



WOJEWÓDZKI URZĄD PRACY W GDAŃSKU
Partner w rozwoju. WUP. Pomorze



Badanie ewaluacyjne

**Ocena wpływu projektów zrealizowanych
w województwie pomorskim w ramach Priorytetu VI
i VII PO KL na integrację działań regionalnych
instytucji rynku pracy i instytucji pomocy
i integracji społecznej**

PSDB

part of the **WYG** group



„Ocena wpływu projektów zrealizowanych w województwie pomorskim w ramach Priorytetu VI i VII PO KL na integrację działań regionalnych instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej”

Raport końcowy

Członkowie Zespołu badawczego:

Irena Wolińska – kierownik badania
Marta Bochniewicz
Monika Miedzik
Adriana Niedożewska
Marta Turczyn
Beata Płonka

Autorzy raportu:

Irena Wolińska
Adriana Niedożewska
współpraca: Marta Turczyn

grudzień 2013

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Streszczenie

Głównym celem badania było uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy działania podejmowane w ramach projektów Priorytetu VI i VII PO KL w województwie pomorskim realizowanych przy współpracy działających w regionie instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej wpłynęły na integrację działań tych instytucji poza realizowanymi projektami.

Cel główny badania zrealizowany został poprzez następujące cele szczegółowe:

1. Ocena poziomu oraz zakresu współpracy między instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy i integracji społecznej w województwie pomorskim.
2. Ocena jakości (trafności, użyteczności, skuteczności i trwałości) wsparcia udzielanego w ramach projektów Priorytetu VI i VII PO KL realizowanych przy współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w województwie pomorskim.
3. Identyfikacja i analiza dobrych praktyk w zakresie współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w województwie pomorskim.

Badaniem zostały objęte projekty realizowane/zrealizowane w latach 2007-2013 we współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach Priorytetu VI i VII PO KL w województwie pomorskim oraz beneficjenci i uczestnicy tych projektów.

Metodologia badania

Badanie zrealizowane zostało w oparciu o analizę danych zastanych, zogniskowane wywiady grupowe, indywidualne wywiady pogłębione, studia przypadków, wywiad realizowany z wykorzystaniem kwestionariusza internetowego CAWI, panel ekspertów. Dodatkowo wykorzystane zostały wyniki badania z wykorzystaniem kwestionariusza internetowego CAWI przeprowadzonego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku w lipcu 2013 r. wśród przedstawicieli PUP/WUP oraz OPS/PCPR na temat stanu współpracy między oboma typami instytucji.

Charakterystyka współpracy międzyinstytucjonalnej

Współpraca między powiatowymi urzędami pracy i ośrodkami pomocy społecznej w województwie pomorskim ma powszechny charakter – współpracę międzyinstytucjonalną deklarują niemalże wszystkie badane instytucje. Dla urzędów pracy, oprócz ośrodków pomocy społecznej i powiatowych centrów pomocy rodzinie, ważnym partnerem są też organizacje pozarządowe, dla OPS natomiast – instytucje szkoleniowe (choć w tym przypadku wydaje się, że mylone jest pojęcie współpracy ze zlecaniem zadania do wykonania) oraz centra integracji społecznej i organizacje pozarządowe. Współpraca międzyinstytucjonalna skupiona jest głównie na obszarze wymiany informacji i doświadczeń, choć znaczącymi obszarami w przypadku kooperacji PUP i OPS są również: realizacja badań i diagnoz w związku z opracowywaniem dokumentów strategicznych (deklarowana na drugim miejscu przez PUP) oraz prowadzenie zintegrowanych baz danych obu rodzajów instytucji (wskazywane przez OPS/PCPR). Współpraca obu typów instytucji ma zazwyczaj sformalizowany charakter i odbywa się w oparciu o podpisane porozumienia. Oceniana jest dobrze przez przedstawicieli obu grup. Głównymi

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



korzyściami z podejmowanej współpracy jest zwiększenie zakresu i jakości działań mających na celu pomoc klientom oraz możliwość wymiany informacji i doświadczeń między instytucjami, co koresponduje z obszarami prowadzonej współpracy. Współpraca zachodzi również między innymi instytucjami tego samego typu i również jest dobrze oceniana.

Czynniki rozwijające i ograniczające współpracę

Do zdiagnozowanych warunków udanej współpracy międzyinstytucjonalnej (w tym projektowej) należy zaliczyć przede wszystkim: chęć współpracy po stronie obu rodzajów instytucji, dobry przepływ informacji między instytucjami, a także dobrowolność i zaangażowanie partnerów, określenie warunków formalnych współpracy, znajomość partnera oraz jasny podział zadań między instytucjami. Bariery rozwoju współpracy można podzielić na dwie grupy: czynniki zewnętrzne wobec instytucji oraz zależne od charakteru jej funkcjonowania. Do pierwszej grupy można zaliczyć regulacje prawne. Czynniki „wewnętrzne” wiążą się z deficytem informacji lub jej złym przepływem, ogólną niechęcią do wspólnych inicjatyw, zmianami na stanowiskach kierowniczych w urzędach, czy też przekonaniem dotyczącym postrzegania realizacji projektów w partnerstwie jako trudniejszej. Z punktu widzenia „szeregowych” pracowników problemem bywa brak woli dyirekcji do współpracy, ale też brak wiedzy o motywach dyirekcji podejmującej współpracę.

Wpływ kontekstu formalno-instytucjonalnego na współpracę

Badanie pokazało, że kwestia wpływu regulacji prawnych na współdziałanie instytucji nie ma swojego ugruntowania w opiniach badanych, choć krytycznie odnoszono się do ust. 4 art. 28a ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju jako sprzecznego z warunkami udanego partnerstwa.

Wsparcie instytucji nadrzędnych w procesie nawiązywania i pogłębiania współpracy nie jest konieczne, choć nie wyklucza się tworzenia warunków do poznawania potencjalnych partnerów m.in. poprzez organizację spotkań czy wspólnych szkoleń, które mogą stać się przyczynkiem do rozwoju współpracy międzyinstytucjonalnej. Stało się tak w przypadku części pracowników PUP/WUP oraz jednostek OPS, którzy uczestniczyli we wspólnych szkoleniach realizowanych przez ROPS w Gdańsku w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL. Tego typu działanie pozwoliło niektórym uczestnikom, choć w ograniczonej skali, na nawiązanie lub pogłębienie współpracy już nawiązanej. Ważnym aspektem w kontekście wsparcia pozostaje kwestia wprowadzenia rozwiązań prawnych i informatycznych dotyczących wspólnej bazy klientów i wymiany danych o klientach.

Komplementarność działań

Problem dublowania się działań podejmowanych przez instytucje zaangażowane w aktywizację społeczną i zawodową osób wykluczonych i/lub zagrożonych wykluczeniem społecznym jest w województwie pomorskim kwestią otwartą. Problem ten zauważany jest przez część pracowników obu typów instytucji (OPS/PCPR oraz PUP/WUP), jednak dominuje przekonanie o niewystępowaniu takiego problemu. Wyniki badania wskazują, że istniały obawy o rywalizację,

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



jednak nie potwierdziły się w toku wdrażania projektów. Współdziałanie projektowe traktowane jest natomiast przede wszystkim w kategoriach możliwości poszerzenia oferty wsparcia dla klienta. W kwestii dublowania działań częściowo potwierdził się jednak pogląd, że niepotrzebnie OPS otrzymały w ramach projektów systemowych zadania związane z organizacją szkoleń zawodowych.

Realizacja projektów partnerskich

Wspólna realizacja projektów w przypadku PUP najczęściej odbywa się z OPS i NGO – szczególnie w ramach Poddziałania 6.1.1 i 7.2.1 PO KL, zaś w przypadku OPS – z PUP i instytucjami szkoleniowymi w ramach Poddziałania 7.1.1. OPS znacznie lepiej niż PUP postrzegają korzyści z realizacji projektów partnerskich – doceniają ich większą skuteczność, trafność, dostosowanie do potrzeb oraz wpływ na trwałe zmiany. PUP docenia dostosowanie wsparcia udzielanego w ramach projektów do indywidualnych potrzeb uczestników, rzadziej jednak dostrzega jego skuteczność i trwałość. W przypadku znacznej części projektów objętych badaniem możliwe byłoby zrealizowanie pełnego zakresu działań bez partnerstwa, siłami wyłącznie instytucji lidera – partnerstwo nie wniosło wartości dodanej do projektu. Ograniczanie form wsparcia do stażów czy szkoleń powoduje, że realizacja projektów w partnerstwie staje się zbędna. Partnerstwa projektowe najczęściej kończą się wraz z końcem projektu, jednak doświadczenia współpracy ze sprawdzonym partnerem pozwalają na pewniejszą realizację kolejnych przedsięwzięć.

Wpływ projektów partnerskich na sytuację uczestników

Projekty w ograniczonym stopniu wpłynęły na trwałą zmianę sytuacji zawodowej uczestników. Wiązało się to m.in. z warunkami rynku pracy oraz możliwościami i motywacją samych uczestników. Innymi – istotnymi z perspektywy uczestników – efektami projektu były zmiany sytuacji życiowej związane ze zdobyciem doświadczenia zawodowego, kompetencji i umiejętności praktycznych oraz otrzymanie szansy wyjścia z domu i ponownego nawiązania kontaktu z ludźmi.

Dobre praktyki w zakresie współpracy międzyinstytucjonalnej

Znaczna część badanych nie potrafiła wskazać żadnej dobrej praktyki w zakresie wspólnych przedsięwzięć w województwie pomorskim czy też w innych województwach. Dobre praktyki zidentyfikowane podczas studiów przypadków wskazują, że działaniami warunkującymi udaną współpracę są: stwarzanie możliwości do poznania partnerów; dobra konstrukcja umowy partnerskiej porządkującej pracę oraz zobowiązującej do działania; wspólna praca nad diagnozą i wspólna praca nad planem działania – dotyczy to zarówno tworzenia projektów, jak i planowania działań dla konkretnego klienta, planowanie czasu na spotkania i komunikację; delegowanie uprawnień przez osoby decyzyjne na pracowników (z uwzględnieniem ich decyzyjności); jasno określone przywództwo we wspólnych inicjatywach; szukanie rozwiązań „przybliżania” partnerów do siebie przy zauważalnej odległości terytorialnej za pomocą technik teleinformatycznych; rozpoczynanie współpracy od małych inicjatyw w celu stopniowego

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



poznawania specyfiki pracy z partnerem; nie opieranie partnerstwa jedynie na konkretnej osobie – jednostce, po odejściu której współpraca zostaje zarzucona; zadbanie o to, aby osoba odpowiedzialna za partnerstwo była nie tylko kompetentna merytorycznie w dziedzinie, którą partnerstwo się zajmuje, ale była też dobrym menadżerem i animatorem, dbającym o integrację partnerstwa i o ożywanie go nowymi ideami; krótkie staże pracowników PUP w OPS i odwrotnie.

Wnioski i rekomendacje

Wniosek: Instytucje nie wiedzą o sobie, nie znają swoich kompetencji.

Rekomendacja: Rekomenduje się tworzenie warunków do nawiązywania kontaktów i poznawania się (instytucjonalnego i osobistego).

Wniosek: Instytucje deklarują, że nie potrzebują pomocy regionu, ale instytucje regionalne są dla nich autorytetem. Z tego względu wzorce płynące „z góry” są „podglądane” i mogą zostać przyjęte jako własne.

Rekomendacja: Rekomenduje się podejmowanie wspólnych inicjatyw na szczeblu regionu.

Wniosek: Przeprowadzone badanie nie uprawnia do jednoznacznych wniosków na temat lepszej czy gorszej jakości projektów partnerskich wobec samodzielnych, te drugie bowiem nie były objęte badaniem.

Rekomendacja: Rekomenduje się przeprowadzenie badania o charakterze porównawczym.

Wniosek: Punktowanie partnerstwa jest sprzeczne z warunkami dobrego partnerstwa i sprzyja obniżaniu rangi partnerstw przez fasadowość wielu z nich; jednocześnie nie ma dowodów na to, że projekty partnerskie są lepsze.

Rekomendacja: Rekomenduje się niestosowanie dodatkowych punktów za partnerstwo projektowe.

Wniosek: Za sprzeczny z zasadami dobrego partnerstwa uznaje się ust. 4 art. 28a ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju.

Rekomendacja: Rekomenduje się rezygnację z tej regulacji w nowej ustawie dotyczącej wdrażania funduszy strukturalnych.

Wniosek: Prowadzone prace nad nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia oraz rozpoczęte prace nad nowelizacją ustawy o pomocy społecznej odczytywane są przez badane instytucje jako idące w dobrym kierunku. Jednocześnie pojawia się coraz silniejsza potrzeba uporządkowania kompetencji IRP i IPIIS.

Rekomendacja: Rekomenduje się aktywny udział przedstawicieli regionu w pracach nad obecną i przyszłymi nowelizacjami tak, by wprowadzane zmiany nie utrudniały współpracy, lecz ją ułatwiały.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wniosek: Zarówno PUP jak i OPS są bardzo zainteresowane kontynuacją formuły projektów systemowych, ale chcą także móc ubiegać się o dodatkowe środki w konkursach.

Rekomendacja: Rekomenduje się stworzenie w RPO 2014-2020 możliwości realizacji projektów systemowych oraz możliwości aplikowania przez PUP i OPS/PCPR w konkursach.

Wniosek: IRP i IPIIS wymagają wzmocnienia, jeśli chodzi o skłonność do partnerstwa; wzmocnienia w tym zakresie potrzebują też NGO.

Rekomendacja: Rekomendacja odwołuje się do pierwszej rekomendacji, mówiącej o tworzeniu warunków do nawiązywania kontaktów i poznawania się (instytucjonalnego i osobistego).

Wniosek: Projekty partnerskie są nieco trudniejsze w realizacji i często „nie mieszczą” się w zaplanowanych procedurach, co stanowi dla niektórych czynnik zniechęcający.

Rekomendacja: Rekomenduje się, by przy opracowywaniu procedur w ramach RPO każdorazowo dokonywać analizy, czy dana procedura uwzględnia złożoność projektu partnerskiego.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wykaz skrótów

AZ	agencja zatrudnienia
CAWI	computer-assisted web interviewing
CIS	centrum integracji społecznej
EFS	Europejski Fundusz Społeczny
FGI	focus group interview
GOPS	gminny ośrodek pomocy społecznej
IDI	in-depth interview
IPiIS	instytucje pomocy i integracji społecznej
IRP	instytucje rynku pracy
IP	Instytucja Pośrednicząca
IS	instytucja szkoleniowa
KIS	klub integracji społecznej
MGOPS	miejsko-gminny ośrodek pomocy społecznej
MOPR	miejski ośrodek pomocy rodzinie
MOPS	miejski ośrodek pomocy społecznej
MPiPS	Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej
NGOs	organizacje pozarządowe
OB	organizacja bezrobotnych
OHP	ochotnicze hufce pracy
OP	organizacja pracodawców
OPS	ośrodek pomocy społecznej
PCPR	powiatowe centrum pomocy rodzinie
PEFS	Podsystem Monitorowania Europejskiego Funduszu Społecznego
PO KL	Program Operacyjny Kapitał Ludzki
PUP	powiatowy urząd pracy
ROPS	regionalny ośrodek polityki społecznej
Sp.S	spółdzielnia socjalna
SzOP	Szczegółowy Opis Priorytetów
UE	Unia Europejska
UMWP	Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego
WTZ	warsztaty terapii zajęciowej

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



WUP	Wojewódzki Urząd Pracy
ZAZ	zakład aktywności zawodowej
ZZ	związki zawodowe

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis treści

1. Cele i metodologia badania	13
1.1. Cele i kontekst badania.....	13
1.2. Metodologia badania	17
2. Ocena poziomu oraz zakresu współpracy między instytucjami rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w województwie pomorskim.....	21
2.1. Kwestie wstępne	21
2.2. Regulacje prawne	22
2.3. Obszary i poziom współpracy	24
2.4. Analiza sieci współpracy instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej	37
2.5. Czynniki zachęcające do współpracy, warunki udanej współpracy i osiągnięte korzyści.....	39
2.6. Bariery i problemy we współpracy	48
2.7. Komplementarność czy dublowanie zadań? Sojusznicy czy rywale?.....	51
2.8. Zachęcanie do realizacji wspólnych projektów instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w ramach Priorytetu VI i VII PO KL w województwie pomorskim.....	53
2.9. Analiza terytorialna projektów partnerskich w województwie pomorskim.....	63
2.10. Wpływ projektów Poddziałania 7.1.3 na współdziałanie instytucji.....	68
2.11. Ocena obowiązujących przepisów/uregulowań prawnych dotyczących współpracy	71
2.12. Wsparcie IT	76
2.13. Wsparcie ze strony instytucji regionalnych	78
2.14. Rola MPiPS i ocena propozycji zmian prawnych	79
2.15. Podsumowanie	81
3. Ocena jakości wsparcia udzielanego w ramach projektów Priorytetu VI i VII PO KL realizowanych przy współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w województwie pomorskim.....	85
3.1. Jakość i efekty projektów partnerskich	85
3.2. Różnice między projektami partnerskimi a samodzielnymi.....	92
3.3. Kontynuacja partnerstwa	94

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



3.4. Podsumowanie.....	95
4. Identyfikacja i analiza dobrych praktyk w zakresie współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w województwie pomorskim	97
4.1. 4.1.Przykłady współpracy.....	97
4.2. Studia przypadku	105
4.3. Podsumowanie.....	107
5. Podsumowanie i rekomendacje.....	108
6. Załącznik 1 – Studia przypadku	120
6.1. Bartoszyce – testowanie modelu współpracy PUP-OPS-NGO.....	120
6.2. Stalowa Wola - testowanie modelu współpracy PUP-OPS-NGO	125
6.3. „Trzymajmy się razem – obsługa gdyńskiego PPnRZiSS”	131
6.4. „Rozwój partnerstwa na rzecz zatrudnienia i spójności społecznej w Powiecie Wejherowskim”	136
6.5. Promocja aktywnej integracji i rozwój dialogu społecznego – projekt ROPS Katowice	142
7. Załącznik 2 – wykorzystane dokumenty i narzędzia badawcze	144
7.1. Lista dokumentów i publikacji wykorzystanych przy realizacji badania	144
7.2. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z przedstawicielami instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej	146
7.3. Scenariusz wywiadów grupowych z beneficjentami projektów systemowych.....	147
7.4. Scenariusz wywiadów grupowych z beneficjentami projektów konkursowych.....	149
7.5. Scenariusz wywiadów grupowych z uczestnikami projektów partnerskich	151
7.6. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z ekspertami	153
7.7. Kwestionariusz badania ankietowego CAWI	154
7.7.1. Ankieta skierowana do PUP/WUP	154
7.7.2. Ankieta skierowana do OPS/PCPR/ROPS	162

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis tabel

Tabela 1 Średnie oceny szkoleń wystawione przez IPIIS oraz PUP/WUP	69
--	----

Spis wykresów

Wykres 1 Współpraca PUP z IPIIS.....	25
Wykres 2 Współpraca OPS/PCPR z IRP	26
Wykres 3 Obszary współpracy PUP z OPS.....	27
Wykres 4 Obszary współpracy OPS/PCPR z PUP.....	28
Wykres 5 Obszary współpracy PUP z NGOs	29
Wykres 6 Średnia ocena współpracy PUP z IPIIS	31
Wykres 7 Średnia ocena współpracy OPS/PCPR z IRP.....	31
Wykres 8 Poddziałania PO KL, w ramach których realizowane są projekty PUP/WUP z IPIIS	32
Wykres 9 Poddziałania PO KL, w ramach których realizowane są projekty OPS/PCPR z IRP.....	33
Wykres 10 Współpraca PUP z innymi IRP w podziale na typ IRP.....	34
Wykres 11 Średnia ocena współpracy PUP z innymi IRP	35
Wykres 12 Współpraca OPS/PCPR z innymi IPIIS w podziale na ich typy	36
Wykres 13 Średnia ocena współpracy z innymi IPIIS	36
Wykres 14 Czynniki zachęcające IPIIS i IRP do współpracy	44
Wykres 15 Warunki udanej współpracy zdaniem pracowników IPIIS	45
Wykres 16 Warunki udanej współpracy zdaniem pracowników PUP/WUP	45
Wykres 17 Czynniki zniechęcające IPIIS i IRP do współpracy.....	49
Wykres 18 Czy istniejące rozwiązania prawne w zakresie polityki rynku pracy i pomocy społecznej sprzyjają podejmowaniu współpracy IRP oraz IPIIS? – stanowisko PUP.....	72
Wykres 19 Czy obowiązujące regulacje prawne powinny ulec zmianie, ponieważ blokują lub ograniczają współpracę? – stanowisko PUP	72
Wykres 20 Obszary regulacji prawnych, które powinny ulec zmianie	74
Wykres 21 Wspólna realizacja inicjatyw będących dobrymi praktykami według wskazań PUP..	97
Wykres 22 Wspólnie realizowane inicjatywy będące dobrymi praktykami wskazane przez OPS/PCPR	99
Wykres 23 Inicjatywy będące dobrymi praktykami w zakresie współpracy z IRP	100
Wykres 24 Rodzaje podejmowanych działań w ramach inicjatyw będących dobrymi praktykami	101
Wykres 25 Grupy docelowe inicjatyw będących dobrymi praktykami.....	102

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Spis map

Mapa 1 Realizacja projektów partnerskich w województwie pomorskim w podziale na powiaty	64
Mapa 2 Realizacja projektów partnerskich w ramach Priorytetu VI PO KL w województwie pomorskim w podziale na powiaty	65
Mapa 3 Realizacja projektów partnerskich w ramach Priorytetu VII PO KL w województwie pomorskim w podziale na powiaty	66
Mapa 4 Realizacja projektów partnerskich przez PUP i/lub OPS/PCPR w województwie pomorskim w podziale na powiaty (bez miast na prawach powiatu) z uwzględnieniem liczby OPS realizujących projekty w stosunku do całkowitej liczby tych instytucji w powiecie.....	67

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



1. Cele i metodologia badania

1.1. Cele i kontekst badania

Celem badania, przeprowadzonego na zlecenie Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Gdańsku przez PSDB Sp. z o.o. w okresie wrzesień – grudzień 2013 roku, było udzielenie odpowiedzi na pytanie, **czy działania podejmowane w ramach projektów Priorytetu VI i VII PO KL w województwie pomorskim realizowanych przy współpracy działających w regionie instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej wpłynęły na integrację działań tych instytucji poza realizowanymi projektami.** Jego wyniki mają służyć m.in. programowaniu wsparcia z EFS – dlatego też rekomendacje wypracowane w ramach badania zostały ukierunkowane na wskazanie, jakie działania (m.in. współfinansowane z EFS) należy realizować i jak je realizować, by integrowały te instytucje i stymulowały je do zacieśniania współpracy oraz by współpraca ta trwała również po zakończeniu wsparcia.

Cel główny realizowany był poprzez następujące **cele szczegółowe** badania:

- ▶ ocena poziomu oraz zakresu współpracy między instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy i integracji społecznej w województwie pomorskim,
- ▶ ocena jakości (trafności, użyteczności, skuteczności i trwałości) wsparcia udzielanego w ramach projektów Priorytetu VI i VII PO KL realizowanych przy współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w województwie pomorskim,
- ▶ identyfikacja i analiza dobrych praktyk w zakresie współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w województwie pomorskim.

Problem współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy a instytucjami pomocy i integracji społecznej znalazł swoje odzwierciedlenie w założeniach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (PO KL)¹.

W zawartej w PO KL diagnozie, zawierającej kluczowe problemy, z jakimi mierzyć się powinien Program, zwrócono uwagę m.in. na to, że **współpraca pomiędzy różnymi instytucjami rynku pracy ma charakter szczątkowy.** Jako przyczyny takiej sytuacji wskazano:

- brak mechanizmów zachęcających i umożliwiających współpracę m.in. w zakresie tworzenia wspólnych standardów informacyjnych oraz
- brak jednolitych standardów świadczonych przez te instytucje usług.

W diagnozie zwrócono także uwagę na ograniczoną skuteczność funkcjonowania instytucji pomocy i integracji społecznej, w tym także PCPR i OPS. Jako przyczynę tego stanu rzeczy

¹ Program Operacyjny Kapitał Ludzki, Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007-2013, MRR, 2006

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



wskazano brak podejmowania wspólnych działań programowych, informacyjnych i organizacyjnych.

Ograniczona współpraca pomiędzy instytucjami pomocy i integracji społecznej dotyczy także ich współdziałania z instytucjami rynku pracy. **Sektorowe postrzeganie problemów społecznych orazwąsko rozumiany „interes” publiczny** wskazane zostały jako jedne z ważniejszych przyczyn niedostatecznej efektywności i skuteczności działań prozatrudnieniowych oraz przeciwdziałających wykluczeniu społecznemu.

Dodatkowo w zawartym w diagnozie PO KL opisie udziału organizacji pozarządowych w zwalczaniu wykluczenia społecznego odnotowano, że jednym z głównych problemów, z którymi borykają się organizacje jest brak skutecznej współpracy z sektorem publicznym w rozwiązywaniu problemów społecznych.

Między innymi z tych powodów w PO KL wprowadzono pojęcie **partnerstwa lokalnego**, którego głównym celem jest budowanie trwałej współpracy międzysektorowej i międzyinstytucjonalnej dla ożywienia gospodarczego oraz poprawy sytuacji na rynku pracy. Partnerstwo lokalne miało stać się jednym z narzędzi mających służyć rozwojowi współpracy sektora publicznego i społecznego.

W związku z powyższym przeprowadzona na potrzeby PO KL analiza SWOT podkreśliła z jednej strony istnienie sieci profesjonalnych, samorządowych instytucji pomocy i integracji społecznej oraz rynku pracy, z drugiej zaś strony wskazała jako istotną słabość niski poziom współpracy programowej i organizacyjnej pomiędzy tymi instytucjami. Szansy upatrywano m.in. w tworzeniu spójnego oraz kooperatywnego systemu instytucji integracji i pomocy społecznej oraz rynku pracy na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej. Dlatego też w ramach PO KL założono wspieranie działań mających na celu rozwój i podnoszenie efektywności oraz jakości usług świadczonych przez te instytucje poprzez m.in.:

- zapewnienie wysokiego poziomu koordynacji i spójności podejmowanych działań,
- rozbudowę systemu wymiany informacji i doświadczeń pomiędzy tymi instytucjami,
- standaryzowanie ich usług,
- prowadzenie zintegrowanych szkoleń dla ich pracowników.

Miały one skutkować wypracowywaniem wspólnych metod działania w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej. Oznacza to, że założone w ramach PO KL wsparcie na rzecz rozwijania współpracy instytucji rynku pracy oraz integracji i pomocy społecznej miały doprowadzić do wzmocnienia ich działań jako partnerów przy zachowaniu różnych celów, jakie stawiane są przed każdą z nich.

Założenia **Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego (SRWP)** z 2005 r. zawierają potwierdzenie, że zawarta w PO KL diagnoza odnosi się także do województwa pomorskiego. Wskazano tam, że jednym z kluczowych zagrożeń dla rozwoju regionu jest nasilanie się zjawiska wykluczenia społecznego w połączeniu z brakiem właściwych działań prewencyjnych.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W Strategii przyjęto, że dla wzrostu konkurencyjności regionu niezbędne jest m.in. inicjowanie i wspieranie partnerstwa publiczno-prywatnego i publiczno-społecznego. Dlatego działaniami zaplanowanymi w ramach Priorytetu II Spójność w SRWP były:

- budowa partnerstwa regionalnego na rzecz aktywizacji polityki społecznej,
- tworzenie warunków dla rozwoju dialogu społecznego między wszystkimi partnerami zaangażowanymi w rozwój społeczno-gospodarczy regionu,
- umacnianie partnerstwa organizacji pozarządowych i samorządu terytorialnego dla skutecznej realizacji zadań publicznych.

Także *Strategia Polityki Społecznej* (SPS) woj. pomorskiego do 2013 r. wskazała na zagrożenie w postaci niedostatecznej komunikacji oraz współpracy międzysektorowej i interdyscyplinarnej w obszarze integracji społecznej, przyjmując budowanie partnerstw wszystkich sektorów w rozwiązywaniu problemów społecznych jako jedną z szans do wykorzystania w regionie.

Również w obszarze infrastruktura społeczna i systemy wsparcia wskazaną w SPS słabością regionu została niezadowolająca współpraca instytucji rozwiązujących problemy społeczne, a więc m.in. instytucji rynku pracy oraz instytucji pomocy i integracji społecznej. Mocną zaś stroną w tym obszarze jest tworzenie koalicji i zespołów interdyscyplinarnych na rzecz rozwiązywania problemów społecznych. W związku z powyższym w SPS przyjęto cel 3 *Stwarzanie warunków do powstania i funkcjonowania koalicji i partnerstw na rzecz rozwiązywania problemów społecznych*, który osiągany jest poprzez budowanie partnerstw międzysektorowych z uwzględnieniem kompetencji i potencjału posiadanego przez partnerów.

Warto też wspomnieć, że pomysłem na inicjowanie partnerstw lokalnych w obszarze integracji społecznej w woj. pomorskim było tworzenie w 2007 r. *Powiatowych Programów na Rzecz Zatrudnienia i Spójności Społecznej*. Celem tych Programów było rozwiązywanie problemów zidentyfikowanych w poszczególnych powiatach regionu w sferze bezrobocia, integracji społecznej, gospodarki i oświaty. Ideą było także, by Programy te stanowiły podstawę do ubiegania się o dofinansowanie projektów ze środków przeznaczonych na realizację PO KL oraz innych programów.

Każdy Powiatowy Program na Rzecz Zatrudnienia i Spójności Społecznej przyjmowany był uchwałą Rady Powiatu, a jednym z jego filarów było dążenie do zawierania partnerstw dla realizacji projektów opracowywanych w powiatach. Chodziło o to, by na bazie Programów powstawały lokalne partnerstwa realizujące wspólne działania na rzecz rozwiązywania problemów społecznych.

Wypracowany w regionie model tworzenia Powiatowych Programów na Rzecz Zatrudnienia i Spójności Społecznej poddany został ewaluacji². Wyniki badania pozwalają stwierdzić, że

² Raport „Ocena procesu realizacji założeń Powiatowych Programów na Rzecz Zatrudnienia i Spójności Społecznej w województwie pomorskim, z uwzględnieniem roli partnerstw lokalnych w tym procesie”, na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego, Pracownia Badań i Doradztwa Re-Source, 2010.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



pochodząca od przedstawicieli władz samorządu województwa idea tworzenia PPNRZiSS poprzez inicjowanie partnerstw na poziomie powiatów, początkowo podjęta z zaangażowaniem, z czasem cieszyła się coraz mniejszym zainteresowaniem partnerów. Ewaluator zauważył, że (...) od początku prac nad PPNRZiSS pojawiły się wśród podmiotów zaangażowanych w działania na rzecz opracowania Programów wątpliwości dotyczące celowości tworzenia tego rodzaju dokumentów oraz ich odrębności względem innego rodzaju opracowań strategicznych.³ Świadczy to o instrumentalnym podejściu do partnerstwa i opracowywanych przez nie Powiatowych Programów, które zgodnie z założeniami służyć miały przede wszystkim wydatkowaniu środków zaplanowanych w PO KL. W efekcie partnerstwa tworzone były w zasadzie wyłącznie dla uzyskania preferencji punktowych w ramach konkursów organizowanych w PO KL. Dodatkowo inicjowane one były w oderwaniu od funkcjonującej już wówczas współpracy podmiotów lokalnych oraz z pominięciem wcześniejszych dokumentów strategicznych powiatów. Ewaluator zwrócił także uwagę na to, że w przyjętym modelu tworzenia PPNRZiSS nie zadbano m.in. o to, by w Programach podkreślić kluczową rolę partnerstw lokalnych w ich realizacji. Stąd zapewne wygasające z czasem zaangażowanie partnerów, którzy, nie czując się gospodarzami procesu, coraz bardziej go kontestowali. Zabrakło też podmiotów, które koordynowałyby zaplanowane w poszczególnych Programach działania. Zresztą brak autentycznych liderów/animatorów partnerstw ewaluator uznał za jeden z najpoważniejszych problemów. Innym istotnym problemem było niedostrzeżenie rzeczywistych korzyści z działania w partnerstwie, a także rozczarowanie przyjętym modelem opracowywania PPNRZiSS. Ponownie więc nasuwa się stwierdzenie, że proces tworzenia, ale także realizacji Programów, m.in. poprzez stosowanie partnerstwa jako kryterium wyboru projektów, miał charakter mechaniczny, dostosowywany przede wszystkim pod potrzeby PO KL, a nie społeczności lokalnych.

Atutem tworzonych partnerstw był otwarty sposób naboru ich członków. Niemniej jednak, jak zauważa ewaluator, w stworzonych partnerstwach dominowali przedstawiciele samorządu, a więc utworzone w ramach PPNRZiSS partnerstwa nie zainicjowały współpracy międzysektorowej.

Na lata 2014-2020 samorząd województwa opracował m.in. [Regionalny Program Strategiczny Aktywni Pomorzanie 2013](#), który stanowi narzędzie realizacji Strategii Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020. W diagnozie opracowanej na potrzeby Programu Aktywni Pomorzanie zwrócono m.in. uwagę na to, że niska aktywność zawodowa mieszkańców regionu wynika w dużym stopniu z tego, iż wsparcie w tym zakresie jest rozproszone, a poziom współpracy podmiotów zajmujących się aktywizacją społeczną i zawodową nieznanym. Zaznaczono również, że brak jest działań systemowych adresowanych do organizacji pozarządowych, który umożliwiałyby ich skuteczne funkcjonowanie. Dlatego jedną ze słabości regionu wskazaną w analizie SWOT przeprowadzonej na potrzeby RPS jest niewystarczający poziom współpracy w relacji podmioty rynku pracy – podmioty pomocy i integracji społecznej – podmioty edukacyjne. Samorząd województwa przyjął więc jako swoje zobowiązanie m.in. zintegrowanie

³ Ibidem, str. 7.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



działań regionalnych IRP i IPiIS w szczególności w zakresie aktywizacji zawodowej mieszkańców województwa. Wywiązaniu się z tego zobowiązania służyć ma realizacja Priorytetu 1.1. Aktywność zawodowa bez barier, w którym założono poprawę koordynacji działań podejmowanych przez IRP oraz IPiIS. Z kolei w ramach Priorytetu 2.1. Silny sektor pozarządowy wzmocnione będą organizacje pozarządowe w regionie m.in. poprzez preferowanie przedsięwzięć realizowanych w partnerstwach pomiędzy jednostkami samorządu terytorialnego i ich związkami a organizacjami pozarządowymi. W tym miejscu trzeba jednak zauważyć, że kontynuowanie podejścia, w którym projekty wyłaniane będą przy zastosowaniu kryterium partnerstwo i/lub partycypacja może ponownie prowadzić do sytuacji, w których powstawać będą partnerstwa fasadowe, nie inicjujące współpracy międzysektorowej i dodatkowo wywołujące dalszą erozję idei współpracy partnerskiej podmiotów z różnych sektorów.

1.2. Metodologia badania

W ramach badania zastosowano pakiet metod i technik badawczych, obejmujący:

- 1. Analizę danych zastanych** (wykaz dokumentów zamieszczono w Załączniku 2)
- 2. Zogniskowane wywiady grupowe (FGI) przeprowadzone z:**

- Beneficjentami projektów systemowych Poddziałania 6.1.3, 7.1.1 i 7.1.2 PO KL (OPS, PCPR i PUP) – 4 FGI, w których łącznie udział wzięło 37 osób. Dobór respondentów do badania miał charakter celowy, z zastosowaniem następujących kryteriów: zróżnicowanie OPS, PCPR i PUP w regionie oraz podział terytorialny województwa na 4 podregiony (trójmiejski, gdański, słupski, starogardzki).

Biorąc pod uwagę liczbę PUP, PCPR i OPS w każdym z podregionów oraz udział OPS w realizacji projektów w ramach Priorytetu VII⁴ na etapie prac przygotowawczych stwierdzono, że nie jest celowe organizowanie osobnego wywiadu w podregionie trójmiejskim, dlatego też zrealizowany został jeden wspólny wywiad dla podregionu trójmiejskiego i gdańskiego. Ponadto przeprowadzono jeden wywiad w podregionie starogardzkim i dwa w podregionie słupskim, jako mającym największą liczbę jednostek, w tym zwłaszcza aktywnych OPS.

- Beneficjentami i partnerami projektów konkursowych realizowanych w partnerstwie instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej Poddziałania 6.1.1, 6.2, 7.2.1 i 7.2.2 PO KL – 3 FGI, w których łącznie udział wzięło 16 osób. Dobór respondentów do badania miał charakter celowy. Jako kryterium przyjęto skład partnerstwa, a ściślej fakt udziału w partnerstwie powiatowego urzędu pracy i/lub ośrodka pomocy społecznej (przy wyłączeniu partnerstw OPS-OPS, PUP-PUP), co

⁴ Informacja w sprawie przyjęcia podziału środków na realizację projektów systemowych na lata 2012-2014 w ramach Poddziałania 7.1.1 oraz Poddziałania 7.1.2 Priorytetu VII Promocja integracji społecznej http://defs.pomorskie.eu/res/pokl/Systemowki/Priorytet_VII/za_cznik_nr_1_do_informacji.pdf

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



było uzasadnione celem aplikacyjnym badania, nastawionym na wzmocnienie współpracy PUP i OPS. Jedno FGI przeprowadzono z przedstawicielami projektów realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.1, a dwa kolejne – z przedstawicielami projektów realizowanych w ramach Poddziałania 7.2.1.

- Uczestnikami 4 wybranych projektów realizowanych we współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w ramach Priorytetu VI i VII PO KL (osobami, które zakończyły udział w projekcie zgodnie z zaplanowaną ścieżką) – 4 FGI, w których łącznie udział wzięło 39 osób. Każdy FGI poświęcony był oddzielnemu projektowi. Dobór respondentów miał charakter celowy, z zastosowaniem kryterium składu partnerstwa (PUP i/lub OPS z organizacją pozarządową) oraz kryterium Poddziałania, w ramach którego projekt był realizowany. W wyniku analizy projektów zdecydowano o przeprowadzeniu FGI z uczestnikami dwóch projektów realizowanych w ramach Poddziałania 6.1.1 i dwóch - Poddziałania 7.2.1.

3. Indywidualne wywiady pogłębione (IDI) przeprowadzone z:

- przedstawicielami instytucji rynku pracy i instytucjami pomocy i integracji społecznej. Przeprowadzono 10 IDI z przedstawicielami następujących instytucji:
 - o Komendy Wojewódzkiej OHP,
 - o Oddziału PFRON,
 - o ROPS UMWP,
 - o WUP w Gdańsku,
 - o Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego – Wydziału Polityki Społecznej,
 - o Pomorskiej Rady Organizacji Pozarządowych,
 - o Regionalnego Centrum Informacji i Wspomagania Organizacji Pozarządowych,
 - o Centrum Inicjatyw Obywatelskich w Słupsku (wywiad telefoniczny),
 - o Sopockiego Centrum Organizacji Pozarządowych,
 - o MPiPS – Departamentu Rynku Pracy.
- Ekspertami polityki społecznej (2 wywiady).

4. Studia przypadków (4),

które miały na celu opisanie modeli, przykładów inicjatyw, działań i rozwiązań, które mogą być wskazane jako skuteczne bądź nieskuteczne formy integracji i współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej.

W poszukiwaniu interesujących przykładów do opisania w ramach studiów przypadku posłużono się wieloma źródłami:

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- przeglądem projektów realizowanych w woj. pomorskim w ramach Priorytetu VI i VII,
- informacjami uzyskanymi w ramach IDI i FGI, zrealizowanych w toku badania,
- danymi z realizacji projektów innowacyjnych dotyczących współpracy IRP i IPiIS wdrażanych w ramach Priorytetu I,
- informacjami z przeglądu danych na temat projektów wdrażanych przez ROPS w poszczególnych województwach.

Ze względu na opóźnienie w uruchomieniu badania ilościowego nie było możliwe skorzystanie z tego źródła, jednak późniejsza analiza danych pokazała, że nie przyniosłoby ono żadnych użytecznych informacji.

W wyniku dokonanych analiz i przeglądów wyłoniona została następująca lista interesujących projektów do badania metodą studium przypadku:

- projekt Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej w partnerstwie z Powiatowym Urzędem Pracy w Gdyni i Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej w Gdyni „Trzymajmy się razem - obsługa gdyńskiego PPnRZiSS”,
- projekt Powiatu wejherowskiego w partnerstwie z PUP w Wejherowie, PCPR w Wejherowie, Caritas Archidiecezji Gdańskiej, GOPS w Szemudzie, MOPS w Wejherowie, Gmina Miasta Rumia, O.K. Ośrodek Kursów „Rozwój partnerstwa na rzecz zatrudnienia i spójności społecznej w Powiecie Wejherowskim”,
- dwa miejsca testowania **Modelu współpracy ośrodka pomocy społecznej, powiatowego urzędu pracy i organizacji pozarządowej w celu realizacji usługi integracji społeczno-zawodowej** w ramach projektu Modelowy system na rzecz integracji społecznej, realizowanego przez WRZOS jako projekt innowacyjny w ramach Priorytetu I PO KL:
 - powiat Bartoszyce (współpraca PUP, OPS, NGO)
 - powiat Stalowa Wola (współpraca PUP, OPS, NGO)

Wypada odnotować, że we wszystkich badanych miejscach odniesiono się do idei badania z sympatią, uznając to za pewne wyróżnienie – mimo iż wiązało się to z koniecznością poświęcenia czasu badaczowi.

5. Wywiad realizowany z wykorzystaniem kwestionariusza internetowego CAWI z pracownikami PUP/WUP oraz OPS/PCPR,

którzy uczestniczyli we wspólnych dla tych instytucji szkoleniach realizowanych przez ROPS w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL.

Ankiety CAWI rozesłano do **wszystkich** pracowników PUP/WUP oraz OPS/PCPR, którzy uczestniczyli we wspólnych dla tych instytucji szkoleniach realizowanych przez ROPS w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL (na podstawie przekazanej bazy PEFS). Zastosowano więc **dobór wyczerpujący całość populacji** - 43 pracowników

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



instytucji rynku pracy oraz 97 pracowników instytucji pomocy i integracji społecznej (łącznie 140 osób).

Oczekiwany **minimalny** poziom zwrotu wypełnionych ankiet określony został na poziomie 40 ankiet – zrealizowano 60 (zwrot ankiety uzyskano od 36 przedstawicieli jednostek IPiIS oraz 24 przedstawicieli PUP/WUP).

Ponadto na etapie prac nad raportem metodologicznym przeprowadzona została analiza **wyników badania CAWI zrealizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku** w lipcu 2013 r. w celu pozyskania informacji nt. obecnego poziomu współpracy pomiędzy OPS, PCPR oraz PUP i WUP, która następnie została wykorzystana w ramach prac nad raportem końcowym. W badaniu wzięło udział 17 powiatowych urzędów pracy oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, a więc wszystkie urzędy pracy z terenu województwa. Ze strony IPiIS odpowiedzi uzyskano od 88 instytucji, z tego: z 76 ośrodków pomocy społecznej, z 11 powiatowych centrów pomocy rodzinie oraz z 1 miejskiego ośrodka pomocy rodzinie. Mając na uwadze, że w województwie pomorskim funkcjonują 123 instytucje typu OPS oraz 20 typu PCPR, stopę zwrotu wypełnionych ankiet należy uznać za wysoką.

6. Panel ekspertów

podsumowujący wyniki badania. Uczestnikami byli przedstawiciele obu typów instytucji – IRP i IPiIS. Podczas panelu ekspertów dyskutowane były rekomendacje oraz analiza SWOT.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



2. Ocena poziomu oraz zakresu współpracy między instytucjami rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej w województwie pomorskim

2.1. Kwestie wstępne

Podstawowy problem, na jaki natrafia każda próba określania poziomu i zakresu współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej, dotyczy **pojęcia współpracy i oczekiwań wobec jej poziomu**. Jest w tej kwestii wiele możliwych podejść. Przede wszystkim możliwe jest podejście od strony regulacji prawnych, bowiem to prawo określa, jak działać mają poszczególne instytucje, a dodatkowo w Polsce bardzo silny jest mit o zasadzie legalizmu polegającej na możliwości wykonywania tylko takich zadań, które określa ustawa czy rozporządzenie. Można także analizować współpracę z punktu widzenia celów postawionych przed instytucjami, a więc osiągniętych przez nie efektów – analizując, na ile współpraca przyczynia się bądź nie do osiągania efektów, oraz jak duża byłaby różnica tej efektywności w przypadku braku współpracy. Można także spojrzeć na współpracę z punktu widzenia racjonalności wydatków publicznych (na ile sprzyja tej racjonalności, a na ile ją zmniejsza – koszty współpracy w stosunku do jej efektów, w tym ekonomicznych). Warto uwzględnić także aspekt satysfakcji klientów z usług instytucji publicznych i satysfakcji pracowników z pracy, na które współpraca międzysektorowa może, ale nie musi mieć wpływu. Prawdopodobnie inni badacze mogliby zdefiniować inne jeszcze aspekty i podejścia do oceny współpracy, w zależności od ich specjalizacji i doświadczeń. Przeprowadzone w ostatnich latach badania dotyczące współpracy IRP i IPIIS (głównie PUP i OPS/PCPR) pokazują, jak silnie perspektywa badacza wpływa na formułowane oceny – inaczej sytuacja wygląda od strony ekspertów związanych z III sektorem, inaczej – specjalistów integracji społecznej i jeszcze inaczej – specjalistów rynku pracy. Co problematyczne, znaczna część tych opracowań, a ponadto wiele na ich podstawie formułowanych publicznie opinii, nie bierze pod uwagę uregulowań prawnych wiążących obie strony współpracy.

Nie wszystkie wspomniane wyżej aspekty i podejścia są uwzględnione w niniejszym badaniu i raporcie. Ich przedstawienie było jednak konieczne dla zwrócenia uwagi, z jaką złożonością przedmiotu mamy do czynienia, a także po to, by prezentowane wyniki badania oceniać w szerszym kontekście i ze świadomością ich ograniczeń.

Inny problem wiąże się z tym, że **pojęcia „instytucje rynku pracy” i „instytucje pomocy i integracji społecznej” są bardzo szerokie i nieostre**, zawsze więc konieczne jest doprecyzowanie, o których konkretnie w danym przypadku instytucjach jest mowa. Badanie, którego dotyczy niniejszy raport, wyraźnie skupione było na powiatowych urzędach pracy z jednej strony i ośrodkach pomocy społecznej oraz powiatowych centrach pomocy rodzinie z drugiej. Uwzględniało także pozostałe szczeble struktur (WUP, ROPS, MPiPS). Pozostałe instytucje były uwzględnione zarówno jako uczestnicy badań jakościowych, jak i przedmiot zainteresowania w poszczególnych elementach badania, jednak w znacznie mniejszym stopniu, raczej jako uzupełnienie obrazu. Z tego względu w dalszej części posługiwano się głównie nazwami danego typu instytucji (przede wszystkich chodzi o PUP, OPS i PCPR, ale także organizacje pozarządowe NGO, spółdzielnie socjalne itp.), zaś

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



nazwy zbiorczej (IRP, IPIIS) używano tylko wyjątkowo, gdy nie było wątpliwości, że mowa jest o całym zbiorze.

2.2. Regulacje prawne

Zadania instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej oraz sposób ich realizacji regulują ustawy uchwalone w 2004 roku, a więc przygotowywane w tym samym czasie⁵. Rok wcześniej przyjęta została ustawa o organizacjach pożytku publicznego i wolontariacie⁶. Te trzy ustawy stanowiły łącznie wyraz pewnego podejścia do realizacji polityk publicznych w obszarze szeroko rozumianej polityki społecznej – **stworzenia możliwości do współdziałania wielu podmiotów, w tym zwłaszcza administracji i organizacji pozarządowych, dla skutecznego rozwiązywania problemów społecznych**. Równocześnie jednak każda z ustaw zachowała odrębne cele, odrębny sposób ich osiągania, inne źródła i zasady finansowania wyspecjalizowanych służb, co wskazuje na założoną odrębność i samodzielność oraz niezależność każdej ze służb w realizacji swoich zadań. W tych okolicznościach **współpraca staje się jednym z wielu sposobów osiągania celów**.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (dalej: ustawa o promocji) wśród zadań samorządu powiatowego (PUP) wymienia „współpracę z gminami w zakresie upowszechniania ofert pracy, upowszechniania informacji o usługach poradnictwa zawodowego i szkoleniach, organizacji robót publicznych oraz zatrudnienia socjalnego na podstawie odrębnych przepisów” (art. 9 ust.1 pkt 12). Wprowadziła ona bardzo ważny instrument łączący działania PUP i OPS – prace społecznie użyteczne (art. 73a ust. 1): do prac społecznie użytecznych starosta kieruje na wniosek gminy osoby, które nie mają prawa do zasiłku dla bezrobotnych i korzystają ze świadczeń z pomocy społecznej. Instrument ten jest bardzo ceniony przez gminy.

Kolejne nowelizacje powiększały zakres styczności urzędów pracy i pomocy społecznej. W 2008 roku miała miejsce nowelizacja (weszła w życie w 2009 r.), która nadała nowe brzmienie art. 50 ust. 2 i 3, umożliwiające i wymuszające w określonych przypadkach współdziałanie PUP i OPS:

„2. Bezrobotnym, o których mowa w art. 49 ustawy o promocji, korzystającym ze świadczeń pomocy społecznej, powiatowy urząd pracy w okresie 6 miesięcy od dnia utraty prawa do zasiłku z powodu upływu okresu jego pobierania, a w przypadku bezrobotnych bez prawa do zasiłku w okresie 6 miesięcy od dnia rejestracji:

- 1) powinien przedstawić propozycję zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, szkolenia, stażu, odbycia przygotowania zawodowego dorosłych, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych, robót publicznych lub

⁵ Ustawa z dnia 20.04.2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. z 2013, poz. 674, z późn. zm.) i ustawa z dnia 12.03.2004 r. o pomocy społecznej (Dz.U. z 2013, poz. 182, z późn. zm).

⁶ Ustawa z dnia 24.04.2003 r. o działalności pożytku publicznego i wolontariacie (Dz.U. z 2010 Nr 234, poz. 1536, z późn. zm)

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



2) na wniosek ośrodka pomocy społecznej może skierować do uczestnictwa w kontrakcie socjalnym, indywidualnym programie usamodzielnienia, lokalnym programie pomocy społecznej, o których mowa w przepisach o pomocy społecznej, lub uczestnictwa w indywidualnym programie zatrudnienia socjalnego, o którym mowa w przepisach o zatrudnieniu socjalnym.

3. W przypadku, o którym mowa w ust. 2 pkt 2, powiatowy urząd pracy oraz ośrodek pomocy społecznej są obowiązane informować się wzajemnie o planowanych działaniach wobec bezrobotnych w trybie określonym w zawartym porozumieniu.”

Co ważne, na mocy art. 33 ust. 4 pkt. 2b ustawy o promocji przystąpienie do realizacji indywidualnego programu zatrudnienia socjalnego lub podpisanie kontraktu socjalnego jest podstawą do pozbawienia statusu bezrobotnego.

Należy także wspomnieć o doskonalonych w ramach kolejnych nowelizacji zapisach dotyczących przekazywania informacji o osobach zarejestrowanych (art. 9 ust.1 pkt 22, art. 33 ust.6 i 7).

W ustawie o pomocy społecznej znaleźć można dwa nawiązania do działań służb zatrudnienia:

- art. 11 ust. 2, na mocy którego możliwe jest cofnięcie decyzji o przyznaniu świadczenia m.in. w sytuacji nieuzasadnionej odmowy podjęcia zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub wykonywania prac społecznie użytecznych,
- art. 17 ust. 2 (zadania własne gminy) pkt. 5 „współpraca z powiatowym urzędem pracy w zakresie upowszechniania ofert pracy oraz informacji o wolnych miejscach pracy, upowszechniania informacji o usługach poradnictwa zawodowego i o szkoleniach.

Warto pamiętać, że art. 7 ustawy o pomocy społecznej definiuje katalog 15 przyczyn uprawniających do korzystania z pomocy społecznej, a wśród nich „bezrobocie”. Sprawozdania z działalności służb pomocy społecznej wskazują, że bezrobocie jest najczęstszym powodem zgłaszania się po pomoc, podawanym przez klientów, co wprost może stanowić wystarczające uzasadnienie dla współdziałania obu służb. Nie ma jednak badań weryfikujących, na ile problem ze znalezieniem pracy jest rzeczywistym powodem korzystania z pomocy społecznej, a na ile znalezienie pracy nie jest możliwe ze względu na inne problemy dotyczące daną osobę. W dalszej części raportu pokazane zostaną takie przypadki.

