-06-184/11-00.

- a) Prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
- b) Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu – Pan Marcin Dygoń;
- c) Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.

6. **PI 50+ doświadczenie**, który realizowany jest w ramach Priorytetu VIII PO KL w temacie: *Metody utrzymania aktywności zawodowej pracowników w grupie wiekowej 50+* przez Caritas Polska o numerze podpisanej umowy: 628/POKL.08.02.02-06-009/12-00.

- a) Prezentacja produktu finalnego projektu - przedstawiciele Beneficjenta;
- b) Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu – Pan Marcin Dygoń;
- c) Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.

7. Sprawy różne. Wolne wnioski.

8. Zakończenie posiedzenia.

Ad. 3. a. Prezentacja produktu finalnego projektu „Przyjazny świat”.

Opis produktu finalnego stanowi **Załącznik nr 4**. Elementy składające się na produkt finalny w wersji elektronicznej – **Załącznik nr 5**.

W imieniu Beneficjenta - **Fundacji Inicjatyw Menedżerskich** głos zabrała **Pani Anna Bielak**, która przedstawiła najważniejsze informacje o produkcie: Produkt finalny to nowatorska metoda skutecznej aktywizacji i integracji chorych psychicznie w wieku 15-25 lat oparta na skrajnie zindywidualizowanym podejściu i ścisłej współpracy na linii chory - opiekun- lekarz – rodzina. Produkt składa się z 2 elementów - metodyka wsparcia osób chorych psychicznie i scenariusze postępowań. Produktami pośrednimi są instrukcje postępowania dla rodzin, nauczycieli i pracodawców pozwalające na włączenie chorych do pełni życia oraz metodyka zarządzania potencjałem pracowniczym osób w wieku 15-25 lat, która przeznaczona jest dla pracodawców. Pracodawcy otrzymują do rąk podręcznik zarządzania pracownikami - osobami chorymi psychicznie w wieku 15-25 lat w zakresie m.in. planowania zatrudnienia, rekrutacji, adaptacji do pracy i sposobów oceniania. Użytkownikami produktu są lekarze psychiatry oraz terapeuci z Powiatowych Ośrodków Wsparcia, ŚDS,

DPS (na etapie testowania 50 os.). Jako odbiorców zaś należy wskazać osoby chore psychicznie w wieku 15 – 25 lat (na etapie testowania - 80 os.) Chorych rozróżnia się jednocześnie na 2 grupy: grupa A - osoby chorujące psychicznie o potencjale intelektualnym w normie, grupa B - osoby chorujące o obniżonym potencjale intelektualnym (wynikającym z samej choroby bądź dodatkowo występującego upośledzenia). Proces aktywizacji zawodowo – społecznej przebiega w 4 etapach: szybka interwencja, projektowanie, działanie i korekta. Szybka interwencja polega na tym, że z aktywizacją chorego nie czeka się, aż zakończy się leczenie szpitalne, ambulatoryjne, tylko terapeuta, który podejmuje się aktywizacji, przychodzi do szpitala, ustala moment rozpoczęcia aktywizacji z lekarzem prowadzącym i przystępuje do działania. Choroba, czy też jej progres nie przeszkadza w tym, aby proces aktywizacji biegł nieprzerwanie. Na I etapie terapeuta musi zebrać szczegółową informację na temat aktualnej kondycji psychofizycznej chorego, musi też dokonać dogłębnej diagnozy potrzeb. W tym celu zostały opracowane odpowiednie narzędzia do grupy chorujących psychicznie 15 – 18, pełnoletnich 19 - 25, a także tych, którzy są w normie intelektualnej i z obniżonym potencjałem intelektualnym. W zależności od grupy wyniki diagnozy mają dać odpowiedź na pytanie jak osoba postrzega sama siebie, czy ma relacje z innymi ludźmi, czy wchodzi w te relacje, czy jest w stanie samodzielnie funkcjonować, czy jest zaradna, jakie ma preferencje aktywności, jak reaguje na stres, co ją motywuje, jak rozwiązuje konflikty. Etap II obejmujący projektowanie, gdzie na podstawie wyników diagnozy ustalamy cele aktywizacji i scenariusze działania na najbliższą przyszłość, z określeniem terminów. Etap III to przystąpienie do działania – następuje realizacja założeń z etapu projektowania. Terapeuta cały czas pracuje z chorym i śledzi to co się z nim dzieje. Zadaniem terapeuty jest bieżący monitoring chorego i kiedy są problemy przewidziano IV etap zwany korektą, który polega na ustaleniu przyczyn niepowodzenia i dalszego toku postępowania. Następnie Pani Bielak poinformowała o efektach etapu testowania i doświadczeniach jakie płyną z ewaluacji. Pozostałe informacje zostały przedstawione zgodnie z prezentacją multimedialną, której wydruk stanowi **Załącznik nr 6**.

Ad. 3.b. Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu.

Opinię przedstawił Pan Antoni Rutka. Stwierdził, że nie ma żadnych zastrzeżeń, co do produktu finalnego. Uważa, że został on przygotowany w sposób profesjonalny i na wysokim poziomie. Produkt dotyczy środowiska bardzo trudno aktywizowanego, na pochwałę zasługuje fakt podjęcia tego trudnego tematu. Przedstawiony produkt finalny jest dobrze dopracowany do potrzeb tego środowiska. Pewne zastrzeżenia dotyczą jedynie czwartego kryterium oceny - Stopień skomplikowania produktu (łatwość zastosowania wypracowanych narzędzi). W ocenie Pana Rutki nie jest łatwo stosować produkt. Wszędzie, gdzie działają osoby i komórki powiązane z instytucją partnera tego projektu, czyli Stowarzyszeniem Ochrony Zdrowia Psychicznego tam będzie względnie łatwiej zastosować produkt, gdyż są tam ludzie profesjonalnie przygotowani. Poza tym środowiskiem dla celów łączenia terapii zawodowej i medycznej nie będzie prosto zastosować ten produkt. Stąd wzięła się obniżona ocena za łatwość wdrożenia.

