



**PROTOKÓŁ Z XIX POSIEDZENIA
PODKOMITETU MONITORUJĄCEGO PROGRAM OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI
ORAZ
XII POSIEDZENIA REGIONALNEJ SIECI TEMATYCZNEJ
DLA WOJEWÓDZTWA MAŁOPOLSKIEGO**

Kraków – Muzeum Uniwersytetu Jagiellońskiego – Collegium Maius, Sala im. M. Bobrzyńskiego

7 października 2013 r.

OBECNI NA POSIEDZENIU:

A) Członkowie/członkinie, zastępcy oraz obserwatorzy w PKM i/lub RST

Imię i Nazwisko	Instytucja	Funkcja w PKM	Funkcja w RST
Joanna Urbanowicz	Zastępca Dyrektora Departamentu Polityki Regionalnej, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego	Członkini, Wiceprzewodnicząca	Członkini, Wiceprzewodnicząca
Anna Mlost	Naczelnik Wydziału Zarządzania PO KL, Departament Polityki Regionalnej, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego	Zastępca	Zastępca
Andrzej Martynuska	Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy	Członek	Członek
Alina Paluchowska	Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy	Zastępca	Zastępca
Wioletta Wilimska	Dyrektor Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie	Członkini	Członkini
Rafał Barański	p.o. Zastępcy Dyrektora Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie	Zastępca	Zastępca
Stanisław Pajor	Zastępca Dyrektora Wydziału Programów Rządowych i Budżetu Urzędu, Małopolski Urząd Wojewódzki	Członek	Członek
Artur Pasek	Zastępca Dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego, Małopolskie Kuratorium Oświaty	Członek	Członek
Witold Sochacki	Przewodniczący Zarządu Wojewódzkiego FZZ Województwa Małopolskiego	Zastępca	Zastępca
Jerzy Smoła	Zastępca Przewodniczącego Zarządu Regionu Małopolska NSZZ „Solidarność”	Zastępca	Zastępca
Barbara Matyaszek - Szarek	Małopolski Związek Pracodawców	Zastępca	Zastępca
Grażyna Wiatr	Kierownik Regionalnego Ośrodka EFS w Tarnowie	Członkini	Członkini
Piotr Wojtas	Fundacja Pomocy Osobom Niepełnosprawnym	Członek	Członek
Rafał Plaminiak	Fundacja Pomocy Osobom Niepełnosprawnym	Zastępca	Zastępca
Magdalena Szczudło	Związek Centralny Dzieła Kolpinga w Polsce	Członkini	Członkini
dr hab. Marek	Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa w	Zastępca	Zastępca



Frankowicz	Tarnowie		
Maria Neumann	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej	Obserwator	Obserwator
Monika Wrzosek	Małopolskie Centrum Przedsiębiorczości	Obserwatorka	Obserwatorka [w/z Rafała Soleckiego]
Janusz Olesiński	Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji	Obserwator	Obserwator
Katarzyna Wardęga - Wiewióra	Przedstawiciel projektu innowacyjnego „Broker innowacji jako narzędzie dla efektywnego rozwoju systemu nowoczesnej gospodarki Małopolski”	x	Członek [w/z Sebastiana Ramendy]
Małgorzata Mojowska - Gawęlczyk	Przedstawiciel projektu innowacyjnego „SPIN – Model transferu innowacji w Małopolsce”	x	Członkini
Jarosław Chodźko	Przedstawiciel projektu innowacyjnego „DiAMEnT – Dostrzec i Aktywizować Możliwości, Energię, Talenty”	x	Członek
Dorota Kobylec	Przedstawiciel projektu innowacyjnego „PIU Miejscowości tematyczne w Małopolsce”	x	Członkini
Krystyna Łyczakowska	Przedstawiciel projektu innowacyjnego „PI-PWP Edu-Autyzm”	x	Członek [w/z Edwarda Bolaka]
Katarzyna Ociepka - Miąsik	Przedstawiciel projektu innowacyjnego "Centrum Integracji - by móc kochać i pracować"	x	Członkini
Małgorzata Dudziak	Przedstawiciel projektu innowacyjnego „PFK – Podmiotowe finansowanie kształcenia”	x	Członkini
Joanna Łuszczki	Przedstawiciel projektu innowacyjnego „Holownik – nowa usługa aktywizacji zawodowej”	x	Członkini
Anna Pasternak	Przedstawiciel projektu innowacyjnego „Express do zatrudnienia – innowacyjny model aktywizacji osób bezrobotnych”	x	Członkini
Tadeusz Szczeklik	Przedstawiciel projektu innowacyjnego „LDC – Laboratorium Dydaktyki Cyfrowej dla Szkół Województwa Małopolskiego”	x	Członek