Mówiąc o wspomnianych trzech ustawach warto także wspomnieć, że stworzyły one możliwości zlecania zadań innym podmiotom, w tym zwłaszcza organizacjom pozarządowym (w trybie zamówień publicznych, ale też w trybie wprowadzonym ustawą o organizacjach pożytku publicznego i wolontariacie).

Ponieważ, jak dalej pokazano, jednym z przejawów współpracy PUP i OPS/PCPR jest realizacja projektów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013 (PO KL), to konieczne staje się odnotowanie dokumentów „Zasady przygotowywania, realizacji i rozliczania projektów systemowych Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w ramach PO KL”⁷ oraz „Projekty systemowe powiatowych urzędów pracy

⁷ Obecnie obowiązuje wersja z dnia 1.01.2013 r.

w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki⁸. Zawierają one m.in. zobowiązanie PUP i OPS do zawierania porozumień. Wynikało to z ujawnionego w pierwszym okresie wdrażania projektów systemowych problemu „konkurowania o klienta” pomiędzy tymi jednostkami. Temu zagadnieniu poświęcony został osobny podrozdział.

Wymienione wyżej zasady dotyczą projektów systemowych. Projektów konkursowych realizowanych w partnerstwie dotyczy natomiast dokument „Zakres realizacji projektów partnerskich określony przez Instytucję Zarządzającą Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki”⁹, wydany przez IZ PO KL w dniu 23 kwietnia 2009 na podstawie art. 28a ustawy z dnia 6 grudnia 2006 r. o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (Dz.U. z 2009 r. Nr 84, poz. 712, z późn. zm.). Dokument ten określił kluczowe zasady partnerstwa w PO KL, w tym dokonał jednoznacznego rozróżnienia pomiędzy partnerstwem, przekazaniem realizacji zadań i zakupem usług, zdefiniował podstawowe wymagania dotyczące partnerstwa, określił zasady powoływania partnerstw przez jednostki sektora finansów publicznych z innymi jednostkami z tego sektora oraz spoza sektora, a także zasady powoływania partnerstw z podmiotami niespełniającymi ustawowej definicji beneficjenta. W dokumencie opisane zostały także kwestie finansowe w partnerstwach. Ważną częścią omawianego dokumentu jest załącznik określający minimalny zakres umowy partnerskiej.

Wspomniany dokument „Zakres realizacji projektów partnerskich określony przez Instytucję Zarządzającą Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki” zawiera definicję projektu partnerskiego:

„realizacja projektów partnerskich wymaga łącznie spełnienia następujących warunków:

- ▶ *Posiadania lidera partnerstwa, który jest jednocześnie beneficjentem projektu (stroną umowy o dofinansowanie);*
- ▶ *Uczestniczenia partnerów w realizacji projektu na każdym jego etapie, co oznacza również wspólne przygotowanie wniosku o dofinansowanie projektu oraz wspólne zarządzanie projektem;*
- ▶ *Adekwatności udziału partnerów, co oznacza odpowiedni udział partnerów w realizacji projektu (wniesienie zasobów ludzkich, organizacyjnych, technicznych lub finansowych odpowiadających realizowanym zadaniom);*
- ▶ *Zawarcia pisemnej umowy lub porozumienia partnerów, określającego podział zadań i obowiązków pomiędzy partnerami.” (pkt. II.11 Zakresu...)”*

2.3. Obszary i poziom współpracy

Prowadzone badania¹⁰ pokazują, że niemal wszystkie PUP i OPS współpracują ze sobą na co dzień, przy czym głównym zakresem współpracy jest **wymiana informacji i doświadczeń**, ewentualnie

⁸ Obecnie obowiązuje wersja z dnia 20.12.2011 r.

⁹ Obecnie obowiązuje wersja z dnia 1.01.2013 r.

¹⁰ Np. „Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku”, IBC Group, SMG/KRC, MPiPS, Warszawa lipiec 2009, „Badanie ścieżek migracyjnych klientów pomocy społecznej i powiatowych urzędów pracy oraz możliwości wprowadzenia zintegrowanych usług aktywizacji zawodowej”, WYG International, DARR S.A., Warszawa 2011, „Siła i

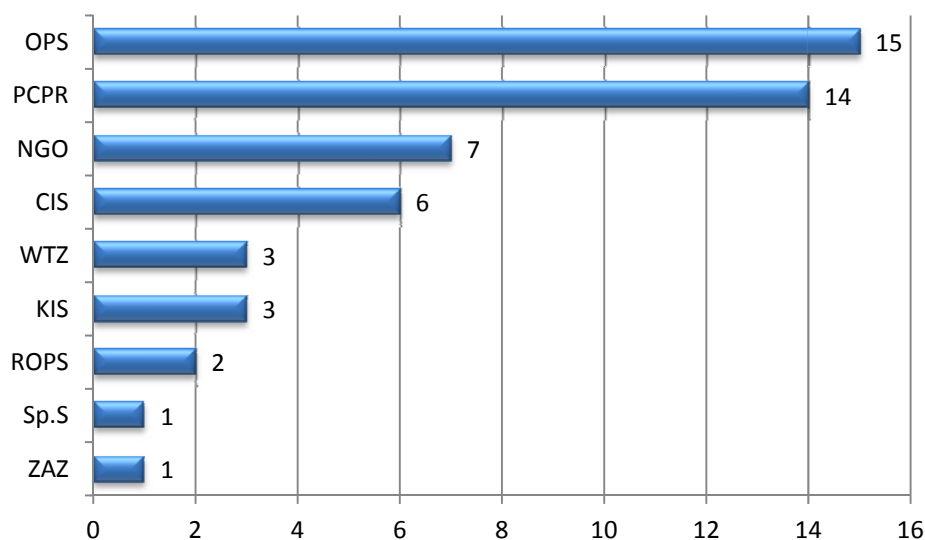
Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



współdziałanie w zakresie realizacji części usług oferowanych klientom. Współpraca ta nie obejmuje kompleksowego współdziałania w świadczeniu usług, na co zwracali uwagę autorzy raportu „Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku”. Można oczywiście i należy dyskutować, czy PUP i OPS, mając odrębne regulacje, cele, systemy, zadania, źródła i sposób finansowania, a wreszcie będąc rozliczane z innych kategorii efektów muszą i powinny „kompleksowo współdziałać w świadczeniu usług”, należy jednak zarejestrować ten pogląd.

PUP i OPS województwa pomorskiego, tak jak w pozostałych częściach kraju, na co dzień współpracują, na co wskazują wyniki badania CAWI, zrealizowanego przez WUP Gdańsk: współpracę z OPS/PCPR deklarują wszystkie PUP-y (17) oraz WUP. Inne instytucje pomocy i integracji społecznej uzyskały znacznie mniejszą liczbę wskazań. Z kolei ze strony OPS/PCPR współpracę z PUP zadeklarowały 83 z 88 OPS/PCPR, które wzięły udział w badaniu, w tym: 72 OPS-y, 10 PCPR-ów oraz 1 MOPR. Znaczna liczba deklaruje także współpracę z instytucjami szkoleniowymi, wydaje się jednak, że w tym przypadku mylone jest pojęcie podwykonawstwa ze współpracą.

Wykres 1 Współpraca PUP z IPIIS



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=17; pytanie wielokrotnego wyboru

niemoc. O roli współpracy i przyczynach niewydolności aktualnych rozwiązań systemowych w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej”, Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Bliźniaki czy rywale. Współpraca PUP i OPS w powiatach grodzkich w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej”, CRIS, Rybnik kwiecień 2011, „Metaewaluacja projektów systemowych realizowanych w Działaniu 7.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki na podstawie raportów końcowych z ewaluacji przeprowadzonych przez Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej w 2010 r.”, Departament Zarządzania Europejskim Funduszem Społecznym Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, Warszawa maj 2011 r. i wiele innych

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



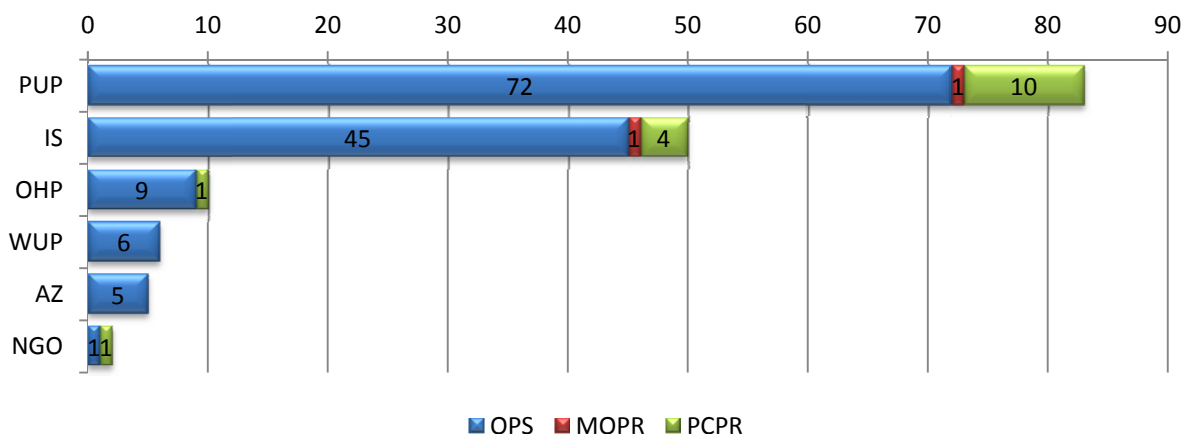
JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wykres 2 Współpraca OPS/PCPR z IRP



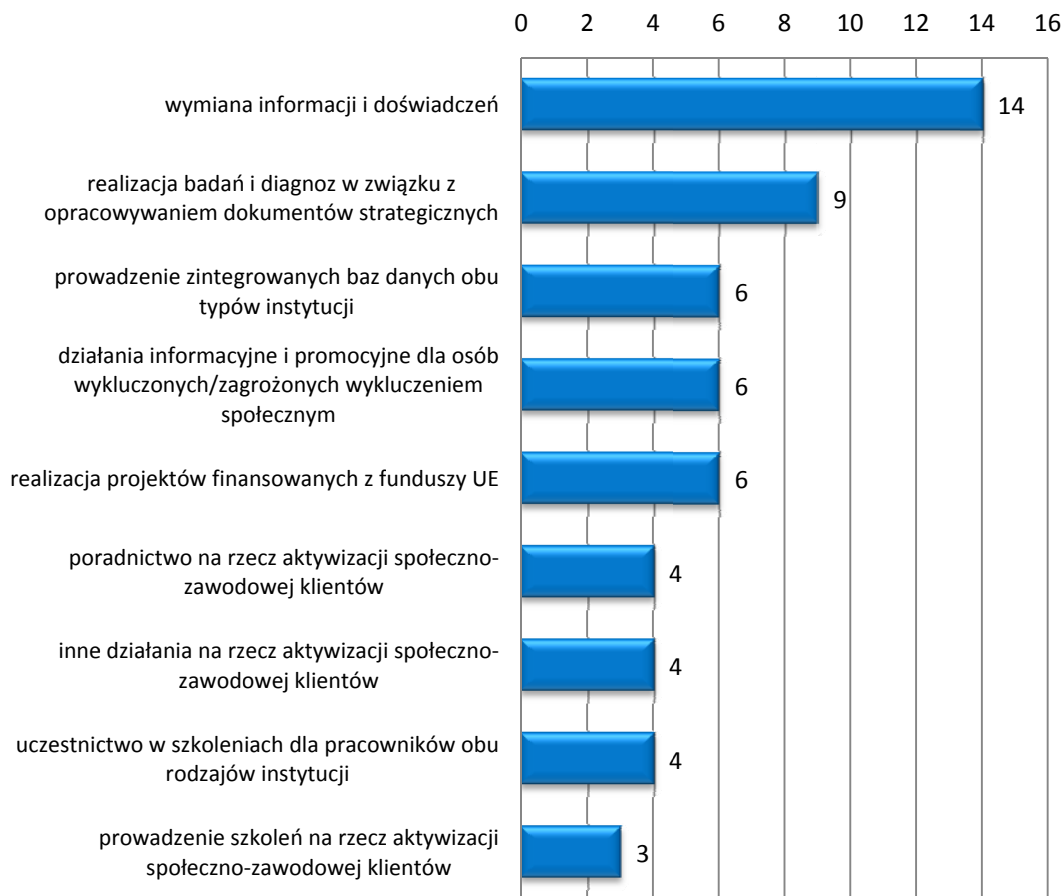
Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=83; pytanie wielokrotnego wyboru

Co zastanawiające, organizacje pozarządowe są częstszym partnerem do współpracy dla PUP (7 PUP-ów zadeklarowało współpracę z tym typem instytucji) niż dla OPS/PCPR (tylko 2 wskazania).

Najczęściej wskazywanymi przez obie grupy podmiotów obszarami współpracy jest **wymiana informacji i doświadczeń** (15 wskazań PUP i 76 OPS/PCPR). W dalszej kolejności PUP wskazują na realizację badań i diagnoz w związku z opracowywaniem dokumentów strategicznych (12 wskazań) i wspólną realizację projektów (9 wskazań), która zajmuje drugie miejsce w rankingu obszarów współpracy ze strony OPS/PCPR (26 wskazań). Współpraca PUP-ów z PCPR-ami obejmowała mniej obszarów współpracy z OPS-ami i najczęściej sprowadzała się do wymiany informacji i doświadczeń.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wykres 3 Obszary współpracy PUP z OPS



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=15; pytanie wielokrotnego wyboru

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



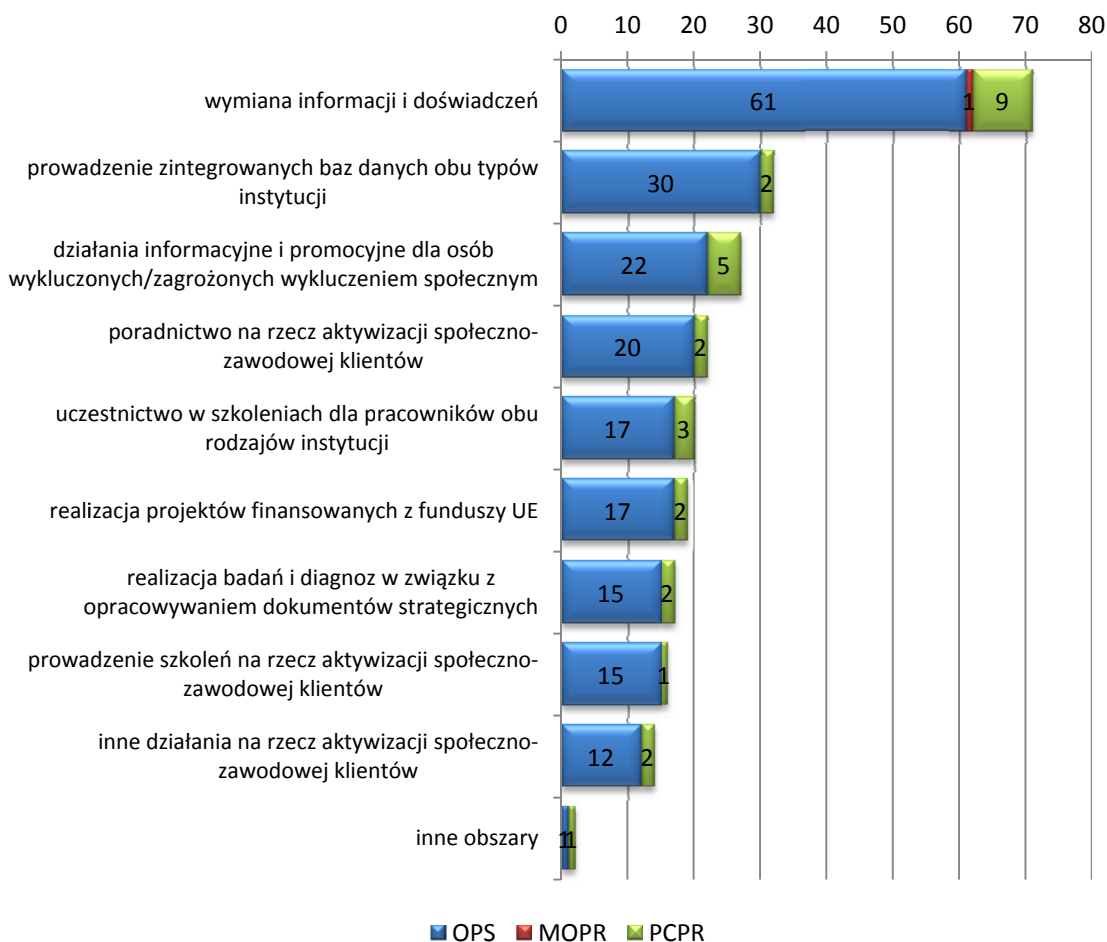
JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wykres 4 Obszary współpracy OPS/PCPR z PUP



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=83; pytanie wielokrotnego wyboru

Jeśli PUP-y współpracują z ROPS-em, to jedynie poprzez uczestnictwo w szkoleniach dla pracowników obu rodzajów instytucji (2 wskazania), poprzez wymianę informacji (1 wskazanie), a także przy realizacji badań i diagnoz w związku z opracowywaniem dokumentów strategicznych (1 wskazanie). Współpraca WUP-u z ROPS-em odbywa się wyłącznie w tych samych obszarach, co w przypadku PUP-ów.

W przypadku podejmowania współpracy PUP z CIS-ami, obszarami deklarowanymi przez największą liczbę instytucji są: wymiana informacji i doświadczeń (5 wskazań) oraz działania informacyjne i promocyjne dla osób wykluczonych/zagrożonych wykluczeniem społecznym (4 wskazania). Obszary współpracy PUP-ów z KIS-ami obejmują jedynie wymianę informacji (2 wskazania), poradnictwo zawodowe (2 wskazania) oraz działania informacyjne i promocyjne dla osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym (1 wskazanie). Podobnie współpraca przedstawia się w odniesieniu do WTZ-ów, z którymi PUP-y deklarują kooperację w zakresie wymiany informacji (3 wskazania), działań informacyjnych i promocyjnych na rzecz osób wykluczonych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, wspólnej realizacji projektów z funduszy Unii Europejskiej (po

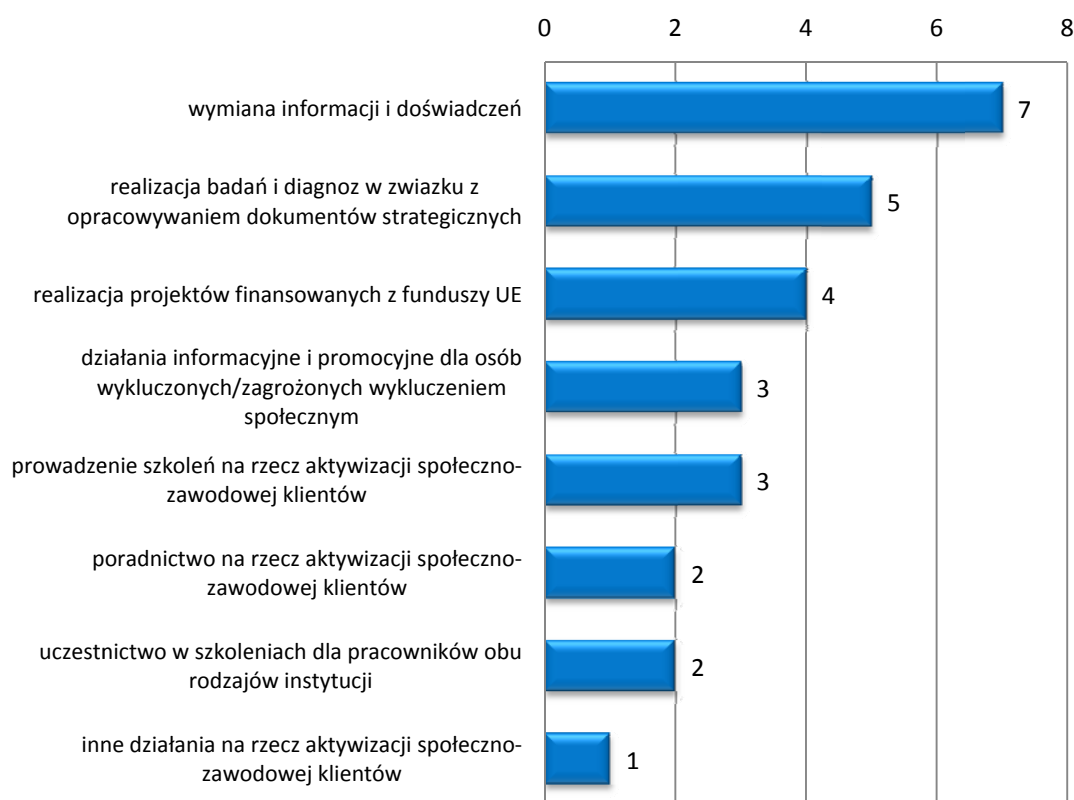
Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

1 wskazaniu), a także inne działania realizowane na rzecz aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, jak pomoc w poszukiwaniu staży dla uczestników WTZ i ich realizacja ze środków Funduszu Pracy i PFRON (1 wskazanie).

Niewiele obszarów współpracy deklarowanych jest również w odniesieniu do współpracy PUP z ZAZ-ami. Jeśli współpraca jest nawiązywana, to w obszarze wymiany informacji, prowadzenia działań na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (w postaci szkoleń i poradnictwa) oraz działań informacyjno-promocyjnych (po 1 wskazaniu do każdego obszaru). Jeśli natomiast PUP współpracuje ze spółdzielnią socjalną, to tylko poprzez wymianę informacji i doświadczeń (1 wskazanie).

Instytucjami, z którymi PUP podejmują szerszą współpracę są NGOs działające w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej. Najwięcej PUP-ów deklaruje współpracę w zakresie wymiany informacji i doświadczeń (7 wskazań), a także realizacji badań i diagnoz w związku z opracowywaniem dokumentów strategicznych (5 wskazań) oraz realizacji projektów finansowanych z funduszy Unii Europejskiej (4 wskazania).

Wykres 5 Obszary współpracy PUP z NGOs



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=7; pytanie wielokrotnego wyboru

WUP współpracuje z IPiIS w zakresie: wymiany informacji i doświadczeń, poradnictwa na rzecz aktywizacji społeczno-zawodowej klientów, realizacji badań i diagnoz w związku z opracowywaniem

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



dokumentów strategicznych, realizacji projektów finansowanych z UE (wspólnie z NGOs) oraz uczestnictwa w szkoleniach dla pracowników WUP-u i ROPS-u.

Respondenci badania ilościowego zrealizowanego w ramach niniejszego badania (uczestnicy szkoleń organizowanych przez ROPS) deklarują, że w ostatnich latach (2011-2013) ich instytucje **współpracują na rzecz udzielania kompleksowego wsparcia osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym**. Taka współpraca jest deklarowana przez zdecydowaną większość badanych (31 z 36 respondentów z jednostek pomocy i integracji społecznej i 17 z 24 badanych z PUP/WUP). Również w większości przypadków deklarowano, że współpraca w tym obszarze miała miejsce przed 2011 rokiem (odpowiednio 24 z 36 i 16 z 24). Współpraca w zakresie realizacji wspólnych projektów wskazana została przez połowę badanych z grupy OPS/PCPR (18 z 36) i ponad połowę badanych z grupy PUP/WUP (13 z 24).

Współpraca ma zazwyczaj **sformalizowany charakter** – większość przedstawicieli OPS/PCPR wskazała, że ich instytucja ma podpisane porozumienie lub porozumienia z powiatowym urzędem pracy (27 z 36). Większość porozumień podpisana została w 2008 r. (14 z 27). Również większość pracowników PUP stwierdziło, że ich instytucja ma podpisane porozumienie z OPS (łącznie 14 wskazań na 24 badanych, z tego 9 zadeklarowało, że porozumienie podpisane jest ze wszystkimi OPS z obszaru działania PUP, 4 – podpisane z większością OPS z powiatu, 1 – z niewielką częścią OPS z obszaru działania PUP). Najwięcej badanych z tej grupy deklaruje, że pierwsze porozumienie zawarte zostało w 2009 r. (7 wskazań na 14 badanych).

Zdaniem badanych (badanie CAWI przeprowadzone wśród OPS/PCPR i PUP/WUP przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku) **zakres podjętej współpracy jest raczej odpowiedni** (średnia ocena pracowników OPS/PCPR wynosi 3,65 na pięciopunktowej skali, natomiast średnia dla przedstawicieli PUP/WUP wynosi odpowiednio 3,42).

Średnia ocena współpracy wystawiona przez PUP-y poszczególnym OPS/PCPR na pięciopunktowej skali wskazuje, że najlepiej oceniana jest współpraca z ROPS. Współpraca z pozostałymi instytucjami oceniana była średnio zazwyczaj między 4 a 3,67, więc określana jest jako poprawna. Jedynie PUP, który współpracował ze spółdzielnią socjalną ocenił tę współpracę jako średnią – na 3.

Również WUP najlepiej ocenia współpracę z ROPS-em (5 punktów), zaś współpraca z NGOs oraz z PCPR-ami została określona jako poprawna (4 punkty).

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



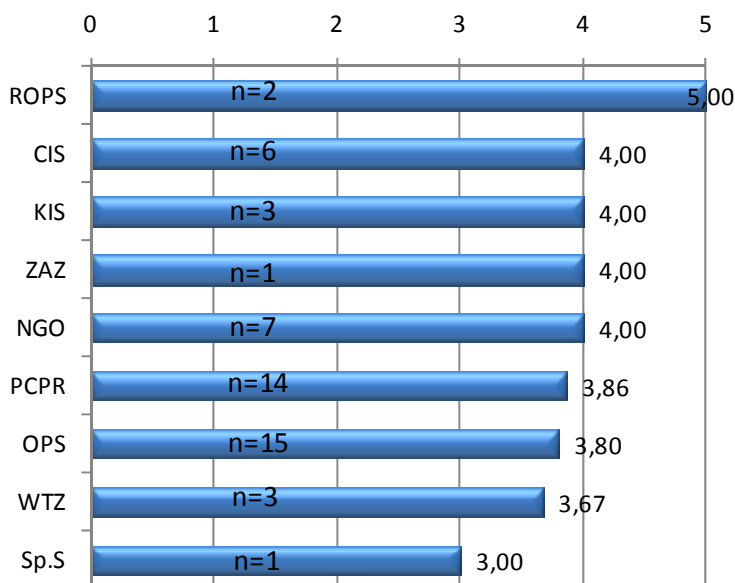
JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



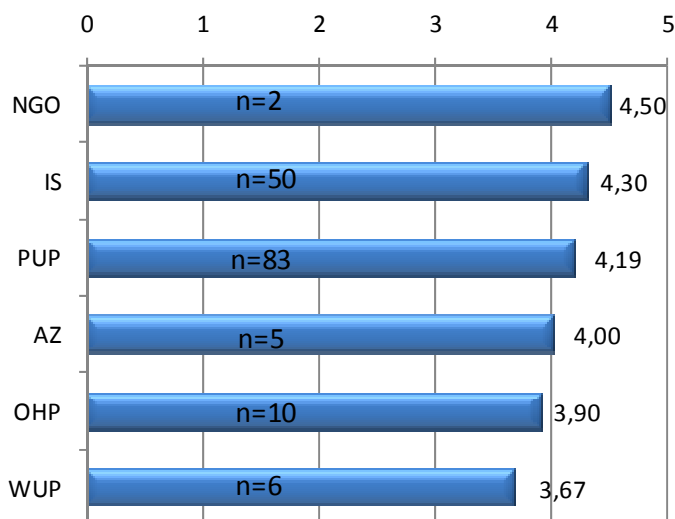
Wykres 6 Średnia ocena współpracy PUP z IPiIS



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Średnie oceny współpracy z PUP/WUP wystawione przez instytucje systemu integracji społecznej lokują się powyżej środka pięciopunktowej skali, więc współpraca ze wszystkimi typami instytucji rynku pracy oceniana jest dobrze. Najwyższą ocenę ogólną współpracy uzyskała współpraca z NGOs oraz instytucjami szkoleniowymi. Również wysoko została oceniona kooperacja z instytucjami typu PUP czy AZ. Najniższą ocenę uzyskała współpraca podejmowana z WUP.

Wykres 7 Średnia ocena współpracy OPS/PCPR z IRP



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

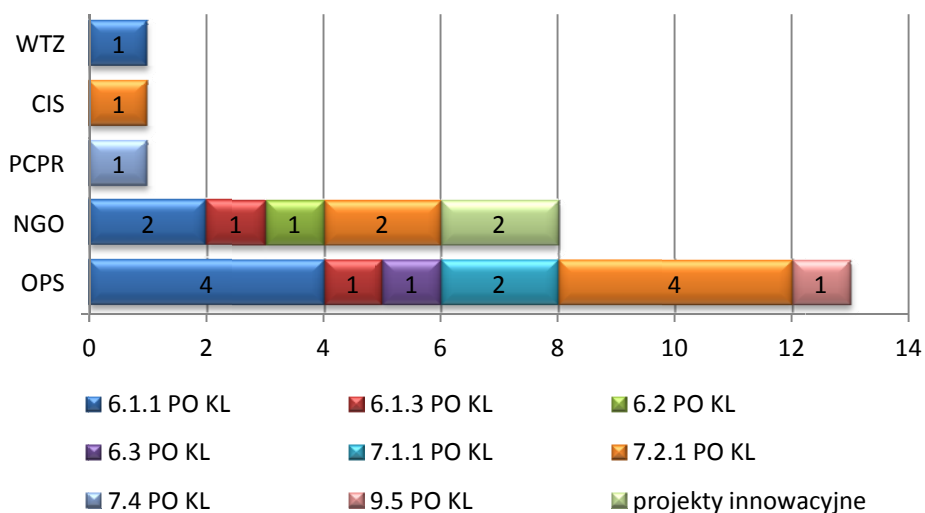
Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Jak już wspomniano, jedną z form współpracy jest **realizacja wspólnych projektów** finansowanych z funduszy UE. Jest ona ograniczona do kilku typów instytucji zarówno w przypadku IRP, jak i IPiIS: PUP najczęściej współpracują w tym obszarze z OPS-ami (6) oraz z NGOs (4), również WUP realizował jeden projekt z NGO. Z kolei spośród OPS/PCPR najwięcej podjęło współpracę projektową z PUP-ami (19) oraz z instytucjami szkoleniowymi (10).

PUP-y realizują wspólnie projekty z OPS-ami w ramach Poddziałania 6.1.1 PO KL (4 wskazania), 6.1.3 PO KL (1 wskazanie), Działania 6.3 PO KL (1 wskazanie), Poddziałania 7.1.1 PO KL (2 wskazania), 7.2.1 PO KL (4 wskazania) oraz Działania 9.5 PO KL (1 wskazanie). PCPR-y są partnerem do współpracy dla PUP w ramach Działania 7.4 PO KL, CIS-y w Poddziałaniu 7.2.1, natomiast WTZ-y w Poddziałaniu 6.1.1 PO KL (po 1 wskazaniu). Podobnie jak z OPS-ami, PSZ współpracują na kilku poziomach PO KL z NGOs, tj. w ramach Poddziałania 6.1.1 (2 wskazania), 6.1.3 (1 wskazanie), Działania 6.2 (1 wskazanie), Poddziałania 7.2.1 (2 wskazania), a także – i jedynie z tym typem instytucji – w ramach wspólnej realizacji projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej (2 wskazania).

WUP zadeklarował wyłącznie realizację jednego wspólnego projektu z NGOs – w ramach projektów innowacyjnych i współpracy ponadnarodowej.

Wykres 8 Poddziałania PO KL, w ramach których realizowane są projekty PUP/WUP z IPiIS

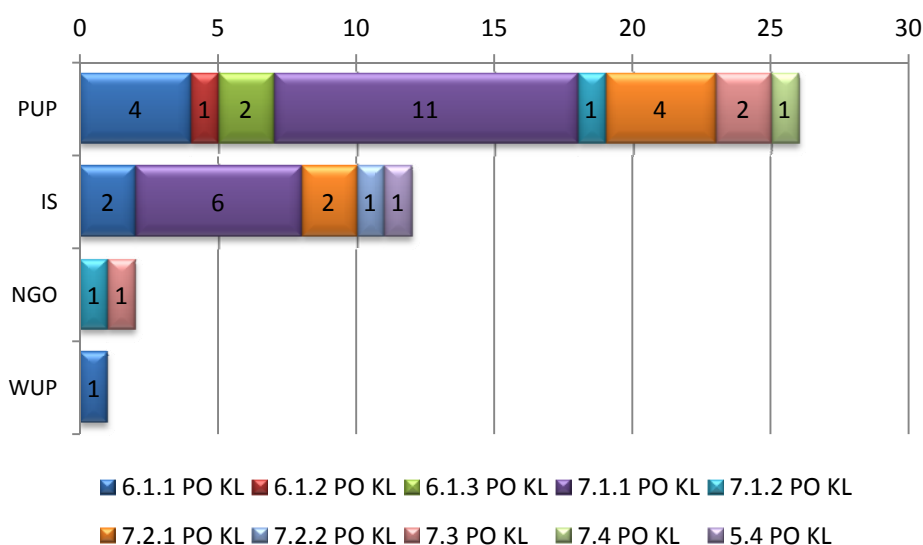


Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=9; pytanie wielokrotnego wyboru

Z kolei jeśli OPS/PCPR realizuje wspólne projekty z IRP, to najczęściej w ramach Poddziałania 7.1.1 PO KL.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wykres 9 Poddziałania PO KL, w ramach których realizowane są projekty OPS/PCPR z IRP



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=26; pytanie wielokrotnego wyboru

Współpraca w zakresie wspólnej realizacji projektów odbywała się w większości przypadków w oparciu o podpisaną umowę lub porozumienie, co jest dość oczywiste, bowiem jest to wręcz wymagane zasadami ubiegania się o dofinansowanie projektów. Bywa jednak, że współpraca ma charakter nieformalny (na takie okoliczności wskazały 3 PUP i 1 OPS).

Zdaniem przedstawicieli obu typów instytucji **głównymi korzyściami z podejmowanej współpracy jest zwiększenie zakresu i jakości działań mających na celu pomoc klientom** oraz możliwość wymiany informacji i doświadczeń między instytucjami. Co ciekawe, 1 PUP i 1 OPS stwierdziły, że współpraca nie przynosi żadnych korzyści.

Uczestnicy szkoleń realizowanych w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL, których instytucje realizowały projekt w partnerstwie, dostrzegają jego pozytywne cechy. Mając do wyboru stwierdzenie „projekt charakteryzowała wysoka skuteczność” i „projektu nie charakteryzowała wysoka skuteczność” 11 z 17 przedstawicieli OPS wybierało odpowiedź pozytywną, 6 z 17 – na negatywną. Odpowiedzi na „tak” przedstawiciele OPS/PCPR częściej niż na „nie” wskazywali ponadto w odniesieniu do użyteczności podejmowanych działań (13), wpływu na trwałą zmianę sytuacji zawodowej uczestników (11), zapewnianiu formy wsparcia dostosowanych do potrzeb uczestników (15), a także kompleksowego (13) i zindywidualizowanego wsparcia (14) oraz wsparcia łączącego integrację społeczną z aktywizacją zawodową (15).

Z punktu widzenia PUP najczęściej na „tak” oceniane było zapewnienie form wsparcia dostosowanych do potrzeb uczestników (9 wskazań z 13 badanych, a więc 4 udzieliło odpowiedzi „nie”), zindywidualizowanego (10) oraz kompleksowego wsparcia (7 z 13) i łączącego integrację społeczną z aktywizacją zawodową (8). Co bardzo ważne - zdaniem większości projekty realizowane w formule partnerstwa **nie zapewniały** uczestnikom wysokiej skuteczności podejmowanych działań (9),

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

wysokiej trafności tych działań (8), ani ich wysokiej użyteczności oraz nie wpływały na trwałą zmianę sytuacji zawodowej uczestników (po 7 wskazań).

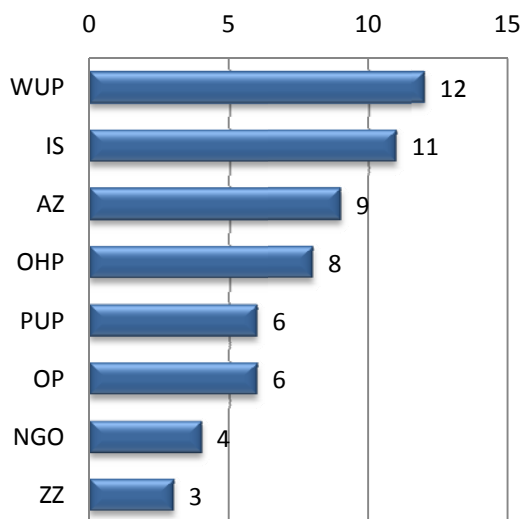
Tak więc ocena projektów partnerskich nie przez tę grupę badanych nie jest jednoznacznie pozytywna. Trzeba przy tym podkreślić, że pytanie kwestionariusza nie odnosiło się do porównania projektów partnerskich i samodzielnych, tak więc nie daje podstawy do wyciągania wniosku o tym, że projekty partnerskie są lepsze – bardziej skuteczne czy bardziej użyteczne niż realizowane samodzielnie.

PUP-y w większości współpracują lub współpracowały także z innymi instytucjami z obszaru rynku pracy (12 z 17 PUP biorących udział w badaniu).

Jeśli PUP-y współpracują z inną IRP, to zazwyczaj są to: WUP, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, jednostki Ochotniczych Hufców Pracy oraz inne urzędy pracy na szczeblu powiatowym i organizacje pracodawców. PUP najrzadziej deklaruje współpracę z częścią instytucji dialogu społecznego, tj. organizacjami pozarządowymi czy związkami zawodowymi. Żaden z PUP-ów nie wskazał współpracy z organizacjami bezrobotnych – być może nie ma takich organizacji w województwie.

WUP również zadeklarował współpracę z innymi instytucjami rynku pracy, a mianowicie z: PUP-ami, innymi WUP-ami, jednostkami OHP, agencjami zatrudnienia, instytucjami szkoleniowymi oraz instytucjami dialogu społecznego. Współpraca WUP-u z instytucjami dialogu społecznego odnosi się do organizacji związków zawodowych, pracodawców oraz organizacji pozarządowych, nigdy zaś do organizacji bezrobotnych.

Wykres 10 Współpraca PUP z innymi IRP w podziale na typ IRP



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=12; pytanie wielokrotnego wyboru

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

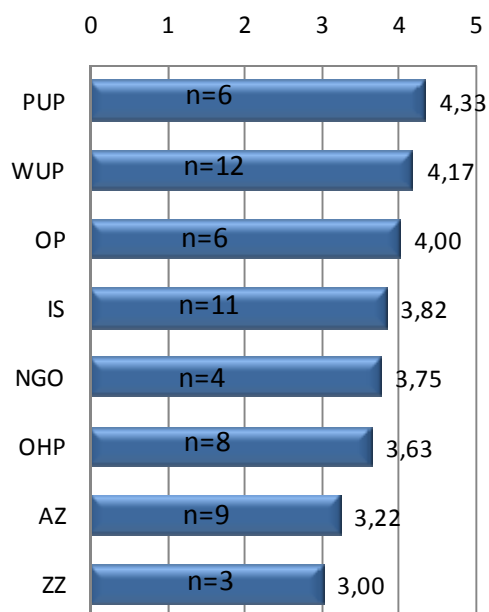


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Współpraca PUP-ów z innymi IRP średnio oceniana jest powyżej przeciętnej w przypadku każdego typu instytucji, z którymi jest nawiązywana. Najlepiej oceniana jest współpraca z innymi PUP-ami (średnio 4,33 na pięciopunktowej skali), najgorzej – ze związkami zawodowymi (średnia ocena współpracy wynosi 3). WUP bardzo dobrze ocenia współpracę z PUP-ami, WUP-ami oraz jednostkami OHP (ocena równa 5). Współpracę z pozostałymi instytucjami WUP określił jako dobrą (dla każdej instytucji po 4 punkty).

Wykres 11 Średnia ocena współpracy PUP z innymi IRP



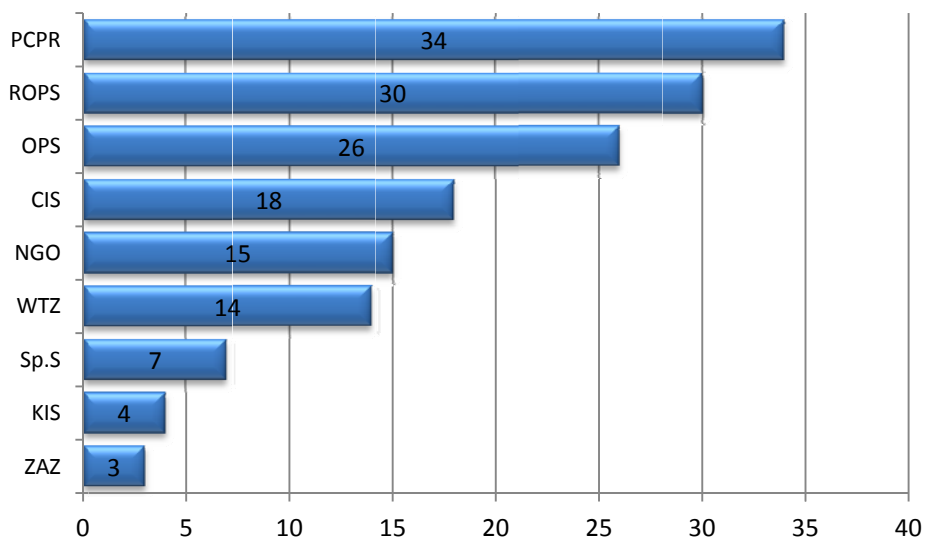
Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Z kolei OPS/PCPR w większości współpracują z innymi IPIIS (41 z 84), choć w mniejszym stopniu niż w przypadku analogicznej współpracy deklarowanej przez PUP z innymi IRP.

Jeśli instytucja podejmuje współpracę z innymi IPIIS, to najczęściej z PCPR, ROPS, OPS, a także nierzadko z podmiotami ekonomii społecznej.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

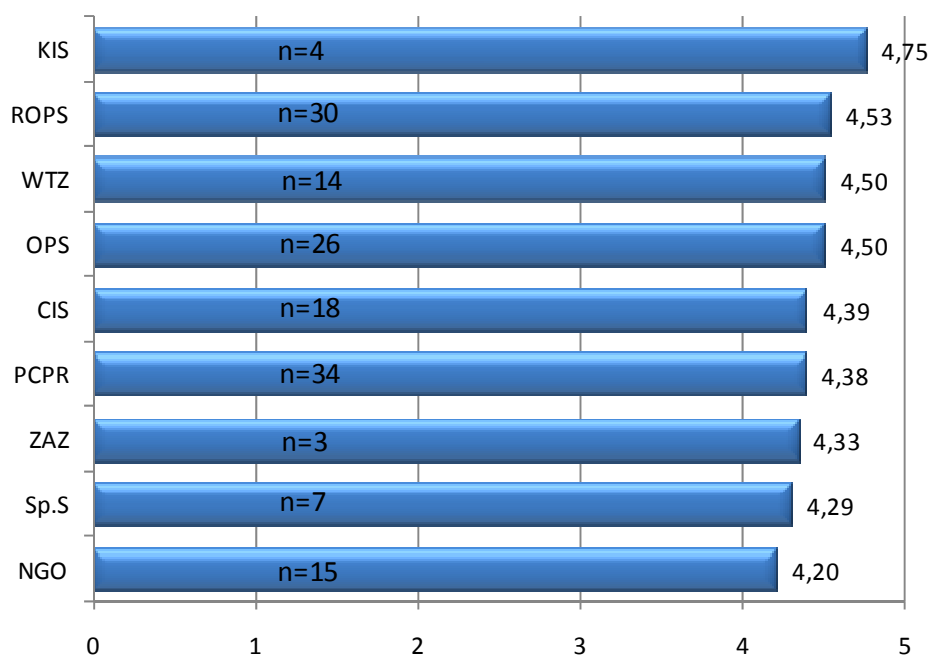
Wykres 12 Współpraca OPS/PCPR z innymi IPiIS w podziale na ich typy



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=41; pytanie wielokrotnego wyboru

Współpraca z innymi IPiIS oceniana jest dobrze (średnia ocena dla każdej instytucji na pięciopunktowej skali wynosi powyżej 4). Najlepiej oceniana jest współpraca z KIS, którą można określić jako współpracę bardzo dobrą. Najgorzej – choć i tak wysoko – oceniono współpracę z NGOs.

Wykres 13 Średnia ocena współpracy z innymi IPiIS



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

O współpracy z innymi podmiotami mówili uczestnicy wywiadów grupowych (realizatorzy projektów systemowych). Jako partnerów współpracy wymieniano w szczególności organizacje pozarządowe, przy czym często jest tak, że to organizacja pozarządowa występuje do PUP czy OPS z ofertą wspólnej realizacji projektu. Wskazywano na możliwości współpracy z parafiami, ze szkołami wyższymi (zwłaszcza w zakresie sporządzania diagnoz lokalnego rynku pracy i ewaluacji działań). Dość sceptycznie natomiast wielu rozmówców podchodzi do oceny władz samorządowych. Według jednych władze samorządowe są po prostu „nadzorczą” i z tej pozycji są zainteresowane głównie sprawozdaniami, według innych urzędy gmin są bardzo zainteresowane realizacją projektów i silnie wspierają podejmowane inicjatywy – odnosi się to zwłaszcza do małych wiejskich gmin, gdzie bez dodatkowych inicjatyw i środków trudno o wsparcie dla mieszkańców. Na szczególny motyw zainteresowania samorządu gminnego realizacją projektów partnerskich zwrócił uwagę jeden z rozmówców:

„W naszym interesie jest, aby jak najmniej osób było pod opieką ośrodka, ale są to osoby faktycznie z problemami życiowymi i po to jest ośrodek, żeby w tym zakresie pomóc, a aktywizacją zawodową zajmuje się urząd pracy.” [FGI 7, projekty konkursowe]

2.4. Analiza sieci współpracy instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej

Analiza sieci społecznych polega na przedstawieniu relacji zachodzących między poszczególnymi aktorami życia społecznego, intensywności tych relacji oraz określenia podmiotów w nie włączonych. Operując dwoma podstawowymi typami danych: informacjami o aktorach społecznych (jednostkach, grupach, instytucjach itp.) i o łączących ich relacjach możliwe jest wyróżnienie w sieci połączeń grupy/grup silniej powiązanych wewnątrz niż z pozostałymi aktorami, wyróżnienie centrów i peryferii, w tym linii przepływu pomiędzy nimi oraz określanie roli węzłów. Zaletą tej metody jest m.in. możliwość graficznego przedstawienia natężenia i sieci relacji zachodzących między odpowiednimi podmiotami.

W ramach badania wykorzystano Social Network Analysis (SNA) do badania relacji współpracy instytucji rynku pracy oraz pomocy i integracji społecznej, przy czym źródłem informacji była baza wyników badania CAWI wśród PUP/WUP oraz OPS/PCPR zrealizowanego przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

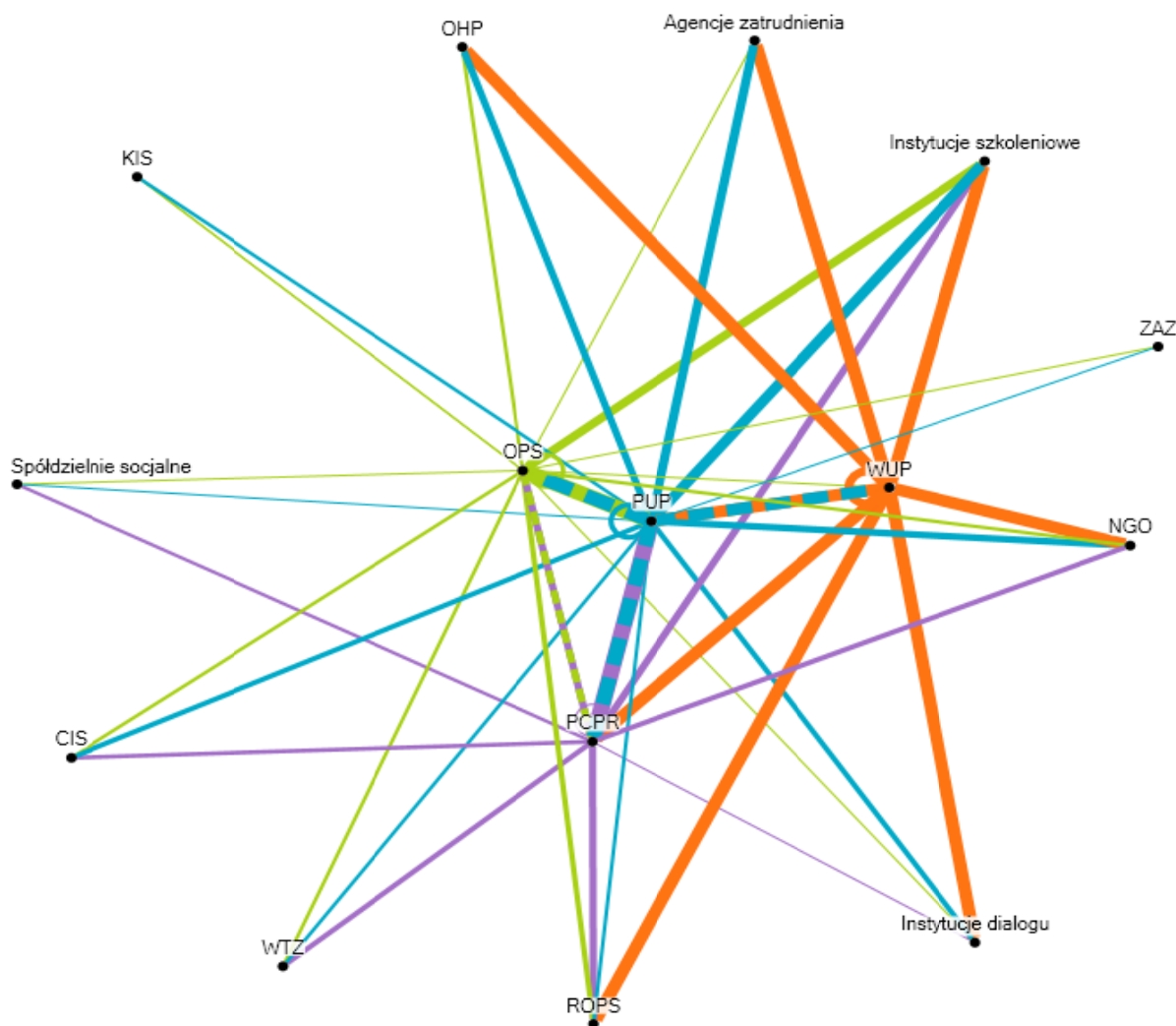


JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Źródło: opracowanie własne.

Jak należy czytać powyższy rysunek?

Kolorem niebieskim oznaczone są relacje łączące PUP, kolorem zielonym OPS (GOPS, MOPS, OPS, MGOPS), pomarańczowym WUP, a fioletowym PCPR - z innymi instytucjami. Linia przerywaną oznaczone są relacje dwustronne, a pętka wokół instytucji oznacza, że instytucje tego samego typu współpracują również ze sobą. Także grubość linii ma znaczenie – im grubsza linia, tym współpraca deklarowana jest częściej. Umieszczenie instytucji wewnątrz sieci wskazuje na ich ścisłą współpracę – im dalej od centrum, tym współpraca jest rzadsza.

Punktem centralnym sieci są PUP-y, które najczęściej współpracują z OPS-ami oraz PCPR-ami, a także z WUPem. Także PCPR-y deklarują współpracę z OPS-ami, tworząc tym samym z PUP swego rodzaju sieć PUP-OPS-PCPR, w której razem działają instytucje pomocy społecznej oraz rynku pracy. PUP-y są także częścią sieci WUP-PUP-PCPR. Urzędy pracy współpracują z bardzo różnymi podmiotami,

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

najczęściej, poza już wymienionymi, są to instytucje związane z rynkiem pracy, tj. instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia oraz OHP, a także inne PUP-y. Ośrodki pomocy społecznej szeroko współpracują z różnorodnymi typami instytucji o różnych zadaniach, ale najczęstszą współpracę deklarują z instytucjami szkoleniowymi oraz ROPS-em, a także z innymi OPS-ami. Centra pomocy rodzinie najczęściej współpracują z ROPS-em, instytucjami szkoleniowymi oraz organizacjami pozarządowymi i WTZ. WUP natomiast w równym stopniu współdziała z OHP, agencjami zatrudnienia, instytucjami szkoleniowymi, organizacjami pozarządowymi, instytucjami dialogu oraz ROPS-em.