Kolejna uwaga dotyczyła wysokiej jakości produktu finalnego – ekspert zwrócił uwagę, że nie jest ona przypadkowa i wynika z doświadczenia obydwu partnerów realizujących projekt. Stwierdził, że mamy tutaj do czynienia z naturalnym partnerstwem podmiotu który ma wiele zrealizowanych projektów, jak i takiego który na co dzień zajmuje się osobami chorymi

psychicznie. Zastosowanie takiego rozwiązania pozwoliło na wskazanie pewnych powiązań funkcjonalnych pomiędzy terapią a aktywizacją. W podsumowaniu Pan Rutka stwierdził, że może zagwarantować iż omawiany produkt będzie się podobał. Efekty w postaci skuteczności zostały osiągnięte. Trwałość, dzięki zawiązanemu partnerstwu jest zapewniona na odległą przyszłość. Kończąc, stwierdził, że należy uznać produkt finalny za zwalidowany. Pełna treść opinii Eksperta stanowi **Załącznik nr 7**.

Pani Joanna Chwaszcz - zastępca członka RST (dr psychologii, pracująca na Katolickim Uniwersytecie Lubelskim, prezes Stowarzyszenia realizującego program szkolenia dla terapeutów certyfikowanych przez Ministra Zdrowia) – komentując przedstawiony produkt powiedziała, że bardzo jej się podoba element aktywizacji w terapii. Dodała, że nowe programy w terapii, które są certyfikowane dla terapeutów, takie elementy zawierają. Normalny program kształcenia terapeutów oprócz diagnozy mezologicznej stawianej przez psychiatrę ma obligatoryjnie diagnozę problemową i wszyscy terapeuci się uczą. W jej opinii zasadniczą innowacją produktu jest wyjście poza gabinet do środowiska i łączenie pracy z pacjentem, ale i środowiskiem.

Pani Anna Bielak dodała, że kiedy chory trafiał do szpitala z powodu postępu choroby, wtedy aktywizacja była uniemożliwiona - chory nie uczęszczał do Powiatowego Ośrodka Wsparcia (POW). W tym modelu terapeuta może podążać za chorym – może pójść do domu, do szpitala itd.

Pani Joanna Chwaszcz zaznaczyła, że potrzebne są zmiany w pracy terapeutów, aby byli na nie gotowi. Dzięki takiemu podejściu praca wymaga od nich o wiele więcej. Do tej pory robili dużo, ale działo się to na miejscu.

Pani Chwaszcz dodała, że w nowym modelu brakuje jej włączenia do grupy użytkowników rodziny, nauczycieli, osoby, które wspierają, a więc otoczenia.

W odpowiedzi **Pani Bielak** poinformowała, że projekt przewidywał wsparcie i szkolenie dla pracowników ośrodków pomocy społecznej i pośredników pracy i takie wsparcie zostało udzielone. Jeśli chodzi o rodziny i najbliższe otoczenie – było to zadaniem terapeuty. Dlatego opracowane zostały scenariusze jak postępować, kiedy nie ma terapeuty, a jest sytuacja kryzysowa.

Pan Artur Kochański – lekarz psychiatra z Poradni Psychiatrycznej SPSK nr 1 w Lublinie stwierdził, że w obecnie funkcjonującym systemie opieki psychiatrycznej w zasadzie nie ma łącznika między dobrze funkcjonującymi strukturami psychiatrycznymi, pomocy społecznej i aktywizacji społeczno - zawodowej. Dzięki terapii, który zdobywa wszechstronne kompetencje zyskuje się osobę, która będzie w stanie koordynować różne formy pomocy i leczenia, a po drugie będzie w pewnym sensie osobą odpowiedzialną za tego pacjenta. Dzięki takiemu rozwiązaniu uda się zapewnić najważniejsze elementy zdrowienia u pacjenta z zaburzeniami psychicznymi.

Pani Grażyna Gwiazda – członek RST, Dyrektor PUP w Lublinie dodała w odniesieniu do tego, co dzieje się na rynku pracy, że zwiększa się liczba osób z różnego rodzaju zaburzeniami psychicznymi nabytymi, które są np. wynikiem braku pracy. Zwróciła uwagę, że w sytuacji tych osób bardzo ważne jest, aby je odpowiednio pokierować między innymi do PCPR w celu uzyskania orzeczenia o niepełnosprawności. Ważne oprócz wsparcia przewidzianego w projekcie jest, aby praca, którą wykonują osoby z zaburzeniami

psychicznymi, nie była pracą w pełnym wymiarze, bo te osoby nie wytrzymują 8 godzin pracy, a dobrze wykonują swoje zadania w krótszym wymiarze. Jest to bardzo ważne w przywracaniu do zatrudnienia – jest to element rehabilitacji.

Ad. 3 d. Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu.

Na wniosek **Wiceprzewodniczącego Mirosława Fatygi** w związku z chwilowym brakiem kworum, głosowanie zostało przełożone.