B) Goście

Anna Sabała – Wierzbicka	Ekspertka oceniająca strategię wdrażania projektu innowacyjnego „Centrum integracji – by móc kochać i pracować”
Hanna Kądziołka – Sabanty	Ekspert oceniający produkt finalny projektu finalnego „Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca – rodzina”
Arkadiusz Nalepka	Projekt innowacyjny „LDC – Laboratorium Dydaktyki Cyfrowej dla Szkół Województwa Małopolskiego
Artur Krawczyk	
Ewa Niezgoda	Projekt innowacyjny „Centrum integracji – by móc kochać i pracować”
Marcin Kijas	
Marta Badura	
Anna Kowalczyk	„Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca – rodzina”
Katarzyna Piecuch	
Ewa Ryłko	
Kazimierz Chmura	Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Tarnowie



C) Sekretariat PKM i RST

Magdalena Radlińska	Departament Polityki Regionalnej, Urząd Marszałkowski Województwa Małopolskiego
---------------------	---

PORZĄDEK OBRAD:

10:15 – 10:30

Rejestracja uczestników i powitalna kawa

10:30 – 11:00

1. Otwarcie posiedzenia, omówienie porządku obrad PKM PO KL i RST – *Roman Ciepiela, Wicemarszałek Województwa Małopolskiego, Przewodniczący PKM PO KL i RST*
2. Przyjęcie protokołu z posiedzenia PKM PO KL i RST z dnia 8 lipca 2013 r.
3. Informacja na temat uchwał przyjętych w trybie obiegowym od ostatniego posiedzenia – *Roman Ciepiela, Wicemarszałek Województwa Małopolskiego, Przewodniczący PKM PO KL i RST*
4. Prezentacja Planów Działania na lata 2014 – 2015 oraz przyjęcie uchwały – *Joanna Urbanowicz – Zastępca Dyrektora Departamentu Polityki Regionalnej UMWM*

11:00 – 12:30

5. Prezentacja drugiej wersji strategii wdrażania projektu innowacyjnego „Centrum integracji – by móc kochać i pracować” – przedstawiciel projektodawcy
6. Prezentacja opinii eksperta powołanego do oceny strategii wdrażania projektu
7. Dyskusja
8. Przyjęcie uchwały dotyczącej wyrażenia opinii o strategii wdrażania projektu

12:30 – 14:00

9. Prezentacja produktu finalnego projektu innowacyjnego „Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca – rodzina” – przedstawiciel projektodawcy
10. Prezentacja opinii eksperta powołanego do oceny produktu finalnego projektu
11. Dyskusja
12. Przyjęcie uchwały dotyczącej wyrażenia opinii w zakresie walidacji produktu finalnego

14:00 – 15:00

Obiad

Zwiedzanie Muzeum Uniwersytetu Jagiellońskiego – Collegium Maius



PRZEBIEG XIX POSIEDZENIA PODKOMITETU MONITORUJĄCEGO PO KL:

Pani Joanna Urbanowicz, Wiceprzewodnicząca PKM i RST/Zastępca Dyrektora Departamentu Polityki Regionalnej w Urzędzie Marszałkowskim Województwa Małopolskiego, w zastępstwie Pana Romana Ciepeli, Wicemarszałka Województwa Małopolskiego, otworzyła posiedzenie i zaprezentowała porządek obrad.

Na początku posiedzenia zebrani członkowie i zastępcy PKM i RST przyjęli protokół z posiedzenia PKM i RST z dnia 8 lipca 2013 r.

Pani Joanna Urbanowicz przedstawiła informację na temat uchwały przyjętej w trybie obiegowym, tj.: Uchwały nr 8/13 z dnia 29 sierpnia 2013 r. w sprawie zmiany w Planie Działania dla Priorytetu VIII na rok 2013 komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Następnie **Pani Joanna Urbanowicz** zaprezentowała projekty Planów Działań na lata 2014 – 2015. uwzględniające ogłoszenie:

- naboru systemowego w ramach Poddziałania 6.1.3 *Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie poziomu aktywności zawodowej osób bezrobotnych* na kwotę 126 mln zł,
- konkursu w ramach Poddziałania 9.1.1 *Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej* na kwotę 40 mln zł,
- naboru systemowego ukierunkowanego na modernizację oddziałów przedszkolnych przy szkołach podstawowych w ramach Poddziałania 9.1.1 *Zmniejszanie nierówności w stopniu upowszechnienia edukacji przedszkolnej* na kwotę 20 mln zł.

Szczegółowa informacja w tym zakresie z formie prezentacji multimedialnej stanowi załącznik nr 1 do niniejszego protokołu.

Dyskusja:

Główne wątki dyskusji dotyczyły:

- zaangażowania ośrodków pomocy społecznej w realizację projektów w ramach Priorytetu VII
- kryteriów strategicznych wyboru projektów dotyczących edukacji przedszkolnej

Pani Maria Neumann, przedstawicielka Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, zapytała jaka jest przyczyna, że Ośrodki Pomocy Społecznej odstępują od realizacji lub nie chcą realizować projektów w ramach Priorytetu VII?