2.5. Czynniki zachęcające do współpracy, warunki udanej współpracy i osiągnięte korzyści

Kwestia motywacji do współpracy, czynników do niej zachęcających oraz warunków udanej współpracy była jednym z głównych wątków podczas wywiadów grupowych.

Uczestnicy przede wszystkim zwracali uwagę na **potrzebę współdziałania na rzecz osób będących klientami obu typów instytucji – przy czym wątek ten dotyczy codziennej współpracy PUP i OPS, a nie realizacji projektów partnerskich**. Wspólne działanie lub przynajmniej współpraca na etapie diagnozowania czy planowania działań pozwala na uzyskanie pełniejszego obrazu potrzeb i możliwości klienta, a dzięki temu na trafniejsze zaplanowanie adekwatnych działań. Zwracano uwagę na to, że klienci w każdej z instytucji przedstawiają inny aspekt swojej sytuacji, dając jedynie jej cząstkowy obraz. Konsultacja między pracownikami obu instytucji pozwala ten obraz połączyć:

„bardzo dużo w porozumieniu z OPS-em możemy się na temat danej osoby dowiedzieć. I odwrotnie, OPS też może posiadać wiedzę taką, której nie ma, a my ją mamy.” [FGI 5, projekty konkursowe]

Niekiedy ważniejsze niż troska o klienta staje się to, by **nie dać się oszukać**:

„chodzi tutaj o klienta, który jest bardzo specyficzny i też potrafi manipulować. Co innego przedstawi nam, a co innego w PUP-ie.” [FGI 1, projekty systemowe]

Dla części badanych bardzo ważnym impulsem do poszukiwania nowych możliwości współpracy są także **ograniczenia, jeśli chodzi o dostępne w gminie czy powiecie środki finansowe**. Ponieważ jest ich niewystarczająca ilość, konieczne staje się sięganie po źródła zewnętrzne. Dzięki temu można objąć wsparciem większą liczbę osób go potrzebujących.

„zmniejszona ilość środków to jest taka rzecz, która doprowadza do chęci współpracy. Bo jeżeli my mamy mniej pieniędzy i możemy je wydać, powiedzmy, na 300 osób, i jeżeli oni [OPS] realizują jakiś projekt, to będziemy się starać nie powielać - żeby u nich kolejne 300 było. Bo przy 12 tys. osób bezrobotnych warto wesprzeć większą liczbę osób.” [FGI 1, projekty systemowe]

„wszystkim osobom bezrobotnym nie jesteśmy w stanie czegoś zaoferować, ponieważ środki, jakimi dysponuje urząd, są ograniczone. Projekt partnerski to jest kilka następných osób

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



zaktywizowanych i spora z nich część wraca na rynek pracy. Czyli te działania, mimo że pobudki są jakie są, mają jakiś sens.” [FGI 6, projekty konkursowe]

Podobny typ motywacji odnosi się do zwykłej potrzeby **racjonalnego działania** – nie powielania pracy, uzupełniania się w działaniach z innymi instytucjami, ale też uzyskania możliwości prowadzenia pogłębionej pracy w przypadku klientów ze szczególnie skomplikowaną sytuacją.

„jak piszemy jakieś projekty, to tak zapisujemy, że każda osoba dostaje swojego trenera aktywności i z tą osobą się siedzi i pracuje, i wtedy różne problemy wychodzą. Tak ta praca powinna wyglądać. Wtedy, kiedy realizujemy projekty i grupa docelowa to 20 osób, nad nimi się pracuje rok, półtora, dwa lata i wtedy to ma sens i są tego efekty.” [FGI 6, projekty konkursowe]

Dla części instytucji ważne są też możliwości związane z podejmowaniem współpracy przy realizacji projektów ze względu na **chęć skorzystania z wiedzy innych instytucji o ich wspólnych klientach**, co pozwala skuteczniej działać. Może to być kwestia dotarcia do klientów, potencjalnych uczestników projektów, może to być wręcz wskazywanie i „podsyłanie” klientów, którym wsparcie oferowane przez dany projekt byłoby szczególnie przydatne. Nie bez znaczenia bywa także nadzieja na pomoc ośrodków pomocy społecznej czy urzędów pracy w utrzymaniu klienta w projekcie:

„MOPR miał szerokie spektrum swoich podopiecznych, osób długotrwale bezrobotnych, zagrożonych wykluczeniem społecznym, a projekt dotyczył osób bezrobotnych. Zdawaliśmy sobie sprawę, że może być trudno samodzielnie [go zrealizować] i wsparcie fachowców z tej instytucji mogło to ułatwić. Raz, że rekrutację, a dwa prowadzenie projektu. Zdarzały się interwencje wobec tych podopiecznych, których zachęcaliśmy do uczestnictwa, a którzy troszkę byli mało zmotywowani.” [FGI 6, projekty konkursowe]

Warto zwrócić uwagę na nieczęsty, ale pojawiający się w dyskusjach motyw odnoszący się do współpracy projektowej, jak jest możliwość dania **szansy udziału małym podmiotom**, które bez wsparcia silniejszego podmiotu nie zdołają złożyć i zrealizować projektu.

„Takie partnerskie projekty wzbudzają zainteresowanie różnych instytucji. (...) które samotnie praktycznie nigdy by się nie pokusiły na realizację projektów. Natomiast jeżeli widzą partnera, z jednego czy drugiego urzędu, mam tu na myśli np. OPS, to chętniej występują z inicjatywą, są bardziej aktywni.” [FGI 5, projekty konkursowe]

Przedstawiciele organizacji pozarządowych zwracali także uwagę na możliwość uczenia się i skorzystania z wiedzy partnerów w lepszym świadczeniu usług Jednocześnie jednak sygnalizują oni brak wiedzy o innych podmiotach, ich zakresie działania, ich kompetencjach. Odnosi się to zarówno do znajomości (a raczej niezajomości) podmiotów sektora publicznego, jak i własnego środowiska:

„ja reprezentuję fundację, czyli podmiot pozarządowy. Mi się wydaje, że we wszystkich tych instytucjach jest ważny przepływ informacji i poznanie drugiej strony. To, o czym pani mówiła, że poznajecie się wzajemnie z MOPS-ami, GOPS-ami, gdzie działacie we wspólnym interesie klienta. Duży problem jest też w środowisku NGO-sów, które działają tematycznie. My też się nie znamy. My mamy różne pola działalności związane np. z kulturą i co rusz się napotykamy na kogoś z terenu powiatu, o którym nie wiedzieliśmy, że ktoś taki istnieje, a tu się okazuje, że ten ktoś działa już 10 lat.” [FGI 6, projekty konkursowe]

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Silnym motywem nawiązywania partnerstwa projektowego są także **dodatkowe punkty** przyznawane projektom partnerskim na etapie oceny merytorycznej - instytucje usiłują w ten sposób zwiększyć swoje szanse na otrzymanie dotacji.

Uczestnicy nie byli zgodni co do tego, kto częściej inicjuje współpracę i kto na niej bardziej korzysta – część przedstawicieli OPS sugerowała, że to ośrodkowi bardziej zależy na współpracy, część twierdziła, że takie stawianie problemu pozbawione jest sensu, bo korzystają obie strony.

Jak wskazują wyniki badań ilościowych, główną płaszczyzną współpracy jest wymiana informacji, co w szczególności odnosi się do codziennej współpracy i realizacji projektów systemowych. Przekazywanie informacji może odbywać się w różny sposób – drogą formalną, poprzez pisma, ale też poprzez bezpośrednie kontakty – spotkania, kontakty telefoniczne, mailowe. Warto jednak zauważyć, że pojęcie „przekazywanie informacji” może sprowadzać się do wysłania pisma, o którym po krótkim czasie nikt nie będzie pamiętał, a może oznaczać odbywanie cyklicznych spotkań. Trudno powiedzieć, który typ wymiany informacji jest dominujący, o obu wspomniano podczas wywiadów grupowych.

W trakcie wywiadów respondenci wspominali także o przypadkach bardzo formalnego podejścia do współdziałania. Jednak znaczna część instytucji (chodzi w tym przypadku wyłącznie o PUP i OPS) stara się działać tak, by nie naruszając prawa, maksymalnie wspierać klientów, również poprzez współdziałanie.

Zdaniem uczestników wywiadów grupowych realizacja projektów systemowych zmieniła podejście do współpracy PUP i OPS/PCPR – niektóre instytucje dzięki temu zaczęły w ogóle współpracować, gdzie indziej współpraca się zacieśniła, doszło do pogłębienia wiedzy o zakresie działania poszczególnych instytucji.

Pojawiają się jednak obawy, że dobrze rozwijająca się współpraca zaniknie wraz z końcem wdrażania PO KL, co wskazuje na dość płytki charakter współpracy:

„Ciekawe, czy to nie umrze śmiercią naturalną, bo jak my się teraz rozejdziemy, a mamy wypracowane kontakty z pracodawcami, organizacjami i ja mogę moim koleżankom w zespole powiedzieć „słuchajcie, wysyłajcie tam i tam”, czy Ania do mnie zadzwoni i zapyta, czy mam jakiegoś beneficjenta, ale to się rozmyje, na tym się skończy. Była jakaś konferencja, dostali jakieś materiały, może z nich skorzystają, może nie, pracownicy socjalni też pytają, co dalej z tymi partnerami nieformalnymi – pewnie nic, a szkoda”. [FGI 3, projekty systemowe]

Widoczne jest, że wiele instytucji nadal potrzebuje bodźca (np. finansowego¹¹) do tego, by aktywnie korzystać ze współpracy.

Ośrodki pomocy społecznej odczuwają znaczącą zmianę w swoim działaniu dzięki doświadczeniu wynikającemu z realizacji projektów systemowych:

„jak porównuję MOPS sprzed 6 lat a teraz, to tak [jesteśmy innym urzędem]. Realizowałam projekt w MOPS-ie jeszcze przed systemówką, to było inaczej, a teraz są już wypracowane mechanizmy, zasady współpracy i to teraz na pewno sprawniej działa.” [FGI 3 projekty systemowe]

¹¹ wypowiedź dotyczy realizacji projektu systemowego OPS

„Tak, na nas to na pewno wpłynęło jako na OPS-y. Na pewno pojawiło się więcej specjalizacji, więcej ofert dopasowanych do klienta, który przecież z różnymi potrzebami, problemami do nas przychodzi. To na pewno pozwoliło na takie otwarcie się, dostosowanie do potrzeb klienta i to była naprawdę duża zmiana.” [FGI 3 projekty systemowe]

Inaczej to widzi PUP:

„Urząd się zmienił przez te 5 lat, ale nie był to [realizacja projektów] decydujący czynnik.” [FGI 3 projekty systemowe]

Ta różnica w ocenie wpływu realizacji projektów systemowych pomiędzy PUP i OPS może wynikać z faktu, że urzędy pracy doświadczenie w realizacji projektów nabyły już w ramach SPO RZL 2004-2006, podczas gdy dla zdecydowanej większości OPS i niemal wszystkich PCPR wdrażanie PO KL było w zasadzie pierwszą okazją do realizacji projektów. Ważną rolę w ocenie odgrywa też fakt, że w ramach projektów systemowych PUP realizuje swoje statutowe zadania, dysponując jedynie nieco większymi środkami Funduszu Pracy, podczas gdy OPS i PCPR w ramach projektów mają możliwość znacząco poszerzyć swoją ofertę w stosunku do zadań ustawowych.

Dyskusja o współdziałaniu w ramach dość sztywno określonych reguł wdrażania projektów systemowych wywołała wśród niektórych uczestników refleksję nad pożądanymi rozwiązaniami systemowymi. Co ciekawe, podobne rozwiązania zostały zaproponowane przez przedstawiciela OPS i PUP. Wyrażane opinie odnoszą się do potrzeby stworzenia takiego systemu, w którym OPS zajmują się wyłącznie aktywizacją społeczną, a PUP – aktywizacją zawodową. Najtrafniej oddaje te pomysły następująca wypowiedź przedstawiciela PUP:

„Rolą projektów z pomocy społecznej powinno być przygotowanie tych osób do wejścia na rynek pracy - kwestie rodziny, problemów prawnych, doradca zawodowy, również psycholog, pomoc w różnych kwestiach rodzinnych. Natomiast kwestią szkoleń zawodowych, to my [PUP] możemy się zająć. Możemy ich wysłać na staż, możemy różne rzeczy robić, ale problem mamy taki, że [dziś] te osoby nie są przygotowane do podjęcia pracy, do wejścia na otwarty rynek pracy. Często mamy takie zapytania z ośrodków pomocy, czy jest oferta pracy. Ale co z tego, że jest oferta pracy, skoro pracodawca powie nam „no kogo mi wysyłacie?”, bo należałoby go najpierw wysłać na leczenie albo inne rzeczy. Bo trzeba najpierw przygotować tego klienta, żeby on mógł wejść na rynek pracy”. [FGI 3, projekty systemowe]

Szczególnie często zwracano uwagę na to, że niepotrzebnie OPS-y w ramach projektów systemowych zaczęły zajmować się szkoleniami zawodowymi – nie znając potrzeb rynku pracy, nie mając doradców zawodowych i możliwości rozpoznania specyficznych możliwości klienta, nie mając wcześniejszych doświadczeń w zlecaniu usług szkoleniowych w trybie prawa zamówień publicznych. Ta ostatnia kwestia sprawiała wiele kłopotów, wymagała od OPS wiele nauki i pracy. Na te kwestie zwracali też uwagę eksperci, z którymi przeprowadzono wywiady, sugerując zmiany w kierunku jasnego określenia ścieżki wsparcia dla klienta: od OPS do PUP oraz nie angażowania się OPS w organizowanie szkoleń zawodowych. Ważne jednak, co podkreślają eksperci, by nie było to po prostu „oddanie” klienta przez jedną instytucję drugiej (a więc „pozbycie się” go przez pierwszą z nich), lecz faktyczne przekazanie do dalszych, wspólnie zaplanowanych działań.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Pojawiają się także interesujące pomysły dotyczące wspólnej pracy nad projektami, przy czym okazuje się, że dla jednych rozmówców pozostają one w sferze postulatów, podczas gdy w innych instytucjach stanowią już fragment rzeczywistości. Niektórzy zauważają dopiero teraz, że w przyszłości warto byłoby pracę nad projektem prowadzić wspólnie, dyskutując o diagnozie, o potrzebach rynku, potrzebach i ograniczeniach klientów, podczas gdy inni mają już za sobą takie doświadczenia i uważają je za niezwykle cenne – wspólna praca nad projektem i wspólna jego realizacja stanowią dla nich warunek skutecznego działania dla dobra klientów.

Podobnie jak w badaniu jakościowym, również w badaniu ilościowym uczestników szkoleń realizowanych przez ROPS wskazywanymi najczęściej czynnikami zachęcającymi przedstawicieli obu typów instytucji do realizacji wspólnych działań były te związane z faktem posiadania wspólnego klienta. Dla znacznej części badanych motywatorem współpracy jest chęć niesienia skutecznej pomocy.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



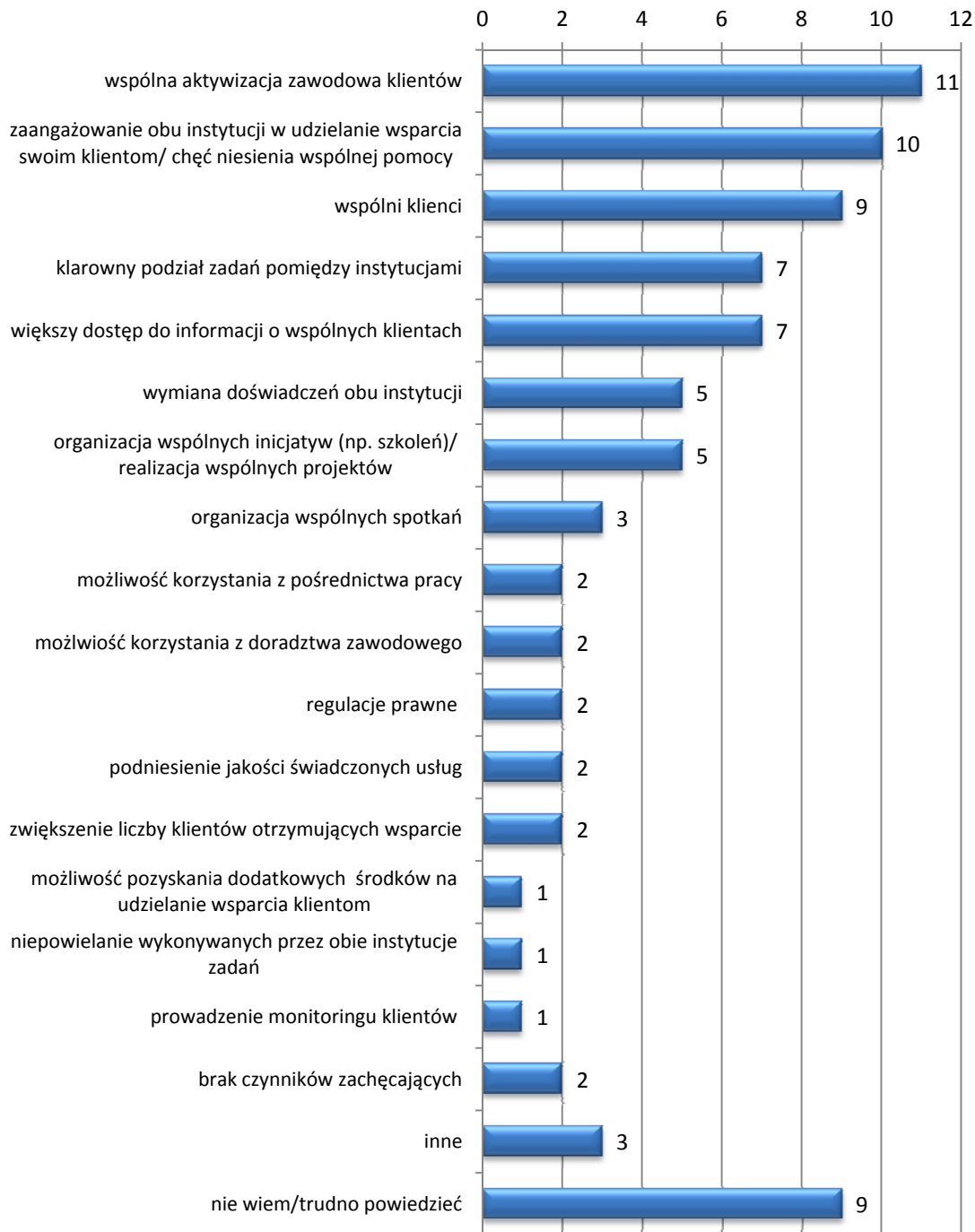
JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wykres 14 Czynniki zachęcające IPIIS i IRP do współpracy



Źródło: badanie CAWI z uczestnikami szkoleń z Poddziałania 7.1.3 PO KL, n=60; pytanie wielokrotnego wyboru

Dla większości pracowników OPS/PCPR warunkiem udanej współpracy jest jasny podział zadań między instytucjami, chęć współpracy po stronie obu rodzajów instytucji (po 25 wskazań z 31 respondentów),

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

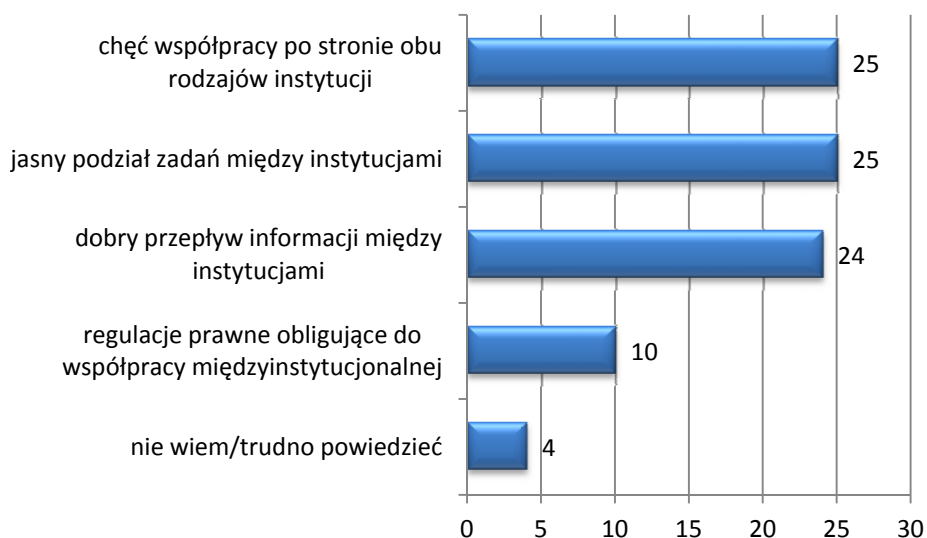


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



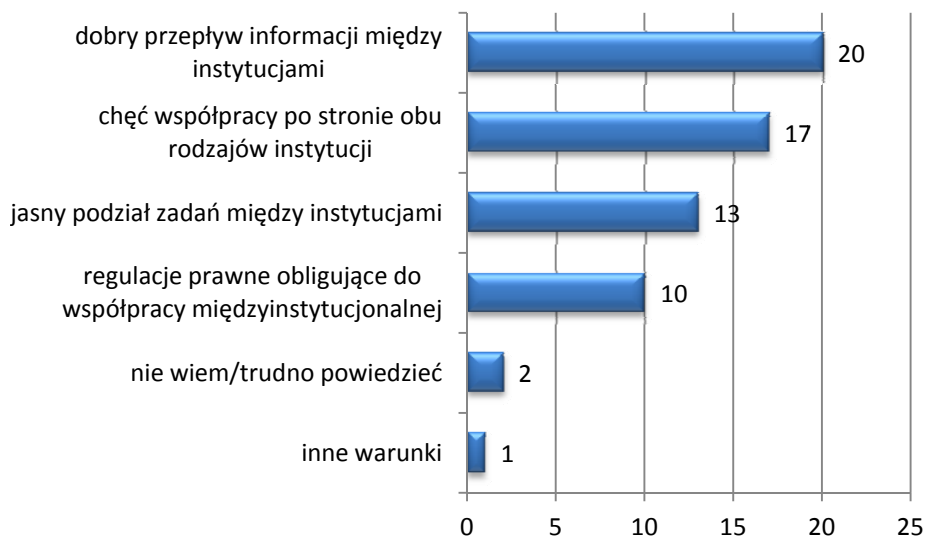
a także dobry przepływ informacji między instytucjami (24 wskazania). Przedstawiciele PUP/WUP wskazali w większości, że takim czynnikiem jest dobry przepływ informacji między instytucjami (20 wskazań z 24 badanych). Dla znacznej części badanych z tej grupy jest to również chęć współpracy po stronie obu rodzajów instytucji (17). Najmniej badanych w obu grupach wskazało natomiast regulacje prawne obligujące do współpracy międzyinstytucjonalnej jako czynnik warunkujący udaną współpracę (po 10 wskazań).

Wykres 15 Warunki udanej współpracy zdaniem pracowników IPiIS



Źródło: badanie CAWI z uczestnikami szkoleń z Poddziałania 7.1.3 PO KL, n=36 (IPiIS); pytanie wielokrotnego wyboru

Wykres 16 Warunki udanej współpracy zdaniem pracowników PUP/WUP



Źródło: badanie CAWI z uczestnikami szkoleń z Poddziałania 7.1.3 PO KL, n=24 (PUP/WUP); pytanie wielokrotnego wyboru

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



O **warunkach udanej współpracy partnerskiej** dyskutowali uczestnicy wywiadów grupowych, realizujący projekty konkursowe. Można wyróżnić kilka wątków tej dyskusji, często przeplatających się:

- dobrowolność i zaangażowanie,
- kwestie formalne (zapisy umowy, dokumentacja),
- znajomość partnera; osobowość partnera,
- tworzenie wspólnego projektu,
- podział zadań i zarządzanie.

✓ **Dobrowolność i zaangażowanie**

Dobrowolność i zaangażowanie to pierwszoplanowe warunki udanego partnerstwa – na to zwracają uwagę niemal wszyscy. A to oznacza m.in. krytyczne podejście do obowiązujących w ramach PO KL zasad wyboru partnerów przez jednostki sektora finansów publicznych oraz do przyznawania za partnerstwo dodatkowych punktów w ramach oceny projektów:

„jedynym sensem partnerstwa jest zaangażowanie obu stron i jeżeli to jest takie partnerstwo narzucone (...)przez jakąś dokumentację, konkursowe punkty, czy jakieś zależności instytucji, to nie ma sensu. Jeżeli spotkają się dwie firmy, instytucje czy osoby i będą chciały ze sobą współpracować, osiągnąć wspólny cel, to partnerstwo będzie miało ręce i nogi.” [FGI 6, projekty konkursowe]

„Nie powinny być punktowane dodatkowo partnerstwa, bo te partnerstwa są wtedy wymuszane” [FGI 6, projekty konkursowe]

*„**Partnerstwo powinno być wtedy, kiedy jest potrzebne, kiedy bez partnerstwa się tego może nie da zrealizować. To musi rozumieć instytucja, która chce realizować projekt. A nie że za partnerstwa dostajemy dodatkowe punkty, jeżeli ono jest, to jest, a jeżeli nie, to odpadamy.**” [FGI 6, projekty konkursowe]*

Dobrowolność ma także inny wymiar - zwracano uwagę na znaczenie świadomego zaangażowania wszystkich szczebli organizacji, od dyrektora po szeregowych pracowników. Rozmówcy wskazywali na niejednostkowe złe doświadczenia we współpracy z instytucją, w której aktywny na zewnątrz kierownik nie informuje pracowników o podejmowanych przez siebie zobowiązaniach ani o motywach zawierania partnerstw.

Podkreślano także, że zaangażowanie to ciągła praca nad relacjami między partnerami, to większa złożoność struktur, a więc konieczność większej mobilizacji wszystkich uczestniczących stron.

„partnerstwo trzeba pielęgnować, o partnerstwo trzeba dbać. Za partnerstwem powinien stać konkretny człowiek – pani Zosia, Krysia. Ja muszę wiedzieć, kim jest mój partner, musimy się znać, musimy się spotykać (...).” [FGI 6, projekty konkursowe]

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



✓ **Kwestie formalne**

Nie jest możliwe realizowanie projektu partnerskiego bez jakichkolwiek formalności, przy czym nie tyle chodzi o wymogi PO KL, lecz o faktyczną potrzebę uregulowania pewnych kwestii pomiędzy partnerami. Nawet w przypadku tzw. partnerstwa nieformalnego regulowanie niektórych kwestii ma sens. Zdaniem rozmówców najważniejsza jest umowa partnerstwa i wypracowanie w jej ramach precyzyjnych zapisów dotyczących podziału zadań, odpowiedzialności, komunikacji i osób odpowiedzialnych.

„bardzo ważne jest dookreślenie sposobów komunikacji. Bo jeżeli partnerzy na początku nie określą, w jaki sposób się będą komunikować, kto za co będzie odpowiedzialny i ile razy w miesiącu (...) będą się spotykać i omawiać wszystkie problemy związane z realizacją projektów, no to rzeczywiście wtedy może być duży problem. No i sam sposób zarządzania - muszą być osoby decyzyjne, które spotkają się raz na miesiąc, raz na dwa miesiące, omówią problemy, wskażą kierunki działania (...). Jeśli komunikacji na początku nie ma, nie ma zasad określonych, to z tego partnerstwa nic nie będzie.” [FGI 7, projekty konkursowe]

✓ **Znajomość partnera; osobowość partnera**

Powszechne jest przekonanie, że bardzo ważna jest wcześniejsza znajomość partnera, doświadczenie we współpracy z nim, a przynajmniej wiedza o nim. Dodatkowo liczy się osobowość przedstawiciela instytucji.

„Niektórzy są wybitnymi jednostkami, ale w partnerstwie nie umieją pracować. Żeby w zespole pracować trzeba takie osoby brać, które nie dosyć, że umieją sami zarządzać swoimi pracami, to muszą również umieć [pracować] w zespole. Praca w zespole jest pracą w zespole i nie ma licytacji, kto jest ważniejszy, kto jest mniej ważny, kto na danym etapie mniej zrobił.” [FGI 5, projekty konkursowe]

„Żeby szukać partnera sprawdzonego, godnego zaufania, który ma już jakieś doświadczenie.” [FGI 5, projekty konkursowe]

✓ **Tworzenie wspólnego projektu**

Dobra współpraca przy realizacji projektu zaczyna się już na etapie jego przygotowywania. Wspólna praca nad projektem sprawia, że partnerzy od początku są świadomi swoich celów (które nie muszą być identyczne, ważne by były zbieżne), od początku wiedzą jaki jest problem i w jaki sposób chcą go rozwiązać, a komplementarność zasobów partnerów sprawia, że diagnoza jest pełniejsza, zaś formy wsparcia bardziej kompleksowe. W ten sposób łatwiej osiągnąć zaangażowanie, i wspólne poczucie odpowiedzialności za przedsięwzięcie.

Niewątpliwie poważnym ograniczeniem dla takiego podejścia instytucji sektora finansów publicznych jest wymóg wyłonienia partnera w publicznym postępowaniu.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



✓ Podział zadań i zarządzanie

Dobra umowa partnerska ma bardzo duże znaczenie. Należy w niej opisać m.in. podział zadań między partnerami. Niezbędne jest również realne stosowanie różnych narzędzi zarządzania tak, by ustalony podział zadań prowadził skutecznie do celu. Uczestnicy wywiadów dzielili się doświadczeniami ze stosowania takich rozwiązań jak zespół zatwierdzający, spotykający się raz na kwartał czy cykliczne spotkania zespołu zaangażowanego w realizację projektu, poświęcone analizie jego przebiegu i rozwiązywaniu pojawiających się problemów. Niezależnie jednak od spotkań zespołu „sterującego”, który podejmuje na ogół kluczowe decyzje o charakterze kierunkowym, musi zostać również określona odpowiedzialność za projekt i bieżące decyzje. Najczęściej ponosi ją lider.

Zwracano także uwagę na to, by partnerzy pochodzili z terenu, na którym ma być wdrażany projekt. Optymalnie jest, gdy instytucja jest znana w środowisku, cieszy się zaufaniem, jest dobrze rozpoznawalna. Ważne także, by partnera nie dobierać „na siłę”, lecz zgodnie ze specyfiką grupy docelowej i potrzebnych jej form wsparcia.

O warunkach udanej współpracy – nie tylko projektowej - mówili też w wywiadach indywidualnych przedstawiciele instytucji regionalnych, podkreślając potrzebę bezpośrednich kontaktów, spotkań, dobrego przepływu informacji, wzajemnego konsultowania pomysłów. Dobra współpraca wymaga ciągłej animacji, przywództwa, nowych idei. Wszyscy rozmówcy zgodnie podkreślali, że kluczowa jest dobra wola i chęć.

2.6. Bariery i problemy we współpracy

Zdaniem respondentów badania przeprowadzonego przez WUP głównymi barierami rozwoju współpracy wskazanymi przez PUP/WUP są czynniki zewnętrzne wobec instytucji, w tym uwarunkowania rynku pracy. Natomiast zdaniem przedstawicieli OPS/PCPR nie ma żadnych barier rozwoju współpracy (20 wskazań) lub jest nią zły przepływ informacji (11).

Badani uczestnicy szkoleń organizowanych przez ROPS wśród czynników zniechęcających do współpracy najczęściej wymieniają te związane z regulacjami prawnymi, deficytem informacji oraz niechęcią do tego typu inicjatyw.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



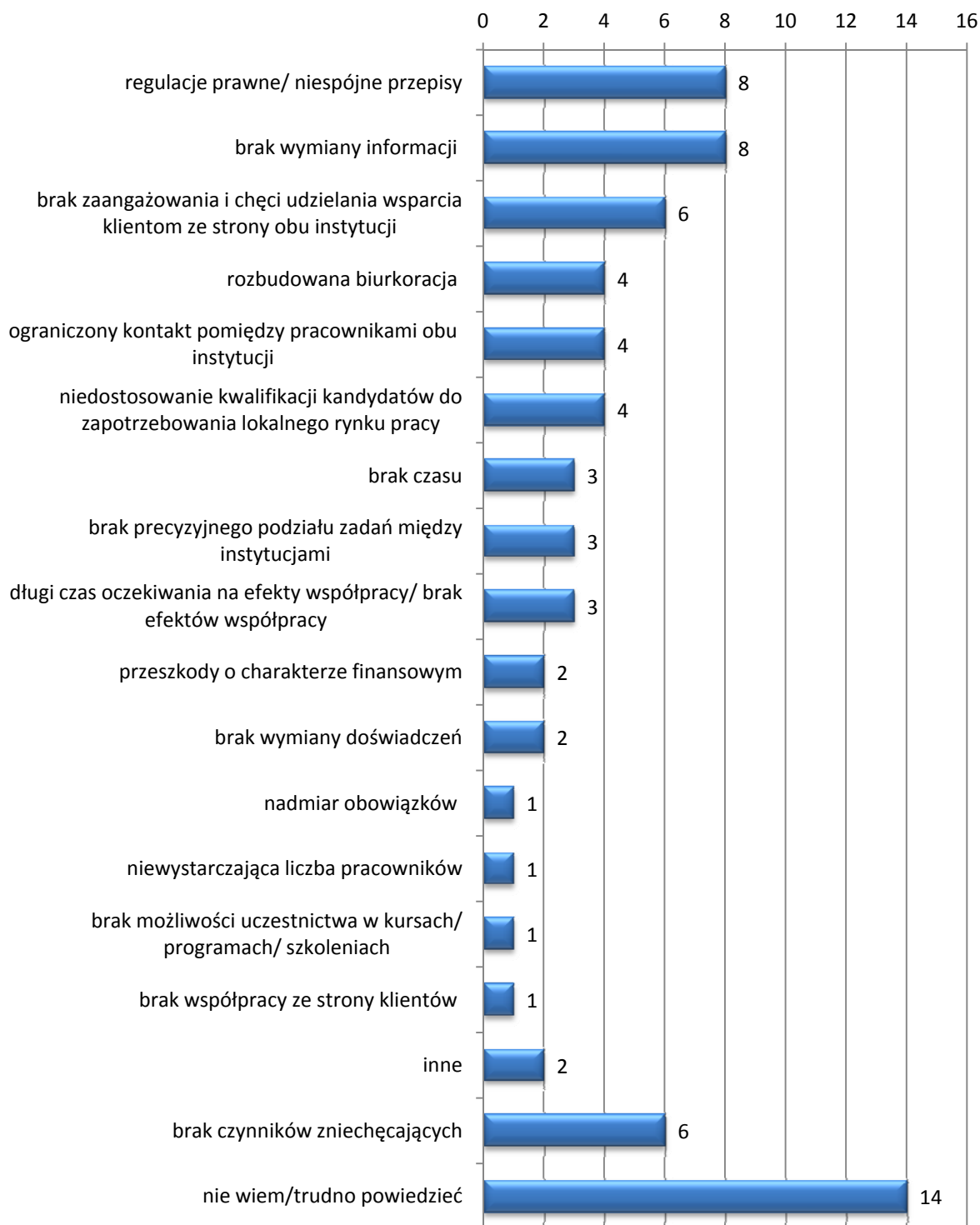
JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wykres 17 Czynniki zniechęcające IPiIS i IRP do współpracy



Źródło: badanie CAWI z uczestnikami szkoleń z Poddziałania 7.1.3 PO KL; n=60; pytanie wielokrotnego wyboru

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W toku wywiadów grupowych z realizatorami projektów systemowych zwrócono uwagę na zupełnie inną barierę współpracy – zmiany na stanowiskach kierowniczych w urzędach. Często w wywiadach padało stwierdzenie, że dobra współpraca zależy przede wszystkim od ludzi i ich chęci, od tego, czy się znają i czy pracownicy szeregowi znają intencje kierownictwa, a kierownictwo wspiera inicjatywy oddolne i zachęca do działania. W tych okolicznościach faktycznie zmiany na stanowiskach kierowniczych mogą stanowić problem:

„Każdy dyrektor robi po swojemu, wszystko się zmienia, zasady funkcjonowania i korzystania z ośrodka i wprowadzają chaos. Ja się z tym chaosem borykam już jakiś czas, ale trzeba sobie radzić. (...) ale niektórych rzeczy nie jesteśmy w stanie przeforsować na poziomie pracowników”. [FGI 1, projekty systemowe]

„Na pewno kwestia zaangażowania głównych przełożonych w chęć realizacji współpracy ma ogromne znaczenie. Bo jeżeli się obieca, że na jednym spotkaniu się nie przestanie, a później nie dzieje się nic ze strony przełożonych, żeby to następne spotkanie nastąpiło, no to wiadomo, że my oczywiście, jako szeregowi pracownicy, kontaktujemy się telefonicznie i na pewno ten kontakt osobisty pomaga. Natomiast na pewno można by to ulepszyć jeżeli też to zaangażowanie ze strony przełożonych na wysokim poziomie [by było]”. [FGI 1, projekty systemowe]

Poszukując odpowiedzi na pytanie, dlaczego niektóre instytucje nie współpracują ze sobą, stwierdzono, że tak naprawdę główną przyczyną jest brak chęci:

„Nie wiem. Jakoś nie ma zainteresowania, oni swoje robią, my swoje i za mało jest tych konsultacji. Ja znam akurat kierowniczkę, to się raz na jakiś czas spotkamy, ale generalnie nie ma zainteresowania.” [FGI 3 projekty systemowe]

„Ja myślę, że to tkwi w samych ludziach, w ich podejściu. U nas też w powiecie można było zauważyć taką niechęć OPS-ów do PUP-u i odwrotnie. Natomiast to tak bardziej z kwestii osobowościowych...”[FGI 3 projekty systemowe]

Na inne jeszcze bariery i czynniki zniechęcające wskazywali uczestnicy wywiadów grupowych realizujący projekty konkursowe. Na podstawie ich wypowiedzi sporządzić można katalog problemów, choć na pewno nie jest on wyczerpujący:

- ✓ Przekonanie, że projekt partnerski jest trudniejszy

„(...) projekt partnerski jest uważany za projekt trudniejszy do realizacji. Chodzi o te przepływy finansowe, w ogóle o zgranie ról partnerów i wykonywanie poszczególnych zadań. Tak mi się wydaje, że na pewno jest prościej realizować projekt samemu, jak się go pisze, rozliczy itd. (...)”. [FGI 6, projekty konkursowe]

- ✓ Obawa przed zobowiązaniem się do czegoś

„W pierwszej umowie partnerskiej trzeba sobie zapisać prawa i obowiązki, startując zanim się jeszcze napisze wniosek itd., trzeba sporządzić pewien zakres, który chce się realizować. I tu największy jest opór. Sporządzenie jakiegoś dokumentu jest, wiadomo, wiążące. Sytuacje są zmienne. Dotyczy to zarówno spraw kadrowych, finansowych. Projekty partnerskie ukazują się

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

w pierwszym kwartale, jeszcze nie wiadomo jaki będzie budżet, co będzie się działo itd." [FGI 5, projekty konkursowe]

✓ Wydłużone procedury

„na początku był wniosek o dofinansowanie, który wymagał podpisu tylko lidera, potem się porobiło tak, że trzeba było mieć wszystkich partnerów. Jeżeli myśmy mieli dziesięciu partnerów, to musieliśmy jeździć po całym powiecie, mamy dosyć duży obszar do objechania, żeby pozbierać podpisy. Wcześniej, jeśli chodzi o zmiany we wniosku o dofinansowanie, to każda taka minimalna zmiana wymagała zmiany wniosku (...) Projekty partnerskie o tyle mogą być uciążliwe, że zakres odpowiedzialności jest rozłożony tak, że to czy jakieś działania w projekcie się powiodą zależy też od partnerów, natomiast odpowiedzialność jest w zasadzie tylko po stronie lidera, który podpisuje umowę z instytucją pośredniczącą” [FGI 7, projekty konkursowe]

✓ Niepełna wiedza partnerów o zasadach realizacji projektów w ramach PO KL

„Partnerzy nie do końca zdają sobie sprawę, że istnieją (...) wytyczne, reguły, którym muszą się podporządkować. W tym np. że opisy faktur są niewłaściwe i mimo że my jesteśmy zobowiązani się rozliczać, to oni do nas przysyłają faktury, a one są źle opisane i są problemy. Także kwestie budżetowe są na pewno trudne.” [FGI 6, projekty konkursowe]

✓ Odległość utrudniająca bieżące kontakty

„odległość – siedziby są w miejscach oddalonych od siebie, więc taki kontakt bezpośredni na pewno jest utrudniony w takim wypadku.” [FGI 6, projekty konkursowe]

2.7. Komplementarność czy dublowanie zadań? Sojusznicy czy rywale?

Pracownicy obu typów instytucji (OPS/PCPR oraz PUP/WUP) dostrzegają również **problem dublowania się działań** podejmowanych przez instytucje zaangażowane w aktywizację społeczną i zawodową osób wykluczonych i/lub zagrożonych wykluceniem społecznym (na jego występowanie wskazuje 17 z 36 instytucji pomocy społecznej i 2 z 24 instytucji rynku pracy).

Zdaniem prawie wszystkich badanych dublowanie działań zachodzi między instytucjami odmiennych typów, tj. większość przedstawicieli OPS/PCPR wskazała, że taki problem występuje między IRP i IPIIS (14 z 17), analogiczne stanowisko wyraziła większość przedstawicieli PUP/WUP (11 z 12). Taka sytuacja w opiniach pracowników PUP/WUP dotyczy najczęściej działań PUP-ów oraz OPS-ów (8 z 11).

Opinie większości pracowników OPS/PCPR korespondują w kwestii instytucji dublujących działania z opiniami przedstawicieli PUP/WUP – ich zdaniem problem również dotyczy działań PUP oraz OPS (9 z 14). Wskazywano również na dublowanie działań instytucji szkoleniowych i OPS (3 z 14).

Jeśli badani stwierdzają, że najczęściej dublowane są działania instytucji tych samych typów (3 z 17 przedstawicieli IPIIS oraz 1 z 12 przedstawicieli PUP/WUP), wówczas problem ten dotyczy PUP i agencji zatrudniania (zdaniem pracownika PUP) oraz PCPR i OPS (2 wskazania przedstawicieli IPIIS), KIS i CIS (1 wskazanie).

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Zdaniem większości badanych najczęściej dublowane są szkolenia skierowane do osób bezrobotnych. Mniej liczna część respondentów wskazuje, że problem ten widoczny jest również przy wsparciu w postaci doradztwa zawodowego oraz ogólnie rozumianej aktywizacji społecznej i zawodowej.

Znacznie rzadziej pracownicy instytucji wskazują na występowanie **problemu rywalizacji** między instytucjami zaangażowanymi w aktywizację społeczno-zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym. Problem zauważa jeden przedstawiciel PUP, który wskazuje na rywalizację między instytucjami typu PUP i OPS oraz 6 przedstawicieli IPiIS, z czego 4 podziela opinię przedstawiciela PUP w kwestii typów instytucji rywalizujących, 1 wskazuje na rywalizację między instytucjami szkoleniowymi i organizacjami pozarządowymi działającymi w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej i 1 widzi ten problem wśród PCPR oraz NGOs (co w ostatnim przypadku oznacza rywalizację między IPiIS). Jeśli dochodzi do rywalizacji, to zdaniem badanych zawsze wiąże się to z osobą klienta bądź uczestnika projektu. Znaczna część badanych nie ma jednak zdania na temat występowania rywalizacji międzyinstytucjonalnej (13 z 24 PUP/WUP oraz 12 z 36 IPiIS).

Kwestia dublowania pracy i rywalizacji stanowiła ważny wątek dyskusji podczas wywiadów grupowych z realizatorami projektów systemowych. Generalnie należy stwierdzić, że choć rozmówcy potwierdzają, że istniały obawy o rywalizację, to raczej nie potwierdziły się one w toku wdrażania projektów, choć przykłady konkurowania były jednak podawane. Zupełnie natomiast nie było mowy o dublowaniu prac, choć wskazane wcześniej opinie pokazują, że za dublowanie można uznać organizowanie przez OPS w ramach projektów systemowych szkoleń zawodowych.

W odpowiedzi na pytania dotyczące konkurowania/rywalizacji rozmówcy wskazywali raczej na współpracę oraz poszerzenie oferty wsparcia dla klienta:

„Rzeczywiście na początku realizacji projektu taka obawa była, że będziemy klientów sobie „wyrwać” i że będziemy się powtarzać zadaniami, natomiast w trakcie współpracy, w mojej ocenie, taki problem w ogóle zniknął. Konsultowaliśmy wszelkie działania i instrumenty, które będziemy realizować i nam współpraca z naszym urzędem pracy układała się bez żadnych zastrzeżeń.” [FGI 1, projekty systemowe]

Jak jednak już zauważono, były też wypowiedzi wskazujące na to, że kwestia rywalizacji czy „konkurowania” o klienta nie jest całkowicie wymyślonym problemem:

„Jeżeli my byśmy tego partnerstwa nie nawiązali, jeżeli nie byłoby tego w wytycznych, to podejrzewam, że byśmy sobie nawzajem wydzielali tych ludzi.” [FGI 5, projekty konkursowe]

Z wypowiedzi uczestników wywiadów można wnioskować, że problem wynika z tego, że oba typy podmiotów w ramach projektów systemowych kierowały swoją ofertę w zasadzie do tych samych grup docelowych, do których kierowane są też liczne projekty konkursowe. To sprawia, że pojawiają się problemy z rekrutacją:

„Konkurencja polega na tym, że na jednym terenie prowadzonych jest kilka projektów jednocześnie. Beneficjent może brać udział tylko w jednym projekcie, chyba że się bardzo różnią wsparciem. Ale czy z „szóstki” czy z „sódemki” to wsparcie jest podobne. Konkurencja myślę, że polega na tym, że one się nakładają. I jest walka o beneficjenta. Jest ich określona liczba. Jest ileś tam osób niepełnosprawnych, tu jest duża konkurencja. (...)O tych niepełnosprawnych walczymy, bo mamy w założeniach we wskaźnikach, że musimy mieć tyle

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



osób niepełnosprawnych. (...) jeżeli tych projektów jest kilka, to ciężko jest zrekrutować odpowiednią liczbę osób.” [FGI 4, projekty systemowe]

Z punktu widzenia OPS i PCPR problemem jest to, że – w ich ocenie – oferta PUP jest bardziej atrakcyjna dla uczestników ze względów finansowych i to niekiedy powoduje, że klient wybiera projekty PUP zamiast projektu OPS czy PCPR, co przy wspomnianych wyżej problemach ze zmotywowaniem uczestników w ogóle staje się dużym problemem dla tych instytucji:

„Kilka razy spotkałem się z taką sytuacją, że nasz klient miał do wyboru wziąć udział w projekcie PUP-u lub w naszym i częściej wybierał PUP z tego powodu, że tam był dodatek, konkretne stałe pieniądze, jakby zagwarantowane za sam udział. W naszych systemowych nie zakładaliśmy czegoś takiego jak stała ciągła gratyfikacja.” [FGI 1, projekty systemowe]

Należy jednak wyraźnie podkreślić, że działania PUP nie stanowiły jakiejś szczególnej inicjatywy określonego urzędu, lecz wynikają z regulacji prawnych – pamiętać bowiem należy, że w ramach projektów systemowych PUP realizują swoje ustawowe zadania, finansowane z Funduszu Pracy.

2.8. Zachęcanie do realizacji wspólnych projektów instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w ramach Priorytetu VI i VII PO KL w województwie pomorskim

Dotychczas mowa była o współpracy pomiędzy dwoma typami instytucji, co niekiedy oznacza także współpracę przy realizacji projektów. W tej części mowa jest wyłącznie o realizacji projektów w ramach PO KL, z tego względu warto na wstępie odnotować, o jakich projektach jest mowa.

W badaniu uwzględniono wyłącznie Priorytet VI i VII PO KL – oba wdrażane na poziomie regionalnym. Priorytet VI Rynek pracy otwarty dla wszystkich wdrażany jest poprzez następujące Działania i Poddziałania :

Działanie 6.1 Poprawa dostępu do zatrudnienia oraz wspieranie aktywności zawodowej w regionie

Poddziałanie 6.1.1 Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy (tryb konkursowy, beneficjentami mogą być wszystkie podmioty z wyłączeniem osób fizycznych)

Poddziałanie 6.1.2 Wsparcie powiatowych i wojewódzkich urzędów pracy w realizacji zadań na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych w regionie (tryb konkursowy, beneficjentami są powiatowe i wojewódzkie urzędy pracy)

Poddziałanie 6.1.3 Poprawa zdolności do zatrudnienia oraz podnoszenie aktywności zawodowej osób bezrobotnych (tryb systemowy, beneficjentami są powiatowe urzędy pracy)

Działanie 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia (tryb konkursowy, beneficjentami mogą być wszystkie podmioty z wyłączeniem osób fizycznych)

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Działanie 6.3 Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich (tryb konkursowy, beneficjentami mogą być wszystkie podmioty z wyłączeniem osób fizycznych)¹².

Priorytet VII Promocja integracji społecznej obejmuje:

Działanie 7.1 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji

Poddziałanie 7.1.1 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji przez ośrodki pomocy społecznej (tryb systemowy, beneficjentami są ośrodki pomocy społecznej)

Poddziałanie 7.1.2 Rozwój i upowszechnianie aktywnej integracji poprzez powiatowe centra pomocy rodzinie (tryb systemowy, beneficjentami są powiatowe centra pomocy rodzinie)

Poddziałanie 7.1.3 Podnoszenie kwalifikacji kadr pomocy i integracji społecznej (tryb systemowy, beneficjentami są regionalne ośrodki pomocy społecznej)

Działanie 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej

Poddziałanie 7.2.1 Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (tryb konkursowy, beneficjentami są wszystkie podmioty z wyłączeniem osób fizycznych)

Poddziałanie 7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej (tryb konkursowy, beneficjentami mogą być wszystkie podmioty z wyłączeniem osób fizycznych)

Działanie 7.3 Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji (tryb konkursowy, beneficjentami mogą być wszystkie podmioty z wyłączeniem osób fizycznych).¹³

Działanie 7.4 Niepełnosprawni na rynku pracy (tryb konkursowy, beneficjentami mogą być wszystkie podmioty, w tym PFRON i Centralny Zarząd Służby Więziennej – z wyłączeniem osób fizycznych)

W trakcie realizacji PO KL sposobem na stymulowanie współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy a instytucjami pomocy i integracji społecznej na poziomie regionu było wprowadzanie zachęt do jej podejmowania w ramach organizowanych konkursów na realizację projektów w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej. Zachętami takimi były kryteria oceny merytorycznej wniosków, proponowane przez IP i akceptowane przez Podkomitet Monitorujący PO KL w regionie oraz Komitet Monitorujący PO KL. Są to zarówno kryteria dostępu (warunkujące w ogóle możliwość złożenia wniosku w konkursie), jak i kryteria strategiczne (za których spełnienie wniosek otrzymuje dodatkowe punkty).

W województwie pomorskim w latach 2007–2013 w Planach Działania przyjmowano kryteria wyboru projektów, preferujące inicjatywy realizowane w partnerstwie międzyinstytucjonalnym. Poniżej znajduje się tabela, zawierająca zestawienie stosowanych w poszczególnych latach kryteriów oceny merytorycznej wniosków składanych w ramach Priorytetu VI i VII PO KL w województwie pomorskim. Wynika z niej, że IP zachęcała do realizacji projektów partnerskich w obszarze integracji społecznej przez wszystkie lata od początku wdrażania PO KL. W przypadku *obszaru zatrudnienie* bezpośrednie zachęty pojawiły się w roku 2010, a więc w trzecim roku realizacji Programu. Zaznaczyć jednak należy, że w przypadku tego obszaru w latach 2008-2009 IP wymagała, by projekty, o których realizację wnioskuje beneficjenci, były zgodne z kierunkami działań przygotowanych Powiatowych Programów na Rzecz Zatrudnienia i Spójności Społecznej.

¹² Realizacja Działania nie jest kontynuowana od 1 stycznia 2012 r.

¹³ Realizacja Działania nie jest kontynuowana od 1 stycznia 2012 r.