Ad. 4.a Prezentacja produktu finalnego projektu pt.: *PI E-podręczniki szansą na rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim.*

Opis produktu finalnego stanowi **Załącznik nr 8**. Elementy składające się na produkt finalny w wersji elektronicznej – **Załącznik nr 9**.

W imieniu Beneficjenta - Narodowego Forum Doradztwa Kariery głos zabrał **Pan Arkadiusz Wiecha**, który poinformował, że temat produktu finalnego omówi **Pan Krzysztof Bondyra** – ekspert w zakresie szkolnictwa zawodowego, a na pytania związane z platformą *Edukacja cyfrowa* odpowiedzą informatycy.

Pan Krzysztof Bondyra – przypomniał jakie były przesłanki dla powstania projektu - problem z e-podręcznikami do kształcenia zawodowego. W dotychczasowej praktyce można było się spotkać z zeskanowanymi podręcznikami z lat 70. Tymczasem istnieją oczekiwania ze strony szkół zawodowych i uczniów, co do wizualizacji – filmów instruktarzowych i innych metod zachęcania uczniów szkół zawodowych w tajniki zawodów w których się kształcą. Technologie, jeżeli chodzi o kształcenie zawodowe są pod ogromną presją zmian. W ramach omawianych produktów promowane są idee i konkretne narzędzia do tworzenia cyfrowej szkoły zawodowej i dzięki temu umożliwiony jest dostęp z tych zmieniających się materiałów w sposób usystematyzowany. Najważniejszym jednak elementem projektu jest współpraca szkół zawodowych z pracodawcami, aby pracodawcy w sposób usystematyzowany w miejscu objętym opieką dydaktyczną mogli zamieszczać swoje materiały dostępne dla uczniów. Chodzi również o to, aby proces kształcenia zawodowego uczynić atrakcyjnym, aby pokazać pewne czynności a nie tylko opowiadać, jak się je wykonuje. Dodatkowo uzyskano również walor promocyjny – szkoła zawodowa nie jest pozbawiona e-podręczników.

Poza tym w ramach „nowych funduszy europejskich” Ministerstwo Edukacji planuje rozwijanie multimedialnych zasobów, które mają nie być tylko i wyłącznie e-bookami w formacie PDF. Z tego punktu widzenia omawiany projekt jest pilotażowy i przeciera ścieżki w stosunku do tego, co planuje Ministerstwo Edukacji. W trakcie realizacji projektu doszło do zmian legislacyjnych – zmiana definiuje e-podręcznik i jest związana z koniecznością recenzji każdej zmiany. Pan Bondyra zwrócił uwagę, że takie podejście kłóci się z założeniem projektu, zgodnie z którym to pracodawcy mają na bieżąco zamieszczać swoje materiały, aby nadążać za postępem technologicznym z tego punktu widzenia, przy obecnym stanie prawnym ten projekt mieści się w zasobach pomocniczych, a nie w ramach e-podręcznika ponieważ każdy nowy zasób przedstawiony przez pracodawcę musiałby być recenzowany oraz pozbawiony logo firmy. Tymczasem w szkołach zawodowych pracuje się w znacznym stopniu na materiałach reklamowych, szkoleniowych, bo innych instrukcji obsługi pozbawionych logo firm nie ma.

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

Pani Iwona Kowalska przyznała, że rekomendowała walidację omawianego produktu finalnego, a ocena jaką wystawiła wynosi 3,75 na 5 pkt. możliwych. Stwierdziła, że elementy składowe produktu są dość mocno zróżnicowane pod względem innowacyjności i łatwości zastosowania, kosztów ich wdrożenia oraz skali korzyści dla grupy docelowej do której należą użytkownicy, jak i odbiorcy. Poddany walidacji produkt finalny reprezentuje następujące wymiary innowacyjności – problemu, uczestnika projektu i formy wsparcia. Ogólnie stwierdziła, że jest to bardzo potrzebny projekt, jednak strona jego technicznego wykonania budzi wątpliwości, czy uda się kontynuować działanie modelu po zakończeniu realizacji projektu, kiedy skończą się formalne środki do niego przypisane.

Pełna treść opinii eksperckiej stanowi **Załącznik nr 10**.

Pan Arkadiusz Wiecha wyjaśnił, że po zakończeniu realizacji projektu, będzie łatwiej sfinansować koszty utrzymania portalu, bo są duże firmy zainteresowane umieszczeniem swoich filmów instruktażowych i innych materiałów, które je jednocześnie reklamują. Z punktu widzenia uczniów jest to korzystne, bo w przyszłości i tak będą pracować na materiałach konkretnych producentów. Obecnie zamieszczanie tego pomocy dydaktycznych z logo konkretnych producentów nie jest niemożliwe, bo projekt jest finansowany ze środków unijnych. W kwestii wersji off-line portalu wyjaśnił, że obecnie uczniowie oczekują, że wszystkie materiały będą bardzo multimedialne. Tymczasem gro materiałów dydaktycznych jest zamieszczonych na portalu You Tube, jednak tych filmów nie można skopiować na inny nośnik, bo wtedy pojawia się problem praw autorskich. Dla pracodawców ważne było to, że w trakcie realizacji projektu wychodzono przed podstawę programową. W trakcie jego realizacji dwukrotnie zmieniała się podstawa programowa. Z tego powodu podejście było bardziej nowatorskie, bo branża budowlana intensywnie się rozwija, a pracodawcy chcą zatrudniać absolwentów szkół, którzy od razu będą w stanie pracować na nowych materiałach i technologiach.