W odpowiedzi **Pani Joanna Urbanowicz** stwierdziła, że przyczyny bywają różne. W ostatnich latach były organizowane spotkania z przedstawicielami OPS, mające na celu promowanie realizacji projektów współfinansowanych ze środków unijnych, jako szansy przede wszystkim dla podopiecznych



tych instytucji. Spotkania przynosiły pozytywne rezultaty, realizowane były projekty dwu i trzyletnie. W ostatnim roku z realizacji projektów dwuletnich wycofało się ponad 40 OPS, w związku z czym ROPS zorganizował spotkanie mające na celu wyjaśnienie tego zjawiska. Z analiz wynika, że główną przyczyną jest zbyt duże obciążenie pracowników OPS sprawami bieżącymi m.in. dotyczącymi wypłacania zasiłków. Gdy nie ma odpowiedniego zasobu kadrowego, co szczególnie odczuwalne jest na obszarach wiejskich, działania aktywizacyjne schodzą na plan dalszy. Utrudnieniem okazały się również (w opinii OPS-ów) bardzo szczegółowe zasady dotyczące wydatkowania środków, w praktyce wysoce ograniczające działania jednostek. Pojawiały się również głosy, że brak jest chętnych do uzyskania oferowanego w projektach wsparcia, i z tego powodu ośrodki rezygnują z realizacji projektu, czemu zdecydowanie przeczą analizy (przykładem może być powiat limanowski, który ma jeden z wyższych wskaźników korzystania z pomocy społecznej w województwie małopolskim, a z którego właśnie OPS-y wycofywały się z realizacji projektów). Aby przeciwdziałać takiej sytuacji w bieżącym roku został ogłoszony konkurs dedykowany tym gminom, na obszarze których OPS-y nie realizowały swoich zadań w obszarze aktywizacji. Grupą docelową były organizacje pozarządowe i inne firmy, które dzięki projektom zastąpią OPS-y w tych działaniach.

Pani Maria Neumann nawiązując do prezentacji o konkursie w ramach Poddziałania 9.1.1 gdzie wskazane zostało, że wsparcie będzie możliwe dla tych gmin, w których zdiagnozowano najwyższe zapotrzebowanie na przedszkola zapytała, czy na chwilę obecną wiadomo już, które to są gminy.

W odpowiedzi **Pani Joanna Urbanowicz** wyjaśniła, że dostępne są już wyniki badań w tym zakresie, jednakże są one jeszcze analizowane pod kątem nie tylko zapotrzebowania na przedszkola, ale również ilości czasu oczekiwania na miejsce w przedszkolu. Konkretnie dane dotyczące gmin zostaną wskazane w dokumentacji konkursowej.

Pani Maria Neumann upewniła się również, że kryteria strategiczne dotyczą wszystkich składanych projektów w danym konkursie.

Pan Artur Pasek, Zastępca Dyrektora Wydziału Nadzoru Pedagogicznego w Małopolskim Kuratorium Oświaty zapytał, czy oddziały prowadzone przez JST będą w jakiś sposób preferowane przy podziale środków, nawiązując do faktu, iż placówki prywatne otrzymują dotacje w wysokości średnich kosztów utrzymania takich ośrodków w gminie oraz dodatkowe środki od rodziców, co można uznać za uprzywilejowanie w zakresie sytuacji finansowej.

W odpowiedzi **Pani Joanna Urbanowicz** stwierdziła, że nie były dotychczas przewidywane żadne formy uprzywilejowania dla JST.



Pani **Anna Mlost**, Naczelnik Wydziału Zarządzania PO KL w Departamencie Polityki Regionalnej, UMWM wyjaśniła, że zapisy zostały skonstruowane w ten sposób, aby wsparcie skierować na obszary, gdzie stopień upowszechnienia edukacji przedszkolnej jest najniższy. Często jest tak, że to właśnie szkoły niepubliczne są jedynym miejscem, gdzie jest tworzony oddział przedszkolny przy szkole i ten oddział można doposażyć dzięki takiemu projektowi. Z kolei należy zauważyć, że było wiele takich przypadków, gdzie małe szkoły są przekazywane do prowadzenia stowarzyszeniom, które są powoływane tylko i wyłącznie po to, aby te szkoły nie przestawały istnieć. Można powiedzieć więc, że są to szkoły zagrożone z punktu widzenia finansowania publicznego. Dlatego, gdyby teraz zastosować dodatkowe preferencje dla szkół publicznych, te świeżo powstałe stowarzyszenia miałyby tym bardziej utrudnioną sytuację, ponieważ nie mogłyby skorzystać nawet z tego niewielkiego dofinansowania. Dlatego stawianie dodatkowych ograniczeń nie wydawało się zasadne.

Pani **Grażyna Wiatr**, Kierownik Regionalnego Ośrodka EFS w Tarnowie, nawiązała do wyników pracy w Ośrodku, i potwierdziła, że bardzo często na szkoleniach i doradztwie pojawiają się rodzice, którzy sami podejmują inicjatywę powołania stowarzyszenia mającego na celu prowadzenie ośrodka przedszkolnego, stąd różne formy funkcjonowania przedszkoli. Dlatego różnicowanie w tym zakresie jest bardzo dyskusyjne. Można zatem obecne rozwiązanie ocenić pozytywnie.