Jako bodziec do realizowania wspólnych projektów przez instytucje rynku pracy oraz instytucje pomocy i integracji społecznej najczęściej stosowano kryteria strategiczne, a więc te, za których spełnienie beneficjenci otrzymywali dodatkowe punkty. Tylko w nielicznych przypadkach były to kryteria dostępu. Dodatkowo można postawić tezę, iż w przypadku kryteriów dostępu, które wymagały nawiązywania partnerstw pomiędzy instytucjami rynku pracy i integracji i pomocy społecznej, powodem ich wprowadzania była raczej chęć upowszechniania w regionie konkretnego rozwiązania wypracowanego np. w ramach PIW EQUAL, czy zapobieganie sytuacjom, w których projekt realizowany był przez beneficjenta zewnętrznego, niezwiązanego ze środowiskiem lokalnym, z którego pochodzą adresaci wsparcia.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Zestawienie kryteriów stymulujących realizację projektów partnerskich w ramach Priorytetu VI i VII PO KL w woj. pomorskim w latach 2007-2013

Priorytet VI		
Lp.	Rok/Działanie/Poddziałanie	Kryteria
1.	Rok 2010 Działanie 6.2 Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i samozatrudnienia	Kryterium strategiczne: <ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany jest w partnerstwie z podmiotami zainteresowanymi wykorzystaniem wypracowanego narzędzia tj. z organizacją pracodawców i/lub z samorządem gospodarczym
2.	Rok 2011 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy	Konkurs pierwszy Kryteria strategiczne: <ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany jest w partnerstwie z podmiotami, które posiadają doświadczenie w pracy z grupą docelową projektu, tj. z niepełnosprawnymi (wyłącznie projekty, w których grupę docelową stanowią w 100% niepełnosprawni) Konkurs drugi Kryteria strategiczne: <ul style="list-style-type: none"> Projekt zakłada partnerstwo między instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy społecznej w zakresie realizacji zadań skierowanych do osób pozostających bez zatrudnienia (w tym zarejestrowanych jako bezrobotne) Projekt zakłada partnerstwo, w którym partnerem bądź liderem będzie gmina/powiat i/lub ich jednostka organizacyjna i/lub gminna/powiatowa osoba prawna z terenu województwa pomorskiego (zgodnie z ustawą z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym oraz ustawą z dnia 5 czerwca 1998 r. o samorządzie powiatowym) Projekt realizowany jest w partnerstwie z podmiotami, które posiadają doświadczenie w pracy z grupą docelową projektu

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



	<p>6.3. Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich</p> <p>Projekty innowacyjne testujące Działania służące wydłużeniu wieku aktywności zawodowej</p>	<p>Kryteria dostępu:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany jest w partnerstwie z podmiotem/podmiotami posiadającymi siedzibę lub wyodrębnioną formalnie jednostkę na terenie objętym realizacją projektu (zgodnie z zapisami dokumentu rejestrowego właściwego ze względu na rodzaj prowadzonej działalności) <p>Kryterium strategiczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projekt jest realizowany w formie partnerstwa wyłącznie przez członków powiatowych partnerstw na rzecz zatrudnienia i spójności społecznej, których tworzenie i funkcjonowanie zostało dofinansowane w roku 2008 i/lub 2009 w ramach konkursów dla Priorytetu VII PO KL w województwie pomorskim <p>Kryterium strategiczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany jest w partnerstwie z podmiotami zainteresowanymi wykorzystaniem wypracowanego produktu tj.: jednostką publiczną należącą do publicznych służb zatrudnienia i/lub inną instytucją rynku pracy i/lub jednostką samorządu terytorialnego i z organizacją pracodawców i/lub z samorządem gospodarczym
<p>3.</p>	<p>Rok 2012</p> <p>6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy</p>	<p>Kryteria strategiczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany jest w partnerstwie, w którym partnerem lub liderem projektu jest organizacja pozarządowa działająca na rzecz osób pozostających bez zatrudnienia (w tym zarejestrowanych jako bezrobotne) i/lub świadcząca usługi rynku pracy zgodnie z działalnością statutową, posiadająca minimum dwuletnie doświadczenie w pracy z tymi osobami (wyłącznie w projektach, w których grupę docelową nie stanowią w 100% niepełnosprawni) Projekt realizowany jest w partnerstwie, w którym partnerem lub liderem projektu jest organizacja pozarządowa posiadająca minimum dwuletnie doświadczenie w pracy z grupą docelową projektu zgodnie z działalnością statutową (wyłącznie projekty, w których grupę docelową w 100% stanowią niepełnosprawni)

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



4.	Rok 2013 6.1.1. Wsparcie osób pozostających bez zatrudnienia na regionalnym rynku pracy	Kryterium strategiczne: <ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany jest w ramach partnerstwa jednostek sektora finansów publicznych z organizacjami pozarządowymi i/lub podmiotami sektora prywatnego
PRIORYTET VII		
1.	Rok 2007-2008 (projekty pilotażowe) 7.2.2. Wsparcie ekonomii społecznej	Kryterium strategiczne: <ul style="list-style-type: none"> Premiowane będą projekty realizowane w partnerstwie
	7.3 Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji	Kryterium strategiczne: <ul style="list-style-type: none"> Premiowane będą projekty realizowane w partnerstwie
2.	Rok 2009 7.2.1. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	Kryterium strategiczne: <ul style="list-style-type: none"> Projekt wspiera tworzenie powiatowych partnerstw na rzecz zatrudnienia i spójności społecznej lub kontynuację funkcjonowania powiatowych partnerstw na rzecz zatrudnienia i spójności społecznej utworzonych w roku 2008
	7.3. Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji	Kryterium strategiczne: <ul style="list-style-type: none"> Projekt zakłada wykorzystanie modelu aktywizacji środowisk lokalnych wypracowanego na podstawie zwalidowanych rezultatów PIW EQUAL (model Empatia)
3.	Rok 2010 7.2.1. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób	Kryterium strategiczne:

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



	zagrożonych wykluczeniem społecznym	<ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany jest w formie partnerstwa przez członków powiatowych partnerstw na rzecz zatrudnienia i spójności społecznej, których tworzenie zostało dofinansowane w roku 2008 i/lub 2009 w ramach konkursów dla Poddziałania 7.2.1 PO KL w województwie pomorskim <p>Kryterium strategiczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany w partnerstwie z organizacją/organizacjami pozarządowymi, które realizują/zrealizowały działania na rzecz utworzenia i funkcjonowania konkretnych podmiotów ekonomii społecznej w województwie pomorskim lub dotyczące upowszechniania idei ekonomii społecznej na jego terenie
4.	Rok 2011 7.2.1. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	<p>Konkurs pierwszy</p> <p>Kryterium strategiczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projekt jest realizowany w formie partnerstwa wyłącznie przez członków powiatowych partnerstw na rzecz zatrudnienia i spójności społecznej, których tworzenie i funkcjonowanie zostało dofinansowane w roku 2008 i/lub 2009 w ramach konkursów dla Priorytetu VII PO KL w województwie pomorskim <p>Konkurs drugi</p> <p>Kryterium strategiczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany w partnerstwie organizacji pozarządowej (w rozumieniu definicji zawartej w Szczegółowym Opisie Priorytetów PO KL) z ośrodkiem pomocy społecznej działającym na terenie miasta, na którym znajduje się obszar zdegradowany objęty realizacją projektu
	7.3. Inicjatywy lokalne na rzecz aktywnej integracji	<p>Kryterium dostępu:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany jest w partnerstwie z podmiotem/podmiotami posiadającymi siedzibę, filię, delegaturę, oddział lub inną prawnie dozwoloną formę organizacyjną działalności podmiotu na terenie objętym realizacją projektu

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



	Projekty innowacyjne: Zwiększenie oferty istniejących, wykreowanie nowych instytucji działających na rzecz integracji społecznej (prowadzącej do zatrudnienia) grup marginalizowanych, wykluczonych bądź zagrożonych wykluczeniem społecznym	<p>Kryterium strategiczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projekt jest realizowany w formie partnerstwa wyłącznie przez członków powiatowych partnerstw na rzecz zatrudnienia i spójności społecznej, których tworzenie i funkcjonowanie zostało dofinansowane w roku 2008 i/lub 2009 w ramach konkursów dla Priorytetu VII PO KL w województwie pomorskim <p>Kryterium strategiczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany w partnerstwie z organizacją/organizacjami pozarządowymi, które realizują/zrealizowały działania na rzecz utworzenia i funkcjonowania podmiotów ekonomii społecznej w województwie pomorskim lub dotyczące upowszechniania idei ekonomii społecznej na jego terenie
5.	Rok 2012 7.2.2. Wsparcie ekonomii społecznej	<p>Kryterium dostępu:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany w formie międzysektorowego partnerstwa złożonego z co najmniej dwóch z wymienionych kategorii podmiotów, tj. organizacji pozarządowych, przedsiębiorców, jednostek samorządu terytorialnego, z obowiązkowym udziałem (jako lider lub partner) organizacji pozarządowej
6.	Rok 2013 7.2.1. Aktywizacja zawodowa i społeczna osób zagrożonych wykluczeniem społecznym	<p>Kryterium strategiczne:</p> <ul style="list-style-type: none"> Projekt realizowany w formie międzysektorowego partnerstwa złożonego z co najmniej dwóch z wymienionych kategorii podmiotów, tj. organizacji pozarządowych, przedsiębiorców, jednostek samorządu terytorialnego, z obowiązkowym udziałem (jako lidera lub partnera) organizacji pozarządowej

Źródło: opracowanie własne na podstawie Planów Działania dla Priorytetu VI i VII PO KL w woj. pomorskim

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Trudno na podstawie przeprowadzonego badania, z racji jego ograniczeń metodologicznych, o jednoznaczną ocenę, na ile stosowane kryteria przyczyniły się do zwiększenia liczby projektów partnerskich, a jeszcze trudniej – na ile przyczyniły się do wzrostu jakości projektów. W badaniu prowadzonym w 2011 w województwie opolskim, dotyczącym projektów partnerskich w ramach komponentu regionalnego PO KL¹⁴ stwierdzono, że w konkursach, w których takie kryteria były stosowane, liczba projektów partnerskich była znacząco wyższa niż w konkursach, w których takich kryteriów nie było (w woj. opolskim tylko w niektórych konkursach stosowane było kryterium strategiczne odnoszące się do partnerstwa). Jednocześnie jednak, na podstawie badań ilościowych oraz analizy benchmarkingowej projektów partnerskich i niepartnerskich, stwierdzono **fasadowość** znacznej części partnerstw oraz **brak istotnych różnic w zakresie jakości projektów**. Pojawiła się także obawa, że **część partnerstw stanowiła próbę obejścia przepisów Prawa zamówień publicznych czy zasady konkurencyjności** obowiązującej w ramach PO KL.

Na podstawie Sprawozdania z realizacji PO KL za I półrocze 2013 r. (dokument ze strony efs.gov.pl) wiadomo, że w województwie pomorskim w ramach Priorytetu VI zawarto od początku wdrażania Programu 317 umów o dofinansowanie projektów, zaś w ramach Priorytetu VII – 397. Z kolei na podstawie projektów przekazanych Wykonawcy w ramach niniejszej ewaluacji wiemy, że projektów partnerskich było 41 w Priorytecie VI i 66 w Priorytecie VII (z wyłączeniem Działania 6.3 i 7.3), a więc stosunkowo niewiele. Informacje uzyskane w ramach wywiadu w WUP wskazują na to, że jakość partnerstwa stanowiła istotny element oceny merytorycznej projektów, co sprawiło, że wiele „sztucznych” partnerstw było odrzucanych na tym etapie i nie kwalifikowało się do punktów za spełnienie kryterium strategicznego. Z drugiej strony liczba punktów możliwych do przyznania w części odnoszącej się do oceny partnerstwa jest tak niewielka, że zła jakość partnerstwa nie wystarczy do odrzucenia projektu.

Jednocześnie przedstawione w dalszej części raportu (roz. 2.2) informacje o kilku projektach, bazujące na historiach ich uczestników pokazują, że przynajmniej w części wdrażanych projektów partnerskich **fakt ich realizacji w tej właśnie formule w żaden sposób nie wpłynął na ich jakość, a zwłaszcza na kompleksowość i wzbogacenie oferty** w stosunku do tego, co mógł zaferować sam lider.

Jak wspomniano wyżej, w **ramach Priorytetu VI realizowano 41 projektów partnerskich**: 8 projektów innowacyjnych (które ze względu na specyfikę zostały wyłączone z dalszych analiz), 28 projektów w ramach Poddziałania 6.1.1, 5 projektów Działania 6.2.

W Poddziałaniu 6.1.1 liderami projektów były przede wszystkim przedsiębiorstwa (8), powiatowe urzędy pracy (7) i stowarzyszenia (6). Pozostałe typy podmiotów to fundacje (4), samorząd gospodarczy, uczelnia wyższa i OPS (po 1). Należy zastrzec, że liczby odnoszą się do projektów, a nie do podmiotów – konkretne podmioty bowiem realizują po kilka projektów.

¹⁴ „Projekty partnerskie w ramach PO KL w województwie opolskim”, na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego, PSDB, 2011

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W jednym przypadku liczba partnerów wyniosła 4, w trzech – 2, w pozostałych projektach występował tylko jeden partner.

Partnerami były przede wszystkim OPS (11) i przedsiębiorstwa (9), a także PUP (6), stowarzyszenia (4) i fundacje (3) dom pomocy społecznej i CIS (po 1).

Projekty skierowane były głównie do grupy zdefiniowanej jako „bezrobotni, w tym długotrwale” (10) oraz „bezrobotni” (8). 5 projektów skierowanych było do „nieaktywnych zawodowo”, 4 do „bezrobotnych, w tym 50+” i 1 do „bezrobotnych, w tym niepełnosprawnych”. Widoczne jest więc, że projekty rzadko były specyficznie ukierunkowane, co nie pozwala na wskazanie grup szczególnie preferowanych bądź pomijanych przez projekty partnerskie.

Oferta projektów obejmowała w większości przypadków szkolenia i staże, niekiedy także IPD, i tylko w kilku przypadkach zawierała bogatszy zestaw działań.

Projekty w ramach Działania 6.2 realizowane były przez powiaty (3) oraz stowarzyszenie i przedsiębiorstwo (po 1), partnerami zaś były przedsiębiorstwa (3), stowarzyszenia i organizacje pracodawców (po 2) oraz powiat, fundacja, samorząd gospodarczy i związek zawodowy (po 1). Grupy docelowe i formy wsparcia były zgodne z SzOP.

W ramach Priorytetu VII realizowano 66 projektów partnerskich:

- 8 w Poddziałaniu 7.1.1,
- 47 w Poddziałaniu 7.2.1,
- 11 w Poddziałaniu 7.2.

Projekty w ramach Poddziałania 7.1.1 realizowane były, zgodnie z SzOP, wyłącznie przez OPS w partnerstwie z innym OPS (4 projekty), stowarzyszeniem (4 projekty) i pogotowiem opiekuńczym (2 projekty).

Realizatorami projektów w ramach Poddziałania 7.2.1 były najczęściej stowarzyszenia (13), fundacje (8), powiaty z PUP (8), gminy z OPS (6) i przedsiębiorstwa (6). W 12 przypadkach w projekcie było dwóch partnerów (lider i partner), a ponadto: trzech (2 projekty), pięciu (1), sześciu (2), siedmiu (3) i aż ośmiu (1). W pozostałych przypadkach występował tylko jeden partner. Partnerami były głównie OPS (22) i gminy (14) oraz stowarzyszenia (także 14). Ponadto PUP (12) oraz powiaty (6) i przedsiębiorstwa (6).

Grupami docelowymi projektów byli:

- bezrobotni
- bezrobotni, w tym długotrwale
- nieaktywni zawodowo
- zatrudnieni.

Ponadto w 17 projektach nie wskazywano grupy docelowej, co wynikało z ich specyfiki. Ponownie jak w przypadku projektów z Priorytetu VI przy tak ogólnikowo wskazywanych grupach docelowych nie ma możliwości stwierdzenia, czy jakieś grupy częściej niż inne obejmowane są działaniami projektów partnerskich. Nie jest to dobra cecha – partnerstwo

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



powinno wynikać ze specyficznych potrzeb określonej grupy docelowej, co najwyraźniej rzadko miało miejsce.

Projekty w ramach Poddziałania 7.2.2 realizowały stowarzyszenia (5) i fundacje (4) oraz gmina (1) i przedsiębiorstwo (1) w partnerstwie ze stowarzyszeniami (3), fundacjami (3), gminami (3), PUP (2), organizacją kościelną (2) i spółdzielnią socjalną (1). W 4 projektach było po 2 partnerów, w pozostałych – po 1.

Grupami docelowymi byli zatrudnieni, bezrobotni i nieaktywni zawodowo, a w 6 projektach nie wskazywano grupy docelowej.

Organizacje pozarządowe są, jak widać, dość aktywnym projektodawcą, zwłaszcza, co wydaje się naturalne, w ramach Priorytetu VII, w VI ustępując urzędom pracy i przedsiębiorstwom (głównie firmom szkoleniowym). Są też aktywnym partnerem. Jednak duża liczba projektów z udziałem NGO nie równa się takiej liczbie NGO-beneficjentów.

W przypadku Priorytetu VI rolę lidera pełni 9 organizacji pozarządowych, zaś rolę partnerów – 10 organizacji (w tym jedna spoza województwa pomorskiego). W przypadku Priorytetu VII rolę lidera pełnią 23 organizacje (z czego trzy występowały także w Priorytecie VI; jedna z nich jest spoza regionu), zaś partnerów – 20 organizacji (2 występowały też jako partnerzy w Priorytecie VI).

Podział zadań między partnerami nie zawsze jest precyzyjnie opisany we wniosku o dofinansowanie, gdyż zgodnie z zasadami realizacji projektów partnerskich partnerzy są zobligowani do zawarcia umowy określającej m.in. podział zadań – tam jest on szczegółowo określany. Analiza zapisów we wnioskach o dofinansowanie pokazuje jedynie, że liderzy przejmują najczęściej zarządzanie całością projektu (co zresztą jest zgodne z wymaganiami PO KL), choć zdarza się też, że podkreślają partnerstwo w zarządzaniu – w około 1/5 wszystkich partnerskich projektów można wyczytać, że projekt będzie zarządzany wspólnie. Rola partnera to przede wszystkim rekrutacja (taka rola jest zauważalna zwłaszcza w ramach projektów Poddziałania 6.1.1 i 7.1.1) czy promocja. Obsługą zasadniczych działań w projekcie (typu organizacja szkoleń) zdecydowanie częściej zajmuje się lider.

2.9. Analiza terytorialna projektów partnerskich w województwie pomorskim

Analiza terytorialna została przeprowadzona w oparciu o dane dotyczące projektów partnerskich, z uwzględnieniem odniesienia liczby PUP, OPS i PCPR realizujących projekty do całkowitej liczebności instytucji tego typu w województwie pomorskim. Skonfrontowanie faktu realizacji projektu z ogólną liczbą instytucji zostało ograniczone do wymienionych wyżej typów instytucji z uwagi na brak dokładnych danych dotyczących liczebności pozostałych IPIIS i IRP w regionie.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

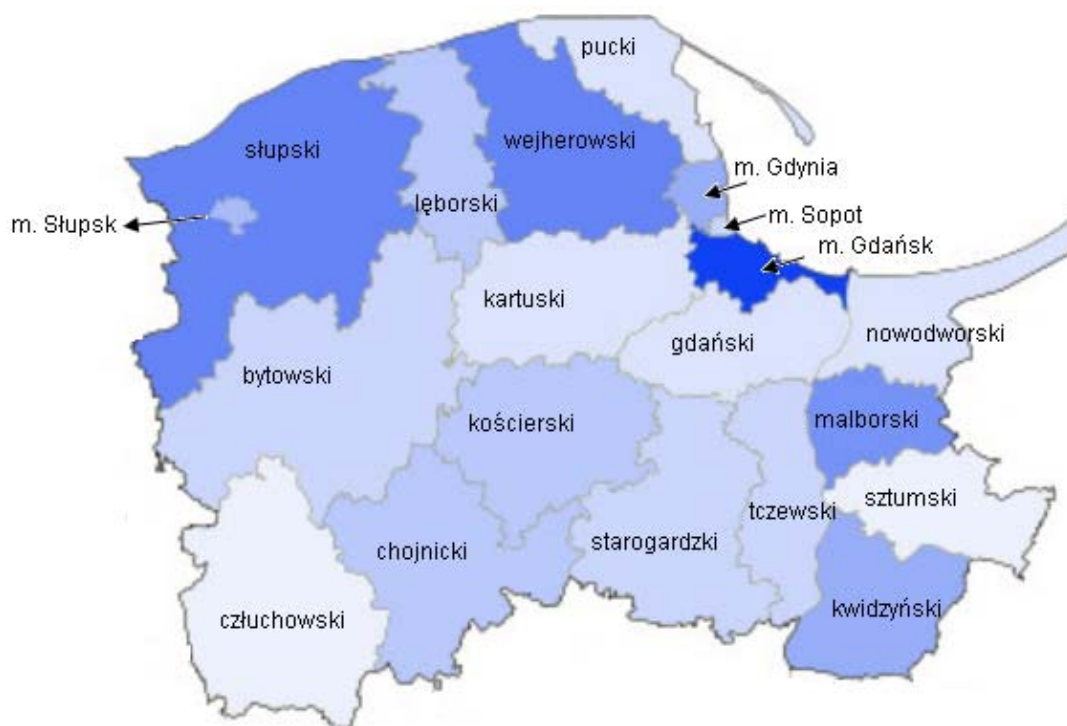


UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Analizując terytorialne rozmieszczenie wszystkich projektów partnerskich realizowanych w województwie pomorskim w ramach Priorytetów VI i VII, należy wyróżnić cztery powiaty, które dominują pod względem liczby zrealizowanych projektów – są to: Gdańsk (18 projektów), powiaty słupski i wejherowski (po 12) oraz powiat malborski (11). Kolejne powiaty od względem liczby projektów partnerskich kryterium to: Gdynia i powiat kwidzyński (po 9 projektów), Słupsk (8), powiaty chojnicki, kościerski i lęborski (po 7), Sopot, powiat bytowski, starogardzki i tczewski (po 6) oraz powiaty gdański, kartuski, nowodworski i pucki (po 5). Najmniej projektów partnerskich zrealizowano na terenie powiatów człuchowskiego i sztumskiego (po 4). W województwie pomorskim nie występują powiaty, na terenie których nie realizowano projektów partnerskich.

Mapa 1 Realizacja projektów partnerskich w województwie pomorskim w podziale na powiaty



skala: liczba projektów partnerskich realizowanych w ramach Priorytetów VI i VII PO KL



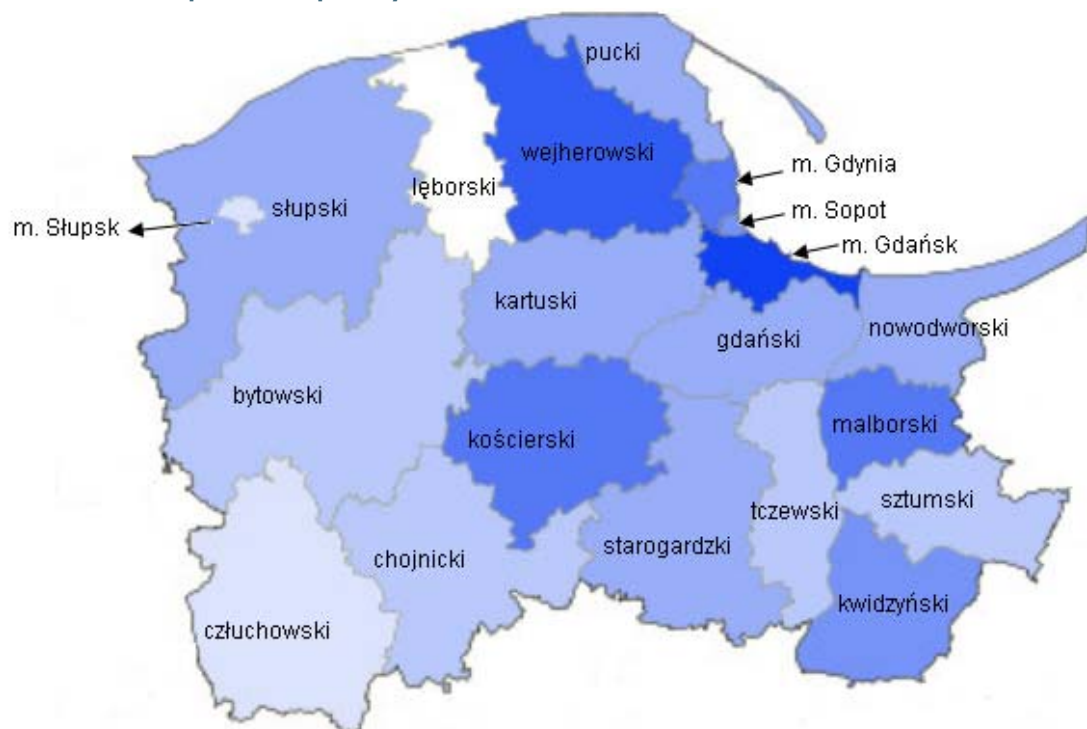
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z wniosków o dofinansowanie projektów

Inaczej wygląda kwestia rozmieszczenia obszarów realizacji projektów tylko z Priorytetu VI PO KL. Najwięcej projektów w ramach tego Priorytetu zrealizowano na terenie powiatów: Gdańsk (8 projektów), powiatu wejherowskiego (6), Gdynia, powiatu kościerskiego i malborskiego (po 5). W powiecie lęborskim nie zrealizowano żadnego projektu w partnerstwie w ramach

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Priorytetu VI, natomiast na terenie Słupska oraz powiatu człuchowskiego zrealizowano po jednym tego typu projekcie.

Mapa 2 Realizacja projektów partnerskich w ramach Priorytetu VI PO KL w województwie pomorskim w podziale na powiaty



skala: liczba projektów partnerskich realizowanych w ramach Priorytetu VI PO KL

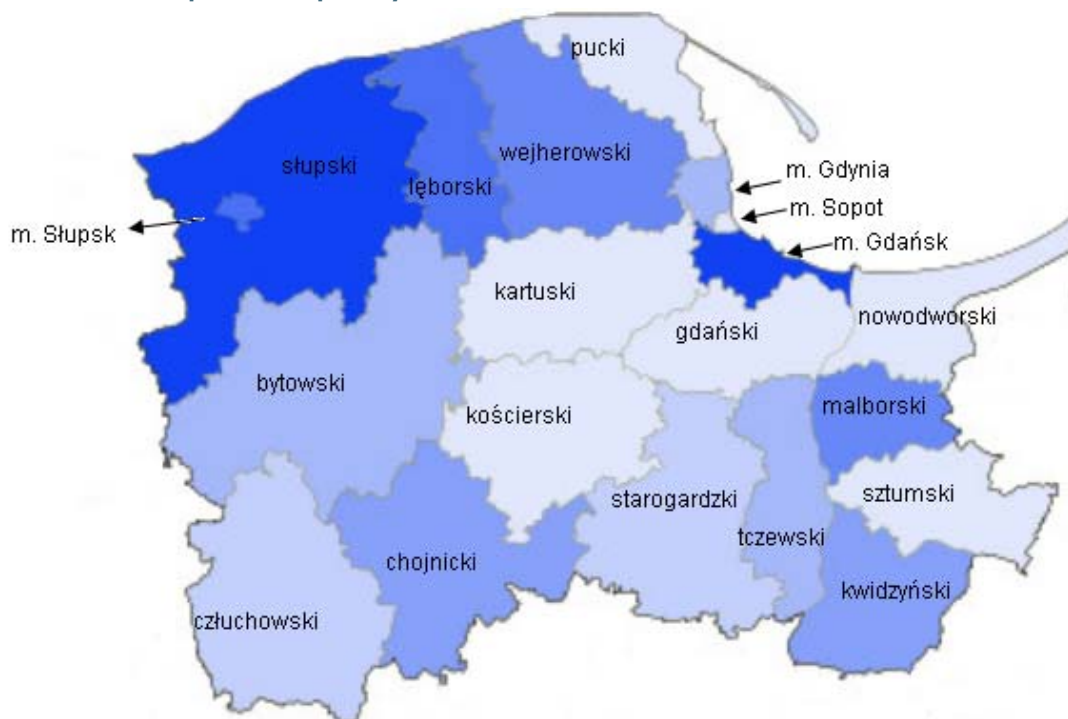


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z wniosków o dofinansowanie projektów.

Projekty partnerskie w ramach Priorytetu VII PO KL realizowane były najczęściej w powiatach: Gdańsk (10 projektów) oraz powiat słupski (9), następnie: Słupsk i powiat lęborski (po 7). Nie ma powiatu, na terenie którego nie zrealizowano żadnego projektu partnerskiego w ramach Priorytetu VII.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Mapa 3 Realizacja projektów partnerskich w ramach Priorytetu VII PO KL w województwie pomorskim w podziale na powiaty



skala: liczba projektów partnerskich realizowanych w ramach Priorytetu VII PO KL



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z wniosków o dofinansowanie projektów.

Biorąc pod uwagę kolejne kryterium, którym jest fakt realizowania projektów partnerskich przez powiatowe urzędy pracy i/lub ośrodki pomocy społecznej czy powiatowe centra pomocy rodzinie, po raz kolejny powiatem wyróżniającym się ze względu na liczbę realizowanych projektów jest Gdańsk (8 projektów). Kolejne powiaty to: łęborski (6 projektów), słupski oraz wejherowski (po 5). Na terenie powiatów człuchowskiego oraz nowodworskiego wskazane instytucje nie realizowały projektów partnerskich.

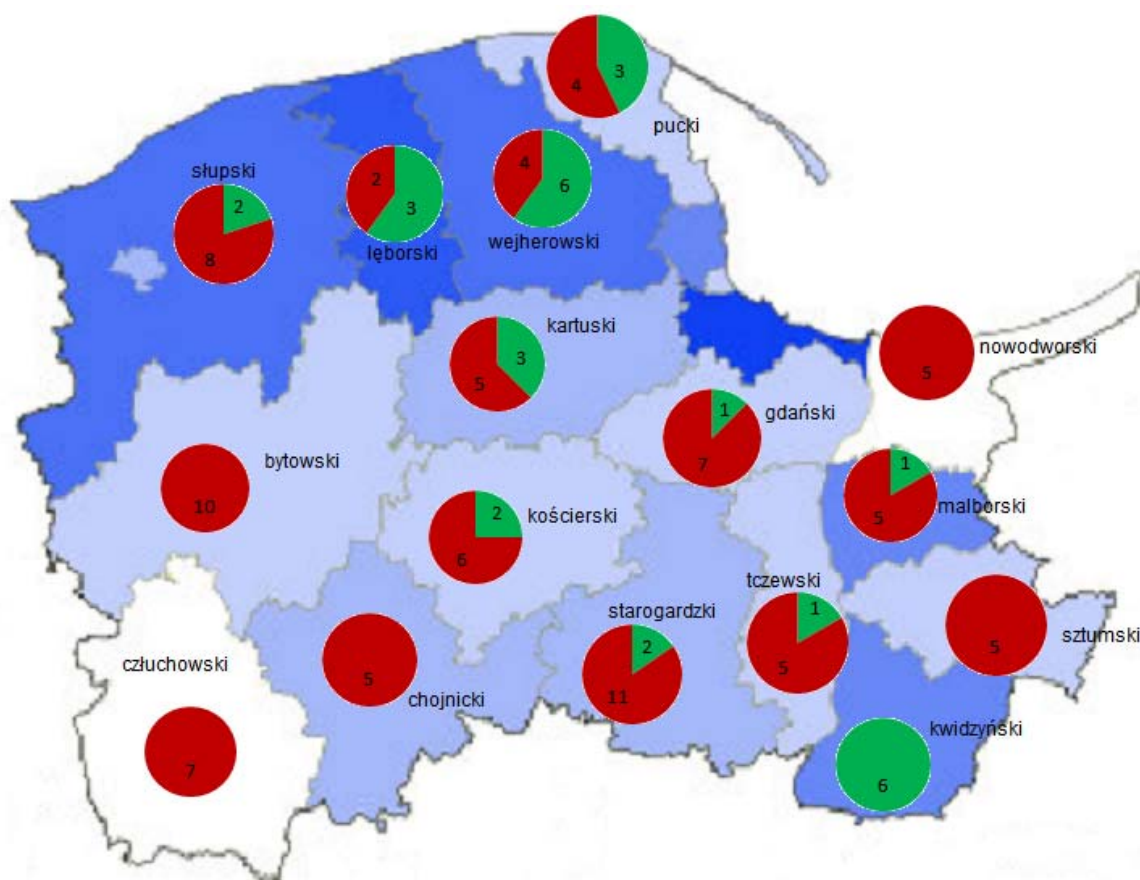
Odnosząc liczbę PUP oraz OPS i PCPR realizujących co najmniej po jednym projekcie w partnerstwie do liczby wszystkich jednostek funkcjonujących w powiecie można zauważyć pewne różnice. PUP-y w większości mają doświadczenie w realizacji projektów partnerskich (12 urzędów pracy realizowało tego typu projekty). W przypadku PCPR-ów, jedynie 2 realizowały projekty partnerskie (PCPR w Wejherowie i Kwidzynie). Jednostki organizacyjne pomocy społecznej w miastach na prawach powiatu zostały przeanalizowane osobno, jednak – w odróżnieniu od PCPR w pozostałych 16 powiatach – wszystkie realizowały projekty w formule

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

partnerstwa. W województwie pomorskim widoczna jest natomiast dość duża dysproporcja w realizacji tego typu projektów przez OPS-y. Można wyróżnić powiaty, na terenie których żaden z funkcjonujących OPS-ów nie realizował projektów partnerskich (bytowski, człuchowski, chojnicki, sztumski, nowodworski) oraz powiat kwidzyński, gdzie wszystkie z funkcjonujących OPS-ów mają za sobą doświadczenie w realizacji takich projektów.

Szczególną aktywnością wykazuje się MOPR w Gdańsku, GOPS w Wicku, MOPS w Łebie oraz PUP w Słupsku, PUP w Wejherowie oraz PUP w Malborku.

Mapa 4 Realizacja projektów partnerskich przez PUP i/lub OPS/PCPR w województwie pomorskim w podziale na powiaty (bez miast na prawach powiatu) z uwzględnieniem liczby OPS realizujących projekty w stosunku do całkowitej liczby tych instytucji w powiecie





skala: liczba projektów partnerskich realizowanych przez PUP i/lub OPS/PCPR w ramach Priorytetów VI i VII PO KL



legenda:

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

-  OPS, które realizowały projekty
-  OPS, które nie realizowały projektów

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z wniosków o dofinansowanie projektów oraz danych MPIPS odnośnie liczby OPS/PCPR w województwie pomorskim (<http://politykaspoeczna.gov.pl>)

Podsumowując, realizacja projektów partnerskich w ramach Priorytetów VI i VII PO KL pod względem terytorialnym zróżnicowana jest w zależności od Priorytetu i podmiotu realizującego projekt. Powiatem, który dominuje pod względem wszystkich przedstawionych wyżej kryteriów jest Gdańsk. W analizie wyróżnia się również powiat lęborski, na terenie którego nie realizowano żadnego projektu partnerskiego w ramach Priorytetu VI PO KL, jednak jest on jednym z powiatów, w których odnotowano najwyższą liczbę projektów partnerskich włączających PUP i/lub OPS/PCPR. W powiatach człuchowskim i nowodworskim wymienione instytucje nie brały udziału w realizacji projektów partnerskich.

Można więc stwierdzić, że lokalizacja nie stanowi specyficznego czynnika sprzyjającego bądź ograniczającego współpracę PUP i OPS, natomiast ma znaczenie w przypadku współpracy z innymi podmiotami ze względu na ich skupienie w dużych miastach.

2.10. Wpływ projektów Poddziałania 7.1.3 na współdziałanie instytucji

Poza kryteriami dostępu i strategicznymi jako narzędziami stymulowania współpracy partnerskiej pomiędzy instytucjami rynku pracy i pomocy i integracji społecznej pomorski ROPS w ramach projektów systemowych prowadzi działania animacyjne na rzecz integrowania środowisk tych instytucji.

Jak wyjaśnił jeden z respondentów w badaniu jakościowym, chodzi o kreowanie klimatu współpracy pomiędzy tymi instytucjami. Przy czym najważniejsze jest budowanie relacji bezpośrednich i nieformalnych poprzez:

- organizowanie różnego rodzaju konferencji, seminariów¹⁵,
- szkolenia odpowiadające na potrzeby obu środowisk,
- inicjowanie oraz ułatwianie wymiany informacji,
- organizowanie wizyt studyjnych,
- upowszechnianie lokalnych wydarzeń mogących gromadzić oba środowiska.

Działania ROPS skierowane są przede wszystkim na integrację środowiska instytucji pomocy i integracji społecznej. Niemniej jednak od pewnego czasu w swoich projektach systemowych wdrażanych w ramach Poddziałania 7.1.3 ROPS obejmują również instytucje rynku pracy. Jak zaznaczył jeden z respondentów badania jakościowego taka współpraca publicznych instytucji

¹⁵ W październiku 2011 r. zorganizowano Pomorskie Seminarium Powiatowe PUP i Jednostek Pomocy Społecznej, którego celem było budowanie mechanizmów współpracy instytucji rynku pracy i pomocy społecznej.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

ryнку pracy oraz pomocy i integracji społecznej na poziomie regionu przekłada się na współpracę lokalną.

Także wprowadzenie doradztwa specjalistycznego o charakterze wyjazdowym (bezpośrednio u beneficjenta) w projektach systemowych ROPS może wpływać na lepszą współpracę pomiędzy tymi instytucjami. Doradcy wyjazdowi pomagali pracownikom OPS i PCPR m.in. w następujących obszarach: budowanie lokalnych strategii i integracja polityki społecznej czy aktywizacja klientów pomocy społecznej.

Szkolenia realizowane przez Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Gdańsku w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL skierowane były do przedstawicieli jednostek IPiIS oraz urzędów pracy na szczeblu powiatowym i wojewódzkim. Tytuły zrealizowanych szkoleń to: „Budowanie systemu współpracy między organizacjami pozarządowymi a sektorem publicznym”,

- ▶ „Coaching metodą aktywizacji społecznej i zawodowej”,
- ▶ „Seminarium PUP i jednostek pomocy i integracji społecznej”,
- ▶ „Skuteczna aktywizacja osób bezrobotnych”.

Średnie oceny jakości poszczególnych szkoleń wystawione na pięciopunktowej skali przez przedstawicieli IPiIS oraz PUP/WUP przedstawia poniższa tabela. Należy zauważyć, że jakość szkoleń oceniana jest przez ich uczestników jako raczej dobra.

Tabela 1 Średnie oceny szkoleń wystawione przez IPiIS oraz PUP/WUP

nazwa szkolenia	ocena OPS/PCPR	liczba uczestników szkoleń (OPS/PCPR) w badaniu	ocena PUP/WUP	liczba uczestników szkoleń (PUP/WUP) w badaniu	średnia łączna ocena	łączna liczba uczestników szkoleń w badaniu
Budowanie systemu współpracy między organizacjami pozarządowymi a sektorem publicznym	3,75	4	4	4	3,88	8
Coaching metodą aktywizacji społecznej i zawodowej	3,33	3	4,33	3	3,83	6
Seminarium PUP i jednostek pomocy i integracji społecznej	3,95	22	3,83	6	3,93	28
Skuteczna aktywizacja osób bezrobotnych	4,17	6	4	11	4,06	17

Źródło: badanie CAWI z uczestnikami szkoleń z Poddziałania 7.1.3 PO KL, n=36 (OPS/PCPR), n=24 (PUP/WUP)

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Fakt uczestniczenia pracowników IPIIS oraz urzędów pracy we wspólnych szkoleniach mógł stać się inspiracją do rozwoju lub nawiązania współpracy międzyinstytucjonalnej. Jednym z celów badania była weryfikacja niniejszego założenia poprzez wskazanie, czy tego typu działania wpłynęły na integrację obu środowisk.

Udział w szkoleniu pn. **Budowanie systemu współpracy między organizacjami pozarządowymi a sektorem publicznym** w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL, zdaniem części uczestników pozwoliło polepszyć dotychczasową współpracę z instytucją drugiego typu dzięki poznaniu specyfiki pracy tej instytucji oraz nawiązaniu kontaktów z jej pracownikami, a także był inspiracją do nawiązania współpracy dzięki nawiązaniu kontaktów, pogłębieniu wiedzy na temat wsparcia oferowanego przez drugą instytucję oraz poszerzeniu wiedzy nt. specyfiki jej pracy. Wpływ szkoleń na polepszenie dotychczasowej współpracy badani określają jednak jako przeciętny, choć dla badanego, którego instytucja dzięki szkoleniu nawiązała współpracę ten wpływ był znaczny.

Szkolenie **Coaching metodą aktywizacji społecznej i zawodowej** również wskazane zostało jako inspiracja do nawiązania współpracy z instytucją drugiego typu, a stało się to – w przypadku pracownika IPIIS – dzięki nawiązaniu kontaktów z pracownikami IRP. Rola szkolenia w danej kwestii była jednak raczej przeciętna.

Część badanych z IPIIS uczestniczących w **Seminarium PUP i jednostek pomocy i integracji społecznej** również uznało szkolenie za inspirujące do nawiązania współpracy międzyinstytucjonalnej dzięki lepszemu poznaniu specyfiki pracy tych instytucji, pogłębieniu wiedzy na temat wsparcia oferowanego przez te instytucje oraz dzięki nawiązaniu kontaktów z ich pracownikami, przy czym skala wpływu szkolenia na nawiązanie współpracy była znaczna. W mniejszym stopniu szkolenie pozwoliło polepszyć dotychczasową współpracę z IRP dzięki pogłębieniu wiedzy na temat oferowanego przez nie wsparcia, a także poprzez nawiązanie kontaktów z ich pracownikami. Wpływ udziału w szkoleniu na polepszenie wcześniejszej współpracy badani określili jako wyżej niż przeciętny.

W przypadku PUP/WUP udział w tym seminarium był przyczynkiem do nawiązania współpracy z IPIIS dla jednego pracownika PUP. Możliwe było to dzięki lepszemu poznaniu specyfiki pracy IPIIS, pogłębieniu wiedzy na temat oferowanego przez te instytucje wsparcia oraz poprzez nawiązanie kontaktów z ich przedstawicielami. Należy jednak zauważyć, że wpływ szkoleń na nawiązanie współpracy określony został jako bardzo duży.

Uczestnictwo w szkoleniu pn. **Skuteczna aktywizacja osób bezrobotnych** pomogło części przedstawicieli IPIIS polepszyć dotychczasową współpracę z IRP. Stało się tak z tych samych powodów, co w przypadku wspomnianego wyżej Seminarium. Wpływ szkolenia na daną kwestię określany jest jako znaczny, jednak w przypadku pracownika, który nawiązał nowe kontakty skutkujące polepszeniem współpracy wpływ szkolenia na taką sytuację był bardzo duży. Szkolenie to w przypadku kilku pracowników urzędów pracy było zarówno inspiracją do rozpoczęcia współpracy, jak i pośrednią przyczyną jej polepszenia. Inspiracja do nawiązania współpracy dla tych pracowników wynikała ze zwiększenia wiedzy na temat specyfiki pracy

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



IPiIS, oferowanego przez nie wsparcia oraz nawiązania kontaktów z odpowiednimi pracownikami. Polepszenie dotychczasowej współpracy wiązało się z tymi samymi czynnikami, co jej nawiązanie. W opinii badanych z tej grupy wpływ szkoleń na współpracę był znaczny.

Biorąc pod uwagę wszystkie szkolenia realizowane przez ROPS w Gdańsku w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL łącznie i określając ich rolę w kontekście współpracy między IPiIS i IRP, można zauważyć, że stosunkowo niewielka część spośród wszystkich uczestników szkoleń biorących udział w badaniu uznała, że tego typu przedsięwzięcia miały wpływ na nawiązanie współpracy międzyinstytucjonalnej. Nieznacznie więcej zadeklarowało natomiast, że szkolenia miały wpływ na polepszenie współpracy już nawiązanej. Dla większości uczestników szkoleń udział w nich nie miał żadnego wpływu na współpracę z instytucją drugiego typu. Zwraca uwagę również w tym przypadku stosunkowo wysoka liczba badanych, którzy nie mają zdania w tej kwestii. Niezależnie od skali wpływu tego typu przedsięwzięć na współpracę międzyinstytucjonalną, należy jednak podkreślić, że zostały one określone jako inspiracja do jej nawiązania przynajmniej przez część badanych, co w kontekście badania może oznaczać spełnienie celów integracyjnych szkoleń.

2.11. Ocena obowiązujących przepisów/uregulowań prawnych dotyczących współpracy

Badani przez WUP respondenci oceniali obowiązujące regulacje prawne pod kątem ich sprzyjania podejmowaniu współpracy.

- urzędy pracy

Ponad połowa PUP-ów nie ma ugruntowanej opinii na temat tego, czy istniejące rozwiązania prawne w zakresie polityki rynku pracy i pomocy społecznej sprzyjają podejmowaniu współpracy między IRP i IPiIS przez. Taka sama liczba PUP-ów uznała aktualne przepisy za satysfakcjonujące oraz za niedostateczne w omawianej kwestii (po 4 wskazania). W opinii WUP-u aktualne rozwiązania prawne nie sprzyjają podejmowaniu współpracy.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wykres 18 Czy istniejące rozwiązania prawne w zakresie polityki rynku pracy i pomocy społecznej sprzyjają podejmowaniu współpracy IRP oraz IPIIS? – stanowisko PUP



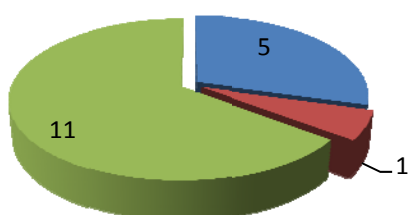
■ tak ■ nie ■ nie wiem/trudno powiedzieć

Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=17

Badani uznający obowiązujące rozwiązania prawne za sprzyjające podejmowaniu współpracy międzyinstytucjonalnej wskazują, że obecne przepisy wyznaczają obszary współpracy instytucji działających na rzecz zatrudnienia i integracji społecznej w sposób satysfakcjonujący (3 wskazania). W jednym przypadku respondent miał ambiwalentny stosunek do kwestii przepisów (odpowiedź „ani tak/ani nie”).

Problem braku zdania widoczny był również w kwestii potrzeby zmian regulacji prawnych z powodu ich ograniczonego znaczenia dla współpracy międzyinstytucjonalnej (11 wskazań). 5 na 6 przedstawicieli PUP-ów, którzy mieli opinię na dany temat, wyraziło potrzebę zmian. Takie samo stanowisko wyraził WUP.

Wykres 19 Czy obowiązujące regulacje prawne powinny ulec zmianie, ponieważ blokują lub ograniczają współpracę? – stanowisko PUP



■ tak ■ nie ■ nie wiem/trudno powiedzieć

Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=17

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Obszary regulacji prawnych wskazane przez badanych do zmiany obejmują: zasady wyboru partnera przedsięwzięcia, system świadczeń społecznych, ochronę danych osobowych i związane z tym regulacje dotyczące prowadzenia wspólnych baz danych klientów oraz rozwiązań informatycznych w zakresie administrowania bazami danych, dookreślenie działań aktywizacyjnych dla OPS.

- OPS/PCPR -

Większość respondentów nie potrafiła ocenić obowiązujących rozwiązań prawnych w zakresie sprzyjania przez nie polityce rynku pracy i pomocy społecznej (36 wskazań nie wiem/trudno powiedzieć). Tyle samo badanych potwierdziło co zaprzeczyło stwierdzeniu, że obecne regulacje sprzyjają podejmowaniu współpracy międzyinstytucjonalnej (po 24 wskazania). Wśród badanych, którzy potwierdzili wpływ istniejących rozwiązań prawnych na podejmowanie współpracy 14 stwierdziło (odpowiedź „raczej tak”), że obecne przepisy w sposób satysfakcjonujący wyznaczają obszary współpracy instytucji działających na rzecz zatrudnienia i integracji społecznej. Dla 5 osób te przepisy nie są satysfakcjonujące w danej kwestii (odpowiedź „raczej nie”). 3 przedstawiciele instytucji wyraziło opinię obojętną, natomiast 2 nie miało zdania.

Podobnie jak w przypadku poprzedniej kwestii, również przy określaniu, czy obowiązujące regulacje prawne powinny ulec zmianie z powodu blokowania lub ograniczania współpracy, respondenci w większości nie mieli zdania (52 z 84), jednak większa liczba przedstawicieli OPS/PCPR opowiedziało się za koniecznością zmian (22).

Zmiany powinny dotyczyć m.in. takich obszarów jak: podział kompetencji obu rodzajów instytucji (OPS/PCPR oraz PUP), system wymiany informacji o klientach oraz związane z tym częściowo zmiany uregulowań dotyczących ochrony danych osobowych.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



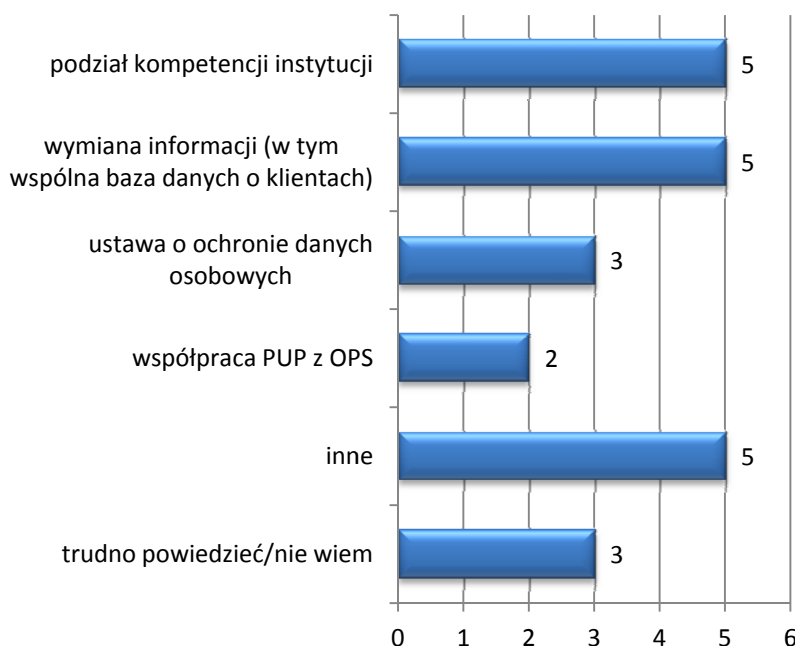
JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wykres 20 Obszary regulacji prawnych, które powinny ulec zmianie



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=22; pytanie wielokrotnego wyboru

Warto odnotować, że w realizowanym w 2008 roku badaniu współpracy IRP i IPIIS¹⁶ aż 65% badanych przedstawicieli IRP i IPIIS stwierdziło, że obowiązujące uregulowania prawne sprzyjają podejmowaniu współpracy, przeciwnego zdania było 30% badanych. Wyniki dla IRP i IPIIS były bardzo zbliżone.

W celu wzmocnienia współpracy PUP i OPS na rzecz wspólnych klientów nowelizacją z 2008 r. wprowadzono do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy zmianę w art. 50, dodając możliwość zawierania porozumień, będących podstawą do informowania się przez PUP i OPS o działaniach na rzecz określonych grup klientów. Funkcjonowanie tych porozumień jest obecnie przedmiotem ogólnopolskiego badania¹⁷, nie są więc znane jeszcze dane na ten temat. Rozmówcy w wywiadach grupowych z realizatorami projektów systemowych wypowiedzieli się na temat porozumień bez szczególnych emocji. Widoczne jest, że przepis traktują dość obojętnie tzn. respondenci nie zauważają jego wpływu na poziom i sposób współpracy ich instytucji.

Zdaniem rozmówców porozumienia nie gwarantują prawdziwej współpracy, a od formalnego „aktu porozumienia” ważniejsze są efekty rzeczowej współpracy.

¹⁶ „Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku” – badanie zrealizowane na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez konsorcjum IBC Grup Central Europe Holding S.A. oraz SMG/KRC Poland Media S.A., Warszawa, lipiec 2009,

¹⁷ Badanie realizowane na zlecenie CRZL przez PSDB Sp. z o.o.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Innym elementem systemu są porozumienia dotyczące projektów systemowych zawierane przez PUP i OPS. Nie są one elementem regulacji dotyczących rynku pracy i integracji społecznej, ale stanowią istotną kwestię dla realizatorów projektów.