Pan Krzysztof Bondyra odniósł się do kosztów utrzymania portalu stwierdzając, że nie są one wysokie. Jego zdaniem brak materiałów dydaktycznych i podręczników jest bardzo dotkliwy i z tego punktu widzenia koszt rozłożony na kilka szkół nie jest dotkliwy. Tymczasem dynamika deficytu wykwalifikowanych pracowników na rynku pracy i niż demograficzny powoduje, że strony są zmuszone do współpracy. Dodatkowo istnieje pilna potrzeba współpracy z pracodawcami i podniesienia konkurencyjności szkoły. Jest to miejsce, gdzie szkoły i pracodawcy spotykają się i z ich punktu widzenia jest to narzędzie i do współpracy i do zapewnienia sobie przewag konkurencyjnych na rynku.

Członek RST – Pani Anna Kłos wyraziła zdanie, że w przypadku projektu współfinansowanego ze środków EFS narzędzie, które jest produktem finalnym projektu ma postać freeware. Po zakończeniu jego realizacji powinno być dostępne bezpłatnie przynajmniej przez okres 5 lat. W jej opinii nie ma podstaw prawnych do tego, aby opłacać aktualizacje freeware.

Pani Grażyna Gwiazda – Dyrektor PUP w Lublinie dodała, że to pracodawcom będzie zależeć na tym, aby aktualizować materiały, bo w zamian będą otrzymywać wykwalifikowanych pracowników. Z powodu braku wykwalifikowanych pracowników będzie

następować współpraca pracodawców ze szkołami. Jest to ważny element wsparcia zatrudnienia, którego nie będą musiały finansować samorządy.

Wobec wyczerpania głosów w dyskusji i uzyskania kworum zdolnego podejmować uchwały, **Wiceprzewodniczący Mirosław Fatyga** zaproponował nabór chętnych do Komisji Skrutacyjnej, która przeprowadzi głosowanie.

W wyniku podjętych czynności organizacyjnych w skład Komisji powołani zostali: Pan Marcin Giza, Pani Marta Titaniec, Pani Monika Kłos.

Jednocześnie **Wiceprzewodniczący** zaproponował, aby głosowanie przeprowadzić po zakończeniu omawiania wszystkich produktów finalnych.

Ad. 5.a Prezentacja produktu finalnego projektu *Staż z mentorem Twoim wyborem*.

W imieniu Beneficjenta - Powiatowego Urzędu Pracy w Lublinie głos zabrała **Pani Renata Lepek – koordynator projektu**, która przedstawiła najważniejsze informacje o projekcie: Cel projektu - zwiększenie skuteczności działań instytucji rynku pracy na rzecz podjęcia i utrzymania aktywności zawodowej i społecznej osób z wyższym wykształceniem z terenu województwa lubelskiego, pozostających bez zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej. Odbiorcami są osoby bezrobotne i nieaktywne zawodowo z terenu województwa lubelskiego z wyższym wykształceniem pozostające bez zatrudnienia, które w okresie 12 m-cy od ukończenia szkoły wyższej nie podjęły zatrudnienia. Grupę użytkowników stanowią instytucje rynku pracy z województwa lubelskiego, pracodawcy z województwa lubelskiego. Innowacja produktu finalnego polega na modelu wsparcia przez instytucje rynku pracy, obejmującego zintegrowane i kompleksowe podejście w procesie aktywizacji osób z wyższym wykształceniem, które nie podjęły zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej.

Na produkt finalny składają się: wyniki badań zapotrzebowania odbiorców i użytkowników projektu uzasadniające jego koncepcję, metodologia wsparcia bezrobotnych absolwentów szkół wyższych pozostających bez pracy więcej niż 12 miesięcy wraz z opisem programów i instrukcji dla poszczególnych instrumentów, standardy realizacji Indywidualnego Programu Mentorskiego.

Metodologia wsparcia absolwentów szkół wyższych, którzy nie podjęli zatrudnienia w okresie 12 miesięcy od ukończenia szkoły wyższej: wstępne profilowanie - wywiad pogłębiony i pierwsza segmentacja, Poradnictwo indywidualne, którego efektem jest opracowanie bilansu kompetencji; Wsparcie innowacyjne w formie IPD – oparte przede wszystkim na personalizowanym i indywidualnym podejściu do osób z wykształceniem wyższym

W kwestii upowszechniania głos zabrała **Pani Grażyna Gwiazda – Dyrektor PUP w Lublinie**. Stwierdziła, że działania upowszechniające i włączające w projekcie obejmują wszystkie standardowe rozwiązania. Dodatkowo zaplanowano wyprodukowanie filmu o osobach, którym się udało, po to żeby pokazać, jak można wychodzić z bezrobocia. Podkreśliła ogromną potrzebę współpracy ze szkołami i ich rolę w edukacji pracy zespołowej, która pozwala rozwijać komunikatywność, kompetencje społeczne, uczy występowania oraz współpracy z różnymi osobami. Edukacja powinna uczyć pracy grupowej, która umożliwia rozwijanie relacji międzyludzkich.

Głos w dyskusji zabrał **Pan Mirosław Górczyński** – Członek RST, Doradca Zawodowy, który stwierdził, że ostatnie działania Ministerstwa pokazują, że szkolnictwo zawodowe istotnie jest priorytetem. Prawdziwym priorytetem będzie jednak tylko wtedy, kiedy będzie powiązane z pracodawcami i instytucjami rynku pracy. W tym celu Prezydent Miasta Lublina powołał 23 marca br. Zespół ds. Kształcenia Zawodowego, który ma się składać z przedstawicieli szkół, pracodawców, uczelni wyższych i instytucji rynku pracy.