Pani Joanna Urbanowicz podsumowała dyskusję i poddała pod głosowanie projekt uchwały w sprawie rekomendowania Instytucji Zarządzającej PO KL akceptacji projektu Planów Działań (PD) na lata 2014-2015 komponentu regionalnego Program Operacyjny Kapitał Ludzki. Uchwała została przyjęta następującym stosunkiem głosów: 9 osób głosowało za przyjęciem uchwały, 3 osoby wstrzymały się od głosu.

PRZEBIEG XII POSIEDZENIA REGIONALNEJ SIECI TEMATYCZNEJ:

Rozpoczynając posiedzenie RST **Pani Joanna Urbanowicz** poprosiła o prezentację projektu innowacyjnego „Centrum integracji – by móc kochać i pracować” przedstawicieli beneficjenta oraz ekspertkę, Panią Annę Sabałę-Wierzbicką o prezentację opinii na temat strategii wdrażania ww. projektu.

Pani Katarzyna Ociepka-Miąsik oraz **Pani Ewa Niezgoda z Fundacji im. Boguchwała Winida Na Rzecz Rozwoju Psychoterapii Psychoanalitycznej** zaprezentowały strategię wdrażania projektu innowacyjnego „Centrum integracji – by móc kochać i pracować” (załącznik nr 2).



Pani Anna Sabała - Wierzbicka, ekspertka powołana przez RST, przedstawiła swoją opinię (pozytywną) na temat strategii wdrażania projektu (załącznik nr 3).

Dyskusja:

Podczas dyskusji pojawiały się głównie następujące kwestie:

- różnica pomiędzy zaburzeniem osobowości a chorobą psychiczną oraz szanse na powrót do normalnego funkcjonowania osób po zakończeniu terapii,
- skuteczność rekrutacji do udziału w zaplanowanych w ramach projektu szkoleniach na temat zaburzeń osobowości,
- wprowadzenie wskaźnika efektywności zatrudnieniowej.

Pan Andrzej Martynuska, Dyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie poprosił o wskazanie różnicy pomiędzy zaburzeniami osobowości a chorobą psychiczną oraz o podanie przewidywanego wskaźnika dochodzenia do zdrowia.

W odpowiedzi **Pani Ewa Niezgoda** wyjaśniła, że zaburzenia osobowości są zaburzeniami charakteru. Przypadki, którymi zajmują się w szpitalu im. Babińskiego to bardzo ciężkie zaburzenia osobowości, które uniemożliwiają osobom, które na nie cierpią podejmowanie pracy czy podejmowanie/kontynuowanie nauki. Osoby takie mają zaburzone relacje z otoczeniem, bardzo trudno im być w jakimkolwiek zespole, współpracować z innymi ludźmi, najtrudniej jest im zakładać związki, wytrwać w dobrych relacjach małżeńskich/partnerskich/ rodzicielskich przez dłuższy okres czasu. Oddziaływanie terapeutyczne skupia się na budowaniu pozytywnych relacji tych osób z innymi ludźmi. W odpowiedzi na drugie pytanie wskaźnikiem jest poziom funkcjonowania pacjenta. Na podstawie od lat prowadzonej bazy danych można prześledzić kto znalazł pracę, kto kontynuuje studia, ile osób wróciło do szkoły, ile osób wyprowadziło się z domu i jest w stanie funkcjonować samodzielnie bez finansowania rodzicielskiego. Dodatkowym wskaźnikiem jest to czy pacjent jest w stanie funkcjonować w związku. Ten wskaźnik jest bardzo trudny do śledzenia. W pewnym stopniu była możliwość śledzenia go dzięki wynikom pracy magisterskiej napisanej przez pielęgniarkę ze szpitala, która pozostawała w kontakcie z pacjentami po opuszczeniu szpitala. Jednak w tym momencie trudno przytoczyć takie dane, należałoby sięgnąć do wspomnianej bazy lub pracy magisterskiej.

Pan Andrzej Martynuska zapytał, czy podczas leczenia stosuje się leki czy tylko terapię.

Pani Ewa Niezgoda wyjaśniła, że większość pacjentów, gdy trafia do szpitala ma przepisanych bardzo dużo różnych środków przez lekarzy różnych specjalności. Dlatego leczenie rozpoczyna się zwykle



od obniżenia dawek, aż do całkowitego ich wyeliminowania. Natomiast w sytuacjach kryzysowych odpowiednie leki są niezbędne.

Pani **Alina Paluchowska**, Wicedyrektor Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie nawiązała do uwag zgłoszonych na poprzednim posiedzeniu RST. Zapytała czy terapia w szpitalu jest finansowana przez NFZ oraz upewniała się, czy do projektu zostały wytypowane osoby, których poziom zaburzeń rokuje pozytywne funkcjonowanie w życiu społecznym i zawodowym. Przypomniała, że innowacyjnością metody nie ma być sama terapia, ale połączenie zajęć terapeutycznych z przywracaniem na rynek pracy. W związku z tym konieczne jest wykazanie efektywności zatrudnieniowej projektu, m.in. z wykorzystaniem doświadczeń holenderskich. Podkreśliła, że chodzi tu o podjęcie pracy, ponieważ tylko to jest realnym wskaźnikiem efektywności w tym przypadku, zwracając uwagę na fakt, że staż jest jedynie elementem aktywizacji zawodowej, a nie wskaźnikiem powrotu na rynek pracy. Następnie podkreśliła, że planowane przekazanie tej metody do powiatowych urzędów pracy oraz ośrodków pomocy społecznej będzie musiało wiązać się już tylko z osobami, które mają szanse na samodzielne funkcjonowanie na rynku pracy, stąd kwestia efektywności jest szczególnie istotna. Kolejne pytanie dotyczyło liczby urzędów pracy oraz liczby trenerów zatrudnienia wspieranego przewidzianych do przeszkolenia w ramach projektu, którzy zadeklarowały możliwość współpracy z ramach projektu.