Opinie na temat wymaganych porozumień projektowych są skrajnie zróżnicowane – od niemal entuzjastycznych po całkowicie negujące ich sens. Wątki dotyczące porozumień pojawiły się w wypowiedziach uczestników wywiadów grupowych:

- ✓ Jest to obowiązek

„Jeśli chodzi o te porozumienia, to też jest taki wymóg prawny. Nie ma innego sposobu, żeby nie przystąpić do projektu.” [FGI 2, projekty systemowe]

- ✓ Wprowadzają porządek

„Nie można [zrezygnować z nich], bo byłby chaos związany z tym, że jedna osoba jest aktywowana przez dwie różne instytucje.” [FGI 1, projekty systemowe]

„Porozumienie określa to, co zobowiązani jesteśmy wykonać. Jeśli ja muszę w 7 dniach urząd pracy poinformować, muszę się terminów trzymać, to prowadzi do wzajemnej wymiany informacji, czego nie do końca może dopełnialiśmy kiedyś. A przy okazji poznanie się [z pracownikami drugiej instytucji] i wykorzystanie kontaktów w innej pracy.” [FGI 2, projekty systemowe]

- ✓ Są zbędne

„Mamy taki obowiązek, to wynika (...) ze sposobu realizacji projektu, zawrzeć z PUPem porozumienie i konsultować działanie związane z kursami zawodowymi. Natomiast moje osobiste zdanie jest takie, że jest to zbędna biurokracja’. [FGI 1, projekty systemowe]

Wiele wypowiedzi wskazuje, że do dobrej współpracy porozumienie nie jest konieczne:

„My i tak współpracujemy z urzędem pracy latami, znamy się. Latami różne informacje wymieniamy. Na piśmie musi być, ale i tak po prostu współpracujemy.” [FGI 4, projekty systemowe]

We wcześniejszej części mowa była o warunkach udanej współpracy partnerskiej i wskazano wówczas, że jednym z kluczowych warunków jest dobrowolność partnerstwa, a także znajomość partnera i zaufanie do niego. Zwrócono uwagę, że obowiązujące w stosunku do jednostek sektora finansów publicznych zasady wyłaniania partnerów są sprzeczne z warunkami udanego partnerstwa. Dlatego też ponownie wspominamy o tym zagadnieniu, omawiając bariery prawne – w tym przypadku barierę wynikającą z art. 28a ust. 4 ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju. Uczestnicy za zdecydowanie niewłaściwy, sprzeczny z zasadami dobrego partnerstwa, uważają wymóg publicznego wyłaniania partnera.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W toku badania nie zidentyfikowano rozwiązań, jakie byłyby wprowadzone w latach 2009-2013, które miałyby na celu ułatwienie podejmowania współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej.

2.12. Wsparcie IT

Funkcjonowanie powiatowych urzędów pracy wspiera SI SYRIUSZ – system opracowany dla PUP, odpowiadający wymogom określonym w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Podstawowy zakres SI SYRIUSZ określają główne moduły funkcjonalne, tj.:

- a) Formalna Obsługa Beneficjenta Rynku Pracy,
- b) Usługi i Instrumenty Rynku Pracy,
- c) Indywidualne Formy Aktywności,
- d) Współpraca z Kontrahentem Rynku Pracy,
- e) Monitoring Finansowy Rynku Pracy,
- f) Sprawozdawczość Lokalna,
- g) Finanse, Kadry i Płace.

Funkcjonowanie jednostek pomocy społecznej wspiera przede wszystkim POMOST Std., który jest podstawowym i najbardziej rozpowszechnionym systemem informatycznym jednostek pomocy społecznej. Według danych Sygnity S.A. system ten jest użytkowany przez 1 989 jednostek (stan na 01.01.2012 r.).¹⁸

System POMOST jest dostosowany do komunikowania się z Centralną Bazą Beneficjentów systemu Emp@tia. Celem tej weryfikacji jest ustalenie, czy dana osoba pobiera świadczenia w innych jednostkach pomocy społecznej.

Ponadto znaczna część urzędów pracy i część jednostek pomocy społecznej korzysta z systemu SEPI (Samorządowa Elektroniczna Platforma Integracyjna)¹⁹, który pozwala na uzyskiwanie danych z systemów działających w OPS (m.in. z systemu POMOST), PUP (z SI SYRIUSZ),

¹⁸ POMOST Std. firmy Sygnity jest najszerzej stosowanym rozwiązaniem przez jednostki pomocy społecznej. Ponieważ każde oprogramowanie stosowane w tym obszarze jest badane na zgodność z opisem systemu, zakres danych i funkcje biznesowe (przynajmniej w części uwzględniającej treść odpowiedniej ustawy i rozporządzeń wykonawczych) muszą być identyczne. Według strony internetowej MPiPS [<http://www.politykaspoeczna.gov.pl/index.php?gid=96>, 03.11.2013 r.] świadectwa zgodności otrzymało oprogramowanie (m.in.) takich firm, jak: Sygnity S.A., INFO-R Sp. J., TOP-TEAM TT.

¹⁹ Platforma SEPI jest rozwiązaniem „dopasowanym” do dwóch rozwiązań: SI SYRIUSZ oraz POMOST Std. (autorstwa Sygnity). W kolejnych modyfikacjach SEPI pozwoliła również uwzględnić informacje z systemów właściwych urzędów miast.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



a także z zakresu świadczeń rodzinnych oraz z Urzędu Miasta. Lokalnie istnieją także inne autorskie rozwiązania o podobnym przeznaczeniu.

Funkcjonalność „Raporty” systemu SEPI pozwala uzyskać następujące informacje z systemu POMOST:

- informacje ogólne, dane adresowe, rodzina, dochody miesięczne rodziny,
- rodzaje dysfunkcji społecznej,
- dane rejestracji,
- pobrane świadczenia i zasiłki,
- oświadczenia majątkowe,
- aktywizacja,
- działalność,
- ostatnie zdarzenie określające status osoby.

Z kolei raporty z SI SYRIUSZ obejmują następujące zakresy: aktywizacja, działalność, ostatnie zdarzenia określające status osoby,

- przyznane świadczenia i zasiłki,
- kwalifikacje,
- opłacone składki zdrowotne,
- poradnictwo i informacja zawodowa,
- historia kontaktów,
- historia zatrudnienia,
- kolejne zdarzenia.

System SEPI dostarcza również użytecznych informacji nt. organizacji, które obejmują m.in.:

- dane adresowe,
- oferty pracy z danej organizacji,
- prace okresowe realizowane przez daną organizację.

Informacje pozyskane w toku wywiadów grupowych wskazują na dość częste stosowanie systemu SEPI przez PUP i OPS województwa pomorskiego. Narzędzie oceniane jest jako użyteczne:

„SEPI - narzędzie do danych osobowych - przydaje się, skraca czas. No i nikt nas nie szuka. Możemy zawsze zajrzeć czy on jest zarejestrowany czy nie jest. Klientom to też bardzo ułatwia sprawę, bo mogą iść tylko po zaświadczenie do urzędu.” [FGI, 4 projekty systemowe]

ale o ograniczonej funkcjonalności:

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„jak na razie to jest tylko w jedną stronę [przepływ informacji]” [FGI 1, projekty systemowe]

OPS przygotowują się do użytkowania narzędzia pod nazwą EMP@TIA, które zakłada (zgodnie z uzyskanymi w wywiadach informacjami) dwustronny podgląd informacji, co jest uznawane za bardzo użyteczne i oczekiwane.

Rozmówcy nie mają dużych oczekiwań wobec wsparcia ze strony IT:

„Gdyby pracownicy socjalni mogli mieć program, gdzie mogliby kliknąć np. że ta osoba jest do kontraktu, tak? To od razu w urzędzie byłoby widać. Nie byłoby niedomówień, że ktoś komuś nie powiedział. I byłaby wymiana informacji” [FGI 1, projekty systemowe]

Z punktu widzenia realizacji projektów za duże udogodnienie uznano integrację systemu Syriusz z systemem PEFS dzięki wprowadzeniu możliwości automatycznego pobierania danych uczestników projektów.

Pracownicy pomocy społecznej słyszeli o proponowanych zmianach w ich działaniu, polegających na wyposażeniu ich w tablety lub laptopy z dostępem do Internetu. Pracownik socjalny, idący w teren na wywiad miałby możliwość połączenia się z różnymi instytucjami i bezpośrednio pozyskiwać niezbędne informacje (np. potwierdzenie faktu zarejestrowania klienta w PUP).

Wspomniano także o systemie Jowisz, który był pilotażowo testowany w ramach projektu innowacyjnego²⁰, jednak uczestnicy wywiadów grupowych nie mieli na ten temat wiedzy.

Badanie pokazuje, że nie ma potrzeby tworzenia dodatkowych specjalizowanych narzędzi informatycznych, które miałyby służyć wzmocnieniu współpracy IPR i IPIIS.

2.13. Wsparcie ze strony instytucji regionalnych

Uczestnicy wywiadów grupowych niechętnie wypowiadali się na temat instytucji regionalnych. W pewnej mierze wynikało to z umiarkowanych kontaktów i niewielkiej wiedzy na ich temat, ale bardziej spowodowane było postrzeganiem WUP i Urzędu Marszałkowskiego przede wszystkim jako instytucji będących stroną umowy dofinansowania projektu.

„My go [WUP] bardziej traktujemy jako takie monitorującą –sprawdzającą -kontrolującą organ”. [FGI 3 projekty systemowe]

Na pytanie o to, czego rozmówcy oczekują od instytucji regionalnych, jakiego wsparcia padła odpowiedź:

„Więcej życzliwości.

²⁰ O tym i innych projektach innowacyjnych odnoszących się do współpracy IRP i IPIIS piszemy w roz. 5

- *Żebyśmy czuły że współpracujemy.*" [FGI 4, projekty systemowe]

Ale są też wypowiedzi odnoszące się do merytorycznego zakresu działania WUP, wskazujące na dobre doświadczenie ze współpracy z WUP w zakresie świadczenia usług poradnictwa zawodowego.

ROPS kojarzony jest z organizacją szkoleń, których pozytywną ocenę z badań ilościowych przedstawiono wyżej, a które w czasie wywiadów oceniane były różnie. Istotne jest jednak to, że zainteresowanie szkoleniami ROPS jest duże i wciąż niezaspokojone, przy czym interesują się nimi także przedstawiciele organizacji pozarządowych. Ponadto zwrócono uwagę na potrzebę organizowania wspólnych szkoleń dla OPS i PUP:

„wiem od pracowników socjalnych, że w ROPS mają bardzo fajną ofertę szkoleniową, bardzo dużo osób chciałoby [z niej] skorzystać, niestety dużo pracowników nie zakwalifikowało się na szkolenia, (...). Są to szkolenia bezpłatne i właśnie przy tej okazji szkoleń kierowanych do pracowników socjalnych, czy do ośrodków, osoby dopiero mogą się spotkać, wymienić jakieś doświadczenia, porozmawiać, albo (...) się dowiedzieć jak (...)wygląda w ogóle innych, na przestrzeni kraju a nie tylko lokalnie, [FGI 7, projekty konkursowe]

Uczestnicy wywiadów grupowych wypowiadali się również na temat przydatności inicjatyw instytucji regionalnych czy centralnych w zakresie wzmocnienia współpracy PUP i OPS. Wskazywali, że najważniejsza jest chęć współpracy w środowisku lokalnym – bez niej żadne odgórne inicjatywy nie będą pomocne

„on [ROPS, WUP] nie działa lokalnie, jest gdzieś tam daleko. Ja myślę, że to się powinno dziać bardziej lokalnie niż zapraszać instytucje, które są pośrednikami, żeby inicjowały.” [FGI 3, projekty systemowe]

„Nie ma co podejmować współpracy z jakimiś tam dalekimi instytucjami, skoro my tutaj na miejscu nie potrafimy się dogadać. (...) a brakuje jeszcze troszeczkę takich spotkań na lokalnym rynku. Powiedzmy urząd pracy, nasz ośrodek i urząd gminy, żeby się razem spotkały i żeby razem jakieś wspólne inicjatywy podjęły.” [FGI 1, projekty systemowe]

2.14. Rola MPiPS i ocena propozycji zmian prawnych

Dla badanych rolą „centrum” jest wyjaśnianie przepisów, usuwanie absurdów istniejących w regulacjach prawnych i także w interpretacjach, zapewnienie możliwości wymiany informacji o klientach - kwestia ustawy o ochronie danych osobowych, informatyzacja całego systemu tj. jednolite oprogramowanie, wyposażenie ośrodków pomocy społecznej w notebooki. Nie oczekują natomiast, by „centrum” wspierało ich w zakresie nawiązywania współpracy partnerskiej.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rozmówcy byli bardzo krytyczni wobec kompetencji pracowników ministerstwa, wyrażając przekonanie, że mają oni bardzo słabą wiedzę o tym, jak wygląda codzienna praktyka i realia ośrodków czy urzędów pracy. Dlatego też nie oczekują od ministerstwa szczególnej pomocy:

„dlatego mówię, że jak my się nie dogadamy na szczeblu takim gminnym, czy tam rejonowym, to oni chyba za dużo nam nie pomogą.” [FGI 1, projekty systemowe]

„Pierwsza myśl, jaka mi się nasuwa, to skąd tam w Warszawie mają wiedzieć, co u nas będzie lepiej grało. Każdy znając specyfikę swojego regionu, powinien sobie sam określić warunki współpracy, żeby to wszystko zazębiło, żeby zadziało. Także trudno mi się wypowiedzieć, co na szczeblu centralnym by trzeba zmienić”. [FGI 3, projekty systemowe]

Zmiany proponowane w ustawie o promocji zatrudnienia (w odniesieniu do kwestii współpracy PUP i OPS) nie są powszechnie znane, jeśli jednak rozmówcy je znali, to oceniali pozytywnie:

„Moim zdaniem, ja ogólnie się zapoznałem, to idą w dobrym kierunku, ale zazwyczaj założenia idą w dobrym kierunku, ale potem gdzieś się to rozlewa, bo nie ma środków, bo nie ma osób do realizacji tego.” [FGI 4, projekty systemowe]

„To naprawdę jest dobry kierunek zmian. To profilowanie klienta, współpraca, ale jakoś tak trudno mi uwierzyć, że to będzie realizowane...” [FGI 4, projekty systemowe]

„Powoli, powoli, małymi krokami, ale zmierza w dobrym kierunku. Potrzebny jest czas, bo generalnie to jest nowe dla wszystkich. Do tej pory nie było takich wspólnych projektów”. [FGI 4, projekty systemowe]

Przedstawicielki MPiPS podkreślają dwa rodzaje zmian planowanych w ramach nowelizacji:

- pierwsza – techniczna - odnosząca się do ułatwienia wymiany informacji o klientach,
- druga, związana z nową ideą, jaką jest program PAI (Program Aktywna Integracja). W opinii MPiPS jego celem ma być zatrudnienie osób, będących wspólnymi klientami OPS i PUP. Program ma składać się z dwóch części. Część pierwsza – Aktywizacja - ma być realizowana przez PUP we współpracy z OPS i polegać ma na organizowaniu prac społecznie użytecznych. Po zakończeniu bloku Aktywizacji następować ma drugi blok, który może być robiony albo przez OPS, albo - gdy OPS nie będzie mógł - przez PUP. Blok Integracja ma na celu zbudowanie u bezrobotnego tych mechanizmów, które pozwolą mu wejść na rynek pracy. Ma to być praca z psychologiem, doradcą, grupa zajęć warsztatowych, indywidualnych. Po zakończeniu tych dwóch bloków PUP wspólnie z OPS mają ocenić sytuację danego klienta i zdecydować, czy jest konieczność wydłużenia działań. Program w wersji podstawowej ma trwać 2 miesiące, a po tym czasie może być kontynuowany, bądź możliwe jest skierowanie do zatrudnienia wspieranego – do 6 miesięcy.

Trudno ocenić, na ile planowane zmiany (wyłączając techniczne) sprzyjać będą wzmocnieniu współpracy PUP i OPS. Pojawia się jednak obawa, że proponowane zmiany nie dotyczą

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



w gruncie rzeczy współpracy, lecz przenoszą ciężar odpowiedzialności za aktywizację społeczną na PUP, co wydaje się być – również w świetle wyników badania – zbędne i niewłaściwe. Innego typu obawa odnosi się do oczekiwanej skuteczności: cytowane wcześniej wypowiedzi przedstawicieli PUP i OPS mówią o potrzebie działania w sekwencji OPS-aktywizacja społeczna – PUP-aktywizacja zawodowa. W nowelizacji projektuje się sekwencję odwrotną, dość powszechnie uznawaną za niewłaściwą. Potrzebę stworzenia ścieżki wsparcia od OPS do PUP podkreślał również jeden z ekspertów polityki społecznej, z którym prowadzono wywiad w ramach badania.

2.15. Podsumowanie

Przedstawione powyżej wyniki uprawniają do sformułowania następujących wniosków:

1. Współpraca PUP z OPS i PCPR jest w województwie pomorskim niemal powszechna (tylko 4 OPS z 88 biorących udział w badaniu twierdzą, że nie współpracują). Dla urzędów pracy, oprócz OPS i PCPR, ważnym partnerem są też organizacje pozarządowe, dla OPS natomiast – instytucje szkoleniowe (choć w tym przypadku wydaje się, że mylone jest pojęcie współpracy ze zlecaniem zadania do wykonania) oraz CIS i NGO. Problemem w szerszej współpracy z innymi podmiotami, zwłaszcza NGO, bywa ich brak w najbliższym otoczeniu.
2. Główną formą współpracy jest wymiana informacji, a poza nią dla PUP ważna jest współpraca w zakresie diagnoz sytuacji na lokalnym rynku pracy oraz – na równi – tworzenie wspólnych baz danych, realizacja projektów i prowadzenie działań informacyjnych dla klientów. Dla OPS na drugim miejscu ważności i częstości realizowanej współpracy jest tworzenie wspólnych baz danych o klientach oraz prowadzenie działań informacyjnych dla klientów. Obie grupy rzadko uczestniczą we wspólnych szkoleniach. Zakres współpracy jest uważany przez za raczej odpowiedni, a więc pracownicy obu typów instytucji mają świadomość, że jest w tym zakresie miejsce na poprawę.
3. Wspólne projekty PUP realizują najczęściej z OPS i NGO – szczególnie w ramach Poddziałania 6.1.1 i 7.2.1 PO KL, zaś OPS – z PUP i instytucjami szkoleniowymi w ramach Poddziałania 7.1.1.
4. Motywem do współpracy jest obsługa tej samej (oczywiście w części) grupy klientów i chęć świadczenia bardziej skutecznych usług oraz unikania dublowania działań. W sytuacji ograniczonych zasobów zarówno ludzkich jak i finansowych, jakie mogą być przeznaczone na udzielanie pomocy, za niewłaściwe uznaje się zajmowanie się tym samym klientem jednocześnie przez obie instytucje w podobny sposób – co miewa miejsce. Bardziej racjonalne jest oferowanie działań komplementarnych, do czego niezbędna jest współpraca. Nie bez znaczenia jest też, wskazywana przez część instytucji, potrzeba zadbania o interes społeczny poprzez weryfikację postępowania klientów, którym zdarza się manewrować między systemami, wykorzystując brak ich współpracy.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



Współpraca projektowa dodatkowo pozwala także na pozyskanie większej ilości środków finansowych na wsparcie klientów. Liczy się także to, że dzięki współpracy każda z instytucji może posiadać lepszą wiedzę o kliencie – korzystając z zasobów drugiej instytucji i dzięki temu nawet we własnym zakresie świadczyć trafniejsze usługi. W szczególności PUP mogą skorzystać na diagnozach OPS.

Część instytucji dostrzega także korzyści ze współpracy polegające na uczeniu się od innych.

Zwraca jednak uwagę fakt, że część z wymienionych motywów jest wskazywana tylko przez pojedyncze instytucje, co pokazuje na niewystarczające docenianie szeregu aspektów współpracy. Można także zauważyć, że instytucje nie znają zakresu swoich kompetencji lub znają go tylko częściowo i wiele z nich posługuje się stereotypowymi przekonaniem o tym, czym zajmuje się druga instytucja. Nie dotyczy to tylko relacji PUP – OPS. Oba typy instytucji słabo znają środowisko NGO i jego możliwości, a z kolei NGO nie wiedzą wiele o PUP i OPS, ale też nie znają siebie nawzajem.

Należy także wspomnieć, że dla części instytucji „innych” PUP, a także OPS bywa atrakcyjnym partnerem do projektu ze względu na dysponowanie „bazą do rekrutacji” uczestników projektów. O ile taki partner jest zainteresowany faktyczną współpracą, to PUP i OPS traktują to jako korzyść, jeśli jednak mają być biernym partnerem, dostarczającym wyłącznie uczestników do projektu, na który nie mają wpływu, to staje się to dla nich mało atrakcyjne. Wreszcie motywem do tworzenia partnerstw bywają punkty przyznawane projektom partnerskim w procesie oceny wniosków – ten motyw jest oczywiście ważny, skoro takie zasady istnieją, jest jednak dość powszechny pogląd, że partnerstwo nie powinno być w taki sposób premiowane i nie powinno być w taki sposób motywowane.

5. Jeśli j mowa o partnerstwach projektowych, to trzeba stwierdzić, że oferta projektów realizowanych w partnerstwie nie potwierdza ich lepszej jakości w stosunku do projektów samodzielnych. Jednocześnie należy zastrzec, że wymaga on weryfikacji w pogłębionych badaniach porównawczych. Przeprowadzone analizy prowadzą do bardzo ostrożnego wniosku, że wykorzystywanie partnerstwa do poszerzenia oferty usług w mniejszym zakresie ma miejsce w Priorytecie VI niż w VII.
6. Należy stwierdzić, że warunkiem udanego partnerstwa jest przede wszystkim chęć współdziałania, a ponadto:
 - ✓ Dobrowolność i zaangażowanie,
 - ✓ Dobra umowa partnerska, wprowadzająca przejrzysty podział zadań i zasady komunikacji,
 - ✓ Wspólne zarządzanie z wyraźnym przywództwem, uwzględniające realny wpływ partnerów na kształt projektu i jego przebieg,
 - ✓ Przeznaczenie odpowiedniej ilości czasu na kontakty bezpośrednie,

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- ✓ Znajomość partnera i zaufanie do partnera,
- ✓ Wspólna praca nad projektem.

Te zasady należy upowszechniać wśród potencjalnych instytucji partnerskich, bowiem wciąż nie są wystarczająco znane. Trzeba przy tym zwrócić uwagę, że nie najlepiej korespondują one z ideą punktowego premiowania partnerstw, ale też nie zawsze są uwzględniane w procesie analizy budżetów projektów.

7. Kwestia barier współpracy nie zarysowała się w badaniu zbyt ostro – w zasadzie nie ma szczególnych barier dla chętnych do współpracy.. Z punktu widzenia „szeregowych” pracowników problemem bywa brak woli dyirekcji do współpracy, ale też brak wiedzy o motywach dyirekcji podejmującej współpracę. Na ten aspekt warto zwracać uwagę w szkoleniach kadry kierowniczej instytucji.

W przypadku projektów PO KL pewnym problemem jest zwiększona dawka formalności i większa złożoność procesu rozliczania projektów, zwłaszcza gdy partnerem jest instytucja nie mająca doświadczeń w tym zakresie.

8. Badani uważają, że w ostatnich latach zmienia się ich podejście do współpracy i duża w tym zasługa PO KL – „wymuszenie” współdziałania przy realizacji projektów systemowych, okazja do realizacji partnerskich projektów konkursowych, możliwość udziału w szkoleniach dotyczących współdziałania. Zauważają także korzyści wynikające ze współpracy. Co warte odnotowania, większy entuzjazm w stosunku do stwierdzonej zmiany wyrażają OPS niż PUP, wynikać to może z faktu, że PUP uczestniczą już we wdrażaniu EFS znacznie dłużej i pewne zmiany w ich podejściu do działania nastąpiły już wcześniej.

To, co niepokoi przedstawiciele badanych instytucji, to ryzyko przerwania korzystnych zmian wraz z zakończeniem wdrażania PO KL. Na ten fakt należy zwrócić uwagę, zapewniając kontynuację działań w nowym okresie programowania. Trzeba bowiem stwierdzić, że ogólnie instytucje są wciąż w procesie uczenia się współpracy, poszukiwania własnych sposobów na współdziałanie, poszukiwania najlepszych partnerów i proces ten wymaga wsparcia. Zainteresowani udziałem w nim (w tym m.in. we wspólnych szkoleniach) są także NGO.

9. Dość popularne przekonanie o tym, że PUP i OPS konkurują ze sobą o klientów oraz że dublują swoje działania, znalazło w badaniu tylko częściowe potwierdzenie. Część instytucji uważa, że konkuruje z „przeciwną” instytucją (PUP z OPS lub OPS z PUP) o klienta, większość jednak twierdzi, że przy tak wielkiej liczbie osób wymagających wsparcia zarówno PUP jak i OPS mają dla kogo pracować. W kwestii dublowania częściowo potwierdził się pogląd, że niepotrzebnie OPS otrzymały w ramach projektów systemowych zadania związane z organizacją szkoleń zawodowych.

Na tym tle pojawia się coraz częściej wyrażany pogląd o potrzebie uporządkowania kompetencji obu instytucji tak, by było jasne, iż pomoc społeczna odpowiada za

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



aktywizację społeczną, PUP zaś za aktywizację zawodową i że te działania powinny następować po sobie (OPS „przygotowuje” klienta dla PUP).

10. Badani zasadniczo nie mają zdania na temat wpływu regulacji prawnych na współpracę, co prowadzi do wniosku, że prawo nie stanowi przeszkody, choć też specjalnie nie sprzyja. Niewątpliwie konieczne jest uporządkowanie kompetencji (o czym była mowa wyżej). Ogromne znaczenie będzie miało także wprowadzenie rozwiązań prawnych i informatycznych dotyczących wspólnej bazy klientów i wymiany danych o klientach.

W kwestii wymuszania porozumień zderzyły się dwie opcje: „formalistów” („trzeba wszystko ustalić, zapisać, egzekwować”) i „działaczy” („jeśli czujemy potrzebę do działania, to działajmy, nie zasłaniajmy się papierami”). Z tego względu „wymuszanie” należy uznać za właściwe na pewnym etapie, a w przyszłości pozostawić to samym zainteresowanym.

Bardzo krytycznie badani odnoszą się do ust. 4 art. 28a ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju jako sprzecznego z warunkami udanego partnerstwa. Postulaty zmian w tym zakresie były zgłaszane już w innych badaniach ewaluacyjnych.

11. PUP i OPS nie oczekują szczególnych działań wzmacniających skłonność do współpracowania ze strony instytucji regionalnych („to się powinno dzieć bardziej lokalnie, niż zapraszać instytucje, żeby inicjowały”), ani tym bardziej ze strony instytucji centralnych („skąd tam w Warszawie mają wiedzieć, co u nas będzie grało”). Nie podważa to jednak wniosku o potrzebie organizowania spotkań i szkoleń, sugeruje natomiast brak potrzeby wypracowywania „modeli”, „wzorców” itp.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



3. Ocena jakości wsparcia udzielanego w ramach projektów Priorytetu VI i VII PO KL realizowanych przy współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w województwie pomorskim

Na wstępie tej części raportu niezbędne jest zastrzeżenie, że przyjęta metodologia badania, bazująca w głównej mierze na metodach jakościowych, w ograniczonym stopniu pozwala ocenić jakość udzielonego wsparcia. Niniejszy rozdział został przygotowany przede wszystkim w oparciu o informacje uzyskane w toku wywiadów grupowych z uczestnikami projektów oraz ich realizatorami (głównie projektów konkursowych).

3.1. Jakość i efekty projektów partnerskich

Jak już wspomniano w poprzednim rozdziale, jeśli IPIIS realizowały projekty w partnerstwie, to ich przedstawiciele wskazywali na walory tych projektów (podkreślenia jednak wymaga, że nie porównywano projektów partnerskich i niepartnerskich, a jedynie zadano badanym kilka pytań o to, czy ich projekt posiadał pewną cechę, czy nie). I tak w opinii przedstawicieli IPIIS, projekty partnerskie:

- zapewniały formy wsparcia dostosowane do potrzeb uczestników (tak twierdziło 15 z 17 badanych, których instytucje realizowały projekty partnerskie; dwóch więc twierdziło przeciwnie),
- zapewniały wsparcie łączące integrację społeczną z aktywizacją zawodową (15 z 17),
- oferowały wsparcie zindywidualizowane (14) i kompleksowe (13),
- charakteryzowały się wysoką użytecznością i trafnością podejmowanych działań (po 13),
- miały wpływ na trwałą zmianę sytuacji zawodowej uczestników (11 z 17; 6 twierdziło przeciwnie).

W opinii większości przedstawicieli PUP i WUP natomiast projekty partnerskie zapewniały:

- zindywidualizowane wsparcie (10 wskazań z 13 badanych)
- formy wsparcia dostosowane do potrzeb uczestników (9 wskazań z 13 badanych; 4 twierdziło przeciwnie),
- wsparcie łączące integrację społeczną z aktywizacją zawodową (8 z 13)
- kompleksowe wsparcie (7 z 13).

Jednak projekty realizowane w formule partnerstwa nie zapewniały uczestnikom:

- wysokiej skuteczności podejmowanych działań (9 z 13),
- wysokiej trafności tych działań (8 z 13),

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



- ani ich wysokiej użyteczności oraz nie wpływały na trwałą zmianę sytuacji zawodowej uczestników (po 7 wskazań).

Na motywy nawiązywania współpracy partnerskiej wskazywano w poprzedniej części. O ile w przypadku projektów systemowych chodziło głównie o współpracę w celu unikania konkurowania o beneficjentów i dublowania działań, to w przypadku projektów konkursowych często podawanym motywem była chęć stworzenia kompleksowej oferty działań, łączącej aktywizację społeczną i zawodową:

„Partnerstwo jest potrzebne, bo niekoniecznie wszystko sami zrobimy. A z zakresu rynku pracy, to temat też się zaczyna zawężać, dlatego że ludzie, którzy nam pozostają, to niekoniecznie są bezrobotni bez problemów. To są często ludzie z problemami, których my nie jesteśmy w stanie rozwiązać. Więc jeśli robimy projekt aktywizacyjny, to prawie każdy będzie wymagał współpracy z instytucjami, które będą sobie umiały poradzić z tymi innymi dysfunkcjami. My jesteśmy instytucją od zatrudnienia, od pracy, a nie od problemów rodzinnych, alkoholowych, a ci ludzie z tym bagażem problemów u nas są (...). I to nie są tylko problemy związane z brakiem umiejętności poszukiwania pracy, brakiem odnalezienia się na rynku, wizerunku – to jesteśmy w stanie naprawić. Natomiast są pewne rzeczy, do których nie jesteśmy przygotowani i nie od tego jesteśmy. Dlatego partnerstwo jest istotne i współpraca i dalsze dokumenty ustawowe i reformy idą w tym kierunku, że wszystko, co będzie realizowane przez urzędy pracy, będzie realizowane we współpracy z MOPS-ami, GOPS-ami itd.” [FGI 6, projekty konkursowe]

Informacje na temat tego, jak uczestnicy trafili do projektu, czym się kierowali, o charakterze otrzymanego wsparcia i jego efektach uzyskane zostały podczas wywiadów grupowych z uczestnikami projektów. Jak wskazano w części metodologicznej raportu, do udziału w wywiadach zaproszono uczestników 4 projektów – dwóch wdrażanych w ramach Priorytetu VI (oba skierowane ogólnie do osób bezrobotnych) i dwóch w ramach Priorytetu VII (jednego skierowanego głównie do kobiet w trudnych sytuacjach życiowych i jednego skierowanego do osób niepełnosprawnych).

Motywacje uczestników do udziału były dość oczywiste – szansa na podniesienie kwalifikacji dających możliwość uzyskania pracy, ale dla niektórych motywacją było to, że projekt stanowił okazję do wyjścia z domu, nawiązania kontaktu z ludźmi:

„(...) Wiedziałem, że po tym będę zarabiał pieniądze. I że będę miał możliwość pójścia do pracy, także zaraz po projekcie zapewniono mi staż i od razu tam zatrudnienie.” [FGI 8, uczestnicy, VI]

„Żeby wyjść z domu, od tej szarości dnia. Bo styczność z ludźmi to wiadomo, co daje, nie? Że jest inaczej. Porozmawia się chociaż na tym kursie”. [FGI 8, uczestnicy VI]

„No... ja to po prostu chciałam wyjść (...) do ludzi, sama w domu, bo syn za granicą już był, także poszłam i po prostu bardzo mi się podobało” [FGI 10, uczestnicy, VII]

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„Ja byłam po wypadku samochodowym, dużą część [dnia]siedziałam w domu, ciężko było mi tak wyjść, jak ja miałam przyjść tam do nich, full ludzi, obce twarze, tylko znałam moją sąsiadkę, (...)...i jakoś się przełamała”. [FGI 10, uczestnicy, VII]

„Myślę, że każdy z nas w jakiejś tam sytuacji życiowej się znalazł, ja na przykład po przeżyciach przykrych i to [wsparcie w projekcie]mi bardzo odpowiadało. Przede wszystkim wyjście do ludzi, coś nowego, bo człowiek naprawdę wiedząc, jaki to jest program, nie wiedział (...) z czym to się je, czego się spodziewać, ale na pewno taka zmiana otoczenia, rozmowa z ludźmi (...) dużo mi też dała”. [FGI 10, uczestnicy, VII]

„Samo to, że jest się między ludźmi, to człowieka aż pcha...” [FGI, 11, uczestnicy, VII]

„(...) to były fajne formy pod kątem motywowania osoby i może nie tyle ukierunkowania jej, ale otworzenia oczu, że człowiek potrafi więcej niż tylko siedzieć w domu i biadolić na coś.” [FGI 11, uczestnicy, VII]

Dobrym rozwiązaniem, które zdiagnozowano w ramach jednego z projektów realizowanych w ramach Priorytetu VII, okazała się realizacja zajęć w trybie wyjazdowym dla osób, którym brakowało kontaktów ze światem i dla których to właśnie kontakt z innymi ludźmi był jednym z ważniejszych motywów udziału w projekcie. Tego typu działania stanowią cenny dodatkowy element motywacyjno-integracyjny.

Widoczne jest jednak, że nie ma zasadniczych różnic w motywacjach wśród uczestników projektów realizowanych w ramach Priorytetu VI i VII, aczkolwiek ci drudzy częściej niż pierwsi podkreślali znaczenie kontaktów międzyludzkich.

Mimo stosunkowo mało zróżnicowanej oferty projektów realizowanych w ramach Priorytetu VI, objętych badaniem, uczestnicy mieli zazwyczaj poczucie indywidualnego podejścia, uwzględniania ich potrzeb i oczekiwań podczas realizacji zadań projektowych. Ocena projektów wystawiona przez uczestników jest dobra, biorąc pod uwagę ich jakość, a także część działań aktywizacyjnych, w tym m.in. działań na rzecz wyszukania miejsc staży przez firmę szkoleniową oraz sprofilowania uczestników pod kątem zainteresowań.

„w tym programie każdy był indywidualnie potraktowany... Jeżeli dana osoba potrzebowała więcej czasu, żeby cokolwiek zrozumieć, tak, żeby rozpocząć ten staż, począwszy od pisania CV, jak się należy do danej pracy przygotować, jak rozmawiać z danym pracodawcą, to każdy był tutaj indywidualnie przygotowywany i na pewno większa uwaga była tutaj skupiona.”

„M: czy na początku projektu realizatorzy pytali się o wasze oczekiwanie, predyspozycje?

- Tak. (wszyscy)

- To jest podstawa chyba wszystkiego w każdych zajęciach. Że najpierw musimy poznać potrzeby uczestników i ich możliwości itd. i wtedy jedziemy dalej, jedziemy z materiałem. Jeżeli dowiemy się, że ktoś tam ledwo co pisze, czy coś, to nie zrobimy z nim jakiś rzeczy.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



No to jest podstawa, także pytali nas o to. To było potrzebne. Bo gdyby przyszli i zrobili wykład suchy bez niczego, to nie byłoby żadnych efektów.” [FGI 8, uczestnicy, VI]

W wypowiedziach badanych pojawiały się natomiast zastrzeżenia odnośnie tworzenia grup mieszanych wiekowo.

-nie powinny być kursy łączone wiekowo. Nie powinno być, że 25 latka i 50 latka. To jest coś nie tak. Robiliśmy jakieś tam zadania na komputerze. Dziewczyny mają już zrobione, a ja... oni się na mnie patrzają, czy ja już mam. Ja jestem ciekawa, co te dziewczyny mają w głowach, a co my. One to szybko robią, one mają podstawy.” [FGI 8, uczestnicy, VI]

Innym problemem zdiagnozowanym w badaniu było zastrzeżenie odnośnie faktu, że „pracodawca nie naciskał [na uczestników – uzup. badacza] jak na resztę pracowników”, ponieważ nie musiał wypłacać im wynagrodzenia. Może wskazywać to na niewłaściwą realizację stażu, który ma być szansą na zdobycie doświadczenia zawodowego w realnych warunkach pracy. Mogło być to spowodowane faktem, że pracownik nie miał wyznaczonego opiekuna stażu, a beneficjent nie kontrolował tej części swojego projektu.

„[podczas stażu] nie było takiego nacisku przez pracodawcę. To mi się też podobało. Nie wiem, czy wszyscy tak mieli. Pracodawca nie naciskał, bo nie musiał tych składek płacić, nie musiał wypłaty dawać. Nie wiem czy wszyscy tak mieli. To było wspaniałe. Nie naciskał jak na resztę pracowników.” [FGI 9, uczestnicy, VI]

„Mi się podobało to, że ja byłam panią samej sobie [na stażu]. Nikt nie chodził i sprawdzał. Tak jak umiałam, tak się kontaktowałam z ludźmi, bo to był przede wszystkim kontakt z ludźmi. I z młodzieżą, i z dziećmi, i z dorosłymi. U mnie był kładziony nacisk na kulturę osobistą i na komunikację.” [FGI 9, uczestnicy, VI]

Oferta projektów obejmująca wsparcie w postaci szkoleń czy staży – w przypadku projektów, w których jednym z partnerów był urząd pracy – nie stanowi działań, które nie mogłyby zostać zrealizowane bez udziału partnera projektu. Z punktu widzenia celu badania ważne jest stwierdzenie, że do tak skonstruowanych projektów partnerstwo było całkowicie zbędne.

W przypadku projektów zrealizowanych w ramach Priorytetu VII PO KL zwiększenie kompleksowości i zindywidualizowanie oferty projektów (zakładającej m.in. szkolenia zawodowe, wsparcie psychologiczne, poradnictwo prawne, doradztwo coach'a, zajęcia rekreacyjne) połączone z wyznaczeniem opiekuna oceniane było przez uczestników projektów bardzo pozytywnie. W szczególności wysoko oceniana była rola asystenta rodziny i wsparcie psychologiczne.

„M: Czyli ja rozumiem, że każdy z państwa miał swojego opiekuna?

- Tak, asystenta rodziny.

- Odwiedzał nas nawet w domu.

- Indywidualny opiekun pracownik MOPS-u, ale nie tego, do którego należymy, tylko innego, i myśmy trafiły na wspaniałą panią” [FGI 10, uczestnicy, VII]

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

- Asystenci przychodzili czy to na wigilie, czy to na zakończenie, czy na spotkania, nie tylko do domu. Ten asystent rodziny to jest, zdaje się, od dwóch lat taki zawód i właśnie idea cała była taka, że ponieważ pracownik socjalny - jest tak a nie inaczej, nie ma czasu, papierologia, to wymyślili tego asystenta rodzinnego, który ma czas na tę rodzinę, żeby pomóc, wesprzeć, przyjść do domu, pogadać... "[FGI 10, uczestnicy, VII]

„u mnie na pewno coach czyli ten trener osobisty, takie ogólnie wspieranie człowieka, porady prawnika, a także psycholog – to na pewno najważniejsze.” [FGI 10, uczestnicy, VII]

„Te dodatkowe zajęcia, (...) terapia poprzez taniec, (...) to niby wymiernych jakiś efektów nie dawało, ale to taki relaks i mi się bardzo podobało. Ja bym powiedziała, że nie było niepotrzebnych zajęć.” [FGI 10, uczestnicy, VII]

Pojawiły się jednak negatywne opinie na temat sposobów realizacji wsparcia stażowego wynikające z traktowania uczestników stażu jako „niepełnowartościowych” pracowników, których wiedza nie pozwalała na wykonywanie pracy zlecanej innym pracownikom oraz jednoczesnego braku chęci do zwiększania ich wiedzy i kompetencji. Należy jednak zauważyć, że problemy wymieniane przez badanych charakterystyczne są dla obowiązującej formuły wsparcia stażowego w ogóle, nie są zaś specyficzne dla wsparcia w ramach określonego Priorytetu.

„jak już te pięć osób z grupy się dostanie na staż, to żeby dyrekcja zarządzająca dopilnowała, żeby porozmawiała z opiekunem stażu, żeby ta osoba czegoś rzeczywiście się nauczyła przez te trzy miesiące. Bo to nie miało być tylko dlatego, że ta pensja z Unii Europejskiej dosyć pokaźna przez trzy miesiące była. Ja do tej pory tyle pieniędzy nie zarabiam, mimo że teraz pracuję. Prawda że była ładna pensja? I to było na tyle. Nie dało to tak naprawdę nam żadnej wizji na przyszłość”. [FGI 10, uczestnicy, VII]

„Co innego by było, gdyby te firmy były nastawione, że mają nas zatrudnić, to by nas faktycznie szkolili pod swoje wymogi, a ponieważ to były takie firmy «no dobra, to na szkolenie to weźmiemy i do widzenia», to nie było takiego dokładnego uczenia....” [FGI 10, uczestnicy, VII]

„I tak właśnie było w moim przypadku, że opiekun do mnie że «dzisiaj nic nie ma do roboty», a przeważnie nic nie było dla mnie do roboty, «możesz wcześniej iść do domu» i w teorii miałam zawsze podpisaną listę obecności, że ja tyle godzin jestem, byłam o wiele mniej” [FGI 10, uczestnicy, VII]

Ogólnie pozytywna opinia na temat możliwości udziału w przedsięwzięciu, którym był projekt partnerski w ramach Priorytetu VII była na tyle wysoka, że uczestników oburzał fakt rezygnowania niektórych osób z udziału w trakcie realizacji projektu:

„[przydałaby się] jakaś umowa prawna: albo przychodzisz i bierzesz udział albo rezygnując, zapłacisz karę, konsekwencje. I to myślę, że to by było bardziej motywujące dla ludzi. Bo

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



tak to «a ja pochodzę, zobaczę, a jak nie, to zrezygnuję».... A w tym momencie zamyka się drogę dla innych osób”. [FGI 10, uczestnicy, VII]

W badaniu zdiagnozowano problem, który nieco narusza pozytywny obraz procesu realizacji projektów. Chodzi o sytuację, kiedy rola partnera w projekcie postrzegana była przez uczestników jako ograniczona do opłacania staży, organizowania zajęć sportowo-rekreacyjnych oraz użyczenia lokalu. Tego typu stwierdzenia skłaniają do wniosku, że nie ma dowodu na potrzebę wdrażania niektórych projektów w partnerstwie. Niewykluczone, że w takich sytuacjach bardziej opłacalne ekonomicznie, a bez straty dla jakości, byłoby podwykonawstwo. Zdiagnozowanym w ramach badania innym przykładem projektu, w którym partnerstwo wydaje się uzasadnione, jest natomiast rozwiązanie, kiedy liderem była organizacja kościelna, która odpowiadała za całość, w tym za całą logistykę projektu, partner MOPS gwarantował rekrutację, zaś drugi partner – PUP – odpowiedzialną realizację staży.

Podsumowując tę część wyników, należy stwierdzić, że wypowiedzi uczestników nie zawsze potwierdzają realizację pozytywnych założeń odnośnie wdrażanych projektów, jeśli chodzi o ich kompleksowość i indywidualizację wsparcia, choć zdarzały się projekty uwzględniające wielość form wsparcia i ich jakościowo wysoką realizację. W części projektów nie potwierdza się również zasadność wdrażania projektów w formule partnerstwa w tym sensie, że nie oferowały niczego, czego nie mógłby zaoferować sam PUP lub OPS, będące partnerami w tych projektach.

Ocena efektów projektów z punktu widzenia wpływu na trwałą zmianę sytuacji zawodowej uczestników wypada różnie. Należy jednak zauważyć, że z punktu widzenia uczestników, zmiana statusu na rynku pracy chociaż części uczestników projektów może być uznana za sukces.

„(...) w naszej grupie było 13 kobiet, to połowa z nas znalazła zatrudnienie i zasiłek dla bezrobotnych wypracowują. Z tego co wiem, to nasze koleżanki pracują. Jedna poszła na zasiłek, wczoraj się zarejestrowała. No na 13 osób 5 pracuje na stałe, to uważam, że jest to sukces.” [FGI 8, uczestnicy, VI]

„W moim wypadku najfajniejsze jest to, że pracuję. No bo, jakby nie było, dzięki tym zajęciom i tym szkoleniom pozyskałem staż. A że z automatu zostałem w tej pracy i do dziś pracuję, to jest fajne.” [FGI 11, uczestnicy, VII]

Do głównych zalet uczestnictwa w projekcie zdiagnozowanych w badaniu należy zaliczyć zmianę życia uczestników związaną z rozwojem, zdobyciem umiejętności praktycznych, możliwością podjęcia pracy.

„Co się zmieniło? (...) ja byłam zadowolona ze spotkań z psychologiem. (...) wrócił mi na miejsce moją osobę, w miejscu życiowym, w domu. Zmieniło to również układ mój osobisty w domu. (...) nauczyłam się mówić „nie” po prostu. Było to wyjście z domu, było to spotkanie nowych ludzi, dyskusje które nie zawsze pasowały do mojego sposobu patrzenia na życie, ale dyskusje, mogą być różne, z każdej dyskusji można wyciągnąć dwa zdania, które mogą w życiu bardzo pomóc.” [FGI 10, uczestnicy, VII]

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„(...) mi dużo dał właśnie ten projekt, naprawdę. Ja, po pierwsze, zawarłam przyjaźnie. Po drugie, zaczęłam sprawę w sądzie i mi się pozytywnie skończyła, na rezultaty co prawda jeszcze czekam, ale trzeba być dobrej myśli, czyli coś ważnego. Po trzecie, dzięki takiemu wsparciu, technicznym wskazówkom, skończyłam studia podyplomowe. I plus ta właśnie taka siła, większe poczucie własnej wartości, związane z tym, że się wyszło do ludzi, plus były to osoby, które nas wspomagały, czy to była coach, czy to indywidualne spotkanie z psychologiem. Więc mi dało dużo, naprawdę dużo”. [FGI 10, uczestnicy, VII]

Zmiany związane z aspektem zatrudnieniowym stanowią dla uczestników ważną wartość niezależnie od czasu trwania oraz trwałości.

„Ja pracowałam w związku z tym projektem na pół etatu do 15. Czyli jestem świeża bezrobotna. Po rejestracji. Ale i tak się cieszę, że pracowałam” [FGI 9, uczestnicy, VI]

Analiza sytuacji uczestników projektów po zakończeniu ich realizacji wskazuje, że projekty zazwyczaj nie przynosiły trwałych efektów w postaci otrzymania i utrzymania zatrudnienia przez uczestnika.

„ja po stażu zostałam w tej firmie, w której byłam na stażu, przez prawie 10 miesięcy, teraz jestem bezrobotna i studentką jestem, czyli tak w sumie nie do końca bezrobotna” [FGI 9, uczestnicy, VI]

„ja po moim stażu pracowałam tylko miesiąc, niestety, chociaż dostałam umowę na czas nieokreślony i potem była praca w całkiem innym kierunku w biurze, ale to takie prace dodatkowe na dzieło, zlecenie, nie taka stała praca jak tutaj i teraz jestem „szczęśliwą” bezrobotną, uczącą się”. [FGI 9, uczestnicy, VI]

„ja po stażu cały czas bezrobotny, na utrzymaniu żony, zarabiam w weekendy w firmie” [FGI 9, uczestnicy, VI]

Jednak nawet w przypadku, kiedy udział w projekcie nie przyniósł trwałego zatrudnienia, w części przypadków miał pozytywny wpływ na odnajdywanie się uczestników na rynku pracy.

„ja po stażu pracowałam jako pomoc kuchenna w restauracji, a potem dostałam pracę gdzie indziej, nie jest to wymarzona praca, ale jest dobrze płatna na czas przede wszystkim. Pracuję jako sprzątaczką w firmie” [FGI 9, uczestnicy, VI]

„ja po stażu zostałam tam zatrudniona, ale to dlatego że Urząd Pracy zdecydował, kto zostanie zatrudniony. A teraz mam staż w zupełnie innej firmie, w zupełnie innej branży” [FGI 9, uczestnicy, VI]

„ja mam czwórkę dzieci i w sumie ostatnie 24 lata praktycznie spędziłam z dziećmi ciągle i to było w zasadzie takie moje pierwsze wyjście. (...) Poszłam jako osoba taka nieśmiała, wszystkiego się bałam zawsze, a w sumie wyszłam zupełnie inną osobą. Taka bardziej otwartą, do ludzi. Całkiem inaczej.” [FGI 10, uczestnicy, VII]

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



„.....no więc ja muszę powiedzieć że od roku pracuję, mam umowę do grudnia i nie wiem co dalej, ale cieszę się że jest do grudnia praca, od roku pracuję. Więc miałam taką przerwę rok po tym projekcie, byłam też zatrudniona na stażu 3-miesięcznym jako recepcjonistka hotelowa, ale potem nie miałam pracy, nie udało mi się znaleźć pracy w tym zawodzie, ale teraz mam pracę .”[FGI 10, uczestnicy, VII]

Co ważne, uczestnicy sami podkreślali znaczenie nabytych zdolności radzenia sobie na rynku pracy:

„Dla osób, które są długotrwale bezrobotne i szukają powrotu do pracy i starszych, to daje takiego »powera« i wiarę w siebie, bo taka grupa dopinguje też do działania do pracy, do mobilizowania się w środowisku”[FGI 9, uczestnicy, VI]

Podsumowując wnioski wynikające z analizy wypowiedzi uczestników, efekty osiągane przez projekty nie są szczególnie spektakularne. Są jednak adekwatne do ogólnej sytuacji na rynku pracy i do sytuacji wyjściowej uczestników. Blisko połowa badanych biorących udział w projektach w ramach Priorytetu VI uzyskała zatrudnienie, choć nie zawsze było ono trwałe, osoby biorące udział w projektach w ramach Priorytetu VII na ogół pracy nie otrzymały – są jednak przygotowane do aktywności zawodowej (na podstawie ich wypowiedzi można wnioskować, że pozytywnie przeszły proces integracji społecznej).

Jednocześnie jednak widoczne są istotne różnice w ocenie kompleksowości i skuteczności dokonanej przez uczestników projektów i przez pracowników instytucji realizujących projekty, przedstawionej na początku rozdziału.

W ocenie uczestniczących w wywiadach grupowych realizatorów projektów projekty przynoszą efekty (choć niewiele osób odnosiło się do tej kwestii). Zwracano uwagę, że projekty przyczyniały się do zdobycia przez uczestników zatrudnienia, a także do rozwoju ich aktywności społecznej.

3.2. Różnice między projektami partnerskimi a samodzielnymi

Badani pracownicy OPS/PCPR nie mają ugruntowanej opinii na temat tego, czy wsparcie oferowane w realizowanych projektach partnerskich różni się od wsparcia realizowanego samodzielnie (11 z 17). Podobnie jest w przypadku respondentów z PUP/WUP.

Respondenci z PUP/WUP (5 z 13), którzy wskazali, że wsparcie w projektach realizowanych w partnerstwie różniło się od wsparcia w projektach realizowanych samodzielnie, uznawali, że wsparcie w ramach projektów partnerskich było bardziej kompleksowe oraz w większym stopniu dostosowane do potrzeb uczestników projektu.

Podobne stanowisko przedstawiciele IPiIS widoczne jest w kwestii prowadzenia działań podczas realizacji projektu w partnerstwie, które nie byłyby możliwe w projektach realizowanych samodzielnie – 9 na 17 badanych nie miało zdania na dany temat, choć 6 stwierdziło, że projekty partnerskie stwarzają takie możliwości. Wsparcie, które nie mogłoby zostać zaoferowane uczestnikom w przypadku samodzielnej realizacji projektów dotyczyło głównie

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



form aktywizacji zawodowej jak staże, pośrednictwo pracy czy doradztwo zawodowe. W przypadku pracowników PUP/WUP również przeważało stanowisko wskazujące na brak opinii (7 z 13), natomiast badani, którzy wskazali, że realizacja projektu partnerskiego pozwoliła na prowadzenie działań, które nie byłyby możliwe w przypadku projektu realizowanego samodzielnie (5 z 13), przytoczyli przykłady działań wskazujących na zwiększenie kompleksowości wsparcia projektowego oraz rozszerzenie zakresu wsparcia o nowe formy np.: poprawa wyglądu uczestnika projektu czy skierowanie go do szkoły w celu podwyższenia wykształcenia.