Prezentacja multimedialna stanowi **Załącznik nr 11**.

Ad. 5. a. Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu.

Pan Marcin Dygoń stwierdził, że produkt został zwalidowany pozytywnie. Sama punktacja została istotnie obniżona w 2 obszarach: za skuteczność i efektywność. Obszar skuteczności mógł zostać oceniony na podstawie dostarczonych materiałów tylko w jednym aspekcie, istotnym, ale nie można było porównać wyniki z tym, co jest ogólnie dostępne. Ponieważ projekt jest skuteczny w kontekście zatrudnienia po stażu jest to istotne, ale trzeba mieć na uwadze, że w ostatnich latach wiele w tym zakresie się zmieniło – wymagania obowiązkowego zatrudniania przez określony odsetek pracodawców. Omawiany produkt innowacyjny zakłada, że pracodawca staje się współodpowiedzialny za to, jakie kompetencje i umiejętności w toku stażu stażysta nabeździe. Jest to ważna zmiana w kontekście wskaźników zatrudnieniowych, ale i podejścia pracodawców do kształtowania przyszłych kadr pracowniczych.

Drugi aspekt niżej oceniony to efektywność w kontekście tego, czy zastosowanie narzędzia się opłaca w związku z kosztami jakie muszą zostać poniesione ze względu na dodatkowe instrumenty, które zostały zastosowane (finansowanie pracy mentora w trakcie odbywania stażu). Porównane zostały dane odnośnie efektywności zatrudnieniowej w ramach instrumentów stażowych w Polsce i to porównanie w stosunku do województwa lubelskiego wychodzi na minus (koszty wyższe), jednak weryfikacja efektywności wymaga więcej analiz niż tylko porównanie kosztów organizacji instrumentu stażowego. Na zakończenie wypowiedzi Pan Ekspert życzył wdrożenia zaproponowanych rozwiązań w pozostałych PUP.

Pełna treść opinii Eksperta – Załącznik nr 12

Pytań do opinii Eksperta nie zgłoszono.

Ad. 6.a Prezentacja produktu finalnego projektu *PI 50+ doświadczenie*. W imieniu Beneficjenta Caritas Polska głos zabrała Pani Marta Titaniec. Opis produktu finalnego – **Załącznik nr 13**, elementy składające się na PF (plyta CD) – **Załącznik nr 14**

Pani Marta Titaniec – koordynator projektu przypomniała, że projekt *50+ doświadczenie* był realizowany w partnerstwie Caritas Polska, Regionalnej Izby Gospodarczej w Lublinie, Krajowej Izby Gospodarczej oraz Agrotec Polska Sp. z o.o.

Prezentacja multimedialna w zakresie produktu finalnego została podzielona na 2 części. Część I – metodologiczną (slajdy 1-10) przedstawił **Pan Jarosław Chojecki z Agrotec Polska Sp. z o.o.**, który poinformował, że jego prezentacja jest nieco inna w stosunku do poprzednich, gdyż produkt finalny został oceniony negatywnie. Przypomnił, że produkt tego projektu koncentrował się na coachingu w ramach bardzo trudnej grupy osób po 50 roku życia na rynku pracy. Z tego powodu treść skupia się na elementach oceny, które zostały

ocenione najniżej. Na początku odniósł się do tez zawartych w ekspertyzie. Elementy wypowiedzi zawarte zostały w prezentacji, której wydruk stanowi **Załącznik nr 15**.

Część II – główne założenia, idee i cele przyświecające opracowaniu produktu (slajdy 11-31) zaprezentował **Pan Jarosław Jaworski**. Idee to:

- Wypracowanie mechanizmu pozwalającego na realną i skuteczną aktywizację zawodową Pracowników 50+, oraz zwiększenie motywacji do rozwoju kompetencji,
- Zerwanie ze stygmatyzacją i etykietowaniem Pracowników 50+ oraz tworzeniem „gett geriatrycznych”,
- Traktowanie Pracowników 50 + jako „zwykłych” – czyli, równoprawnych pracowników w organizacji,
- Przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym przy podejmowaniu decyzji personalnych, ze względu na wiek,
- Przeciwdziałanie praktykom dyskryminacyjnym w procesach rekrutacyjnych,
- Powołanie instytucji Pełnomocnika Pracowników 50+,
- Dementowanie powstałych stereotypów na temat Pracowników 50 + i wykazanie mocnych stron Pracowników 50 + oraz korzyści z tworzenia zespołów zróżnicowanych wiekowo,
- Zatrzymanie w organizacji kluczowych kompetencji i doświadczeń Pracowników 50+.

Założenia:

1. Realne wsparcie aktywności zawodowej i motywacji do rozwoju zawodowego i osobistego wymaga zaangażowania i aktywnego działania ze strony pracodawcy, zbudowanego na przekonaniu że Pracownicy 50+ są cennym Kapitałem Firmy,
2. Rzeczywistym źródłem aktywizacji zawodowej Pracowników 50+ są postawa i kompetencje kadry zarządczej i właścicieli firm:
 - uświadomienie korzyści jakie przynosi organizacji zatrudnianie pracowników 50+,
 - rozwój kompetencji menadżerskich i kształtowanie właściwych postaw,
 - kompleksowe wsparciem metodologiczne i narzędziowe do zarządzania zespołem zróżnicowanym wiekowo,
3. Przeciwdziałanie dyskryminacji poprzez profesjonalizację funkcji personalnej i eliminowanie źródeł dyskryminacyjnych.