W odpowiedzi **Pani Ewa Niezgoda** poinformowała, że NFZ finansuje jedynie krótkotrwałe terapie, maksymalnie do 24 tygodni, co jest jej zdaniem zdecydowanie za krótko, ponieważ z analiz desk research oraz doświadczeń wynika, że terapia powinna trwać przynajmniej 18 miesięcy z zastrzeżeniem, że pobyt w szpitalu powinien być jak najkrótszy i należy jak najszybciej przejść do leczenia dziennego oraz wdrażania do pracy/motywowania do dalszej nauki. Czyli leczenie i praca/nauka jednocześnie.

Pani Katarzyna Ociepka-Miąsik udzieliła odpowiedzi dotyczącej współpracy z innymi instytucjami. Podkreśliła, że rekrutacja na szkolenia nie ograniczy się jedynie do urzędów pracy, ale zgodnie z zapisami w strategii obejmie m.in. MOPS w Krakowie, Fundację Instytut Rozwoju Regionalnego, Stowarzyszenie na Rzecz Psychiatrii i Opieki Środowiskowej oraz inne instytucje.

Pani Alina Paluchowska wyraziła wątpliwość czy uda się zrekrutować 100 osób jako zaplanowanej grupy trenerów zatrudnienia wspieranego, ponieważ w urzędach pracy są oni bardzo mocno zaangażowani w działania z osobami 50+ oraz w pracę z osobami długotrwale bezrobotnymi.



Pani Katarzyna Ociepka-Miąsik podkreśliła, że działania skierowane do trenerów to tylko i wyłącznie szkolenia mające na celu podniesienie ich wiedzy na temat osób z zaburzeniami osobowości, to nie będzie grupa testująca ten model.

Pan Andrzej Martynuska poruszył kwestię stopnia agresywności takich osób w kontekście pracy z nimi np. przez pracowników urzędów pracy czy podczas rekrutacji do projektów. Ponowił pytanie jak należy kwalifikować te przypadki, czy chodzi tu o zaburzenia czy o chorobę psychiczną?

Pani Ewa Niezgoda przyznała, że obecnie obserwuje się znacznie więcej przypadków agresywnych zachowań pacjentów w stosunku do personelu szpitala. Jej zdaniem ilość chorób psychicznych nie wzrasta, natomiast wzrasta ilość zaburzeń, stąd można wnioskować, że w większości będziemy mieć do czynienia z osobami z zaburzeniami osobowości. Zachowanie agresywne w takich przypadkach związane jest z podstawą cechą zaburzeń czyli bardzo niskim poziomem znoszenia frustracji (np. nawet 5-10 minutowe oczekiwanie w poczekalni może spowodować nadmierne wzburzenie, które normalnie nie miałyby miejsca). Został opracowany rodzaj kursu ułatwiający rozpoznawanie zaburzeń oraz zawierający wskazówki, jak sobie radzić z takim trudnym klientem. Należy tu również zauważyć, że osoby chore np. na schizofrenię korzystają również z innych świadczeń, natomiast osoby z zaburzeniami prezentują bardzo często postawę roszczeniową ale nie są w stanie załatwić sprawy punkt po punkcie z jedną osobą.

Pan Andrzej Martynuska podsumował to zjawisko, i uznał że należy przypuszczać, że to nie brak pracy jest powodem zaburzeń, ale to zaburzenia są przyczyną pozostawania bez pracy tej kategorii osób, co nie jest identyfikowalne i problem próbuje się rozwiązywać wysyłając te osoby na szkolenia. Zasugerował, że ponieważ praca z takimi osobami jest wyjątkowo trudna, należałoby objąć w ramach projektu szkoleniami szerszą grupę osób w tym np. doradców zawodowych z urzędów pracy, których jest znacznie więcej. Ponadto należałoby zaproponować kompleksowe wsparcie w postaci szkoleń i pomocy w uzyskaniu pracy

Pani Ewa Niezgoda potwierdziła, że właśnie koncepcja zakłada jednoczesne objęcie wsparciem terapeutycznym oraz działaniami zmierzającymi do powrotu na rynek pracy.

Pan Marcin Kijas psychiatra ze Szpitala Specjalistycznego im. Dr Józefa Babińskiego uzupełnił, że z przeprowadzonych badań wynika, iż ok.55% pacjentów objętych leczeniem nie było w stanie utrzymać pracy z powodu konfliktowych relacji z pracownikami i kierownictwem.