Uczestnicy wywiadów grupowych mają różne opinie na temat tego, czy partnerstwo faktycznie przekłada się na lepszą jakość projektów i osiągane efekty. Najwięcej uwagi zwracano na korzyści związane z docieraniem do klientów (i to zarówno instytucje nie mające do nich na co dzień dostępu, jak i PUP oraz OPS):

„No, zaczynając od samej rekrutacji to już jest ułatwienie, bo w przypadku, gdy my mamy dużą bazę tych swoich klientów w tej grupie szczególnej, to czasami może się okazać tak, że my nie zbierzemy wystarczającej liczby osób, którą mieliśmy planowaną do podjęcia wsparcia. Dlatego też tu ta wiedza, współpraca nasza, to nasze wspólne uczenie się i wymiana tych informacji z OPS-ami też nam akurat dużo daje.” [FGI 5, projekty konkursowe]

Nie bez znaczenia są też możliwości obniżenia kosztów dzięki współpracy, przy czym chodzi nie tylko o koszty projektu, ale także o koszty udziału w projekcie i przybliżenie projektu do uczestników:

„Drugi element to jest przybliżenie realizacji projektu bezpośrednio w terenie, korzystając z pomieszczeń prawie za darmo albo za darmo. Czyli jest projekt realizowany w swoim środowisku, nie trzeba go ciągać, nie ma kosztów, nie trzeba kosztów dojazdu płacić, nie trzeba gdzieś tam sal wynajmować itd. Jest to najczęściej realizowane w porozumieniu z samorządami. To jest mniej stresogenne, o tak to nazwę, bo jeśli on przyjedzie nawet do gminy obok biblioteki do Sali, to on się czuje tak, jakby do biblioteki przyszedł i inaczej reaguje, czuje się bezpieczniejszy. Może zawsze zdążyć, nie ma problemu, na autobus, i nie ucieknie. (..) To jest też ważny element w partnerstwie, bo ludzie w mniejszych miejscowościach widzą, że coś się dzieje, gdzieś on tam chodzi, coś mu tam do głowy wkładają, inaczej go traktują w OPS-ie itd. Obiecali mu robotę w następnej wsi. A kolega go podwiezie samochodem, żeby zdążył itd. Czyli to partnerstwo zacieśnia pewne stosunki międzyludzkie, które w danym środowisku się tworzą.” [FGI 5, projekty konkursowe]

Ważna jednak jest także wiedza partnerów:

„Myślę, że byśmy sobie [sami] z nimi poradzili. Ale na etapie realizacji projektu ten wkład merytoryczny, który mieliśmy, z którego czerpaliśmy, był ogromny i nie można tego umniejszać. Natomiast czy to się przekłada na te wskaźniki, to pewnie byłyby

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



osiągnięte też bez partnera, bo to jest główny wkład lidera, bo to jest nasz wysiłek.
[FGI 6, projekty konkursowe]

3.3. Kontynuacja partnerstwa

Realizacja projektów w partnerstwie rzadko przekłada się na dalszą współpracę pozaprojektową: tylko 8 z 17 badanych pracowników IPIIS wskazuje na pozaprojektową kontynuację współpracy z daną instytucją oraz realizację kolejnego projektu wspólnie z daną instytucją (6 z 17). Niektórzy przewidują, że wspólna realizacja projektu może przełożyć się w przyszłości na współpracę pozaprojektową (10 wskazań), ale tylko 5 z 17 badanych widzi taką zależność w kwestii realizacji następnego projektu w partnerstwie. Pracownicy PUP/WUP w większości nie mają wiedzy lub zdania na temat wpływu realizacji projektów partnerskich na dalszą współpracę z daną instytucją, jednak zdaniem części z nich wspólna realizacja projektu wpłynęła na dalszą współpracę pozaprojektową z daną instytucją oraz wpłynie na nią w przyszłości (po 5 wskazań z 13 badanych), a także wpłynęła na realizację kolejnego projektu wspólnie z tą instytucją (5 z 13). Mniej badanych widzi wpływ realizacji projektów partnerskich na możliwość ich realizacji w przyszłości (2 z 13).

Uczestnicy wywiadów grupowych myślą o kontynuacji współpracy, mając na względzie dobre dotychczasowe doświadczenia. Jednak potencjalne działania są zależne od możliwości uzyskania dofinansowania – a więc m.in. są zależne od tego, jakie będą warunki przyszłych konkursów:

„W tej chwili nie mamy jeszcze pomysłów, ale myślę, że chcielibyśmy kontynuować, jeżeli taka by była wola partnera. Bo tu faktycznie możemy wnieść to, o czym pani mówiła – indywidualną opiekę nad człowiekiem, wprowadzenie tego coacha, (...). Także najpierw coach, a potem doradca zawodowy. Także nie wykluczamy.” [FGI 6, projekty konkursowe]

„Mnie by się marzyła taka ściślejsza współpraca z PUPem. Teraz mamy taki niewielki projekt, gdzie klient jest aktywizowany jakby z dwóch stron. Mamy wprowadzony taki system, gdzie pracownik socjalny wprowadza dane nt. klienta, wiadomo jak przebiega jego „kariera społeczna”, są informacje nt. świadczeń jakie otrzymuje, a z drugiej strony pracownik PUP ma dostęp do tych samych danych. Także fajnie byłoby, gdyby to było rozszerzone na większą liczbę klientów, ale niestety jest to także finansowo nie do udźwignięcia, póki co. Ale ogólnie sama idea jest warta rozważenia i w przyszłości mogłoby to jakoś sprawniej działać.” [FGI 6, projekty konkursowe]

Cześć uczestników zwraca przy tym uwagę, że najbliższa przyszłość jest dla nich niejasna, nie mają wiedzy, czego mogą się spodziewać w najbliższych latach, więc zamiast planować wspólne czy samodzielne projekty, liczą się z koniecznością zwalniania pracowników.

Jeden z uczestników wskazał na sposób zachowania partnerstw:

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



„myślę, że lepszym zacieśnieniem tych naszych partnerstw na naszych terenach i może nie tylko naszych, ale podejrzewam, że tylko na razie na tych najbliższych terenach będą zintegrowane programy terytorialne. Na przykład u nas MOF [Miejski Obszar Funkcjonalny], który powstał, czyli ten model chojnicko-człuchowski też pozwolił na współpracę. Patrząc na razie chociażby na instytucje rynku pracy, wiadomo, że będziemy mieli tę współpracę bardziej zacieśnioną, jeżeli chodzi o PUP-y i OPS-y.” [FGI 5, projekty partnerskie]

Trzeba jednak zauważyć, że – biorąc pod uwagę uwarunkowania dobrego partnerstwa projektowego – wiele partnerstw nie było tworzonych z myślą o współpracy długofalowej, a jedynie do realizacji konkretnego projektu. I nie jest to zjawisko negatywne (z wyłączeniem partnerstw „komercyjnych”, czyli nastawionych wyłącznie na spełnienie kryteriów, ale te nas i tak nie interesują z punktu widzenia trwałości) – partnera dobierać należy z punktu widzenia bieżących potrzeb określonej grupy docelowej. Wraz z planem zajęcia się inną grupą lub grupą o innych cechach, rozpoczyna się ponowne poszukiwanie partnera. Jak żartobliwie powiedział jeden z uczestników wywiadów grupowych: „szukamy nowej miłości”.

To, co jest warte zachowania i wzmacniania, to gotowość do zawierania partnerstw i umiejętność ich tworzenia oraz działania w ramach partnerstwa.

3.4. Podsumowanie

Tytułem podsumowania można stwierdzić, że:

1. OPS znacznie lepiej niż PUP postrzegają korzyści z realizacji projektów partnerskich – doceniają ich skuteczność, trafność, dostosowanie do potrzeb oraz wpływ na trwałe zmiany. PUP docenia dostosowanie do indywidualnych potrzeb, ale w mniejszym stopniu uznaje ich skuteczność i wpływ na trwałe zmiany u uczestników. Może to wynikać z innego rozumienia kryterium skuteczności i trwałej zmiany – w przypadku OPS jest to przejście ze stanu bierności do stanu gotowości do dalszego działania, w przypadku PUP – wyłącznie zatrudnienie, co w trudnych warunkach panujących w części powiatów jest niemożliwe do osiągnięcia.
2. Doświadczenia uczestników czterech wybranych projektów pokazują, że projekty nie są specjalnie kompleksowe, oryginalne i nie wywarły, niestety, trwałego wpływu na zmianę sytuacji większości uczestników. W obu projektach realizowanych w ramach Priorytetu VI partnerstwo można uznać za zbędne – ten sam zestaw standardowych usług mógł zostać zaoferowany przez PUP samodzielnie. Zapewne PUP zawiązały partnerstwo w celu zwiększenia szans na uzyskanie dofinansowania (dodatkowe punkty), kierując się słuszną chęcią zdobycia dodatkowych środków finansowych, szkoda jednak że nie skorzystały z potencjału partnera do wzbogacenia oferty. Paradoksalnie jednak projekty odniosły spory sukces w zakresie zatrudnienia..

Podobna opinia odnosi się do jednego z przedstawionych projektów wdrażanych w ramach Pr. VII – choć zaoferowane wsparcie wydaje się być właściwe i na pewno stanowi ofertę nieporównywalnie szerszą niż zwyczajowe działania OPS, to jednak zdecydowanie nie widać uzasadnienia dla partnerstwa. Wszystkie działania mógł zrealizować OPS, co najwyżej zakupując

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



pewne usługi. Drugi projekt nie budzi takich wątpliwości, bo realizowany był przez instytucje zewnętrzne wobec systemu, która potrzebowała wsparcia ze strony PUP i OPS. Oba te projekty osiągnęły spory sukces, jeśli chodzi o efekty miękkie i bardzo niewielki, jeśli chodzi o efekty twarde, zatrudnieniowe. Z drugiej jednak strony w przypadku Priorytetu VII kluczowe powinny być właśnie efekty miękkie.

Przedstawione historie projektowe pozwoliły na zauważenie dwóch ważnych problemów:

- braku współdziałania PUP i OPS przy realizacji projektu – ta kwestia zasługuje na zwrócenie uwagi przez IP i IP2 i doprowadzenie do ostatecznego wyjaśnienia,
 - złej jakości staży organizowanych w ramach projektów – to również wymaga uwagi IP i IP2 w ramach prowadzonych kontroli.
3. Zdaniem uczestników projekty generalnie są bardzo przydatne, bo choć w większości nie zmieniły ich sytuacji zawodowej, to znacząco poprawiły ich sytuację życiową. Dotyczy to zwłaszcza uczestników z Priorytetu VII, ale także pozostałych. Wydaje się jednak, że tworzy się grupa stałych uczestników projektów – sądząc z wypowiedzi badanych, wielu z nich było już w innych projektach (z EFS oraz z Funduszu Pracy), a teraz oczekują na kolejne propozycje udziału. Dały się jednak zauważyć przypadki odwrotne – osób, które nigdy wcześniej nawet nie słyszały o możliwości wzięcia udziału w projekcie lub temu podobnych działaniach. Kluczową sprawą dla wielu osób jest otrzymanie szansy wyjścia z domu i ponownego nawiązania kontaktu z ludźmi. To jednak oznacza, że należy zachować umiar w określaniu wskaźników w stosunku do tego typu projektów.
 4. Dało się zauważyć, że uczestnicy projektów „nie widzą” instytucji realizującej projekt – nawet jeśli do projektu realizowanego przez MOPS zostali skierowani czy zaproszeni przez pracownika MOPS, to w ich świadomości MOPS pozostał „nienajlepszą instytucją od zasiłków”, zaś w projekcie jest bardzo miła pani „z projektu”. W projekcie czują się dowartościowani, zauważeni, potraktowani godnie i obawiają się powrotu do „bezdusznego” MOPS czy PUP. Oznacza to, że instytucje powinny bardziej zadbać o swój wizerunek. Choć w projektach nie o wizerunek OPS czy PUP chodzi, nie ma powodu, by się o niego nie zatroszczyć, zwłaszcza przy dość częstej krytyce obu typów instytucji..
 5. Partnerstwa projektowe skończą się wraz z końcem projektu, co jest ich naturalnym losem, chyba że pojawią się nowe możliwości realizacji projektów i wówczas, zgodnie z zasadą wiązania się ze sprawdzonym partnerem być może nawiążą się ponownie – o ile planowany wówczas do rozwiązania problem będzie wymagał akurat tego samego partnera. Ważne jedynie, by podtrzymać „ducha” współpracy.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



4. Identyfikacja i analiza dobrych praktyk w zakresie współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w województwie pomorskim

Jedną ze sprawdzonych metod zachęcania osób i/lub instytucji do określonego sposobu działania jest identyfikowanie interesujących praktyk i na ich przykładzie pokazywanie korzyści z danego sposobu działania. Konieczne jest przy tym zachowanie daleko idącej ostrożności, by nie pokazywać jako „dobrej praktyki” czegoś dość przeciętnego, co w danym środowisku znane jest od dawna i nie stanowi niczego oryginalnego. W tej części skupiono się na identyfikacji raczej „interesujących” przykładów współpracy niż „dobrych praktyk”. Na tej podstawie sformułowano wnioski dotyczące pomysłów wartych upowszechnienia w województwie pomorskim. Wskazano także sposoby upowszechniania tych pomysłów oraz – idei współpracy i korzyści z niej wynikających.

4.1. Przykłady współpracy

W badaniu CAWI zrealizowanym przez WUP poproszono respondentów z PUP o wskazanie jednej najbardziej udanej inicjatywy realizowanej wspólnie z instytucjami pomocy i integracji społecznej, a respondentów z OPS/PCPR – wspólnie z instytucjami rynku pracy.

Wykres 21 Wspólna realizacja inicjatyw będących dobrymi praktykami według wskazań PUP



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=17

Okazało się, że ok. 2/3 badanych nie umie wskazać takiej inicjatywy lub też w ich ocenie takich inicjatyw nie było. 6 z 17 PUP-ów wskazało natomiast, że takie działania miały miejsce w ich instytucjach i dotyczyły:

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

- pomocy osobom uzależnionym od alkoholu – współpraca polegała na kierowaniu osób uzależnionych do ośrodka leczenia uzależnień, na doradztwie i aktywizacji zawodowej;
- powołania zespołu zadaniowego ds. opracowania koncepcji oraz utworzenia inkubatora przedsiębiorczości społecznej – współpraca polegała na przygotowaniu zakresu rzeczowego inkubatora przedsiębiorczości, pracach nad koncepcją wykorzystania nieruchomości z przeznaczeniem na działalność podmiotu ekonomii społecznej oraz wymianie informacji;
- wspólnych szkoleń dla kadry kierowniczej i pracowników PUP oraz instytucji pomocy społecznej – współpraca dotyczyła rozpoznania zadań realizowanych w poszczególnych instytucjach, ustalono procedury działania i zainicjowano cykliczne spotkania w celu przedstawienia propozycji rozwiązań sytuacji trudnych;
- otwarciu ogrzewalni dla bezdomnych, w której pracę znaleźli bezrobotni zarejestrowani w PUP – współpraca polegała na wyszukaniu osób bezrobotnych zainteresowanych takim rodzajem pracy, współfinansowaniu ich zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych oraz udostępnieniu lokalu;
- pomocy osobom defaworyzowanym na rynku pracy – współpraca polegała na wspólnej rekrutacji do projektu, wspólnej promocji oraz programowaniu działań, metodyki i merytoryki szkoleń;
- wsparcia klientów PCPR w zakresie poradnictwa zawodowego.

WUP wskazał, że taką inicjatywą było wsparcie klientów PCPR w zakresie poradnictwa zawodowego.

W realizacji takich inicjatyw najczęściej PUP współpracowały z OPS (5 PUP-ów), PCPR i NGOs (po 2 PUP-y), MOPR (1 PUP) oraz Urzędem Miasta (2 PUP-y). WUP współpracował przy realizacji wskazanej wyżej inicjatywy z MOPR, MOPS oraz PCPR.

Grupami docelowymi tych inicjatyw byli:

- bezrobotni, w tym uzależnieni od alkoholu,
- bezdomni,
- osoby niepracujące nie zarejestrowane w urzędzie pracy należące do grup defaworyzowanych na rynku pracy,
- klienci IPiIS,
- pracownicy urzędów pracy oraz IPiIS.

W ramach wymienionych inicjatyw PUP był przeważnie partnerem. Dwa urzędy wskazały, że były inicjatorami, a kolejne dwa - że współpraca odbywała się w oparciu o podpisane porozumienie. Tylko w jednym przypadku PUP był liderem/koordynatorem wspólnych działań oraz wyłącznie w jednym przypadku wystąpił inny podział zadań niż opisane powyżej. Jeżeli Wojewódzki Urząd Pracy podejmował się wspólnych inicjatyw, był on ich inicjatorem, zaś współpraca odbywała się w oparciu o podpisane porozumienie.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



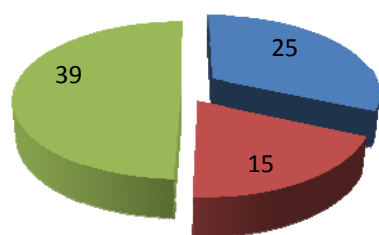
Inicjatywy w 2 przypadkach finansowane były ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego (w ramach Poddziałania 6.1.1 oraz 7.2.1 PO KL), w 3 przypadkach ze środków innych niż EFS, tj. z Funduszu Pracy (2 wskazania) oraz środków jednostki samorządu terytorialnego. Jeden z PUP oraz WUP twierdzą, że wspólna inicjatywa była działaniem „bezkosztowym”.

PUP-y w większości deklarują, że kontynuują zawiązaną w ramach wspólnej inicjatywy współpracę (4 wskazania) lub planują ją kontynuować (3 wskazania). Tylko w jednym przypadku współpraca nie jest kontynuowana.

Jeśli wspólne przedsięwzięcie jest kontynuowane, odbywa się to na zasadzie partnerstwa, w formie spotkań, wymiany wiedzy i informacji m.in. na temat rynku pracy; polega także na dalszym świadczeniu poradnictwa zawodowego. Planowane formy kontynuacji współpracy obejmują: współpracę na zasadzie partnerstwa, porozumienia, dalszego świadczenia usług na rzecz klientów IPIIS, co pokrywa się częściowo z deklaracjami obecnie kontynuowanej współpracy.

Jeśli chodzi o wyniki badania wśród OPS/PCPR, to również około 2/3 badanych nie umiała powiedzieć, czy w ich jednostkach realizowane były takie przedsięwzięcia lub żadna inicjatywa w ich ocenie nie zasługiwała na wyróżnienie.

Wykres 22 Wspólnie realizowane inicjatywy będące dobrymi praktykami wskazane przez OPS/PCPR



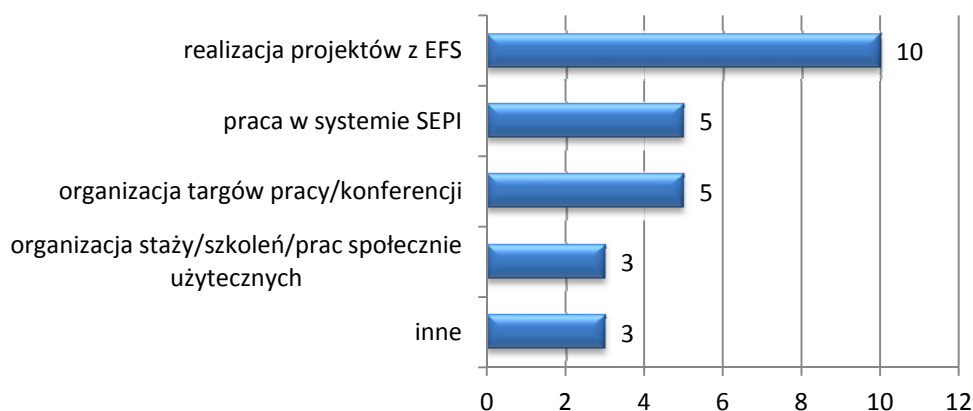
- była/jest taka inicjatywa
- nie było/nie ma takiej inicjatywy
- nie wiem/trudno powiedzieć

Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=79

Wskazywane inicjatywy w większości dotyczyły wspólnej realizacji projektów z funduszy UE, a także wprowadzenia programu SEPI oraz organizacji eventów i przedsięwzięć na rzecz klientów instytucji.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Wykres 23 Inicjatywy będące dobrymi praktykami w zakresie współpracy z IRP



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=25; pytanie wielokrotnego wyboru

Przy realizacji przedsięwzięć badani współpracowali zwykle z jednym typem instytucji. Wśród wymienionych znalazły się: PCPR, zakład karny, urząd miasta, WUP, OHP, agencja zatrudnienia, placówka opiekuńczo-wychowawcza, a także władze powiatu oraz osoby fizyczne. Współpracę z PUP wskazano 16 razy, z OPS – 7 razy, z NGO – 3 razy, natomiast po 2 razy z urzędem gminy oraz instytucją szkoleniową.

Współpraca w większości polegała na wymianie informacji i doświadczeń, ale podejmowane działania miały jednocześnie charakter świadczenia pomocy drugiej instytucji.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



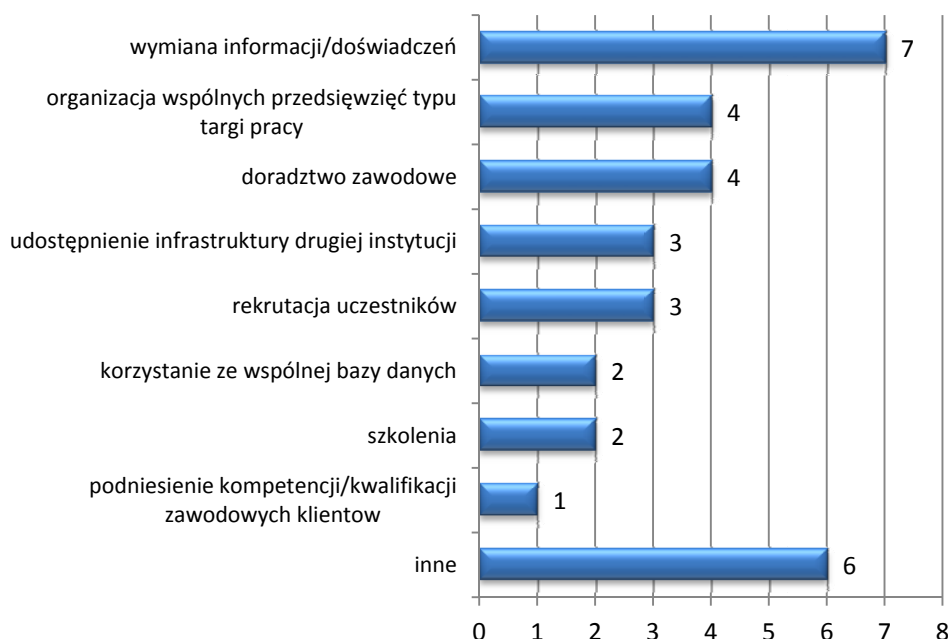
JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wykres 24 Rodzaje podejmowanych działań w ramach inicjatyw będących dobrymi praktykami



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=25; pytanie wielokrotnego wyboru

Grupę docelową podejmowanych działań stanowiły w przypadku większości OPS/PCPR osoby wykluczone i/lub zagrożone wykluczeniem z części obszarów życia społecznego, w tym z rynku pracy. Nazewnictwo użyte przez badanych wskazuje, że oprócz ogólnej kategorii osób wykluczonych i/lub zagrożonych wykluczeniem społecznym grupami docelowymi były osoby nieaktywne zawodowo i bezrobotne, niepełnosprawne, jak również inni klienci OPS i PUP. W dwóch przypadkach inicjatywa dotyczyła własnych pracowników tych instytucji.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



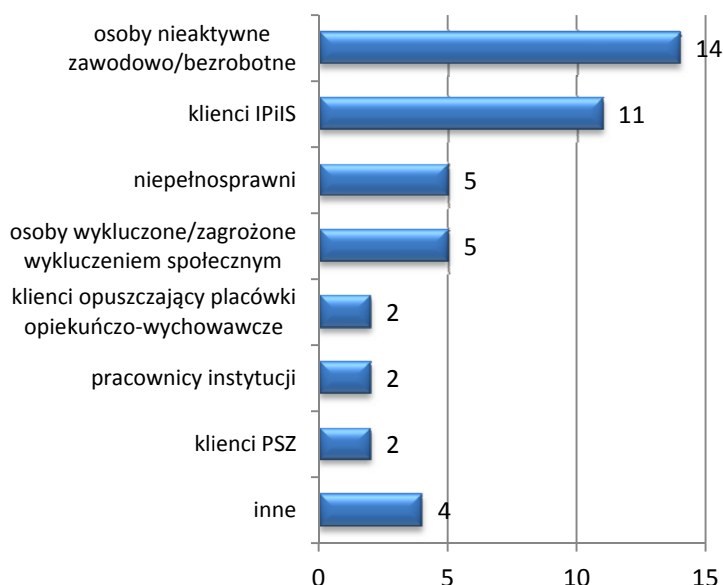
JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wykres 25 Grupy docelowe inicjatyw będących dobrymi praktykami



Źródło: badanie przeprowadzone przez Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, n=25; pytanie wielokrotnego wyboru

Podział zadań w ramach podjętej wspólnie inicjatywy w większości przypadków odbywał się w oparciu o podpisane porozumienie (15 wskazań). 9 OPS/PCPR wskazało, że były tylko partnerami wspólnych działań, natomiast po 5 instytucji zadeklarowało, że ich instytucja była koordynatorem/liderem i/lub inicjatorem podjętych działań.

Źródłem finansowania wskazanych inicjatyw był w większości przypadków Europejski Fundusz Społeczny (13 wskazań). W 5 przypadkach były to działania „bezkosztowe”, a 4 instytucje wskazały, że finansowały inicjatywy z innych źródeł, którymi były: środki własne instytucji, środki z Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, wkład własny beneficjenta. W przypadku środków z EFS, finansowanie pochodziło w dużej mierze z Priorytetu VII PO KL. 5 badanych nie wiedziało, jakie było źródło finansowania wskazanego przez nich przedsięwzięcia.

W większości przypadków współpraca w ramach podjętej inicjatywy jest kontynuowana (15 wskazań). 7 instytucji planuje kontynuować współpracę w przyszłości, 2 instytucje nie kontynuują współpracy, natomiast w 3 przypadkach respondenci nie mieli wiedzy na dany temat. Jeśli współpraca jest kontynuowana, to najczęściej przybiera ona formę wymiany informacji (6 wskazań) oraz odbywa się na zasadzie porozumienia o współpracy (5 wskazań). Jeśli natomiast instytucje planują kontynuację współpracy, wówczas również w formie wymiany informacji i doświadczeń (3 wskazania), organizacji wspólnych przedsięwzięć i na zasadzie porozumienia (po 2 wskazania).

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badani uczestnicy szkoleń realizowanych przez ROPS nie potrafili wskazać przykładów ciekawych rozwiązań we współpracy między IPIIS i IRP w województwie pomorskim, ani w innych województwach.

W toku prowadzonego badania natrafiono na jeden szczególnie interesujący projekt nastawiony na wzmacnianie współpracy pomiędzy OPS i PCPR a PUP. Tak o nim mówił uczestnik FGI dla projektów konkursowych, przedstawiciel realizatora projektu:

„My realizowaliśmy projekt, gdzie sami na początku próbowaliśmy się przygotować do tego, jak należy współpracować i po to robiliśmy projekt o lokalnym systemie współpracy. W ramach tego projektu szkoliliśmy się my – pracownicy urzędu pracy, którzy bezpośrednio obsługują klienta, przedstawiciele każdego GOPS-u i PCPR-u. Taka grupa 20-osobowa spotykała się cyklicznie na 3 etapy szkoleniowe, gdzie uczyliśmy się tak naprawdę nawzajem, co może instytucja przeciwna. Okazuje się często, że GOPS-y nie wiedzą, co my możemy, a my nie wiemy, co mogą GOPS-y, a mamy wspólnego klienta. W ramach tych spotkań wypracowaliśmy sobie system i się kontaktujemy. Znamy się już teraz, wiemy co może strona przeciwna, w jakim zakresie może pomóc i próbujemy się kontaktować. Mamy tego klienta i co wy możecie, co my możemy z nim zrobić. Czy tam jest jakiś problem oddolny, rodzinny, czy tam się coś może zadziać, my próbujemy rozwiązać to, wy to. Także na razie zbudowaliśmy sobie taki system współpracy między nami, bo od tego się zaczyna współpraca dla człowieka. My musimy się znać, musimy wiedzieć, czy możemy sobie zaufać, co instytucja przeciwna może robić. Bez współdziałania z innymi nie damy rady już pracować z klientami, których mamy. Wartością dodaną projektu jest to, że teraz się znamy, jest nam bliżej do siebie, że nie dzwoniemy do anonimowych ludzi. To nie był łatwy projekt, bo w nim uczestniczyli ludzie bardzo kompetentni: pracownicy socjalni z iluś letnim doświadczeniem. Szkolić takich ludzi to było wyzwanie dla nas. Tym bardziej, że oczywiście musieliśmy przeprowadzić procedurę przetargową, żeby wyłonić jednostkę szkoleniową. Bo jak spisać dokumentację tak, żeby zapewnić szkolącego, który będzie w stanie pracować z grupą, która nie da sobie wszystkiego powiedzieć, bo ma już ogromne doświadczenie w aktywizacji ludzi. Jak ich moderować, żeby umieli się dogadać. No ale udało nam się, uważam, że bardzo nam się udało.” [FGI 6, projekty konkursowe]

Chodzi o projekt **„LSW-Lokalny System Współpracy na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu mieszkańców powiatu kartuskiego”**, realizowany w ramach Działania 7.3 przez PUP Kartuzy w 2012 roku. Działaniami projektu objęto 23 pracowników instytucji rynku pracy i pomocy społecznej, działających w zakresie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu mieszkańców terenów wiejskich powiatu kartuskiego. Byli to pracownicy Gminnego Ośrodka Pomocy Społecznej z Chmielna, Kartuz, Przodkowa, Sierakowic, Somonina, Stężycy, Sulęcyna i Żukowa oraz pracownicy Centrum Integracji Społecznej w Garczu i Ostrzycach, pracownicy Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie w Kartuzach i Powiatowego Urzędu Pracy w Kartuzach.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Jak cel realizatorzy postawili usprawnienie sposobu współpracy lokalnych instytucji działających w powiecie kartuskim na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu mieszkańców terenów wiejskich.

Zrealizowano trzy cykle zajęć treningowo-warsztatowych z następujących zakresów tematycznych:

I. Praca z trudnym klientem (psychologia; diagnoza problemów i sytuacji klienta; łamanie oporu klienta; interpretacja zachowania),

II. Metody aktywizacji i wymiana doświadczeń (metody aktywizacji stosowane przez różne podmioty; trafny dobór form wsparcia),

III. Lokalny system wsparcia (model współpracy; funkcjonowanie i budowanie LSW),

IV. Zasada równości szans i wizerunek we współpracy (realizacja wspólnych przedsięwzięć zgodnie z zasadą równości szans, wizerunek urzędnika jedną z podstaw zawierania współpracy).

Sądząc z wypowiedzi uczestnika wywiadu, projekt może zostać uznany za udany przykład inicjatywy służącej wzmocnieniu współpracy pomiędzy PUP, OPS i PCPR. Dobór tematów szkoleń jest sprawą wtórną, ważne aby wynikały one ze zdiagnozowanych potrzeb pracowników zainteresowanych instytucji. Najważniejsze jest **stworzenie okazji do głębszego poznania się – zarówno w wymiarze instytucjonalnym, jak i osobistym**. Okazuje się bowiem, że mimo wielu lat funkcjonowania „na styku”, wciąż pracownicy poszczególnych instytucji nie znają się, ale co ważniejsze – nie znają zakresu swoich kompetencji.

PUP Kartuzy w latach 2009-2011 realizował też inny warty uwagi projekt: „Współpraca kluczem do sukcesu” (w ramach Działania 7.2). celem tego projektu był rozwój dialogu i nawiązanie współpracy na rzecz rozwoju mieszkańców powiatu kartuskiego, w tym osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w kontekście poprawy ich sytuacji na rynku pracy. Cele szczegółowe projektu obejmowały: budowanie lokalnych strategii wyrównywania szans na rynku pracy mieszkańców powiatu kartuskiego, budowanie i promowanie idei współpracy i partnerstwa, włączenie liderów z powiatu kartuskiego do rozwiązywania problemów lokalnych społeczności na rynku pracy, wzrost roli kapitału społecznego w lokalnym rozwoju oraz budowanie wzajemnego zaufania i zdolności do współdziałania.

Uczestnikami projektu (20 osób) byli przedstawiciele instytucji publicznej służby zatrudnienia, samorządu powiatu, edukacji i kultury, organizacji pozarządowych, pomocy społecznej, organizacji przedsiębiorców z terenu powiatu kartuskiego oraz Powiatowej Rady Zatrudnienia, którzy utożsamiali się z celami projektu i byli gotowi podjąć współpracę zmierzającą do rozwiązania problemów lokalnego rynku pracy.

W ramach projektu organizowane były:

- szkolenia z zakresu idei współpracy i partnerstwa lokalnego, mające na celu ukazanie potencjału, jaki drzemie w partnerstwie społecznym, dialogu i wzajemnej współpracy na rzecz budowania programów wspierających rozwój społeczny i gospodarczy powiatu.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- warsztaty „Współpraca na rzecz lokalnych strategii rozwoju i zatrudnienia”, których celem było zdobycie przez uczestników projektu umiejętności przygotowywania i opracowywania programów strategicznych, w tym: właściwego wyznaczania celów i identyfikowania problemów. Uczestnicy uzyskali również możliwość poszerzenia wiedzy umożliwiającej efektywne działanie na rzecz lokalnego rozwoju. Ponadto warsztaty miały na celu motywowanie i zachęcenie uczestników projektu do wzajemnej współpracy.
- spotkania monitorujące postępy wzajemnej współpracy i jej wpływu na poprawę sytuacji lokalnej społeczności oraz przekazanie dobrych praktyk realizowanych projektów.

Wart uwagi był także projekt powiatu wejherowskiego, przedstawiony w ramach studium przypadku, który w dużej mierze także opierał się o spotkania i szkolenia. Należy jednak stwierdzić, że wskazanie w niniejszym raporcie akurat projektu z Kartuz i z Wejherowa nie oznacza, że są to jedyne ciekawe przykłady projektów budujących partnerstwo (bo o takie w tym przypadku chodzi) w województwie.

Przeprowadzone badanie uprawnia do stwierdzenia, że właśnie organizowanie różnorodnych form kontaktu pracowników PUP, OPS i PCPR – szkoleń, warsztatów, spotkań częściowo nieformalnych o charakterze integracyjnym – stanowić powinno główną formę upowszechniania idei współpracy, a także interesujących rozwiązań w zakresie jej realizacji.

4.2. Studia przypadku

Jednym z elementów badania były **studia przypadku**, które służyły wskazaniu inicjatyw, działań i rozwiązań, które mogą stanowić przykłady skutecznych bądź nieskutecznych form integracji i współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej.

Raporty ze studiów przypadku zamieszczono w załączniku 1.

Ponadto zamieszczono tam informację o interesującym projekcie realizowanym przez ROPS w Katowicach, który w ocenie badaczy zasługuje na naśladownictwo w województwie pomorskim. Interesujące w tym projekcie jest podejście oparte o zaplanowanie pewnych cykli urozmaiconych działań dla mieszanych grup uczestników, pochodzących z różnych instytucji rynku pracy i instytucji integracji społecznej. Za cenne szczególnie należy uznać warsztaty, dające okazję do wspólnego działania w ramach rozwiązywania problemów. Ponadto udział w całym cyklu, włączając w to wizytę studyjną, daje szansę na integrację uczestników, co powinno przełożyć się na lepsze współdziałanie w przyszłości. Dobrze też więc, że zaplanowano tworzenie grup z instytucji w ramach subregionu.

Przeprowadzone studia przypadku pozwalają na sformułowanie następujących wniosków:

- ✓ Potencjalni partnerzy słabo się znają, a czasem wręcz nic o sobie nie wiedzą; potrzeba pretekstu, by się zauważyli i poznali, zyskując nowe możliwości działania;

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



- ✓ Dla dobrego działania partnerstwa ważna jest właściwie sformułowana umowa, która porządkuje prace oraz zobowiązuje do działania;
- ✓ Cenna jest wspólna praca nad diagnozą i wspólna praca nad planem działania – dotyczy to zarówno tworzenia projektów, jak i planowania działań dla konkretnego klienta;
- ✓ Wspólna praca pozwala na lepsze wykorzystanie ograniczonych zasobów, w tym również wiedzy i umiejętności pracowników;
- ✓ Współpraca wymaga czasu na spotkania i na komunikację – konieczne jest zaplanowanie tego czasu;
- ✓ We współpracę muszą być włączone osoby decyzyjne, ale przez wzgląd na ich znaczne obciążenie różnymi zadaniami warto rozważyć delegowanie uprawnień, włączając w to decyzyjność;
- ✓ We współdziałaniu ważne są demokratyczne zasady postępowania, ale z jasno określonym przywództwem;
- ✓ Współpracy sprzyja terytorialna bliskość partnerów, która jest niestety nieosiągalna w relacji PUP – część OPS, wymaga to więc poszukania innych rozwiązań (technologie informatyczne coraz bardziej temu sprzyjają – istnieją łatwo dostępne narzędzia do wieloosobowej komunikacji);
- ✓ Łatwiej jest tworzyć wspólne przedsięwzięcia, jeśli partner jest znany i można go obdarzyć zaufaniem (może nie jest znany u nas, ale ma rekomendacje innego partnera, któremu ufamy); żeby znać wielu potencjalnych partnerów, trzeba mieć okazję ich spotkać lub się o nich dowiedzieć – oznacza to, że czasem też trzeba innych poinformować o swoim istnieniu, co dotyczy zwłaszcza NGO;
- ✓ Warto dochodzić do partnerstwa małymi krokami, zaczynając od współpracy przy niewielkich inicjatywach;
- ✓ Partnerstwo oparte o silną osobowość i o silne więzy osobiste, ale nie wkomponowane w całą organizację, może się rozpaść po odejściu takiej jednostki;
- ✓ Partnerstwo wymaga pielęgnowania, dlatego ważne jest, by osoba za nie odpowiedzialna była nie tylko kompetentna merytorycznie w dziedzinie, której partnerstwo dotyczy, ale była też dobrym menadżerem i animatorem, dbającym o integrację partnerstwa i o ożywianie go nowymi ideami;
- ✓ Projektując „modele” współdziałania PUP i OPS warto jest pamiętać, że na jeden PUP przypada kilka, a czasem nawet kilkanaście OPS, co znacząco ogranicza możliwość angażowania się pracowników PUP w międzysektorowe zespoły;
- ✓ Zbliżeniu PUP i OPS mogłyby służyć krótkie staże pracowników PUP w OPS i odwrotnie.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



4.3. Podsumowanie

Poniżej przedstawiamy kluczowe wnioski z tej części badania:

1. Badani w większości nie potrafili podać przykładów interesujących praktyk/przykładów dotyczących działań wzmacniających partnerstwo ani projektów/inicjatyw realizowanych w partnerstwie. Może to świadczyć o dwóch zjawiskach i prawdopodobnie oba mają miejsce: po pierwsze potwierdza się sformułowany wcześniej wniosek, że instytucje mało wiedzą o sobie i o swoich działaniach, po drugie dla niektórych znane im przykłady mogą być na tyle oczywiste, że nie zasługują na szczególne wyróżnienie. Tym bardziej warto tworzyć sytuacje, w których pracownicy instytucji będą mogli się spotykać i wymieniać doświadczeniami. Co ciekawe, wydaje się, że dla części badanych taką okazją był choćby udział w wywiadzie grupowym w ramach badania. Promując przykłady interesujących praktyk trzeba mieć na uwadze pewną wrażliwość odbiorców, aby nie czuli się „puczani” przy robieniu czegoś, co jest im być może dobrze znane. Wiele interesujących wniosków płynię z przeprowadzonych studiów przypadku (warto przy tym zauważyć, że znaczna ich część została też zarejestrowana wśród wniosków z innych części badania).
2. Najlepszą formą upowszechniania idei współpracy, a także interesujących rozwiązań w zakresie jej realizacji jest organizowanie różnorodnych form kontaktu pracowników PUP, OPS i PCPR – szkoleń, warsztatów, spotkań częściowo nieformalnych o charakterze integracyjnym.
3. Nie zidentyfikowano na tyle specyficznych przykładów udanej współpracy, by móc polecać je do upowszechnienia w całym województwie pomorskim. Badanie pokazało raczej, że kwestię form i sposobów współpracy należy pozostawić inwencji samych zainteresowanych, promując jedynie ideę i korzyści ze współpracy. Warto natomiast rozważyć realizację projektu na poziomie regionalnym, wzorowanego na projekcie ROPS Katowice. Byłoby pożądane, by był to projekt realizowany w partnerstwie ROPS i WUP.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



5. Podsumowanie i rekomendacje

Głównym celem badania było uzyskanie odpowiedzi na pytanie, czy działania podejmowane w ramach projektów Priorytetu VI i VII PO KL w województwie pomorskim realizowanych przy współpracy działających w regionie instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej, wpłynęły na integrację działań tych instytucji poza realizowanymi projektami. Przeprowadzone badanie pozwala na udzielenie **pozytywnej odpowiedzi**. Co prawda już w momencie, który przyjęty był jako referencyjny dla niniejszego badania²¹ dość powszechnie instytucje rynku pracy i instytucje pomocy i integracji społecznej deklarowały fakt współpracy, to jednak można stwierdzić, że nastąpił jej jakościowy rozwój. Niezbędne są tu jednak pewne zastrzeżenia:

- po pierwsze konieczne jest wyodrębnienie spośród ogółu IRP i IPiIS instytucji stanowiących ich trzon, będących instytucjami systemu publicznego: PUP i OPS/PCPR i stwierdzenie, że najsilniej pogłębiona została współpraca pomiędzy tymi właśnie grupami podmiotów. Nadal nieco mniejszy jest poziom zintegrowania działań z organizacjami pozarządowymi, które stanowią najbardziej istotne dopełnienie systemu wsparcia. Niemniej jednak i w tym przypadku należy odnotować wyraźny postęp i to zarówno ilościowy, jak i jakościowy;
- po drugie należy mieć na uwadze, że na działania tych instytucji, w tym zwłaszcza należących do systemu administracji publicznej, wpływ miały również inne przedsięwzięcia podejmowane ze szczebla centralnego, regionalnego, a nawet lokalnego. Należy tu wspomnieć m.in. o takich działaniach z ostatnich miesięcy, jak rekomendowanie przez MPiPS zakupu oprogramowania umożliwiającego wymianę informacji pomiędzy PUP i OPS, o inicjatywach wzmacniających obie służby, wdrażanych w ramach Priorytetu I PO KL, czy też o projektach doskonalących działania administracji samorządowej jako całości realizowanych w ramach Priorytetu V PO KL. Ponadto, na działania instytucji wpływ mają obiektywne uwarunkowania sytuacji bieżącej i fakt, że grupa tzw. „wspólnych klientów” PUP i OPS z roku na rok jest coraz większa, co wymusiło w obu tych instytucjach poszukiwanie nowych możliwości udzielania wsparcia. Z tego względu nie byłoby uprawnione uznawanie wszelkich zmian odnoszących się do zwiększenia stopnia integracji działań PUP i OPS/PCPR wyłącznie wpływowi działań podejmowanych w ramach projektów Priorytetu VI i VII PO KL, niemniej na pewno miały one znaczenie. Jeśli natomiast chodzi o współpracę instytucji publicznych z organizacjami pozarządowymi, to w zasadzie wpływ tych działań można

²¹ opisany w raporcie Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku” zrealizowanego na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez konsorcjum IBC Grup Central Europe Holding S.A. oraz SMG/KRC Poland Media S.A., Warszawa, lipiec 2009

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



uznać za decydujący, choć w tym przypadku nie można mówić o integracji działań, lecz o pogłębieniu świadomości korzyści wynikających ze wspólnego działania.

Powyższa ocena wskazuje, że proces wzmacniania współpracy nie jest zakończony i nadal wymaga stymulowania. Potrzebne jest zwłaszcza **stymulowanie mądrego współdziałania sektora publicznego z niepublicznym, przede wszystkim z organizacjami pozarządowymi. W obszarze publicznym niezbędne jest przede wszystkim usuwanie barier** (wciąż jeszcze zauważalnych) bądź wyjaśnianie, że niektóre często wymieniane bariery stanowią jedynie wynik niewłaściwej interpretacji przepisów. Duże znaczenie będzie miało wdrażanie przygotowywanych przez MPiPS rozwiązań informatycznych oraz zmian prawnych w obszarze wymiany informacji, jakie mają szansę wejść w życie już z początkiem przyszłego roku. Ważne także, by na poziomie przepisów następowała synchronizacja regulacji odnoszących się do obu systemów – jej brak stanowi w gruncie rzeczy dziś jedyną barierę do lepszego współdziałania obu typów instytucji.

Ponieważ badanie pokazało, że instytucje wciąż mają problem z precyzyjnym rozpoznaniem potencjalnych partnerów – nie wiedzą o istnieniu podmiotów, z którymi mogłyby współpracować, ale też wciąż mają problem z wiedzą o realnych możliwościach działania potencjalnych partnerów (co można uznać za niepokojące, dotyczy to także instytucji publicznych – wciąż część PUP nie wie, czym faktycznie zajmują się OPS i jak działają, i odwrotnie), nie znając ich kompetencji i możliwości, to za niezbędne należy uznać podejmowania działań sprzyjających nawiązywaniu kontaktów (instytucjonalnych i osobistych), wymianie informacji, poznawaniu specyfiki innych podmiotów, wymianie doświadczeń. Zidentyfikowane w badaniu interesujące praktyki pokazują, że stworzenie możliwości do poznania partnerów, rozwoju ich komunikacji (formalnej i nieformalnej), do wypracowywania wspólnych pomysłów przynosi rezultaty. Działania z tego zakresu mogą przybierać różne formy – sugeruje się jednak, aby były to działania angażujące uczestników, a więc np. warsztaty, ćwiczenia, cykle zajęć z obowiązkiem wykonania wspólnie zadania pomiędzy kolejnymi spotkaniami, spotkania dyskusyjne itp. Na taki charakter działań wskazywali też eksperci, z którymi przeprowadzono wywiady. Inicjatorem i animatorem tego typu działań powinny być instytucje regionalne – WUP, ROPS, instytucje reprezentujące środowisko organizacji pozarządowych (np. Pomorska Rada Organizacji Pozarządowych). Byłoby pożądanym, aby podejmowane przez nie działania były realizowane we współpracy, łącznie dla wszystkich typów zainteresowanych podmiotów, tylko tak bowiem mogą przynieść pożądaną efekt.

Jak wskazują wyniki badania, instytucje widzą sens współpracy, wiedzą, na czym ona mogłaby polegać, nie zawsze jednak rozumieją zasady dobrej współpracy. W znacznej mierze odnosi się to do osób zarządzających, nie mających świadomości jak ważne jest wyjaśnienie pracownikom motywów nawiązywania współpracy z konkretną instytucją, jakie z tego obie instytucje mogą uzyskać korzyści. Nie zawsze też mają świadomość, że partnerstwo wymaga ustępstw, rezygnacji z części własnej decyzyjności na rzecz wspólnego podejmowania ustaleń. Niekiedy mają także problem z jednoznacznym delegowaniem uprawnień do podejmowania bieżących ustaleń na niższy szczebel, jednocześnie nie mając dość czasu (i determinacji), by na co dzień

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



uczestniczyć we wszystkich działaniach, jakie wynikają z nawiązanej współpracy. Te ustalenia powinny zostać uwzględnione w planowanych działaniach, o których mowa wyżej.

Inny ważny wynik badania to stwierdzenie, że w wielu powiatach nie ma organizacji pozarządowych zajmujących się udzielaniem pomocy w wychodzeniu z bezrobocia i integracją społeczną. Z drugiej strony dyskusja podczas panelu ekspertów pokazała, że być może te organizacje są, jednak nie nastąpiły okoliczności sprzyjające nawiązaniu kontaktów przez PUP/OPS z takimi organizacjami. Tego typu barierę wiedzy mogą uzupełnić wspomniane wyżej działania wzmacniane dodatkowo pracą instytucji zrzeszających NGO na rzecz upowszechniania informacji o istniejących podmiotach. Potrzebne jest jednak także podjęcie działań zachęcających organizacje do profesjonalnego zajmowania się problemami bezrobocia.

Powyżej mowa była o współpracy instytucji, która może, ale wcale nie musi przybierać charakteru formalnego i ma na ogół wymiar terytorialny. Specyficzną formą współpracy jest partnerstwo projektowe, zawierane w celu wspólnej realizacji projektu. Chodzi głównie o projekty realizowane w ramach PO KL, bowiem w zasadzie tylko te środki są dostępne powszechnie, a poza tym cele badania sprawiają, że na nich się koncentrowano. Wyniki badania skłaniają do stwierdzenia, że duża część partnerstw projektowych ma charakter fasadowy, zostały bowiem zawarte nie w celu lepszego rozwiązywania wspólnie dostrzeżonych problemów i uzupełnienia swoich kompetencji, lecz wyłącznie w celu uzyskania dodatkowych punktów i w ten sposób maksymalizacji szans na wygraną w konkursie ogłoszonym przez IP czy IP2. Wskazują na to zarówno wyniki wywiadów z beneficjentami, jak też z uczestnikami, a także wskazuje na to analiza wniosków o dofinansowanie projektów partnerskich. Oferta tych projektów nie potwierdza ich lepszej jakości w stosunku do tego, co podmioty aplikujące mogłyby zrobić samodzielnie. Dość rzadko widoczna jest wartość dodana partnerstw projektowych. Badanie nie obejmowało porównania projektów partnerskich z projektami realizowanymi samodzielnie, nie można więc ocenić, czy te ostatnie na pewno są gorszej jakości, a partnerskie lepszej (do tego niezbędne byłoby badanie benchmarkingowe). Nie uzyskano też w tej kwestii jednoznacznych opinii beneficjentów. Jednak, jak już wspomniano, wiele projektów partnerskich mogłoby z powodzeniem być realizowanych przez jedną z aplikujących instytucji, co oznacza, że partnerstwo nie było konieczne. To z kolei sprawia, że negatywnie oceniona została zasada nagradzania projektów partnerskich poprzez tzw. punkty strategiczne w procesie oceny i wyboru projektów. Okazuje się bowiem (a pokazały to także wcześniejsze badania projektów partnerskich), że taki sposób stymulowania współpracy nie sprzyja jej faktycznemu realizowaniu, deprecjonuje ideę wspólnego działania, sprowadzając ją do kilku formalnych działań.

Ta kwestia wywołała żywą dyskusję podczas panelu ekspertów. Część uczestników twierdziła, że bezwzględnie należy premiować projekty składane w partnerstwie, ponieważ takie działanie stanowi realizację wspólnotowej zasady horyzontalnej dotyczącej partnerstwa. Część też twierdziła, że gdyby nie było takiej zachęty, to projekty partnerskie nie byłyby wcale składane. Jednocześnie jednak pojawiało się stwierdzenie, że instytucje są już obecnie bardzo świadome

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



potrzeby współpracy, a więc i tak będą ze sobą współpracować po to, by pełniej osiągać cele jakie są przed nimi postawione.

Wydaje się, że z jednej strony ma miejsce pewne nieporozumienie, jeśli chodzi o wspólnotową zasadę partnerstwa, która w żaden sposób nie odnosi się do poziomu projektu: w art. 5 projektu Rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego wspólne przepisy dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego, Funduszu Spójności, Europejskiego Funduszu Rolnego na rzecz Rozwoju Obszarów Wiejskich oraz Europejskiego Funduszu Morskiego i Rybackiego objętych zakresem wspólnych ram strategicznych oraz ustanawiające przepisy ogólne dotyczące Europejskiego Funduszu Rozwoju Regionalnego, Europejskiego Funduszu Społecznego i Funduszu Spójności, oraz uchylające rozporządzenie Rady (WE) nr 1083/2006 mowa jest o zasadzie partnerstwa i o opracowaniu przez KE tzw. Europejskiego Kodeksu postępowania w dziedzinie partnerstwa. Projekt takiego kodeksu powstał (dokument roboczy służb Komisji „Zasada partnerstwa w procesie wdrażania funduszy objętych zakresem wspólnych ram strategicznych - elementy europejskiego kodeksu postępowania w zakresie partnerstwa, 04,2012). Zarówno rozporządzenia, jak i projekt kodeksu dotyczą zasady partnerstwa jako odnoszącej się do programowania, realizacji (w tym procesu wyboru projektów) i ewaluacji programów.