Osiągnięte rezultaty:

1. Poradnik zawiera kompendium wiedzy, jak skutecznie zarządzać Kapitałem Ludzkim w organizacji, a w szczególności, jak pobudzać motywację do rozwoju zawodowego i osobistego Pracowników 50+, oraz utrzymywać wysoką aktywność zawodową pracowników zróżnicowanych wiekowo.
2. Dla potrzeb poradnika opracowane zostały procesy HR-owe, wspomagające menadżerów w aktywizacji Pracowników 50+, wraz ze szczegółowym opisem ich stosowania pozwalającym na samodzielne wdrożenie w organizacji.
3. W ramach programu wsparcia, zaproponowano powołanie w organizacji stanowiska Pełnomocnika ds. Pracowników 50+, który będzie odpowiedzialny za wdrożenie, w imieniu pracodawcy, mechanizmów wspierających aktywizację zawodową i motywację do rozwoju zawodowego i osobistego Pracowników 50+.,
4. Poradnik proponuje uniwersalne rozwiązania i narzędzia mogące znaleźć zastosowanie zarówno w instytucjach biznesowych oraz jednostkach samorządowych, a także mikro, małych, średnich i dużych organizacjach.

5. Poradnik skierowany jest do przedsiębiorców, menadżerów, specjalistów HR, Pełnomocnika ds. Pracowników 50+, oraz wszystkich osób zainteresowanych problematyką zarządzania zespołami zróżnicowanymi wiekowo.
6. Poradnik zbudowany jest w oparciu o solidną metodologię oraz wykorzystuje najlepsze (sprawdzone) praktyki rynkowe w zakresie zarządzania Kapitałem Ludzkim.
7. Dzięki zastosowaniu poradnika menadżerowie nabędą umiejętność praktycznego stosowania metod i narzędzi motywacyjnych i rozwojowych dedykowanych do zarządzania zespołami zróżnicowanymi wiekowo.

W dalszej części wystąpienia Pan Jaworski skupił się na wyjaśnieniu uwag i komentarzy Eksperta wyrażonych w przygotowanej opinii.

Ad. 6.b. Prezentacja opinii eksperta nt. produktu finalnego projektu. Pełna treść opinii Załącznik nr 16.

Pan Marcin Dygoń w pierwszej części wystąpienia odniósł się do wystąpienia Pana Jarosława Chojeckiego. Stwierdził, że z punktu widzenia swojego i autorów projektu wypracowane narzędzie miało przyczynić się do osiągnięcia konkretnych rezultatów. Aby osiągnąć te rezultaty potrzebne są zmiany w postawach. Przyznana ocena dotycząca produktu – skuteczność i efektywność opiera się na tym, co zostało zapisane w dokumentach przedstawionych do analizy. Znajdują się tutaj dwa wskaźniki o wymiernym charakterze, które zostały określone przez projektodawcę. Przyjmując, że efektem realizacji projektu jest to, że będą oni bardziej aktywni w dwóch wymiarach – społecznym i zawodowym. Wskaźnik został nazwany w taki sposób: *Liczba osób, które podejmują działania związane z rozwojem osobistym*. W ocenie Eksperta wskaźnik mówi o tym, że ma to być pewna liczba osób, która w wyniku zastosowania narzędzia podejmie ww. działania, a nie będzie się to opierać na deklaracji. Ekspert zastrzegł, że nie neguje badań, które opierają się na deklaracjach respondentów, ale stwierdza, że tego typu badania dla tego wskaźnika są nietrafne, ponieważ mówią o konkretnych działaniach, które miały zostać podjęte przez te osoby. Wskaźnik został określony liczbowo – 25 osób ma podjąć działania związane z rozwojem osobistym. Drugi analizowany wskaźnik pod kątem skuteczności – 16 pracowników podejmie dodatkową aktywność związaną z rozwojem zawodowym. Należałoby te wskaźniki zdefiniować co oznaczają, ale już same ich nazwy mówią, że chodzi o konkretne fakty a nie deklaracje. Wyniki badania ewaluacyjnego mówią jednoznacznie, że na etapie przygotowania ewaluacji nie zoperacjonalizowano wskaźnika, co zauważył również ewaluator. Wynik deklaracyjny – to na ile my chcemy podjąć dodatkowe działania w zakresie rozwoju osobistego – na 35 badanych 14 osób zadeklarowało podjęcie jakichkolwiek działań. Ekspert uznał, że te wyniki nie mogą zostać uznane – badają deklaracje, po drugie wskaźnik jest niższy niż zakładano. Produkt powinien zostać zbadany w odniesieniu do wszystkich uczestników, tymczasem przebadano tylko 35 osób.

Ekspert nie zgodził się z podejściem ewaluatora, który analizując sytuację, gdzie na 11 osób zapytanych o udział w jakichś dodatkowych zajęciach wskazało *Nie wiem* lub *Trudno powiedzieć*, interpretuje ją, że *Świadczy to o chęci do dalszego rozwoju, a udział w dodatkowych zajęciach nie jest możliwy ze względu na głównie czynniki zewnętrzne lub dużą liczbę dodatkowych obowiązków do pracy*. Ekspert nie przeczy, że tak nie może być,