Pani Katarzyna Ociepka-Miąsik dodała, że w pierwszej fazie realizacji projektu organizowane były spotkania informacyjne ekspertów z trenerami, podczas których uczestnicy wyrazili zainteresowanie projektem oraz podkreślali zapotrzebowane na tego typu działania w zakresie poszerzania wiedzy na temat zaburzeń osobowości.

Pani Wioletta Wilimska, Dyrektor Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w Krakowie, nawiązując do danej przedstawionej w prezentacji – 8 pracowników z Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Krakowie, którzy mają wziąć udział w superwizji, zapytała o docelową liczbę osób do przeszkolenia, w tym pracowników socjalnych, doradców zawodowych, trenerów zatrudnienia wspieranego. Oraz poprosiła o doprecyzowanie, czego będzie dotyczył zakres szkolenia dla pracowników ośrodków pomocy społecznej, spodziewając się, że nie będzie dotyczył aktywizacji zawodowej, a raczej zachowania się pracowników przy pierwszym kontakcie, rozpoznawania pewnych symptomów oraz metod pracy z osobą cierpiącą na zaburzenia osobowości.

Pani Katarzyna Ociepka-Miąsik wyjaśniła, że w zakresie tematyki zaburzeń osobowości docelowo ma zostać przeszkolonych 100 osób z wymienionych wyżej grup, natomiast nie są przewidziane szkolenia dla samych pracowników ośrodków pomocy społecznej. Ponadto cały komplet materiałów opracowanych w ramach projektu zostanie przekazany instytucjom jako kompendium wiedzy z zakresu zaburzeń osobowości.

Pani Wioletta Wilimska zapytała, na ile terapia jest w stanie wzmocnić daną osobę, aby była w stanie utrzymać uzyskane zatrudnienie, na ile zapobiegnie powrotom do stanu pośredniego jeśli chodzi o poziom zaburzeń.

Pan Marcin Kijas wyjaśnił, że osoba poddana terapii, która ukończy 1,5 roczny proces terapeutyczny jest w stanie zmieniać swoje postępowanie, znosić większy poziom frustracji, uznawać autorytety, co daje większe możliwości samodzielnego utrzymywania pracy bez wsparcia osobistego trenera.

Pan Andrzej Martynuska zasugerował, że konieczne jest zastanowienie się nad sposobem finansowania np. z NFZ lub poprzez inne mechanizmy przedsięwzięć dotyczący upowszechniania tej wiedzy po zakończeniu projektu, ponieważ publiczne służby zatrudnienia czy OPS finansować ich nie będą mogły.

Pan Janusz Olesiński, Dyrektor Małopolskiego Instytutu Samorządu Terytorialnego i Administracji, podkreślił znaczenie objęcia szkoleniami specjalistów w całym województwie, a nie tylko na obszarze Krakowa, zwracając uwagę na ponad 40 osób pracujących w ramach instytucji



z terenu samego Krakowa. W kwestii porządkowej zwrócił uwagę na ujednoczenie w dokumentach określenia „metoda” odnoszącego się do produktu wypracowanego w ramach projektu, a nie stosowania określenia „instytucji”, co może wprowadzać w błąd podczas czytania dokumentacji projektowej. Poruszył również kwestię zespołu interdyscyplinarnego oraz niezbyt precyzyjnie opisanego zakresu jego współpracy z instytucjami zewnętrznymi czy też wewnątrz własnej struktury.

Pani Grażyna Wiatr, Kierownik Regionalnego Ośrodka RO EFS w Tarnowie, zwróciła uwagę na kwestię wskaźników, które powinny zostać doprecyzowane w ramach projektu.

Pani Katarzyna Ociepka-Miąsik sprostowała, że z instytucji funkcjonujących na obszarze Krakowa zrekrutowanych do projektu jest planowane 27 osób, a więc 1/3 założonej liczby, pozostałe będą pochodzić z instytucji spoza Krakowa.

Pan Andrzej Martynuska podkreślił, że warto by mieć listy intencyjne od instytucji zainteresowanych udziałem w fazie testowej projektu i zapytał co się wydarzy, jeśli zainteresowanie będzie niewystarczające w przypadku tych zakładanych 2/3 spoza Krakowa?

Pani Katarzyna Ociepka-Miąsik wyjaśniła, że faza testowania dotyczy tylko szkoleń i jest to jeden z elementów projektu. Ponownie nawiązała do przeprowadzonych spotkań informacyjnych, podczas których zostało odnotowane wysokie zainteresowanie tematem, zatem zespół projektowy nie przewiduje trudności w pozyskaniu zaplanowanej liczby uczestników szkoleń.

Pan Andrzej Martynuska, bazując na doświadczeniu w organizacji szkoleń, wyraził wątpliwość co do skuteczności deklaracji potencjalnych uczestników szkoleń wymieniając szereg niedogodności, które wpływają na niską frekwencję na szkoleniach (tj. termin, miejsce szkolenia, sprawy osobiste). Zasugerował, że warto dokonać rozpoznania popartego wiążącymi deklaracjami kadry kierowniczej danych instytucji, że skierują swoich pracowników na organizowane szkolenie.