Drugie nieporozumienie wiąże się z łącznym traktowaniem współpracy (terytorialnej, ale nie tylko) z partnerstwem projektowym. O ile codzienna współpraca niektórych instytucji i incydentalna innych jest wartością niepodważalną, służy bowiem skuteczniejszej realizacji celów tych instytucji oraz dobru klienta, o tyle partnerstwo projektowe samo z siebie nie stanowi szczególnego dobra. Zarówno obecne, jak i inne badania poświęcone partnerstwu mówią o tym, że warunkiem udanego partnerstwa jest przede wszystkim chęć współdziałania i dobrowolność. Ważne jest także nawiązywanie współpracy z partnerem mającym takie zasoby i kompetencje, których dana instytucja nie ma, po to, by móc zaoferować lepsze wsparcie. Mechanizm dodatkowych punktów ignoruje te czynniki, uznając sam fakt realizacji projektu przez dwie lub więcej instytucji za istotny. We wcześniejszych badaniach udowodniono, że może to prowadzić nawet do wybierania projektów gorszych składanych przez dwie instytucje, a odrzucanie lepszych, składanych przez jedną, zdolną zrealizować projekt samodzielnie, ewentualnie z wykorzystaniem podwykonawców.

Jeśli więc pożądane jest zachęcanie do współpracy, która może przejawiać się m.in. składaniem wspólnych projektów, to konieczne jest poszukiwanie innych mechanizmów niż premiowanie projektów składanych w partnerstwie. Jednak w świetle wyników badań, jak już zauważono, pożądane jest nie tyle zachęcanie do współpracy, bowiem instytucje mają świadomość jej potrzeby, ile raczej tworzenie możliwości do poznawania się potencjalnych partnerów współpracy i uczenie zasad wspólnego działania.

Z tego względu rekomenduje się nie stosowanie w przyszłości premiowania projektów partnerskich. Nie wydaje się też niezbędne tworzenie innych mechanizmów punktowych. Jeśli jednak instytucje odpowiedzialne za programowanie uznają, że poziom współpracy w ich ocenie jest niewystarczający, wówczas można poszukiwać możliwości premiowania projektów

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



składanych przez instytucje mające już doświadczenie we wspólnym działaniu, chcące poprzez wspólną realizację projektu osiągnąć razem wypracowane cele. Niezbędne będzie jednak stworzenie możliwości zaprezentowania partnerstwa i jego dotychczasowych osiągnięć we wniosku o dofinansowanie, a także zapewnienie, że projekty partnerskie nie będą natrafiały na problemy wynikające z niedostosowania zasad realizacji do projektów wdrażanych przez więcej niż jedną instytucję. To ostatnie zalecenie odnosi się ogólnie do projektów partnerskich, niezależnie od tego, czy byłyby one premiowane, czy nie.

Ponieważ na działania PUP i OPS/PCPR decydujące znaczenie mają obowiązujące regulacje prawne, ważne będzie dopilnowanie poprzez możliwe dostępne działania (np. praca z posłami z regionu), by zawierały one przepisy sprzyjające realnej współpracy oraz by doprowadziły one do jasnego podziału kompetencji między systemem służb społecznych a służb zatrudnienia.

Przeprowadzone badanie stało się podstawą do sporządzenia analizy SWOT współpracy instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej. Została ona przygotowana wstępnie przez zespół badawczy, a po dyskusji podczas panelu ekspertów skorygowana i uzupełniona.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



MOCNE STRONY	SŁABE STRONY
<p>Dostrzeganie potrzeby i korzyści współpracy, w tym zmiana mentalności pracowników administracji na rzecz dostrzegania sensu działania w partnerstwie</p> <p>Dobra wola (chęć współpracy)</p> <p>Wiedza o zasadach i mechanizmach współpracy</p> <p>Nagromadzone doświadczenia (złe pozytywne i negatywne)</p> <p>Postępująca profesjonalizacja organizacji pozarządowych</p>	<p>Niewystarczające umiejętności w zakresie prowadzenia współpracy, w tym zwłaszcza kadry kierowniczej instytucji</p> <p>Sektorowe regulacje prawne, definiujące działania instytucji publicznych, nie sprzyjające współpracy (choć nie uniemożliwiającej jej)</p> <p>Obciążenie instytucji publicznych bieżącymi zadaniami</p> <p>Stosunkowo niska wiedza o potencjalnych partnerach (ich istnieniu, kompetencjach)</p> <p>Niewystarczające wsparcie IT</p> <p>Konieczność wyłaniania partnerów w trybie ogłoszenia publicznego przez jednostki sektora finansów publicznych</p> <p>Niesprzyjające partnerstwom przepisy ustawy o finansach publicznych</p> <p>Mała liczba organizacji pozarządowych, zwłaszcza poza dużymi miastami, zajmującymi się problemami bezrobocia i integracji społecznej</p>
SZANSE	ZAGROŻENIA
<p>Uporządkowanie kompetencji instytucji (ścieżka wsparcia od OPS przez PUP na rynek pracy), odejście od sektorowości na rzecz specjalizacji</p> <p>Środki EFS z nowej perspektywy</p> <p>Profilowanie klientów</p> <p>Organizowanie platform nawiązywania kontaktów i wymiany doświadczeń</p> <p>Duża liczba i dalsze profesjonalizowanie organizacji pozarządowych oraz podejmowanie przez nie problemów występujących na rynku pracy</p>	<p>Narzucenie współpracy w drodze regulacji prawnych</p> <p>Forsowanie mechanizmów sprzyjających tworzeniu fasadowych partnerstw</p> <p>Dalsze ograniczanie środków na działalność PUP i OPS</p> <p>Utrwalenie mechanizmów wiążących dostęp do świadczeń socjalnych z rejestracją w PUP</p> <p>Wejście w życie w ramach nowelizacji ustawy o promocji zatrudnienia i instytucji rynku pracy Programu Aktywizacji Zawodowej w proponowanym kształcie (oznacza to przetrzucenie na PUP zadań z zakresu</p>

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



integracji społecznej; ponadto oznacza to konieczność angażowania się w działania z gruntu nieskuteczne – niezgodne z wiedzą o skutecznej pomocy osobom długotrwale bezrobotnym)

Na podstawie badania i wynikającego z niego wniosków sformułowano rekomendacje, zgodnie z oczekiwaniami dążąc do tego, by dawały one odpowiedź na poniżej sformułowane pytania:

- ▶ Jakie działania są możliwe do podjęcia w celu wzmocnienia współpracy pomiędzy sektorem pomocy i integracji społecznej a instytucjami rynku pracy? Jakie są warunki rozwoju efektywnej współpracy pomiędzy instytucjami/udanego partnerstwa?
- ▶ Jak powinna zostać zaplanowana interwencja w przyszłym okresie wdrażania funduszy strukturalnych, aby wzmocnić współpracę między instytucjami rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w zakresie działań podejmowanych na rzecz wspólnego klienta? Jak zaplanować działania, aby zwiększyć szanse na przetrwanie zawieranych w ramach projektów partnerstw po zakończeniu ich finansowania ze środków UE?

Należy jednak zastrzec, że z rekomendacji wyłączono drugą część pytania drugiego, bowiem już w treści raportu, w tym w części wnioskowej została udzielona odpowiedź: nie należy na szczeblu regionu planować działań służących przetrwaniu zawieranych w ramach projektów partnerstw.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Tabela rekomendacji

Lp.	Wniosek (strona w raporcie)	Rekomendacja	Sposób wdrożenia rekomendacji	Adresat rekomendacji	Priorytet rekomendacji (niski, średni, wysoki)
Jakie działania są możliwe w celu wzmocnienia współpracy pomiędzy sektorem pomocy i integracji społecznej a instytucjami rynku pracy?					
1.	Instytucje nie wiedzą o sobie, nie znają swoich kompetencji (str. 41)	Rekomenduje się tworzenie warunków do nawiązywania kontaktów i poznawania się (instytucjonalnego i osobistego)	1. Organizowanie spotkań o zróżnicowanym charakterze dla mieszanych grup pracowników IRP i IPiIS (w tym planowanie ścieżek działań dla grup, a nie tylko pojedynczych wydarzeń), - preferowane powinny być zajęcia typu warsztatowego, realizowane z wykorzystywaniem metody studium przypadku (realnego), - pożądane jest uwzględnienie w cyklu zajęć typowo integracyjnych (np. szkolenia wyjazdowe połączone z noclegiem i wycieczką), - do rozważenia - tworzenie grup w oparciu o kryterium bliskości, np. w ramach subregionów - w tej sytuacji większość spotkań grup z danego subregionu powinna odbywać się na terenie tego subregionu, choć kolejno w innych jego częściach (chodzi z jednej strony o unikanie efektu ingerowania „z góry”, a drugiej strony pogłębienie	WUP i ROPS	wysoki

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



			<p>integracji),</p> <ul style="list-style-type: none"> - podczas spotkań /szkoleń/ warsztatów przede wszystkim wskazywać kto jest kim (prezentacja poszczególnych instytucji), jakie są korzyści współpracy i jakie są warunki rozwoju efektywnej współpracy pomiędzy instytucjami /udanego partnerstwa – zgodnie ze wskazaniami w raporcie <p>2. stworzenie platformy komunikacyjnej służącej poszukiwaniu partnerów, wymianie doświadczeń nt. udanych i nieudanych partnerstw, którą współprowadzić mogą instytucje mające doświadczenie w realizacji współpracy partnerskiej; w razie jej utworzenia konieczna będzie jej promocja</p>		
2.	Instytucje deklarują, że nie potrzebują pomocy regionu, ale jednak instytucje regionalne są dla nich autorytetem. Z tego względu wzorce płynące „z góry” są podglądane i mogą zostać przyjęte jako własne (str. 80)	Rekomenduje się podejmowanie wspólnych inicjatyw na szczeblu regionu	<p>Taką inicjatywą może być zaproponowane wyżej (pkt. 1) działanie; mogą to być także wspólne badania czy wspólne projekty o charakterze innowacyjnym – ważne, by były to kwestie istotne z punktu widzenia IRP i IPIIS</p> <p>Może to być także wspólne organizowanie konsultacji dokumentów strategicznych opracowywanych w regionie – co dodatkowo służyć będzie integracji międzysektorowej</p>	WUP, ROPS, Pomorska Rada Organizacji Pozarządowych	niski
3.	Przeprowadzone badanie nie uprawnia do jednoznacznych wniosków na temat lepszej czy	Rekomenduje się przeprowadzenie badania o charakterze porównawczym	Badanie powinno obejmować analizę dokumentów (wniosków o dofinansowanie, wniosków o płatność) oraz badanie ilościowe i jakościowe uczestników obu typów	DEFS	średni

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



	gorszej jakości projektów partnerskich wobec samodzielnych, te drugie bowiem nie były objęte badaniem (str. 91)		projektów oraz badanie ilościowe i jakościowe beneficjentów obu typów projektów. Warto, by badanie dotyczyło całego komponentu regionalnego PO KL		
4.	Punktowanie partnerstwa jest sprzeczne z warunkami dobrego partnerstwa i sprzyja obniżaniu rangi partnerstw przez fasadowość wielu z nich; a jednocześnie nie ma dowodów na to, że projekty partnerskie są lepsze (str. 62)	Rekomenduje się niestosowanie dodatkowych punktów za partnerstwo	Oznacza to rezygnację (w nowym okresie programowania) ze stosowania takiego kryterium i stymulowanie skłonności do partnerskiego działania w sposób wskazany wyżej	IZ RPO	wysoki
5.	Za sprzeczny z zasadami dobrego partnerstwa uznaje się ust. 4 art. 28a ustawy o zasadach prowadzenia polityki rozwoju (str. 76)	Rekomenduje się rezygnację z tej regulacji w nowej ustawie dotyczącej wdrażania funduszy strukturalnych	W ramach prac nad nową ustawą	MRR	średni
6.	Prowadzone prace nad nowelizacją ustawy o promocji zatrudnienia oraz rozpoczęte prace nad nowelizacją ustawy	Rekomenduje się aktywny udział przedstawicieli regionu w pracach nad obecną i przyszłymi nowelizacjami tak, by wprowadzane zmiany	Przede wszystkim ważne jest, by przedstawiciele instytucji regionalnych, oprócz wyrażania opinii dotyczących swoich zadań, wzięli na siebie rolę rzeczników jednostek niższego szczebla. Wymaga to	WUP i ROPS	wysoki

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



	o pomocy społecznej odczytywane są przez badane instytucje jako idące w dobrym kierunku. Jednocześnie pojawia się coraz silniejsza potrzeba uporządkowania kompetencji IRP i IPiIS (str. 81)	ułatwiały współpracę.	zbierania ich opinii i konsultowania wspólnych stanowisk		
Jak powinna zostać zaplanowana interwencja w przyszłym okresie wdrażania funduszy strukturalnych, aby wzmocnić współpracę między instytucjami rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej w zakresie działań podejmowanych na rzecz wspólnego klienta?					
7.	Zarówno PUP jak i OPS są bardzo zainteresowane kontynuacją formuły projektów systemowych, ale chcą także móc ubiegać się o dodatkowe środki w konkursach	Rekomenduje się stworzenie w RPO 2014-2020 możliwości realizacji projektów systemowych oraz możliwości aplikowania przez PUP i OPS/PCPR w konkursach	W SzOP RPO 2014-2020 należy przewidzieć taką możliwość – wprowadzić odpowiednie zapisy	DEFS	wysoki
8.	IRP i IPiIS wymagają wzmocnienia, jeśli chodzi o skłonność do partnerstwa; wzmocnienia w tym zakresie potrzebują też NGO (str. 69, 85)	Rekomendacja odwołuje się do pkt. 1 powyżej	W SzOP RPO 2014-2020 należy przewidzieć możliwość projektu systemowego wspólnie przez WUP i ROPS, a także np. Pomorską Radę Organizacji Pozarządowych	DEFS	wysoki
9.	Projekty partnerskie są nieco trudniejsze w realizacji i często „nie mieszczą” się	Rekomenduje się weryfikację projektowych zasad z punktu widzenia ich dogodności dla realizacji projektów	W ramach projektowanych rozwiązań dot. systemu wdrażania RPO 2014-2020 przyjąć jako zasadę zadawania sobie pytania typu „jak z daną procedurą poradzi sobie	DEFS	średni

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





w zaplanowanych procedurach, co stanowi dla niektórych czynnik zniechęcający (str. 51)	partnerskich	partnerstwo trzech podmiotów z różnych miejsc województwa”		
--	--------------	--	--	--

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



6. Załącznik 1 – Studia przypadku

6.1. Bartoszyce – testowanie modelu współpracy PUP-OPS-NGO

Współpraca w ramach modelu WRZOS²²

W drugiej połowie 2012 roku Stowarzyszenie WRZOS zaproponowało Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej (MOPS) realizację pilotażowego projektu, obejmującego obszar integracji społeczno-zawodowej, w ramach którego zostałyby przetestowany model współpracy ośrodka pomocy społecznej, powiatowego urzędu pracy i organizacji pozarządowej. Do w/w projektu zostało zaproszone także, oprócz powiatowego urzędu pracy (PUP), Stowarzyszenie Integracji Osób Niepełnosprawnych SION.

Wybór tego akurat partnera z III sektora zdeterminowany był kilkoma czynnikami. Pierwszym z nich była wieloletnia współpraca MOPS z SION. Drugim powodem była słabość III sektora w Bartoszycach – oprócz SION nie ma właściwie innych wystarczająco dużych organizacji pozarządowych w mieście, które miałyby odpowiedni potencjał, by przystąpić do projektu. Stowarzyszenie Integracji Osób Niepełnosprawnych działa od 1995 roku. Zatrudnia 17 pracowników. Prowadzi m.in. warsztaty terapii zajęciowej i wypożyczalnię sprzętu rehabilitacyjnego. Przychód podmiotu w ostatnim roku kalendarzowym wyniósł ponad 1 mln zł.

Nawiązana współpraca oraz wybór partnerów jednoznacznie zdefiniował beneficjanta wsparcia, do którego były skierowane działania w ramach projektu. Zatem były to osoby bezrobotne (klienci PUP), korzystające z pomocy społecznej i mieszkające w Bartoszycach (klienci MOPS) oraz niepełnosprawne (SION). Ostatecznie w projekcie uczestniczyło 10 beneficjentów. Przez okres 6 miesięcy (od stycznia do czerwca 2013 roku) udzielano im różnego rodzaju wsparcia w obszarze aktywizacji społeczno – zawodowej.

Przed przystąpieniem do projektu poszczególne podmioty podejmowały już działania skierowane na pogłębianie wzajemnej współpracy, jednakże - zdaniem wszystkich respondentów - realizacja modelu wypracowanego przez WRZOS wniosła znaczną jakościową zmianę w ich relacjach. Wcześniej kooperacja nie była tak intensywna, choć trzeba przyznać, że miała miejsce w różnych obszarach.

PUP i MOPS współpracowały ze sobą w ramach działań statutowych oraz w oparciu o obowiązujące przepisy - m.in. zawarły porozumienie w związku z realizacją projektu systemowego skierowanego do osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, w ramach którego osoby bezrobotne bez prawa do zasiłku, korzystające ze świadczeń z pomocy społecznej, były kierowane przez PUP do wykonywania prac społecznie użytecznych, realizowanych w MOPS.

²² Wspólnota Robocza Organizacji Socjalnych

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

Pewnym działaniem wykraczającym poza standard było nawiązanie współpracy przy tworzeniu Indywidualnych Planów Działania (IPD).

Współpraca MOPS i SION także była prowadzona od wielu lat. Stowarzyszenie przez długi czas miało swoją siedzibę w budynku należącym do MOPS. Obie placówki razem tworzyły warsztaty terapii zajęciowej prowadzone przez SION. MOPS prowadzi Środowiskowy Dom Samopomocy dla osób niepełnosprawnych intelektualnie i w tym zakresie także współpracuje ze Stowarzyszeniem. Oba podmioty realizowały również wspólnie projekty.

Natomiast można uznać, że przed realizacją projektu współpraca SION i PUP była prowadzona w niewielkim stopniu. Stowarzyszenie - jako pracodawca - korzystało z oferty PUP, tj. otrzymało dofinansowanie na stworzenie stanowiska pracy czy przyjmowało bezrobotnych na staże zawodowe. Krótco przed nawiązaniem trójstronnego partnerstwa SION nawiązał formalną współpracę z PUP. Jednakże kooperacja dotyczyła jedynie pomocy w rekrutacji osób niepełnosprawnych oraz poszukiwania pracodawców chcących przyjąć je na staż, który był finansowany w ramach projektu Stowarzyszenia. Obejmowała zatem podstawowe wsparcie, które standardowo oferuje PUP. O braku bliższych relacji pomiędzy podmiotami świadczy wypowiedź wicedyrektorki PUP, która przyznała, że wiedziała o istnieniu SION (co jest oczywiste z racji wielkości miasta), jednakże nigdy nie miała z nim kontaktu i nie miała świadomości, czym dokładnie się zajmuje.

Respondenci jednoznacznie wskazują, że uczestnictwo w projekcie i wprowadzenie modelu WRZOS pogłębiło współpracę między poszczególnymi podmiotami. Do wypracowanego modelu podchodzą entuzjastycznie i są zdania, że powinien być popularyzowany. Dzięki niemu możliwe było nawiązanie trójstronnego partnerstwa opartego na równych i demokratycznych zasadach. Zrealizowany projekt dotyczył aktywizacji społeczno-zawodowej 10 beneficjentów wsparcia. Jednakże rozpoczęta współpraca miała szerszy wymiar, wykraczający poza merytoryczne i czasowe ramy projektu. W lipcu 2013 r. podpisano kolejne partnerstwo, które ma obowiązywać do końca 2017 roku. Zaproszono do niego czwarty podmiot - Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie. Uznano, że w statutowa działalność PCPR koncentruje się na tym samym kliencie, tj. osobach niepełnosprawnych. Dzięki porozumieniu możliwe jest rozszerzenie oferty wsparcia dla tej grupy. PCPR ma możliwość podejmowania działań zmierzających do likwidacji barier architektonicznych, dofinansowania zakupu sprzętu rehabilitacyjnego czy wyjazdów na turnusy rehabilitacyjne. Podpisanie kolejnego partnerstwa oraz rozszerzenie liczby sygnatariuszy o kolejny podmiot świadczy o tym, że działania podjęte w projekcie spowodowały pogłębienie, a w konsekwencji zbudowanie trwałej współpracy różnych podmiotów w celu integracji społeczno-zawodowej osób niepełnosprawnych.

Respondenci wskazują na następujące elementy modelu pozwalające zbudować trwałą współpracę. Po pierwsze partnerstwo zostało sformalizowane w ramach umowy. Na jej podstawie przygotowano Plan Działania Partnerstwa. Przeprowadzono w nim diagnozę wybranej grupy docelowej. Każdy z partnerów wskazał swoje zasoby (osobowe, rzeczowe i finansowe) oraz formy wsparcia, które może zaoferować. W efekcie udało się zwiększyć ich różnorodności, dzięki czemu łatwiej jest dopasować je do potrzeb beneficjenta. Oferta wzajemnie się

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



uzupełnia, co pozwala na kompleksowe wsparcie klienta. Przykładem może być pomoc psychologa. PUP nie posiada tego specjalisty, jednakże z racji partnerstwa mógł skierować swojego klienta do MOPS lub SION. W zamian zaoferował beneficjentom pozostałych podmiotów odbycie staży zawodowych, a SION udział w szkoleniu finansowanym w ramach innego projektu.

W przygotowanym Planie Działania Partnerstwa jest określony harmonogram z dokładnym określeniem ról poszczególnych partnerów. Pozwala to działać spójnie i we właściwej kolejności. Na początku podejmuje się kroki skierowane na aktywizację społeczną beneficjentów wsparcia. Dopiero później rozpoczyna się ich reintegrację zawodową realizowaną w oparciu o wypracowane przez WRZOS standardy usług. Zwiększa to skuteczność sygnatariuszy partnerstwa.

Ważnym elementem współpracy są regularne spotkania zespołu. Uczestniczy w nich po dwóch przedstawicieli każdego podmiotu. W ramach modelu proponuje się, by spotkania odbywały się co 2 tygodnie. W Bartoszczach uznano, że powinny być częściej. Obecnie mają miejsce w każdy czwartek. W trakcie spotkań omawiane są na bieżąco poszczególne działania. Dzięki temu są one spójne i realizowane w sposób ciągły. Spotkania umożliwiają wspólne i twórcze wypracowanie rozwiązań. Pozwalają na wymianę informacji o poszczególnych klientach, dzięki czemu są oni pod większą kontrolą. W przypadku, gdy dana osoba nie wywiązała się z obowiązków w PUP, dowiaduje się o tym również MOPS i może podjąć pewne działania, np. ograniczające świadczoną pomoc. Istotne jest to, że w spotkaniach uczestniczą osoby decyzyjne w poszczególnych podmiotach (dyrektor MOPS i wice dyrektor PUP). Pozwala to na elastyczne reagowanie na problemy i szybkie podejmowanie decyzji. Ważne jest to, że dzięki spotkaniom poszczególni partnerzy bardziej się poznali. Efektem jest wzrost wzajemnego zaufania.

Trudnością we współpracy są przepisy prawa ograniczające wymianę informacji. Zdaniem respondentów nie ma mechanizmów dopuszczających wzajemne ich udostępnienie - nawet pomiędzy PUP i MOPS. Te dwa podmioty nie mogą wymieniać się wiedzą pozyskaną np. podczas wywiadów ze względu na ochronę danych osobowych, szczególnie tych wrażliwych. W projekcie rozwiązano to w ten sposób, że członkowie zespołu przyjęli zobowiązanie o zachowaniu w tajemnicy tych informacji, natomiast beneficjenci - przed przystąpieniem do projektu - musieli wyrazić zgodę na taki przepływ danych między podmiotami. Jednakże - zdaniem respondentów - niemożliwa jest wymiana informacji o innych klientach MOPS i PUP i tym samym stanowi to pewne ograniczenie w rozwijaniu współpracy.

Korzyści dla poszczególnych podmiotów wynikające z realizacji projektu

- Możliwość osobistego poznania się przedstawicieli poszczególnych podmiotów i nawiązanie bliższych relacji. Było to szczególnie ważne dla SION.
- Możliwość dokładnego zapoznania się z działalnością poszczególnych podmiotów. W efekcie strony partnerstwa uzyskały szerszą perspektywę wsparcia swoich klientów. Osoby zarządzające PUP i MOPS uczuliły pracowników merytorycznych, by

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



w przedstawianych klientom propozycjach uwzględniali również ofertę pozostałych pomiotów.

- Lepsze dopasowanie do potrzeb osób potrzebujących wsparcia. W PUP powołano doradcę zawodowego odpowiedzialnego za niepełnosprawnych klientów. Pozostałe podmioty mogą kierować swoich beneficjentów do tego pracownika PUP. Równocześnie doradca kontaktuje się bezpośrednio np. z prawnikiem w MOPS i umawia na konkretną datę oraz godzinę klienta.
- Skuteczniejsze wsparcie klientów.
- Możliwość promocji działań przez SION. Okazało się, że nie wszyscy klienci PUP i MOPS mieli świadomość możliwości skorzystania z oferty stowarzyszenia.
- Wymiana wiedzy i doświadczeń pomiędzy partnerami. Szczególnie było to ważne dla przedstawicielki SION.

Czynniki sukcesu współpracy

- Umowa pomiędzy partnerami formalizująca współpracę.
- Dokładne określenie zasobów poszczególnych partnerów i możliwości ich wykorzystania we współpracy.
- Duży potencjał każdego z partnerów zapewniający równowagę we współpracy. Dzięki temu każdy z nich jest w stanie wnieść swój wkład w projekt, a nie tylko odnosić z niego korzyści. Ważne jest to szczególnie w przypadku organizacji pozarządowych.
- Jasne określenie zakresu działań oraz obowiązków poszczególnych partnerów wraz w harmonogramem.
- Lider, który kieruje zespołem oraz dba o realizację wszystkich działań określonych w harmonogramie.
- Duże zaangażowanie wszystkich podmiotów oraz poczucie odpowiedzialności za działania partnerstwa. Nie można dopuścić do sytuacji nierównowagi w aktywności poszczególnych instytucji.
- Regularne spotkania całego zespołu pozwalają na sprawną komunikację oraz budowanie wzajemnych relacji.
- Demokratyczne zasady współpracy. Każdy z partnerów ma taki sam wpływ na podejmowane decyzje. Są one podejmowane wspólnie na zasadzie konsensusu.
- Przedstawiciele PUP i MOPS oddelegowani do zespołu partnerstwa byli w tych placówkach osobami decyzyjnymi. Pozwalało to na szybkie podejmowanie decyzji oraz elastyczne reagowanie na problemy.
- Wzajemne zaufanie możliwe dzięki częstym spotkaniom i cechom osobowości poszczególnych członków zespołu.
- Poszczególne podmioty znały się i współpracowały już wcześniej ze sobą, choć w mniejszym zakresie. Dzięki temu zbudowane były już pewne relacje i partnerstwo powstawało na tej podstawie.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- Projekt i podejmowane w nim kroki całkowicie wpisują się w działalność statutową wszystkich podmiotów partnerstwa. Nie były to działania ponad standardowe, które wymagałyby dodatkowego zaangażowania poszczególnych członków zespołu.
- Doświadczenie poszczególnych członków zespołu w obszarze prowadzonych działań w ramach projektu
- Duży zakres swobody i dobrowolności w projekcie. Jego lider mógł samodzielnie dobrać partnerów oraz określić grupę docelową. Z doświadczenia dyrektor MOPS wynika, że w różnego rodzaju propozycjach projektów często dużo rzeczy jest narzucanych, co zniechęca potencjalnych partnerów do zaangażowania się w nie.
- Jasno określony cel.
- Poczucie, że obszary działalności poszczególnych podmiotów pokrywają się i beneficjent potrzebujący wsparcia jest ten sam. Zrozumienie, że kooperacja zwiększy skuteczność prowadzonych działań i pozwoli rozszerzyć możliwości wsparcia.
- Widoczne rezultaty współpracy, które mobilizowały do jej kontynuowania. Było to możliwe, dzięki małej grupie beneficjentów, dla której można było przygotować zindywidualizowaną ofertę wsparcia. Równocześnie relatywnie łatwo było aktywizować ją społecznie i zawodowo. Dzięki temu osiągnięto dużą efektywność współpracy, co zaowocowało podpisaniem kolejnego partnerstwa do 2017 roku, poszerzonego o kolejny podmiot tj. PCPR.

Wnioski i podsumowanie

Podejmując działania dążące do zwiększania integracji PUP, OPS i organizacji pozarządowych oraz zacieśniania ich współpracy, należy zwrócić uwagę na kilka poniższych elementów, gdyż przy ich braku utworzone partnerstwo będzie miało małe szanse na przetrwanie.

Poszczególne podmioty muszą mieć poczucie korzyści płynących z danej współpracy oraz dostrzegać, że kooperacja umożliwi zwiększenie skuteczności i kompleksowości oferowanego przez nie wsparcia. Często się zdarza, że dane podmioty konkurują ze sobą o tego samego klienta. Muszą one uzmysłwić sobie, że uzupełniając swoje działania osiągają efekt synergii mimo tych samych nakładów sił i środków. Wybrany obszar, w którym będzie realizowane partnerstwo, powinien być zgodny z działalnością statutową każdego członków. W opisywanym przypadku współpraca została pogłębiona i osiągnęła trwały charakter dzięki widocznym efektom podejmowanego wsparcia, co motywowało do dalszych działań. Dlatego pierwsze cele współpracy nie powinny być trudne do osiągnięcia. W Bartoszycach skupiono się na małej grupie beneficjentów, którzy rokowali duże szanse na skuteczną aktywizację społeczno – zawodową. Był to niewątpliwym czynnikiem sukcesu.

Jednocześnie rozmówcy wskazywali, że partnerstwo wymaga zaangażowania czasu oraz nakładów sił. W przypadku Bartoszyc w projekt zaangażowane są również osoby decyzyjne, które z racji pełnionych w macierzystych podmiotach funkcji są obciążone licznymi obowiązkami. Powoduje to, że rozszerzanie działań czy zwiększanie grupy beneficjentów wsparcia może okazać się trudne organizacyjnie.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Pogłębiona współpraca wpłynęła na samych partnerów, gdyż wymogła pewne zmiany organizacyjne czy w komunikacji. Dlatego wydaje się, że działania zmierzające do budowania partnerstwa powinny być dwustopniowe. W pierwszym etapie podmioty powinny przejść podobną ścieżkę, jak w przypadku opisanym powyżej. Natomiast później, po ugruntowaniu się partnerstwa i wypracowaniu relacji między stronami, należy poszukiwać obszarów, gdzie zaistniała współpraca mogłaby być pogłębiana. Ważne jest, by intensyfikacja kooperacji nie wymagała dużego, bezpośredniego zaangażowania osób decyzyjnych. Dlatego współpraca mogłaby odbywać się w sferze wymiany informacji, wypracowywania pewnych procedur między podmiotami i ich poszczególnymi pracownikami etc. oraz dotyczyć kwestii, w przypadku których możliwe jest delegowanie uprawnień przez osoby decyzyjne. Celem byłoby objęcie działaniami partnerów większej grupy odbiorców i tym samym zwiększenie ich zasięgu.

Istotnym elementem budowania trwałej współpracy jest jej formalizacja. Umowa gwarantuje, że nie będzie to incydentalne zaangażowanie, tylko budowa długotrwałego partnerstwa. Musi być w niej precyzyjnie wskazany zakres obowiązków każdego uczestników z dokładnym określeniem zasobów osobowych i rzeczowych zaangażowanych we wspólne działania wraz z harmonogramem. Nie powinno być znacznej dysproporcji w potencjale każdego z nich, by wśród stron nie było poczucia nierówności w wielkości wkładu wnoszonego we współpracę. Ważne są również regularne spotkania w celu bieżącego ustalania wytycznych odnośnie realizacji poszczególnych założeń. Pozwalają one na sprawną komunikację, ale również budowanie wzajemnych relacji i zaufania. Dobra atmosfera wśród członków partnerstwa jest bardzo istotna. Dużą rolę w tym obszarze odgrywa lider zespołu, który jednocześnie powinien dbać o właściwą oraz zgodną z harmonogramem realizację działań. Każdy z uczestników winien mieć taki sam wpływ na ustalenia dokonywane przez partnerstwa. Decyzje należy podejmować wspólnie w sposób demokratyczny. Trzeba szczególnie uważać, by przedstawiciele PUP, MOPS lub PCPR nie uzurpowali sobie prawa do większego znaczenia z racji ich instytucjonalnego charakteru.

Respondenci zgodnie przyznają, że realizowany model WRZOS pomaga w zacieśnianiu współpracy pomiędzy PUP, MOPS i NGO. Wskazują, że dzięki niemu jest ona głębsza i wielowymiarowa. Dlatego też zdecydowanie rekomendują wdrożenie tego modelu innym podmiotom. Promują go również samodzielnie – w efekcie zainteresowanie jego wdrażaniem wyraziły inne ośrodki pomocy społecznej w powiecie. Wicedyrektorka PUP wskazuje jednak, że urzędowi trudno byłoby zaangażować się w kolejną tego typu inicjatywę, ze względu na jej ograniczenia czasowe.

6.2. Stalowa Wola - testowanie modelu współpracy PUP-OPS-NGO

Pilotaż w ramach projektu WRZOS

Powiatowy Urząd Pracy w Stalowej Woli prowadzi działania z zakresu wymiany informacji z MOPS oraz innymi ośrodkami pomocy społecznej z terenu powiatu już od wielu lat. Przy czym

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



sami przedstawiciele PUP dostrzegają, że obecna współpraca, to coś więcej niż tylko wymiana informacji. Wcześniej bowiem nie skupiano się na wspólnym celu obu instytucji.

Studium przypadku jest oparte o doświadczenia z realizacji projektu innowacyjnego Wspólnoty Roboczej Związków Organizacji Socjalnej WRZOS realizowanego w ramach Priorytetu I PO KL. Pomimo wieloletniej współpracy PUP – OPS uczestniczki spotkania podkreślały, że były to dla nich pierwsze doświadczenia tego typu, a zdobyte doświadczenia mają wymiar bardziej osobisty, niż instytucjonalny, co ma istotny wpływ na jakość prowadzonej współpracy - „...my tę współpracę budowałyśmy i tworzyłyśmy od początku, trudno tu powiedzieć o jakimś modelu. Tak naprawdę to wiele czynników miało na to wpływ, począwszy od samego zrozumienia tego, co twórcy projektu mieli na myśli. Tworzyłyśmy plan naszej współpracy. Ten plan zrealizowałyśmy... aczkolwiek wtedy uczyłyśmy się nawzajem swoich ról, swoich kompetencji, przede wszystkim”.

Współpraca została zorganizowana wokół wsparcia 10 osób, o niskim poziomie wykształcenia (zdefiniowane zostały wspólne cele i wspólne interesy wszystkich instytucji zaangażowanych).

Jednocześnie uczestniczki spotkania nie potrafiły jednoznacznie wskazać, jakie rozwiązania modelowe zostały zastosowane. Wynika z tego, że modelem była jedynie forma współpracy dwóch instytucji publicznych zajmujących się zagadnieniami związanymi z aktywizacją społeczną (MOPS) i zawodową (PUP) oraz organizacji pozarządowej (Podkarpackie Stowarzyszenie Integracji i Rozwoju Batna - PSIR). Projekt umożliwił natomiast realizację licznych spotkań (podczas szkoleń i spotkań roboczych), konkretnych, wyznaczonych do jego realizacji pracowników MOPS i PUP oraz przedstawicielki organizacji pozarządowej, dając jednocześnie dużą swobodę kształtowania współpracy i partnerstwa. Partnerstwa miały założenia koncentrować się na konkretnych klientach obu publicznych instytucji (partnerstwa skupiały się na różnych grupach docelowych, co zostało skrytykowane, gdyż tworzyły się w ten sposób bariery (merytoryczne) utrudniające wymianę wiedzy i doświadczeń, a tym samym uczenia się od innych partnerstw testowanych w projekcie). Należy jeszcze raz podkreślić, że wartością realizowanego projektu było stworzenie warunków do wzajemnego poznawania się osób, a przez to instytucji (również innych np. związanych z otoczeniem biznesu), ich zadań, kompetencji, ograniczeń, warunków realizacyjnych i innych. Współpraca opierała się przede wszystkim na budowaniu wzajemnych relacji, tworzeniu dobrego klimatu do współpracy i wzajemnego zaufania, w odniesieniu do konkretnych osób. Zaletą tego rozwiązania było sprowadzenie partnerstwa przez jego uczestników na poziom, który nazwać można „operacyjnym”, czyli zorientowanie na wspólne działania pracowników bezpośrednio zaangażowanych w realizację wsparcia dla konkretnych osób będących zarówno klientami MOPS, jak i PUP. W zasadzie współpraca w powiecie stalowowolskim nie angażowała kierowników zaangażowanych jednostek, poza akceptacją działań (czego wyrazem było przystąpienie do projektu) i pozytywnym nastawieniem do współpracy. Jak się okazało, to pozytywne nastawienie, było również ważnym elementem tworzenia pozytywnego klimatu do współpracy. Podkreślano, że akceptacja zadań i działań pracowników przez przełożonych stanowi jeden z najważniejszych czynników oddziałujących na przebieg i efekty współpracy.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Ważne jest przy tym, by kierownicy jednostek byli zaangażowani we współpracę, a przynajmniej posiadali pewien niezbędny poziom wiedzy na temat realizowanych działań i przebiegu tej współpracy. Brak zaangażowania kierowników w bezpośrednie spotkania powodował problemy decyzyjne i kompetencyjne, co utrudniało współpracę.

Przedstawicielki MOPS bardzo mocno podkreślały, że udział w projekcie pozwolił im nieco inaczej spojrzeć na problem bezrobocia i tego samego klienta. Dopiero uwzględnienie różnych perspektyw instytucji (i osób) pozwoliło na zaplanowanie konkretnych działań, które oparte były o instrumenty dostępne zarówno w MOPS, jak i w PUP. Jednocześnie cały czas podkreślano, jak ważne są wzajemne więzi wytworzone w trakcie projektu, które w tym przypadku okazały się bardzo mocne. Świadczy o tym wypowiedź jednej z uczestniczek: „Ten model niesamowicie nas przybliżył, gdyż znamy się osobowo. Są to całkowicie inne relacje i znamy też siłę każdego z tych partnerów, wiemy co może”.

Efekty współpracy

Efekty podjętej współpracy międzyinstytucjonalnej:

- Poznanie innych sposobów rozwiązania tych samych problemów,
- Wzajemne poznanie instytucji.
- Uzyskanie innego spojrzenia na problematykę bezrobocia i kwestie związane z włączeniem społecznym.
- Odejście od podejścia projektowego – nastawionego na rezultaty, które muszą być osiągnięte nieraz na siłę – uzmysłowiono sobie, że działanie na trudnych klientach nie muszą (a czasem nie mogą) zawsze kończyć się konkretnym rezultatem (zatrudnieniowym).
- Uzyskanie pozytywnych, niespotykanych dotychczas efektów w odniesieniu do trudnych klientów MOPS-u (np. zaangażowanie w wolontariat).
- Wzajemne korzystanie z instrumentów aktywizacyjnych oraz wybór najlepiej dopasowanych form wsparcia.
- Wytworzenie się lepszego klimatu do budowania partnerstw w administracji powiatowej – zmiana nastawienia i podejścia do współpracy międzyinstytucjonalnej.
- Zaangażowanie się partnerów w działania związane z uruchomieniem spółdzielni socjalnej w Stalowej Woli.

Współpraca międzyinstytucjonalna realizowana dotychczas wywołuje w uczestniczkach następujące skojarzenia:

- Mobilizacja
- Otwarcie

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- Kontakty
- Potencjał – siła
- Wzajemna nauka
- Czerpanie od siebie nawzajem

Przyszła współpraca

Obecnie nie realizowane są żadne konkretne działania, wg sposobów, które zostały wypracowane i stosowane w projekcie, choć deklaruje się ich wykorzystanie przy pracy z kolejnymi klientami. Przedstawiciel PUP: *„sposób patrzenia został, że wiemy, gdy planujemy szkolenia to zastanawiamy się co się dzieje w MOPS-ie, korzystamy także z oferty innych partnerów (...) będziemy konsultowali te formy pomocy”*.

Z jednej strony istnieje przekonanie, że dotychczasowa współpraca nie wygaśnie, że będzie kontynuowana między innymi dzięki realizowanym projektom. Uczestniczki deklarują także wykorzystanie doświadczeń ze współpracy (ustalonych sposobów postępowania) w dalszej pracy, być może nie we wszystkich przypadkach bądź w ograniczonym zakresie. Stawia się przy tym na wsparcie o charakterze systemowym. Wręcz oczekuje się, że będą takie rozwiązania – konkursy, które będą wspierać ten obszar. Z drugiej występują obawy o to, że jeżeli nie będzie wsparcia działań tego typu, to powróci to wszystko do stanu sprzed realizacji projektu, tj. do wymiany informacji. Mocno dał się odczuć nacisk na tworzenie rozwiązań o charakterze instytucjonalnym. Wskazywano że, *„powinno być coś instytucjonalnego, nie tylko opartego na dobrej woli”*. Pojawiły się postulaty opracowania konkretnych procedur bądź uwzględnienia współpracy w aktach prawnych regulujących zadania obu instytucji. Te zmiany powinny zakładać takie rozwiązania, które będą stymulować współpracę i zachęcać do dalszego działania, a także umożliwiać inicjowanie kolejnych partnerstw: *„nie sądzę, żeby kolejne partnerstwo powstało tak samo z siebie. To chyba będzie bardzo trudne do zrealizowania (...) W partnerstwo powinni być zaangażowani także inni pracownicy (...) inne organizacje pozarządowe (...) bo inaczej to umrze, będziemy mieli tylko miłe wspomnienie”*. Postulowano także, by akty prawne gwarantowały środki na realizację współpracy.

Problemy we współpracy

Istotnym problemem związanym z organizacją współpracy partnerskiej w kontekście działań Powiatowego Urzędu Pracy są niedobory kadrowe oraz znaczny nakład pracy bieżącej. Zwrócono przy tym uwagę, że współpraca wiąże się niemal zawsze z realizacją dodatkowych działań. A co ważne, podjęcie współpracy na podobnych zasadach nie jest możliwe z wszystkim ośrodkami pomocy społecznej z obszaru funkcjonowania PUP. Wsparcie w ramach projektu miało wymiar zindywidualizowany. Skupiono się tylko na 10 osobach, co w normalnych

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



warunkach nie jest możliwe ze względu na ograniczenia czasu i nadmierne zadania instytucji i jej pracowników.

Zidentyfikowano następujące czynniki, które utrudniały dotychczasową współpracę:

- Trudności w kontynuowaniu wsparcia wynikające z braku synchronizacji dostępności środków z Funduszu Pracy, szczególnie w ostatnim kwartale roku, wówczas gdy przygotowani przez MOPS klienci trafiają do PUP.
- Sytuacja na rynku pracy – brak wolnych miejsc pracy, przygotowanie do wejścia na rynek pracy trudnych klientów będzie niemożliwe w sytuacji braku etatów do obsadzenia.
- Ograniczone zasoby ludzki i czasu (możliwość uczestniczenia w spotkaniach związanych ze współpracą, znaczne obłożenie zadaniami i obowiązkami).
- Znaczna liczba partnerów OPS, z którymi należałoby podjąć współpracę.
- Niepewność związana z doniesieniami o zmianach w funkcjonowaniu instytucji (urynkowanie PUP), reforma OPS-ów.
- Zwiększenie świadczeń socjalnych powodujących postawę bierności, a nawet niechęci w stosunku do inicjatyw ukierunkowanych na przywrócenie na rynek pracy (co się „nie opłaca”) często jednocześnie powiązane z funkcjonowaniem klientów MOPS w szarej strefie.
- Brak bezpośredniego zaangażowania najwyższej kadry zarządzającej, co skutkowało występowaniem problemów decyzyjnych.
- Stygmatyzowanie instytucji, ograniczanie realizowanych zadań tylko i wyłącznie do zapisów ustawy, a także wewnętrzne przekonanie samych pracowników o „kasowym” charakterze MOPS i ograniczonym możliwościach oddziaływania PUP na sytuację na rynku pracy.

Czynniki sukcesu:

- Mocne więzi pomiędzy osobami reprezentującymi współpracujące instytucje.
- Wysoki poziom „dopasowania się” osób reprezentujących poszczególnych partnerów.
- Pozytywne nastawienie zarządzających i kierowników jednostek.
- Bliskość przestrzenna (niewielkie oddalenie miejsc pracy).
- Dobry klimat w całej organizacji.
- Możliwość ponadprzeciętnego zaangażowania w budowanie i pielęgnowanie współpracy międzyinstytucjonalnej.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Wnioski

1. Współpraca partnerska przede wszystkim powinna opierać się na budowaniu relacji pomiędzy konkretnymi osobami. Występuje tu przewaga więzi osobistych nad „instytucjonalnymi” – takie podejście do współpracy partnerskiej jest jednak ryzykowne w sytuacji, w której osoby zaangażowane zmieniają stanowisko, miejsce pracy lub z innych przyczyn nie będą mogły osobiście uczestniczyć we wspólnych działaniach.
2. Pozytywne nastawienie przełożonych (kierowników jednostek) i innych pracowników organizacji.
3. Istotne jest tworzenie warunków do inicjowania kontaktów i rozwoju znajomości – tworzenie szans spotkania partnerów z innych instytucji, np. poprzez organizację wspólnych szkoleń, w trakcie których ich uczestnicy mogą się lepiej poznać na poziomie osobistym i instytucjonalnym. Współpraca wymaga stymulacji „ustawowej”, dzięki której tworzone będą warunki do rozwijania współpracy przy pomocy elastycznych i dopasowanych do potrzeb konkretnego partnerstwa narzędzi. Dodatkowo uczestniczki spotkania zgłaszały postulaty związane z prawnym zagwarantowaniem prowadzenia współpracy międzyinstytucjonalnej PUP – OPS – NGO i jej finansowaniem.
4. Uczestniczki spotkania są przekonane o potrzebie „pielęgnowania” partnerstwa, czyli podejmowania działań, które zorientowane będą na podtrzymywanie więzi osobistej przedstawicieli instytucji, jak i samych instytucji. Pomóc w tym mają odpowiednie zapisy w aktach prawnych. Pojawił się również pomysł organizacji wspólnych szkoleń, w trakcie których możliwa będzie integracja ich uczestników, lepsze poznanie się i zacieśnianie więzi. Inny postulat pozwalający na rozwijanie współpracy dotyczył organizacji konkursów (w ramach EFS), które skierowane byłyby jednocześnie do PUP, MOPS jak i organizacji pozarządowych (w jednym projekcie w formie partnerstwa).
5. Wystąpić mogą problemy związane z ograniczonymi zasobami ludzkimi oraz czasem, który można poświęcić na współpracę i działania z nią związane, szczególnie dotyczy to organizacji pracy PUP w kontekście znacznej liczby OPS, z którymi należałoby podjąć współpracę.
6. Bliskość przestrzenna sprzyja budowaniu więzi, a w efekcie współpracy partnerskiej – dotyczy to wszystkich instytucji, także organizacji pozarządowej, która koniecznie musi pochodzić z terenu działania instytucji publicznych (przede wszystkim MOPS), jeżeli jej zaangażowanie ma być ukierunkowane na klientów MOPS.
7. Jednym z pozytywnych aspektów współpracy międzyinstytucjonalnej jest możliwość poznania różnego rodzaju sposobów działania i większa kreatywność przy rozwiązywaniu problemów – efekty typowe dla pracy grupowej i wynikające z dzielenia się wiedzą.
8. Współpraca międzyinstytucjonalna umożliwia wybór najlepszych rozwiązań – tj. zastosowania tych instrumentów, które lepiej są dopasowane do potrzeb klienta oraz

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



wybór dostawcy usług, który wykonuje je w lepszy i sprawniejszy sposób oraz które przyniosą najlepsze efekty (poza ustawowo zagwarantowanymi dla konkretnej instytucji).

9. Konieczność opracowania dobrych i sprawnych połączeń pomiędzy instytucjami – pozwalających na wsparcie tego samego klienta na różnym etapie przywracania do rynku pracy („przejmowanie” wiodącej roli przez PUP w pracy z klientem już uprzednio przygotowanym w ramach aktywizacji społecznej przez MOPS, we współpracy z NGO).
10. Wystąpił typowy dla projektów ukierunkowanych na budowanie partnerstw efekt wygaszenia współpracy po zamknięciu działań projektowych, choć uczestniczki deklarują dalsze działania w oparciu o rozwiązania stosowane w ramach projektu.

6.3. „Trzymajmy się razem – obsługa gdyńskiego PPnRZiSS”

Cele projektu

Projekt „Trzymajmy się razem – obsługa gdyńskiego PPnRZiSS” realizowany był od września 2008 roku do maja 2009 roku. Jego podstawowym celem była budowa aktywnie działającego partnerstwa na rzecz podejmowania wspólnych inicjatyw dotyczących aktywizacji zawodowej i społecznej mieszkańców Gdyni. Projekt był adresowany do 30 organizacji pozarządowych działających na rzecz mieszkańców Gdyni (beneficjenci ostateczni). Jego liderem była Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej w Gdańsku (FRDL). Zdaniem głównych partnerów projektu – Powiatowego Urzędu Pracy w Gdyni i Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Gdyni – środowisko gdyńskich organizacji pozarządowych nie jest wystarczająco aktywne i nie dość sprawne w podejmowaniu inicjatyw partnerskich. Sektor NGO jako potencjalny i ważny partner współpracy wymaga wzmocnienia i wsparcia w zakresie podejmowania wspólnych działań w partnerstwie z instytucjami publicznymi. Główny cel projektu miał zostać osiągnięty poprzez realizację celów szczegółowych, a zwłaszcza poprzez podniesienie wzrostu wiedzy partnerów i beneficjentów ostatecznych z zakresu obszarów zatrudnienia, pomocy społecznej, edukacji i przedsiębiorczości. Wymiernym i trwałym efektem projektu miało być opracowanie i dostosowanie do aktualnej sytuacji w Gdyni – Powiatowego Programu na Rzecz Zatrudnienia i Spójności Społecznej (PPnRZiSS).

Przebieg projektu

Postawione cele były realizowane podczas regularnych spotkań partnerów, w czasie których wprowadzano uwagi i aktualizacje do PPnRZiSS. Dalsze spotkania partnerów i beneficjentów ostatecznych miały posłużyć wzrostowi wiedzy gdyńskich organizacji pozarządowych z zakresu aktualnie występujących na terenie powiatu problemów, a dzięki tym informacjom – ich efektywniejszemu działaniu. Z założenia spotkania te miały na celu stworzenie klimatu i okazji do poznania pomysłów i potrzeb sektora pozarządowego oraz instytucji działających na rzecz mieszkańców Gdyni, a w konsekwencji zainspirowania do współpracy partnerskiej. Ważnym aspektem był proces systematycznego gromadzenia wiedzy i kumulowania informacji. Partnerzy

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



przeprowadzili szczegółową diagnozę sytuacji w obszarach swojej działalności – bezrobocia, integracji społecznej, edukacji, przedsiębiorczości i III sektora. W oparciu o zgromadzone informacje i po zintegrowaniu i opracowaniu danych statystycznych przez lidera projektu, powstała kompleksowa analiza sytuacji Gdyni i zaktualizowany Powiatowy Program na Rzecz Zatrudnienia i Spójności Społecznej (PPnRZiSS), który był omawiany podczas kwartalnych spotkań partnerów.

Przed przystąpieniem do realizacji projektu, MOPS w Gdyni próbował opracować podstawowe założenia PPnRZiSS, zapraszając do dyskusji gdyńskie instytucje publiczne oraz organizacje pozarządowe, jednak bardzo szybko wśród uczestników zgasł zapał do pracy nad trudnym i abstrakcyjnym dokumentem. Wypracowano jedynie podstawy programu i konieczne stało się znalezienie nowego partnera, który zainicjowałby na nowo prace nad programem. Do współpracy i partnerstwa zaproszono FRDL.

Z punktu widzenia MOPS, szczególnie cenny był fakt, iż w partnerstwie wzięła udział organizacja pozarządowa, która była w pozycji zewnętrznej w stosunku do gdyńskich instytucji. Na początku odczuwano obawę, co do efektywności współpracy z zewnętrznym podmiotem w zakresie analizowania oraz diagnozowania najpilniejszych potrzeb i problemów mieszkańców Gdyni. W toku realizacji projektu uczestnictwo zewnętrznego partnera stało się w ocenie gdyńskich partnerów wręcz zaletą – „*elementem dobrego napędu*” (przyp. – cyt. z IDI z przedstawicielem MOPS). FRDL został oceniony jako uczestnik ze świeżym, czasami nieszablonowym spojrzeniem na kwestie i tematy, które gdyńskim partnerom było trudniej poruszać z powodu lokalnych relacji lub sieci wzajemnych zależności.