ale nie wynika to z faktu, że 11 osób odpowiedziało *Nie wiem* lub *Trudno powiedzieć*. Takich stwierdzeń i nieuprawnionych wniosków w tej ewaluacji jest sporo. Jeżeli chodzi o drugi wskaźnik, który miał świadczyć o tym, że narzędzie jest skuteczne tzn. fakt, że 16 pracowników podejmie dodatkową aktywność związaną z rozwojem zawodowym. Z tego 14 osób zadeklarowało chęć wzięcia udziału w zajęciach, a część z tych zajęć dotyczyło rozwoju zawodowego. Takie ustalenie ewaluacji, które nie jest użyteczne do stwierdzenia, czy 16 pracowników podjęło dodatkową działalność w celu rozwoju zawodowego. Ww. dwa czynniki oraz wskaźnik *Średni wzrost motywacji w testowanej grupie na poziomie 15%* (w odniesieniu do każdego z uczestników). Wskaźnik został zweryfikowany na grupie 38 uczestników (we wniosku o dofinansowanie założono grupę 50 uczestników). Niestety z powodu zastosowanych narzędzi pomiaru, zgodnie z tym wskaźnikiem nie można dowiedzieć się o ile wzrosła motywacja. Te czynniki, jako główne efekty, które powinny zostać osiągnięte przez produkt innowacyjny zostały uwzględnione w ocenie skuteczności i w efekcie efektywności, która zdaniem Eksperta jest bardzo niska.

Następnie ekspert wypowiedział się nt. zawartości narzędzia. Ekspert wyraził pogląd, że wykorzystanie narzędzi do zarządzania w przedsiębiorstwie ma przyczyniać się do uzyskiwania lepszych efektów. Tymczasem na kanwie testowania można stwierdzić, że nie wszyscy przedsiębiorcy tak uważają. Zdaniem Eksperta to narzędzie bardziej przyczyni się do wprowadzenia do przedsiębiorstw narzędzi zarządzania niż zarządzania ukierunkowanego na osoby starsze i wykorzystanie ich potencjału. Odnośnie etapu szkoleń zarzucił, że programy szkoleń to w rzeczywistości lista zagadnień, a nie program szkolenia. Ponadto brakuje opisu procedur – kroków postępowania przydatnych dla osób które chciałyby szkolenia zrealizować. W dalszej części Pan Dygoń odniósł się do wag skali oceny kandydatów i stwierdził, że posługiwanie się skalami i określenie skali dla danej cechy sprzyja działaniom antydyskryminacyjnym.

Odnośnie samego narzędzia Ekspert stwierdził, że w trakcie oceny okresowej pracowników zasadne byłoby omówienie kryteriów na jakich pracownik będzie oceniany.

W trakcie wystąpienia Eksperta głos zabrała **Pani Monika Kłos – Przedstawiciel Powiatów** w RST zaproponowała, aby skrócić dyskusję i odpowiedzieć sobie na pytanie – Czy produkt spełnia przesłania projektu? W projekcie miały być wypracowane metody utrzymania aktywności zawodowej w grupie wiekowej 50+, a jest wypracowany podręcznik HR jak zarządzać personelem.

Wobec powyższego **Pan Marcin Dygoń** zaproponował, że pomijając szczegóły dokończy omawianie najważniejszych uwag. Ponieważ model zakłada rekrutację pracownika, w tym pracownika 50+ to jego zdaniem pracownik zarówno młody, jak i 50+ wymaga adaptacji. Adaptacja została przedstawiona jako proces z udziałem pracownika 50+ do rekrutacji pracownika młodego. Kiedy zaś rekrutowany jest pracownik 50+ nie ma odpowiedniego narzędzia do adaptacji.

W kontekście problemów, które występują obecnie na rynku pracy Ekspert stwierdził, że rynek pracy województwa lubelskiego jest młodym rynkiem pracy i nadal istnieje presja rynkowa młodych pracowników na pracowników starszych. Badania przeprowadzone w województwie lubelskim wskazują, że pracownicy rezygnują z pracy przed osiągnięciem wieku emerytalnego m. inn. dlatego, że czują się zmęczeni ze względu na stan zdrowia, na presję, ze względu na chęć realizacji własnych pasji i zainteresowań, czy funkcje opiekuńcze, które pełnią w swoich rodzinach. Prace fizyczne wykonywane przez pracownika

z czasem bardzo mocno ograniczają karierę zawodową. Z drugiej strony pracownicy umysłowi dłużej kontynuują aktywność zawodową niż pracownicy fizyczni.

Odnosząc się do wypowiedzi Eksperta **Pan Jarosław Chojecki** stwierdził, że ma świadomość iż produkt finalny nie jest pozbawiony wad. Nie chodzi o to jednak, czy jest to produkt idealny, czy jest po prostu wartościowy i czy ma potencjał do zmian dzięki niemu mogą zostać wprowadzone zmiany.

Podsumowując dyskusję **Wiceprzewodniczący Mirosław Fatyga** zaprosił uczestników spotkania do dyskusji nad zaprezentowanym produktem.

Pani Monika Kłos stwierdziła, że być może rzeczywiście zespół projektowy wykonał dobrą pracę a produkt, który powstał ma dużo zalet, jednak trzeba pamiętać że w wyniku realizacji projektu nie wypracowano narzędzia, które miało powstać. Jeżeli w ramach projektu zdecydowano, że korzystniej byłoby z pracownika 50+ zrobić mentora, to produkt finalny powinien iść w stronę mentoringu, a nie w stronę rekrutacji pracowników i oceny pracowników.

Po wyrażeniu głosów poparcia przez **Panią Grażynę Gwiazda** i **Panią Ewę Kiernicką** – przedstawiciela organizacji pracowników, a także **Pana Arkadiusza Wiecha z Narodowego Forum Doradztwa Kariery** dla możliwości zastosowania produktu w kontekście zwiększania świadomości pracodawców głos ponownie zabrał Ekspert.