Pani Joanna Łuszczki, Kierownik projektu innowacyjnego „Holownik – nowa usługa aktywizacji zawodowej” podsumowując liczbę osób przeszkolonych w ramach projektu „Holownik...” oraz projektu „ABC...” łącznie na ok. 170 oceniła, że rekrutacja na szkolenia powinna przebiegać sprawnie.

Pani Alina Paluchowska wróciła do tematu wskaźników podsumowując, że nie ma zastrzeżeń do opisanych dotychczas wskaźników produktu ale podkreśliła, że celem projektu jest powrót uczestników projektu na rynek pracy i w związku z tym ten efekt należy w projekcie wykazać.



Pani Katarzyna Ociepka-Miąsik wyjaśniła, że na etapie składania wniosku o dofinansowanie nie wprowadzono do projektu wskaźnika efektywności zatrudnieniowej stąd brak w celach oraz wskaźnikach zapisów dotyczących tej kwestii. Etap testowana metody zakłada udział 20 osób. Przewiduje się, że te osoby otrzymawszy szerokie wsparcie testowane w tym projekcie, osiągną na zakończenie projektu status osoby zatrudnionej.

Pani Alina Paluchowska zauważyła, że realizatorzy projektu założyli, że każda z tych osób po zakończeniu udziału w projekcie będzie albo na stażu, albo na praktyce albo w pracy, a poza ostatnim wariantem nie są to wskaźniki efektywności zatrudnieniowej.

Pani Katarzyna Ociepka-Miąsik odczytała zapis w projekcie dotyczący omawianej kwestii: „Liczba osób, które po zakończeniu udziału w projekcie podejmie samodzielne działania związane z życiem zawodowym” oraz uzupełniła, że w budżecie projektu są środki na zorganizowanie płatnych 3- miesięcznych staży.

Pan Andrzej Martynuska zaproponował dookreślenie wskaźnika czyli co konkretnie oznacza zapis „samodzielne działanie związane z życiem zawodowym” przez podzielenie na warianty, że określona ilość osób pójdzie na staż, część na praktykę a część podejmie zatrudnienie. Podkreślił jednocześnie, że nie chodzi o sztywne określenie liczb i ich 100% osiągnięcie, ponieważ jest to projekt innowacyjny i ryzyko nieosiągnięcia wskaźników jest dość duże. Chodzi o uzyskanie dzięki dookreśleniu wskaźnika punktu odniesienia dla ogólnej oceny efektywności działań.

Pani Katarzyna Ociepka-Miąsik oświadczyła, że wskaźnik taki zostanie wprowadzony po dokonaniu analizy udziału procentowego poszczególnych wariantów.

Pani Joanna Urbanowicz podsumowując i zamykając dyskusję podkreśliła specyfikę projektów innowacyjnych w kontekście osiągania lub nie założonych wskaźników i oceniła, że założona w omawianym projekcie 100-osoba grupa specjalistów do przeszkolenia jest jak najbardziej realna do osiągnięcia. Projekt został oceniony jako bardzo znaczący, łączący różne sektory, ponieważ wychodzi w swoich działaniach ponad leczenie próbując aktywizować osoby na rynku pracy.

Zaproponowała przyjęcie strategii warunkowo z zastrzeżeniem wprowadzenia wskaźnika efektywności zatrudnieniowej.

Nastąpiło głosowanie nad uchwałą dotyczącą warunkowego przyjęcia strategii wdrażania projektu innowacyjnego „Centrum Integracji – by móc kochać i pracować” (głosowali wszyscy obecni członkowie RST/ lub odpowiednio zastępcy bądź osoby upoważnione, z wyjątkiem



przedstawiciele beneficjenta – Fundacji im. Boguchwała Winida Na Rzecz Rozwoju Psychoterapii Psychoanalitycznej. Uchwała została przez aklamację.

Pani Joanna Urbanowicz poprosiła przedstawicieli beneficjenta realizującego projekt „Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca – rodzina” o prezentację, a następnie o zabranie głosu przez ekspertkę, Panią Hannę Kądziołkę-Sabanty.

Pani Katarzyna Piecuch ze Stowarzyszenia Doradców Europejskich PLinEU przedstawiła zespół reprezentujący lidera projektu (PLinEU) oraz partnerów Panią Annę Kowalczyk (PLinEU), Panią Monikę Bąk (Małopolski Związek Pracodawców – partner), Panią Ewę Ryłko (Studio Badań Marketingowych Profile – partner).

Pani Ewa Ryłko przedstawiła produkt finalny projektu innowacyjnego „Innowacyjne wykorzystanie coachingu do wspierania równowagi praca – rodzina” (załącznik nr 4).

Pani Hanna Kądziołka - Sabanty, ekspertka powołana przez RST, przedstawiła swoją opinię (pozytywną) na temat produktu finalnego (załącznik nr 5). Potwierdziła innowacyjny charakter produktu, który jest łatwy do wdrożenia i stosowania ze względu na czytelny podział na obszary logicznie ze sobą powiązane ze wskazaniem instytucji i sytuacji, w których może być wykorzystany. Produkt ma formę papierową oraz multimedialną, co ułatwi powszechny dostęp, który ma być bezpłatny.