Pan Marcin Dygoń stwierdził, że jeżeli pracodawca będzie przekonany o tym, że tego typu narzędzia przynoszą mu korzyści, wtedy wypracowany podręcznik nie będzie mu potrzebny – znajdzie takie metody, które będą mu odpowiadać.

Pani Gwiazda zaznaczyła, że problem poruszony w projekcie dotyczy bardzo trudnej grupy docelowej osób 50+, która dodatkowo nie zawsze jest gotowa do zmian. Projekt dotyczy również kwestii oferty - jej kompletności, tego na co zwracać uwagę przy konstruowaniu oferty, a także coachingu. Wyraziła przekonanie, że każdy tego typu projekt przybliży do rozwiązań mogących pomóc tym osobom na rynku pracy. Kierunek jest słuszny i z tego powodu produkt jest wart, aby go uzupełnić i dopracować.

Wiceprzewodniczący Mirosław Fatyga przypomniał, że każdy może inaczej rozumieć pojęcie innowacyjności, a granica pomiędzy projektami innowacyjnymi i standardowymi jest mało wyraźna. Jednocześnie każdy projekt innowacyjny jest trudny, bo mierzy się z trudnymi problemami, które próbowano rozwiązać metodami/projektami standardowymi.

Tytułem podsumowania **Pan Jarosław Jaworski** – odniósł się do wypowiedzi, że celem jest utrzymanie pracowników, ale żeby utrzymać pracownika trzeba zmienić mentalność i postawy. Można tego dokonać zmieniając ich postawę poprzez kształcenie, rozwój, uświadamianie. Dopiero, kiedy nastąpi zmiana świadomości, kiedy pracodawca dostrzeże, że to dla niego jest korzyść, dopiero wtedy zacznie tworzyć optymalne warunki pracy, aby zatrzymać pracownika i rozwijać jego kompetencje.

Kończąc dyskusję **Wiceprzewodniczący Mirosław Fatyga** zaproponował przejście do głosowania nad omówionymi produktami finalnymi.

Ad. 3.c. Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu: *Przyjazny świat*

Projekt uchwały stanowi **Załącznik nr 17.**

W wyniku przeprowadzonego głosowania RST Województwa Lubelskiego rekomendowała pozytywną walidację produktu finalnego projektu ***Przyjazny świat***, przy 16 głosach za, braku przeciwnych i wstrzymujących (przedstawiciel Beneficjenta nie brał udziału w głosowaniu w swojej sprawie). Protokół z głosowania stanowi załącznik do protokołu obrad. Treść podjętej uchwały stanowi **Załącznik nr 18.**

Ad. 4.c. Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu: *PI E-podręczniki szansą na rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim*

Projekt uchwały stanowi **Załącznik nr 19.**

W wyniku przeprowadzonego głosowania RST Województwa Lubelskiego rekomendowała pozytywną walidację produktu finalnego projektu ***PI E-podręczniki szansą na rozwój szkolnictwa zawodowego w województwie lubelskim***, przy 16 głosach za, braku przeciwnych i wstrzymujących (przedstawiciel Beneficjenta nie brał udziału w głosowaniu w swojej sprawie). Protokół z głosowania stanowi załącznik do protokołu obrad. Treść podjętej uchwały stanowi **Załącznik nr 20.**

Ad. 5.c. Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu: *PI Staż z mentorem Twoim wyborem.*

Projekt uchwały stanowi **Załącznik nr 21.**

W wyniku przeprowadzonego głosowania RST Województwa Lubelskiego rekomendowała pozytywną walidację produktu finalnego projektu ***PI Staż z mentorem Twoim wyborem***, przy 16 głosach za, braku przeciwnych i wstrzymujących (przedstawiciel Beneficjenta nie brał udziału w głosowaniu w swojej sprawie). Protokół z głosowania stanowi załącznik do protokołu obrad. Treść podjętej uchwały stanowi **Załącznik nr 22.**

Ad. 6.c. Podjęcie uchwały w sprawie walidacji produktu finalnego projektu: *PI 50+ doświadczenie.*

Projekt uchwały stanowi **Załącznik nr 23.**

W wyniku przeprowadzonego głosowania RST Województwa Lubelskiego rekomendowała pozytywną walidację produktu finalnego projektu ***PI 50+ doświadczenie***, przy 15 głosach za, 2 przeciwnych i braku wstrzymujących (przedstawiciel Beneficjenta nie brał udziału w głosowaniu w swojej sprawie). Protokół z głosowania stanowi załącznik do protokołu obrad. Treść podjętej uchwały stanowi **Załącznik nr 24.**

Ad. 7. W sprawach różnych żadnych wniosków nie zgłoszono. Wiceprzewodniczący przypomniał jedynie, że kolejne posiedzenie RST będzie zarazem ostatnim, gdyż pozostają jedynie dwa PF do walidacji.

Ad. 8. Zakończenie posiedzenia.

Dziękując Ekspertom i Członkom Regionalnej Sieci Tematycznej za udział w XXVI posiedzeniu **Wiceprzewodniczący Mirosław Fatyga** zakończył obrady.

Protokół przygotował:


Grzegorz Krzykała

**Wiceprzewodniczący
Regionalnej Sieci Tematycznej
Województwa Lubelskiego**

Mirosław Fatyga



Posiedzenie jest współfinansowane w 85% ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego Priorytet X Pomoc Techniczna Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki oraz w 15% z budżetu JST

KIEROWNIK
Oddziału Monitoringu i Ewaluacji


Barbara Marzec