Dyskusja:

Podczas dyskusji skupiono się na uczestnikach projektu, głównie na doradcach zawodowych.

Pani Alina Paluchowska zapytała z jakich podmiotów zostali zrekrutowani doradcy zawodowi.

Pani Katarzyna Piecuch wyjaśniła, że doradcy zawodowi reprezentowali powiatowe urzędy pracy oraz organizacje pozarządowe działające w obszarze rynku pracy, w proporcji ok. 70:30.

Pani Alina Paluchowska wyraziła obawę, że wszystkie działania projektowe skupiają się na doradcach zawodowych z urzędów pracy, podkreślając wysokie obciążenie pracą tej grupy. Zasugerowała, aby zintensyfikować działania bardziej na doradcach zawodowych z organizacji pozarządowych, na innych instytucjach rynku pracy, ponieważ one skupiają się na szerszym obszarze działania niż PUP, na problemach danych rodzin nie tylko związanych z kwestiami zawodowymi, ale np. na kwestiach



wychowawczych i opiekuńczych związanych z dzieckiem. Zasadne jest wspieranie pozostałych instytucji rynku pracy, nie tylko skupianie się na PUP, ponieważ dysfunkcje, z którymi mają do czynienia nie mają źródła jedynie w braku pracy. Zawężanie działań jedynie do doradców zawodowych z PUP może stać się słabością tego typu działań, ponieważ skupi się jedynie na jednym aspekcie funkcjonowania podopiecznych podczas gdy tu potrzeba działań kompleksowych. Podkreśliła, że coaching jest metodą długotrwałą, a więc ilość klientów objętym wsparciem jest znacznie ograniczona.

Pani Hanna Kądziołka – Sabanty sprostowała, że podczas prezentowania swojej opinii skupiła się na doradcach zawodowych z PUP, podczas gdy faktycznie w projekcie ujęci zostali również pracownicy innych instytucji np. specjaliści z działów HR. Natomiast podane 70% doradców zawodowych odnosiło się jedynie do fazy testowania, a nie do upowszechniania.

Pani Katarzyna Piecuch przytoczyła dokładne dane odnośnie proporcji udziału poszczególnych grup, i tak: w grupie 60 użytkowników 21 stanowili przedstawiciele firm, działów HR, 39 to doradcy zawodowi, w której to grupie pracownicy urzędów pracy stanowili 70%. Odniosła się również do fazy upowszechniania, która zgodnie z zapisem w strategii obejmuje szeroką grupę instytucji, wśród której urzędy pracy nie będą stanowić większości. Podkreśliła, że ewaluacja zewnętrzna wykazała bardzo wysoki wskaźnik adaptowalności produktu finalnego ze względu na możliwość jego zastosowania w stosunku do różnych grup odbiorców oraz jego modułowość. Stosujący metodę coachingową mogą wybierać spośród 60 różnych ćwiczeń najbardziej odpowiednich w danym momencie wobec danego klienta

Pan Janusz Olesiński wyraził uznanie dla zintegrowanego podejścia, jakie zostało zaprezentowane w odniesieniu do różnych grup odbiorców tzn. zajmujących się kwestiami pomocy rodzinie oraz kwestiami związanymi z rynkiem pracy. Stwierdził, że to co zostało zaprezentowane jest ważnym elementem do dyskusji nad wszystkimi zadaniami, za które odpowiadają urzędy pracy i nad rolą doradców zawodowych. W tej chwili doradcy zawodowi przestają skupiać się jedynie na kwestiach dotyczących wyłącznie rynku pracy, coraz częściej wspierają również inne aspekty życia danej osoby i dlatego pojawia się potrzeba przedyskutowania, już zapewne na wyższych szczeblach, jak przebudować ten system.

Pan Andrzej Martynuska podziękował za takie podejście do obowiązków i roli jaką pełnią doradcy zawodowi, ponieważ jest to znaczący problem dla urzędów pracy w związku z ograniczoną liczbą doradców, zdecydowanie zbyt małą do liczby osób, którymi trzeba się zająć kompleksowo. Podał liczbę ok.30 tys. osób poszukujących pracy do liczby doradców zawodowych w województwie małopolskim–



126. Zaznaczył, że jest to zbieżne z trwającą dyskusją nad rozwojem poradnictwa całozyciowego i edukacyjno-zawodowego na obszarze województwa.

Pani Joanna Urbanowicz podsumowała dyskusję oraz zaproponowała przyjęcie uchwały w sprawie pozytywnej walidacji produktu finalnego projektu innowacyjnego (**głosowali wszyscy obecni członkowie RST lub ich zastępcy/osoby upoważnione, z wyjątkiem przedstawicieli beneficjenta – Stowarzyszenia Doradców Europejskich PLinEU.**

Uchwała została przyjęta przez aklamację.

Protokołowała: Magdalena Radlińska

Joanna Urbanowicz

Wiceprzewodnicząca Podkomitetu Monitorującego PO KL
oraz Regionalnej Sieci Tematycznej
dla Województwa Małopolskiego