Sukces projektu

Projekt z założenia miał przyczynić się do aktywizacji jego uczestników i podejmowania konkretnych inicjatyw również po jego zakończeniu. Partnerstwu przyświecała idea integrowania zasobów z różnych sektorów (publicznego i NGO) oraz budowania trwałej sieci współpracy podmiotów, zajmujących się obszarami bezrobocia i pomocy społecznej.

Partnerzy unikają czarno-białej oceny projektu w kategoriach sukcesu lub porażki. Twierdzą, iż projekt nie był w całości sukcesem, ponieważ jego najistotniejsze pozytywne efekty nie okazały trwałe. W opinii jednego z partnerów, należy je oceniać w kategorii długofalowych procesów, gdyż cały projekt był swego rodzaju obserwatorium, gromadzącym przez dłuższy czas informacje analityczno-badawcze o aktualnej sytuacji na gdyńskim rynku pracy i w obszarze pomocy społecznej. Systematyczne monitorowanie tych parametrów było kontynuowane jedynie jeszcze 3 lata po zakończeniu projektu – informacje były zbierane w sposób cykliczny i systemowy (pochodziły z różnych źródeł i obejmowały większość zasadniczych obszarów systemu wsparcia w Gdyni) i pozwalało to na aktualizację PPnRZiSS. Jednakże wraz z upływem czasu inicjatywa ta zaczęła zanikać.

Zdaniem uczestników nie do końca udało się natomiast osiągnąć zakładany cel, jakim był wzrost znaczenia partnerstwa w rozwiązywaniu problemów społecznych z wyznaczonych obszarów. Partnerzy wyrażają wątpliwość, co do rzeczywistego wzrostu poczucia znaczenia

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



wśród organizacji pozarządowych jako ważnego partnera współpracy – zarówno wewnątrzsektorowej, jak i międzysektorowej. Pomimo prób zorganizowania wspólnej przestrzeni fizycznej i tematycznej do debaty oraz wymiany doświadczeń i zasobów, nie udało się utrwalić i stworzyć działającej po projekcie efektywnej i współpracującej sieci NGO. Przedstawiciel FRDL stwierdził wprost, iż od początku realizacji projektu NGO jako beneficjenci ostatecznie prezentowali stosunkowo niski poziom wzajemnego zaufania i motywacji do współpracy (*„NGO często nie pojawiały się na spotkaniach, konsultacjach i doradztwach, które zapewniał w ramach projektu FRDL. Odstraszała je także formalna strona uczestnictwa”* – przyp. cytata z IDI)

Uczestnicy nie określają projektu mianem pełnego sukcesu, gdyż niewątpliwie nie udało się w pełni zrealizować założonych celów. Uważają jednak, że z całą pewnością jest on pozytywnym doświadczeniem. Zdaniem przedstawicieli MOPS, najmocniejszą stroną projektu jest fakt, iż cały jego zamysł został osadzony na rzeczywistej i aktualnej potrzebie, jaką była konieczność aktualizacji programu PPNRZiSS. *„Projekt był powołany właśnie pod tą konkretną potrzebę, a nie potrzeba wytworzona pod projekt, bo jakieś środki były dostępne”* (przyp. – cytata jednego z uczestników IDI).

Ponadto wszyscy partnerzy mogli wnieść do projektu komplementarne zasoby, które zintegrowane w ramach partnerstwa, dały nową jakość – MOPS wyszedł z inicjatywą współpracy ponadsektorowej i szerokiej debaty nad programem, PUP dysponował osobami z bogatym doświadczeniem w realizacji projektów systemowych, zaś FRDL (lider projektu) zadbał o zasoby finansowe i prezentował nowe podejście do kwestii pomocy i integracji społecznej. Z pewnością pozytywnym efektem było także zwiększenie świadomości uczestników projektu, co do roli debaty na poziomie lokalnym, kumulowania wiedzy i obiegu informacji.

Czynniki sprzyjające realizacji projektu

Zidentyfikowano następujące czynniki sprzyjające realizacji projektu:

- gotowość do współpracy i podejmowania nowych inicjatyw, pozytywne doświadczenia we wcześniejszej współpracy – MOPS i PUP miały już wypracowane dobre praktyki w obszarze wsparcia społecznego; nie musiały pokonywać barier lub wzajemnych obiekcji związanych ze współpracą z zupełnie nieznanym partnerem;
- zaufanie do partnerów i wysoki poziom ich wiarygodności – z punktu widzenia PUP była to komfortowa sytuacja, gdyż urząd jako partner uczestniczył w projekcie razem z instytucjami, co do których wiarygodności nie miał żadnych zastrzeżeń. Uczestnictwo w projektach w roli lidera wiąże się dla PUP z ryzykiem wyboru w drodze konkursu przypadkowego partnera do współpracy;
- nowe spojrzenie zewnętrznych podmiotów na kluczowe kwestie – FRDL jako podmiot, z którym do tej pory gdyńskie instytucje nie miały okazji współpracować, a dzięki projektowi powstała okazja do wzajemnego poznania się i wymiany zasobów.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- pozytywne nastawienie do przedsięwzięcia, wspólne poszukiwanie rozwiązań, zapał i entuzjazm i zaangażowanie w projekt partnerów (które było jednak wyższe na początku, gdy przystępowano do realizacji projektu).

Bariery w realizacji projektu

Partnerzy wskazali na następujące bariery w realizacji projektu:

- zmniejszające się zaangażowanie partnerów w czasie trwania projektu – na początku występował element świeżości oferty, ale wraz z upływem czasu zaobserwowano „znużenie rzemieślniczą pracą nad programem”, stopniowe obniżenie motywacji i entuzjazmu;
- brak widocznego lidera wśród partnerów, który potrafiłby wziąć odpowiedzialność za całość projektu i jego trwale rezultaty;
- ograniczone zasoby kadr i czasu po stronie partnerów, których skutkiem był brak 100% zaangażowania w działania projektowe – ze względu na liczne obowiązki zawodowe osoby oddelegowane nie mogły poświęcać wystarczającej ilości czasu na działania w projekcie;
- proces zmian zarządzania projektem po stronie lidera – pod koniec realizacji projektu zmieniła się osoba oddelegowana w FRDL do zarządzania projektem. Element ten w pewnym stopniu utrudnił kooperację i komunikację z partnerami - spowolnił obieg informacji i decyzji.

Propozycje sposobów działań/ obszarów współpracy w przyszłości

MOPS jako jeden z partnerów, po zdobyciu doświadczenia we współpracy z instytucjami i podmiotami w ramach projektu „Trzymajmy się razem” uważa, że dobrym tropem byłaby kontynuacja w przyszłości idei szerokiej koalicji partnerów z różnych sektorów. Wszystkie zaangażowane podmioty i instytucje powinny zapytać własnych klientów – beneficjentów ostatecznych swoich działań, jak definiują optymalną i kompleksową usługę w obszarze integracji i pomocy społecznej. Zdaniem przedstawiciela MOPS, bezpośredni odbiorcy usług instytucji mogłyby zainspirować je do wspólnego i systemowego opracowania oraz wdrożenia nowych rozwiązań.

Ponadto zwrócono uwagę, że we współpracy instytucji publicznych w ramach partnerstwa kluczowe jest dobre wzajemne poznanie się. System krótkich staży dla pracowników instytucji publicznych (MOPS i PUP) pozwoliłby poznać codzienną pracę i sposób funkcjonowania partnera, a czasowe wykonywanie codziennych obowiązków partnera mogłoby pokazać nową, interesującą perspektywę.

W opinii przedstawiciela PUP, układ sił i dobór partnerów w projekcie spowodował, iż współpraca między partnerami zacieśniła się i jest w niektórych obszarach nadal kontynuowana, podczas gdy z punktu widzenia beneficjentów ostatecznych NGO nie udało się osiągnąć nadrzędnego celu, jakim było wzmocnienie ich wewnętrznej współpracy. Być może dobrym

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



rozwiązaniem na przyszłość byłoby partnerstwo, w którym mniejsze NGO miałyby jako przeciwwagę dla silnych instytucji publicznych własnego reprezentanta.

Trwałość współpracy i efektów projektu

Obecnie nie funkcjonuje żadna formalna koalicja lub partnerstwo, które obejmowałoby uczestników gdyńskiego projektu „Trzymajmy się razem”. Nie oznacza to jednak, iż instytucje te nie współpracują ze sobą na żadnej płaszczyźnie. Najintensywniej współpracują MOPS i PUP, są to jednak zazwyczaj tematyczne inicjatywy, tworzone w zależności od potrzeb. Instytucje te realizują obecnie projekt systemowy, który utrwała i nawiązuje do dorobku projektu „Trzymajmy się razem” (dotyczy on wdrażania nowych technologii IT i wspólnych platform wymiany dla instytucji oraz uwspólniania baz danych).

Stosunkowo trwałym efektem projektu zdaniem MOPS był fakt włączenia po raz pierwszy w tego typu projekt realizowany na terenie Gdyni zewnętrznej organizacji pozarządowej – FRDL z Gdańska, z którą kontynuowano jeszcze współpracę przy okazji kolejnych edycji programu.

Projekt jako model postępowania

W opinii partnerów projekt był swego rodzaju eksperymentem i nie może być w całości polecony innym instytucjom rynku pracy i integracji społecznej jako model idealnej współpracy. Część działań podejmowanych w ramach projektu „Trzymajmy się razem” warta jest jednak promowania. Uczestnicy na bazie zdobytych w projekcie doświadczeń zarekomendowali następujące działania, które podnoszą skuteczność współpracy:

1. Skuteczna współpraca podmiotów z różnych sektorów w ramach projektów i poza nimi powinna polegać na tworzeniu wartości dodanej poprzez łączenie wiedzy i unikalnych zasobów partnerów oraz promowaniu postawy otwartości na nowe pomysły i odmienne doświadczenia współuczestników. W momencie spadku motywacji i znużenia należy sięgnąć po rozwiązanie nieszablonowe, np. zaangażować do współpracy nowego partnera z innego obszaru, z innymi zasobami oraz ze świeżym spojrzeniem.
2. W tworzeniu koalicji lub partnerstwa obejmującego tematyką szerokie obszary (np. pomoc i integrację społeczną) fundamentalną kwestią jest zapewnienie dedykowanej, dysponującej czasem na działania w projekcie i w pełni zaangażowanej kadry (praca w projekcie wykonywana niemalże etatowo, wypełniająca zdecydowaną większość zawodowego czasu). Ważne jest także wyłonienie lidera wśród partnerów, który potrafiłby wziąć odpowiedzialność za całość projektu oraz promowanie jego rezultatów.
3. Już na etapie planowania należy mieć na uwadze długofalowe rezultaty projektu i dążyć do ich podtrzymywania po jego zakończeniu. Oddziaływanie na społeczność lokalną powinno być już na samym początku zaplanowane kompleksowo, systemowo i długofalowo wraz z działaniami utrwalającymi rezultaty projektu.
4. Jeśli instytucje lub podmioty chcą współpracować ze sobą w ramach partnerstwa, muszą dobrze się znać i darzyć zaufaniem – dobry kapitał społeczny osób reprezentujących partnerów jest kluczowy dla pełnego zaangażowania i efektywnej współpracy.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



6.4. „Rozwój partnerstwa na rzecz zatrudnienia i spójności społecznej w Powiecie Wejherowskim”

Cele projektu

Projekt „Rozwój partnerstwa na rzecz zatrudnienia i spójności społecznej w Powiecie Wejherowskim” realizowany był w latach 2008-2009. Podstawowym celem był rozwój dialogu, partnerstwa publiczno-społecznego i współpracy na rzecz rozwoju zasobów ludzkich w Powiecie Wejherowskim. Ponadto projekt miał stanowić odpowiedź na zidentyfikowany problem braku współpracy instytucji rynku pracy i spójności społecznej oraz braku koordynacji rozproszonych i niejednokrotnie dublujących się działań tychże instytucji. Do udziału w nim przystąpili m.in.: Powiat Wejherowo (lider projektu), Powiatowy Urząd Pracy w Wejherowie, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej Wejherowo, Urząd Miasta Rumii, Gminny Ośrodek pomocy Społecznej w Szemudzie, Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, Caritas Archidiecezji Gdańskiej, parafia św. Trójcy, Ośrodek Kursów OK. W trakcie realizacji projektu dołączyli do projektu: Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Redzie i Rumi, Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Gniewinie, Luzinie, Lini, Gmina Luzino, Gmina Gniewino, Miasto Reda, Fundacja „Szczęśliwa Rodzina” im. Św. Faustyny Kowalskiej w Bojanie.

Przebieg projektu

Pierwszym krokiem, mającym prowadzić do rozwoju skutecznego dialogu między partnerami, było spotkanie w biurze partnerstwa (siedziba Starostwa Powiatowego w Wejherowie), Jego podstawowym celem była prezentacja kompetencji, działań i sposobu funkcjonowania poszczególnych partnerów. Kolejnym spotkaniem roboczym partnerów, które miały miejsce w toku realizacji projektu, przyświecały uszczegółowione zadania: możliwie najlepsze rozpoznanie potrzeb i dostępnych zasobów pomocowych w lokalnym środowisku, uzgodnienie nakładających się obszarów działania partnerów (np. sposobów wydatkowania środków finansowych w ramach pomocy społecznej), a także potencjalnych luk w obszarach wsparcia. Drugim etapem spotkań było: ustalenie przez partnerów priorytetów działania, opracowanie wspólnej strategii, a wreszcie współrealizacja postawionych zadań.

Przedstawiciele instytucji wchodzących w skład partnerstwa podkreślają, że w okresie jego trwania można było zaobserwować zmiany natężenia zaangażowania poszczególnych partnerów. Najsilniejsze było ono na początku wdrażania projektu, jednak systematycznie się zmniejszało. W miarę upływu czasu wyłoniła się zwarta grupa zaangażowanych i zainteresowanych podtrzymywaniem współpracy liderów, do której zaliczono przede wszystkim: Powiat Wejherowski, PUP, MOPS Wejherowo, MOPS w Rumii oraz jednostkę szkoleniową OK. Aktywność pozostałych uczestników zmieniała się w zależności od ich aktualnych potrzeb i możliwości oraz poziomu zainteresowania danym obszarem współpracy. Zwrócono uwagę na fakt, iż jednostki wykazujące mniejszą intensywność uczestnictwa w partnerstwie, to instytucje oddalone od centrum powiatu i rozproszone na jego rozległym terenie, np. ośrodki pomocy społecznej z mniejszych miejscowości. Jako przyczynę wskazano

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



fakt, iż często skupiają się one na realizacji własnych zadań i nie dysponują takimi możliwościami finansowymi i kadrowymi, jak większe gminy, w związku z czym nie mogły się poświecić w wyższym stopniu projektowi.

Uczestnicy projektu docenili fakt, że dzięki regularnym spotkaniom udało się jednak wypracować możliwie najbardziej pełne zestawienia informacji o wszystkich partnerach. Dzięki temu zarówno sami partnerzy, jak i beneficjenci ostateczni mogli zapoznać się ze szczegółową, zintegrowaną ofertą wszystkich dostępnych w powiecie form pomocy w obszarze aktywizacji zatrudnienia i integracji społecznej. Ponadto niewątpliwą zaletą projektu, na którą zwrócono szczególną uwagę, były organizowane wyjazdy szkoleniowo-integracyjne przedstawicieli partnerów. Wśród liderów partnerstwa panuje opinia, że wyjazdy umożliwiły skuteczniejsze wypracowanie wspólnych strategii i planów rozwojowych, przyczyniając się do zacieśnienia współpracy. Bardzo ważny był też element integracji i budowania wzajemnego zaufania poprzez osobiste poznanie się partnerów. Aspekt ten jest uznawany przez uczestników za wartość dodaną projektu – element warunkujący trwałość i kontynuację dobrej współpracy części partnerów również po zakończeniu projektu.

Czynniki sukcesu projektu

Uczestnicy wyrażają opinię, że udało się osiągnąć podstawowy zakładany cel projektu, jakim było wzmocnienie współpracy różnych instytucji na rzecz aktywizacji zawodowej i integracji społecznej. Partnerstwo pozwoliło im ponadto szybciej i skuteczniej docierać do beneficjentów ostatecznych. Instytucje rynku pracy i integracji społecznej podejmowały w trakcie jego trwania komplementarne, a nie dublujące się nawzajem, działania względem tych samych grup odbiorców. Skutkiem tego było wypracowanie dobrych wzorców wymiany informacji i funkcjonowania – „*pewnej instytucjonalnej platformy współpracy, której brakowało do tej pory*” (przyj. – cytat z IDI z jednym z uczestników projektu), a także maksymalne uproszczenie procesu ustalania wspólnych działań instytucji.

Zidentyfikowano następujące czynniki kluczowe dla sukcesu projektu:

- przemyślane i realistyczne cele projektu, atrakcyjny program szkoleniowy (w tym wyjazdy integracyjno-szkoleniowe);
- dobre poznanie sposobów funkcjonowania partnerów – niejako „od kuchni”;
- identyfikacja „styków” działań wszystkich zaangażowanych instytucji i maksymalizacja efektywności już dostępnych narzędzi.
- wzajemne zaufanie większości partnerów – marka osób reprezentujących Starostwo (lidera projektu) oraz osób decyzyjnych w MOPS, PUP i PCPR w Wejherowie;
- osobiste poznanie się ludzi z różnych instytucji na spotkaniach i wyjazdach szkoleniowo-integracyjnych – nieformalne kontakty, które procentują szybszym załatwianiem spraw i sprawniejszym obiegiem informacji oraz lepszym wzajemnym zrozumieniem przy realizowaniu nowych zadań w kolejnych projektach;

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- podział zadań i funkcji w projekcie – dobry lider oraz inni partnerzy (osoby oddelegowane w ich imieniu), którzy wykonują swoje zadania, zgodnie z podstawowymi celami współpracy; optymalizacja działań, ale nie rezygnacja poszczególnych partnerów z własnych kompetencji na rzecz innych realizatorów projektu.
- wykorzystanie w sposób komplementarny dostępnych zasobów poszczególnych partnerów i ich potencjału intelektualnego (osobowego), organizacyjnego i materialnego (zaplecze finansowe i baza materialna).

Bariery w realizacji projektu

W toku realizacji projektu, uczestnicy napotkali na przeszkody utrudniające współpracę. Do podstawowych barier zaliczono ograniczenia wewnętrzne takie jak: ograniczenia personalne (osób stojących na czele partnerstwa) oraz ograniczenia instytucjonalne (instytucji – członków partnerstwa). Nie bez znaczenia były również uwarunkowania zewnętrzne takie jak lokalny klimat społeczny i polityczny lub powszechnie napotykanne bariery legislacyjne współpracy.

Uczestnicy projektu wskazali na następujące bariery współpracy:

- nierównomiernie zaangażowanie partnerów w realizację projektu – mniejsze zaangażowanie odległych MOPS w powiecie (np. Szemud, Gniewino i inne) – dalej położone i z mniejszym potencjałem kadrowym. Udział w projekcie wiązał się dla nich z realnymi kosztami związanymi z oddelegowaniem do zadań w projekcie kadry, którą ośrodki te dysponują w ograniczonym stopniu.
- zróżnicowana i zmieniająca się w czasie motywacja poszczególnych partnerów do aktywnego udziału w projekcie – brak doprecyzowanych korzyści i natychmiastowych efektów projektu zniechęcił część instytucji do aktywniejszego udziału, szczególnie w początkowych etapach realizacji projektu, które bezpośrednio nie odnosiły się bezpośrednio do obszarów ich działań.
- brak wzajemnego zaufania (w początkowej fazie projektu) i opory przed otwarciem się instytucji na szeroką wymianę doświadczeń, „wpuszczeniem obcych na swoje podwórko”.
- brak odpowiednich umiejętności do budowania partnerstwa części osób oddelegowanych do reprezentowania instytucji w partnerstwie, ich ograniczone możliwości oddziaływania wewnętrznego i zewnętrznego, zbyt wąskie rozumienie swojej roli i brak umiejętności menedżerskich. Zdaniem niektórych partnerów, niektóre zaangażowane w projekcie osoby prezentowały bardzo dobre przygotowanie merytoryczne w zakresie pełnionych przez siebie na co dzień obowiązków, jednakże brakowało im kompetencji menedżerskich do zarządzania projektem we własnych instytucjach oraz wdrażania wypracowanych w toku współpracy działań.
- uwarunkowania polityczne, lokalne układy sił i polityk na linii: Powiat Wejherowski (Starosta) – Urząd Miasta Wejherowa (Prezydent), dyrektorzy MOPS – wójtowie gmin wywodzący się z różnych opcji politycznych.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- bariery związane z przepływem informacji dotyczących danych osobowych beneficjentów ostatecznych. Ustawa o ochronie danych osobowych uniemożliwia swobodną wymianę informacji między instytucjami, nawet jeśli docelowa grupa odbiorców ich działań jest taka sama.

Propozycje sposobów działań/obszarów współpracy w przyszłości

Zarówno PUP jak i Powiat Wejherowo wyraziły opinię, że projekt był najszerszym partnerstwem społeczno-publicznym, jakie do tej pory udało się zbudować na tym terenie. Przy kolejnych tego typu inicjatywach cenne byłoby według nich włączenie do partnerstwa trzeciego, istotnego ogniwa rynku pracy – sektora przedsiębiorców. Długofalowym celem PUP jest bliska współpraca z pracodawcami w regionie poprzez wdrażanie projektów tworzonych pod konkretne potrzeby pracodawców. Zdaniem Starostwa, ważna i potrzebna byłaby debata i wymiana doświadczeń z lokalnymi zrzeszeniami pracodawców.

Ponadto formuła partnerstwa, bliskiej współpracy i wzajemnego poznania się instytucji rynku pracy i integracji społecznej sprawdziły się na tyle w omawianym projekcie, że w opinii przedstawicieli partnerstwa warto byłoby ją kontynuować. Niezaprzeczalnym efektem omawianego projektu jest ponadto poprawa obiegu informacji. Przydatne byłyby zatem cykliczne (np. raz na kwartał) spotkania instytucji rynku pracy i integracji społecznej w powiecie wejherowskim, podczas których mogliby podsumować swoje obecne działania, wymieniać się aktualnościami, planami na przyszłość i dzielić zdobytym doświadczeniem.

Trwałość współpracy i efektów projektu

Do trwałych rezultatów projektu należy usprawnienie przepływu informacji o podejmowanych działaniach oraz ich racjonalizacja (niedublowanie się) we wspólnych obszarach, co pozwala obecnie skuteczniej unikać sytuacji, w których różne instytucje powielają te same działania. W toku projektu partnerzy nauczyli się sposobów komunikacji (która nie zawsze musi oznaczać komunikację przy użyciu wyłącznie formalnych kanałów). Częściej niż wcześniej są skłonni wymieniać się i dzielić doświadczeniami i dobrymi praktykami, choć dotyczy to głównie partnerów dla których jeszcze przed realizacją projektu istniał dobry grunt do współpracy (dobra wcześniejsza relacja MOPS Wejherowo-PUP). Instytucje rynku pracy i integracji społecznej wypracowały i przetestowały dzięki udziałowi w projekcie najsukcesowniejшие formy współpracy. Jak podkreślają, w zależności od potrzeb są to obecnie kontakty telefoniczne, mailowe lub spotkania osobiste. Dzięki wzajemnym poznaniu się przy realizacji projektu, mogą zwrócić się do konkretnych osób reprezentujących instytucje.

Z perspektywy PUP najcenniejsze okazało się poznanie sposobów funkcjonowania, zakresu obowiązków i form oferowanej pomocy przez partnerów (szczególnie OPS), których działanie było znane w teorii, jednakże dopiero udział w projekcie umożliwił zestawienie i zebranie tych informacji w jednym miejscu. *„Myślę, że szczególnie cenne było poznanie wzajemnych barier i ograniczeń działania, przepisów i mechanizmów, które rządzą poszczególnymi instytucjami, środkami i narzędziami wsparcia, którymi dysponują. Poznaliśmy się niejako od kuchni.”*

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Uczestnicy projektu zgodnie podkreślają siłę nawiązanych podczas projektu sieci personalnych kontaktów – osób reprezentujących poszczególne instytucje. *„To jest po prostu szersze oddziaływanie, które niekoniecznie nawet w samym projekcie, ale później po jego zamknięciu, daje o sobie znać. Jest to zupełnie inny kontakt, inaczej załatwia się dzięki temu sprawy”* (przyp. – cytata z IDI z jedną z uczestniczek projektu). Dzięki poznaniu się i wypracowanym w toku projektu osobistym kontaktom, zaobserwowano szybszy obieg informacji między instytucjami. Brakuje jeszcze natomiast zintegrowanego systemu informatycznego, który rozwiązałby problem przekazywania danych osobowych klientów różnych instytucji.

Dzięki pozytywnym doświadczeniom współpracy przy projekcie, zaobserwowano większą otwartość instytucji na inicjatywy, które nawet jeśli nie owocują bezpośrednio konkretnymi programami lub projektami, bardzo często omawiane są podczas spotkań. Doceniono rolę debaty i wymiany opinii w szerszym gronie partnerów.

Wymiernym skutkiem projektu jest ponadto zacieśnienie współpracy pomiędzy PUP a MOPS w Wejherowie. Instytucje te z racji realizacji działań do których zostały powołane są dla siebie naturalnymi partnerami do współpracy, jednakże poznanie się osobiste przedstawicieli obu instytucji usprawniło dotychczasową współpracę oraz obieg informacji. Jest ona obustronnie korzystna, gdyż działania podejmowane w ramach współpracy uzupełniają i wzbogacają ich statutowe działania. Efektem projektu są również nowe inicjatywy i projekty realizowane w ramach działania VI i VII PO KL, podejmowane przez MOPS w Wejherowie i PCPR przy udziale i wsparciu Starostwa.

Główne wnioski ze współpracy w ramach projektu

1. Dla trwałości i powodzenia projektu decydujące okazały się następujące czynniki: dobre poznanie się partnerów i wzajemne zaufanie instytucji i reprezentujących je osób, dobry podział obowiązków w projekcie oraz dobry lider koordynujący działania partnerów, opracowanie komplementarnego wykorzystywania zasobów partnerów.
2. Kluczem do sukcesu okazało się również pełne eksploataowanie wspólnych obszarów współpracy i komplementarność działań różnych instytucji rynku pracy i integracji społecznej, niewchodzenie sobie w drogę.
3. Jeżeli wcześniej były załączki lub został dobrze przygotowany grunt pod współpracę określonych podmiotów rynku pracy i integracji społecznej, projekt jedynie wzmacniał tę tendencję. Jeżeli tego typu współpraca między instytucjami nigdy nie miała miejsca, po projekcie raczej nie była kontynuowana.
4. Dobra współpraca instytucji opiera się na dobrej współpracy ludzi, stąd czynnikiem decydującym o powodzeniu projektu i zaangażowaniu instytucji było osobiste poznanie się oddelegowanych ludzi. Zdaniem uczestników partnerstwa społeczno-publicznego w Powiecie Wejherowskim, czynnik ten przełożył się w dużym stopniu na dobrą współpracę części partnerów.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



5. Bariera we współpracy w ramach partnerstwa były ograniczenia wewnętrzne – instytucjonalne (mniejsze zaangażowanie ośrodków odległych w powiecie z mniejszym potencjałem kadrowym, poziom zapracowania i zajętości kadry) i osobowe (brak odpowiednich umiejętności do budowania partnerstwa części osób oddelegowanych do reprezentowania instytucji w partnerstwie, ich ograniczone możliwości oddziaływania wewnętrznego i zewnętrznego, zbyt wąskie rozumienie swojej roli i brak umiejętności menedżerskich).
6. Przedstawiciele poszczególnych instytucji są zależni od lokalnych układów sił politycznych, co przekłada się na możliwość nawiązania współpracy pomiędzy tymi podmiotami lub jej brak. Uwarunkowania polityczne mogą zatem skutecznie blokować inicjatywy współpracy instytucji, które podlegają ośrodkom władzy, jednakże uczestnicy projektu podkreślają „najważniejsi są ludzie” i jeśli jest duża chęć współpracy, zawsze można wypracować kompromisowe rozwiązanie.
7. Uczestnicy projektu zarekomendowali następujące dodatkowe działania, które mogą podnieść skuteczność współpracy instytucji rynku pracy i integracji społecznej w przyszłości:
 - poszukiwanie i wyeliminowanie zdublowanych obowiązków instytucji zaangażowanych we współpracę.
 - rozwijanie narzędzi współpracy dla dyrektorów ośrodków pomocy społecznej, urzędów pracy i przedstawicieli władz powiatu (lub innych osób oddelegowanych do reprezentowania instytucji), np. w postaci obowiązku cyklicznych spotkań podsumowujących dotychczasowe działania.
 - wspólne szkolenia kadr obu rodzajów instytucji – rynku pracy i integracji społecznej, które pomogą zrozumieć specyfikę działania partnerów,
 - utrwalanie i kontynuowanie dobrych praktyk – wypracowanych już mechanizmów dobrej współpracy.

Projekt jako model postępowania

W opinii partnerów projekt realizowany w powiecie wejherowskim odniósł sukces i może być polecony innym instytucjom rynku pracy i integracji społecznej jako model dobrej współpracy. Na bazie zdobytych doświadczeń uczestnicy zarekomendowali następujące działania, które podnoszą skuteczność współpracy:

- identyfikacja dublowanych działań instytucji zaangażowanych we współpracę w celu ich integracji i optymalizacji;
- rozwijanie wspólnych narzędzi współpracy dla oddelegowanych do współpracy osób decyzyjnych w ośrodkach pomocy społecznej, urzędach pracy i przedstawicieli władz powiatu (lub innych osób oddelegowanych do reprezentowania instytucji), np. w postaci obowiązku cyklicznych spotkań podsumowujących dotychczasowe działania partnerstwa.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- spotkania i wspólne szkolenia kadr obu rodzajów instytucji – rynku pracy i integracji społecznej, które pomogą zrozumieć specyfikę działania partnerów,
- utrwalanie i kontynuowanie dobrych praktyk również po zakończeniu projektu – wypracowanych już mechanizmów dobrej współpracy.

6.5. Promocja aktywnej integracji i rozwój dialogu społecznego – projekt ROPS Katowice

Ze względu na ciekawą formułę działań oferowanych przez ROPS w Katowicach, poniżej zamieszczono pobraną z Internetu informację o projekcie:

Promocja aktywnej integracji i rozwój dialogu społecznego

Cel oferowanego wsparcia:

Celem uczestnictwa w oferowanych formach wsparcia jest zapoznanie się z tematyką dotyczącą partnerstw oraz ich zawiązanie pomiędzy instytucjami pomocy i integracji społecznej, powiatowymi urzędami pracy oraz partnerami społeczno - gospodarczymi na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu.

Współpraca partnerów może obejmować specyficzną problematykę z obszaru wykluczenia społecznego charakterystyczną dla danego powiatu, może również służyć realizacji gminnych strategii rozwiązywania problemów społecznych.

Uczestnicy:

- Przedstawiciele instytucji pomocy i integracji społecznej (pracownicy zajmujący się aktywną integracją, dyrektorzy/kierownicy jednostek),
- przedstawiciele powiatowych urzędów pracy (pracownicy zajmujący się aktywizacją zawodową, dyrektorzy/kierownicy jednostek),
- partnerzy społeczno – gospodarczy (przedstawiciele organizacji pozarządowych oraz podmiotów gospodarczych działających w sferze aktywnej integracji).

Informacje organizacyjne:

Po zakończeniu procesu naboru uczestnicy zostaną podzieleni na 12 zespołów (grup), z uwzględnieniem przynależności do 4 subregionów. W ramach zadania „Promocja aktywnej integracji i rozwój dialogu społecznego” oferujemy cykl następujących form wsparcia:

Seminaria

mają na celu wprowadzenie uczestników w istotę zawierania partnerstw publiczno-publicznych oraz publiczno-społecznych na rzecz przeciwdziałania wykluczeniu

W skład grupy seminaryjnej wejdą poszczególne zespoły i obejmie ona swym zasięgiem wszystkich przedstawicieli danego subregionu. Grupy seminaryjne liczyć będą ok.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



społecznemu;	35 - 40 osób (3 grupy z danego subregionu).
Warsztaty	
mają formę spotkań roboczych, których celem jest wypracowanie dokumentów, mechanizmów współpracy oraz planów wdrożenia wspólnych przedsięwzięć w ramach partnerstwa	Zajęcia zorganizowane dla 12 zespołów (składających się z ok. 12 - 14 osób) w formie dwudniowego zjazdu.
Wizyty studyjne	
mają na celu zapoznanie uczestników z dobrymi praktykami w zakresie współpracy międzyinstytucjonalnej na rzecz osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym	Organizacja wizyt studyjnych, po jednej dla każdego z 12 zespołów. Wsparcie będzie realizowane w miejscach /instytucjach związanych z aktywną integracją i posiadających doświadczenie w zawiązywaniu partnerstw.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



7. Załącznik 2 – wykorzystane dokumenty i narzędzia badawcze

7.1. Lista dokumentów i publikacji wykorzystanych przy realizacji badania

- a) Strategiczne dokumenty krajowe dotyczące PO KL tj.:
- Program Operacyjny Kapitał Ludzki 2007-2013,
 - Szczegółowy Opis Priorytetów Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013,
 - System Realizacji Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013,
 - Zasady przygotowania, realizacji i rozliczania projektów systemowych Ośrodków Pomocy Społecznej, Powiatowych Centrów Pomocy Rodzinie oraz Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007-2013,
 - Projekty systemowe powiatowych urzędów pracy w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki,
 - Zakres realizacji projektów partnerskich określony przez Instytucję Zarządzającą PO KL,
 - Poradnik dotyczący realizacji wsparcia dla osób wykluczonych społecznie oraz zagrożonych wykluczeniem społecznym w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, Ministerstwo Rozwoju Regionalnego.
- b) Dokumenty IP i IP2 dotyczące PO KL tj.:
- Plany Działania na rok 2007-2008, 2009, 2010, 2011, 2012 i 2013 w województwie pomorskim dla Priorytetu VI i VII PO KL
 - Dokumentacja projektów partnerskich realizowanych w ramach Priorytetu VI i VII PO KL
 - Sprawozdania półroczne i roczne z realizacji projektów w ramach Priorytetu VI i VII PO KL.
- c) Akty prawne, dotyczące zatrudnienia, pomocy społecznej i działalności pożytku publicznego
- d) Lokalne programy i strategie, w tym Strategia Rozwoju Województwa Pomorskiego 2020.
- e) Inne dokumenty perspektywiczne, wskazujące na kierunki zmian w przepisach prawa oraz dotyczące nowej perspektywy finansowej 2014-2020 (regionalne, krajowe), takie jak:

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- Projekt Ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw,
 - Założenia do zmiany ustawy o pomocy społecznej,
 - Projekt Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020,
 - Projekt Regionalnego Programu Operacyjnego Województwa Pomorskiego 2014 – 2020 i jego uszczegółowienia
- f) Wyniki zrealizowanych badań (w tym ewaluacyjnych) związanych z tematem badania m.in.:
- Raport końcowy z badania „Analiza aktualnej struktury instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej w kontekście zakresu ich wzajemnej współpracy, a także głównych obszarów styku” zrealizowanego na zlecenie Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej przez konsorcjum IBC Grup Central Europe Holding S.A. oraz SMG/KRC Poland Media S.A., Warszawa, lipiec 2009,
 - Raport końcowy z badania „Projekty partnerskie w ramach PO KL w województwie opolskim”, zrealizowanego na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Opolskiego, PSDB Sp. z o.o., 2011
 - Raport końcowy z badania „Ewaluacja projektów systemowych OPS i PCPR, realizowanych w ramach Działania 7.1 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki w województwie pomorskim” zrealizowanego na zlecenie Regionalnego Ośrodka Polityki Społecznej przez PBS DGA, Sopot, listopad 2010 r.,
 - Raport końcowy z badania „Badanie osiągniętych wartości wskaźników rezultatu komponentu regionalnego Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki” zrealizowanego na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego przez Policy & Action Group Uniconsult Sp. z o.o., 2012
 - Raport końcowy z badania „Ocena procesu realizacji założeń Powiatowych Programów na Rzecz Zatrudnienia i Spójności Społecznej w województwie pomorskim, z uwzględnieniem roli partnerstw lokalnych w tym procesie” zrealizowanego na zlecenie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Pomorskiego przez Pracownię Badań i Doradztwa Re-Source, Poznań 2010,
 - Raport końcowy z badania „Analiza potrzeb instytucji działających w obszarze pomocy i integracji społecznej oraz działań prowadzonych na poziomie centralnym i regionalnym w ramach PO KL w kontekście zmniejszania obszarów zjawiska wykluczenia społecznego” zrealizowanego na zlecenie Departamentu Wdrażania Europejskiego Funduszu Społecznego w MPiPS przez PAG Uniconsult Sp. z o.o., Warszawa 2011,

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- Raport z badania „Badanie ścieżek migracyjnych klientów pomocy społecznej i powiatowych urzędów pracy oraz możliwości wprowadzenia zintegrowanych usług aktywizacji zawodowej”, WYG International i DARR S.A., Warszawa 2011,
 - „Siła i niemoc. O roli współpracy i przyczynach niewydolności aktualnych rozwiązań systemowych w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej.” Raport z badań przeprowadzonych w ramach projektu „Bliźniaki czy rywale. Współpraca PUP z OPS w powiatach grodzkich w obszarze zatrudnienia i integracji społecznej” realizowanego przez Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS z Rybnika, Rybnik 2011,
 - Raport z badania „Ewaluacja działań podejmowanych na rzecz wsparcia systemu instytucjonalnego rynku pracy oraz pomocy społecznej w ramach EFS”, badanie prowadzone na zlecenie Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Instytut Badań Strukturalnych oraz Knowledge Based Decisions, 2008,
 - Raport z badania „Ewaluacja zdolności absorpcyjnych systemu integracji zawodowej osób niepełnosprawnych”, realizowanego na zlecenie PFRON przez PSDB Sp. z o.o. w konsorcjum z WYG International Sp. z o.o. i Fundacją Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS), 2008.
- g) przegląd materiałów projektów innowacyjnych realizowanych w ramach Priorytetu I PO KL, dotyczących wypracowania modelu współpracy PUP-OPS-NGO.

7.2. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z przedstawicielami instytucji rynku pracy i instytucji pomocy społecznej

(moderator – członek zespołu badawczego – będzie dostosowywał przebieg wywiadu do specyfiki instytucji rozmówcy)

Pytania zadawane w OHP, PFRON, WUP, ROPS, NGO

- ▶ Jak określiliby Pan/Pani główne cele istnienia swojej instytucji? Jacy są najważniejsi klienci instytucji?
- ▶ Z jakimi instytucjami Państwo współpracujecie dla osiągnięcia wyznaczonych celów instytucji i rozwiązywania problemów swoich klientów? Z którymi częściej, a z którymi tylko incydentalnie? Od czego zależy ta intensywność? Jakie jest miejsce organizacji pozarządowych w tych działaniach?
- ▶ Jakie są obszary tej współpracy? Jakie formy ona przybiera? Czy ma charakter sformalizowany (umowa/porozumienie o współpracy, procedury współpracy, wyznaczenie osoby odpowiedzialnej za współpracę) czy raczej nieformalny (kontakty dyrekcji/pracowników, okazjonalne spotkania)?

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- ▶ Czy współpraca dotyczy wszystkich grup klientów czy tylko niektórych? Jeśli niektórych, to jakie są to grupy i dlaczego akurat te wymagają współdziałania z innymi instytucjami?
- ▶ Czy ta współpraca ma istotne znaczenie z punktu widzenia celów działania instytucji i jej klientów?
- ▶ Czy Państwa instytucja jest zapraszana do współpracy przez inne instytucje? Jakiej? Jakich zadań i grup odbiorców to dotyczy? Jakie formy przybiera ta współpraca?

Pytania zadawane we wszystkich instytucjach

- ▶ Czy w Pana/Pani opinii poziom współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy integracji społecznej jest obecnie w województwie pomorskim wystarczający z punktu widzenia skuteczności i efektywności rozwiązywania problemów społecznych?
- ▶ Co sprzyja, a co stanowi barierę współpracy z innymi instytucjami: - dla Państwa instytucji? – dla innych instytucji (w Pana/Pani opinii)?
- ▶ Czy zmiany proponowane obecnie w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (nowelizacja) oraz ustawie o pomocy społecznej (założenia do nowelizacji) w Pana/Pani opinii mogą przyczynić się do zwiększenia współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy i integracji społecznej? Dlaczego tak Pan uważa?
- ▶ Czy znane są Panu/Pani przykłady działań (przedsięwzięć, projektów) realizowanych w takiej współpracy, które można by stawiać za wzór/przykład dobrej praktyki?

7.3. Scenariusz wywiadów grupowych z beneficjentami projektów systemowych

Rozpoczęcie

⌚ 10 min.

Przedstawienie się moderatora, prezentacja celów badania i sposobu pracy, przedstawienie się uczestników

Blok I – Relacje między instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy i integracji społecznej

⌚ 15 min

1. Wyniki prowadzonych do tej pory badań dotyczących współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy i integracji społecznej wskazują, że dość częste jest konkurowanie /rywalizowanie obu tych typów instytucji, a także – że zadania obu typów instytucji nakładają się na siebie i w efekcie obie instytucje mają poczucie "pracy za kolegę". Czy zgadzacie się Państwo z tymi ocenami? Dlaczego tak, dlaczego nie? Z czego wynika taka sytuacja?

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



(pytanie świadomie prowokacyjne, chodzi o to, by uczestnicy od początku zechcieli żywo dyskutować – moderator będzie świadomy charakteru pytania)

Blok II – Współpraca pomiędzy PUP, OPS i PCPR

⌚ 20 min.

2. Czy Państwa instytucje (PUP, OPS, PCPR) współpracują ze sobą na co dzień? Jakie formy przybiera ta współpraca? Jakich obszarów dotyczy? Jakich grup klientów dotyczy? Jakie działania podejmowane są w ramach współpracy?
3. Czy współpraca ma charakter sformalizowany – podpisane porozumienie, procedury współpracy, koordynator współpracy itp., czy niesformalizowany? Dlaczego wybrali Państwo taką formę? Czy formalizacja współpracy przyczynia się do jej wzmocnienia? Czy porozumienia, o których mowa w art. 50 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy stały się impulsem do zacieśnienia współpracy?
4. Dlaczego Państwo zdecydowali się na współpracę? Co daje współpraca z innymi podmiotami – innymi PUP/OPS/PCPR? Dlaczego niektóre z instytucji nie współpracują z pozostałymi?

(w zależności od sytuacji moderator będzie pytał o sytuacje hipotetyczne lub dotyczące konkretnych uczestników)

5. Kto częściej inicjuje współpracę między PUP/OPS/PCPR – która z tych instytucji? Z czego to wynika?
6. Jakie narzędzia informatyczne są stosowane w PUP/OP/ROPS do wsparcia ich funkcji usługowych? Czy narzędzia informatyczne stosowane w PUP/OPS/PCPR w wystarczającym stopniu wspierają wspólne działania? A jeśli nie, to czego brakuje?

Blok III – Współpraca z innymi podmiotami

⌚ 20 min.

7. Czy Państwa instytucje współpracują z innymi instytucjami rynku pracy i/lub instytucjami pomocy i integracji społecznej? Jakimi? W jakim zakresie? Wobec jakich grup docelowych? Z kim najczęściej, a z kim tylko sporadycznie? Z kim współpraca ma charakter trwały, a z kim tylko incydentalny?
8. Kto częściej wychodzi z inicjatywą takiej współpracy – Państwa instytucje czy partnerzy? Od czego to zależy?
9. Czy, biorąc pod uwagę problemy klientów Państwa instytucji, byłibyście zainteresowani współpracą z innymi jeszcze instytucjami, ale nie macie

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



takiej możliwości (np. dlatego, że nie ma ich w rejonie działania, lub te instytucje nie są zainteresowane lub występują inne bariery)?

Blok IV – Otoczenie

⌚ 20 min.

10. Jak do kwestii Państwa instytucji współpracy z innymi instytucjami odnoszą się władze samorządu? Czy zachęcają, czy może wręcz przeciwnie – są jej przeciwnie?
11. Czy instytucje szczebla regionalnego: WUP, ROPS, a także Wydział Polityki Społecznej Urzędu Wojewody, Oddział PFRON podejmują działania, by zachęcić Państwa do współpracy z innymi instytucjami? Jakie to działania? Jak Państwo oceniacie ich skuteczność? Co jeszcze mogłyby te instytucje zrobić? Czy w Państwa opinii te instytucje współpracują ze sobą?
12. Czy działania podejmowane przez MPIPS, zachęcające do współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej, są w Państwa ocenie trafne? Czy i co jeszcze powinno zostać zrobione na szczeblu centralnym, aby gotowość do współpracy i skala współpracy były większe? Czy proponowane zmiany w tym zakresie w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i w ustawie o pomocy społecznej idą w dobrym kierunku?

Blok V – Dobre praktyki

⌚ 15 min.

13. Czy znane są Państwu szczególnie ciekawe przykłady współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy i integracji społecznej, które chętnie zastosowałibyście u siebie? Jakie to przykłady? Czemu nie jest możliwe obecnie zastosowanie podobnych rozwiązań w Państwa instytucjach?

Zakończenie

⌚ 10 min.

14. Czy są jakieś kwestie odnoszące się do problemu współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej, których nie poruszyliśmy w rozmowie, a na które chcieliby Państwo zwrócić uwagę?

7.4. Scenariusz wywiadów grupowych z beneficjentami projektów konkursowych

Rozpoczęcie

⌚ 10 min.

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Przedstawienie się moderatora, prezentacja celów badania i sposobu pracy, przedstawienie się uczestników

Blok I – Dlaczego partnerstwo?

⌚ 15 min

1. Realizowaliście Państwo projekt w ramach partnerstwa. Jak pokazują wyniki badań dotyczących partnerstwa, takie projekty są trudniejsze. Dlaczego więc zdecydowali się Państwo podjąć realizację projektu uważanego za trudniejszy? Co stało się przyczyną złożenia projektu partnerskiego? Co Państwa do tego zachęciło? A czy były jakieś czynniki zniechęcające, które jednak zostały pokonane? Jakże? Jak udało się je pokonać?
2. Kto był inicjatorem przygotowania projektu w partnerstwie? Czy ostatecznie ta sama instytucja była liderem projektu, a jeśli nie, to z czego to wynikało?
3. Dlaczego (inicjator) wybrali Państwo akurat tę a nie inną instytucję jako partnera? Czy było to wynikiem wcześniejszych doświadczeń we współpracy, czy może wiązało się z jego specjalizacją w działaniach na rzecz określonej grupy, a może z jego specjalizacją w określonych działaniach, czy może zdecydował przypadek?

Blok II – Projekt i jego efekty

⌚ 15 min.

4. Na czym polegała Państwa współpraca w ramach projektu? Czego dotyczyła? Czy podzielili Państwo zadania wg swojej specjalizacji czy w inny sposób – jaki?
5. Dla kogo realizowany był ten projekt? Dlaczego akurat dla tej grupy? Czy tę grupę dotyczą szczególne problemy, wymagające połączenie sił różnych instytucji? Jakże to specyficzne problemy?
6. Czy projekt przyniósł zakładane efekty? Skąd Państwo to wiecie? Czy Państwa zdaniem te efekty nie byłyby możliwe bez partnerstwa?
7. Jak zorganizowane było zarządzanie projektem? Czy partnerzy mieli jednakowy wpływ na wszystkie decyzje? Jakże były okoliczności przyjęcia danego modelu zarządzania? Czy wszystkim on odpowiadał?

Blok III – Bariery i problemy

⌚ 20 min.

8. Na jakie bariery natrafia wspólna realizacja projektu? Czy macie Państwo doświadczenie i możliwość porównania z projektem realizowanym

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



samodzielnie? Czy podejmując dziś decyzję – złożylibyście projekt partnerski czy samodzielny? Dlaczego?

9. Jakie są warunki dobrego udanego partnerstwa? Co sprzyja współpracy? Czy w Państwa przypadku wszystkie te okoliczności zaistniały? A jeśli nie, to czego brakowało? Jak Państwo sobie z tym radzili? Jakie rady daliście innym, przygotowującym projekt partnerski?
10. Czy w trakcie realizacji swojego partnerskiego projektu potrzebowali Państwo pomocy instytucji odpowiedzialnych za wdrażanie PO KL? Jakiego typu pomocy? A co poradzilibyście instytucjom przygotowującym system wdrażania na kolejny okres budżetowy – jakie instrumenty należy przewidzieć, aby w szerszym niż dotychczas stopniu instytucje realizowały projekty partnerskie?

Blok IV – Przyszłość

⌚ 15 min.

11. Czy w przyszłości zamierzacie Państwo współpracować ze swoim partnerem z projektu – projektowo lub poza projektowo? Dlaczego tak/dlaczego nie? A czy zamierzacie realizować projekty partnerskie? Z kim najchętniej? Dlaczego? A z jakiego typu instytucją nie chcielibyście współpracować? Co jest tego przyczyną?

Blok V – Dobre praktyki

⌚ 10 min.

12. Czy znane są Państwu szczególnie ciekawe przykłady współpracy pomiędzy instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy i integracji społecznej? Jakie to przykłady?

Zakończenie

⌚ 10 min.

13. Czy są jakieś kwestie odnoszące się do problemu współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy i integracji społecznej, których nie poruszyliśmy w rozmowie, a na które chcieliby Państwo zwrócić uwagę?

7.5. Scenariusz wywiadów grupowych z uczestnikami projektów partnerskich

(scenariusze będą modyfikowane w zależności od projektów, z których będą rekrutowani uczestnicy; moderator otrzyma informacje o projekcie po to, by móc elastycznie reagować w trakcie wywiadu)

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Rozpoczęcie

⌚ 10 min.

Przedstawienie się moderatora, prezentacja celów badania i sposobu pracy, przedstawienie się uczestników

Blok I – Decyzja o udziale w projekcie

⌚ 15 min

1. Wzięli Państwo udział w projekcie(nazwa projektu), realizowanym przez (nazwy realizatorów) – co Państwa zachęciło do udziału w tym projekcie? Jakie były Państwa oczekiwania w stosunku do projektu i tego, jak on wpłynie na Wasze dalsze życie?
2. Czy wcześniej mieli Państwo już do czynienia z którąś z instytucji realizujących ten projekt? Jakie to były doświadczenia, czego dotyczyły? Jaka była Państwa opinia na temat tej instytucji i jej pracowników? Z czego ona wynikała?

Blok II – Projekt

⌚ 20 min.

3. Czy przed przystąpieniem do projektu lub na jego początku ktoś (kto) pytał Państwa szczegółowo o Wasze problemy, oczekiwania, możliwości? Czy mieli Państwo możliwość jakiegoś wyboru działań, w których ostatecznie wzięliście udział?
4. Czy w trakcie realizacji projektu ktoś (kto?) sprawdzał, czy działania w których uczestniczycie, odpowiadają Waszym oczekiwaniom i możliwościom? Czy ktoś interesował się barierami, na jakie natrafiacie w związku z udziałem w projekcie (np. kwestia opieki na dziećmi)? Jak to wyglądało? Czy dostaliście potrzebne wsparcie?
5. Z jakich działań projektu Państwo skorzystali? Czy każdy mógł skorzystać tylko z jednego działania, czy też dostępnych było wiele możliwości? Jak oceniacie Państwo te działania, z których skorzystaliście? Co szczególnie Państwu się podobało, a co szczególnie się nie podobało? Jakie działania mogłyby wyglądać inaczej – jak?
6. Czy kontakt ze znaną wcześniej Państwu instytucją był w ramach projektu taki sam jak wcześniej? Jeśli nie, to na czym polega różnica? Czy pracownicy tej instytucji w trakcie realizacji projektu byli bardziej przyjaźni, bardziej pomocni, czy tacy sami jak zawsze?

Blok III – Po projekcie

⌚ 20 min.

7. Czy udział w projekcie spełnił Państwa oczekiwania? Czy Wasza sytuacja się

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



zmieniła? W jaki sposób? Czy macie przekonanie, że to będzie trwała zmiana? Jeśli zmiana nie nastąpiła – co jest tego przyczyną?

8. Czy polecilibyście Państwo udział w takim projekcie innym osobom, znajdującym się w sytuacji podobnej do Waszej sprzed projektu? Co powiedzielibyście tym osobom – dlaczego warto wziąć udział w takim projekcie?
9. Czy zamierzacie Państwo brać udział w projektach skierowanych do takich osób jak Wy, jeśli tylko jeszcze będą realizowane? Jakie rady dalibyście realizatorom projektów, by w większym niż teraz stopniu spełnili oczekiwania uczestników?

Zakończenie - Podziękowanie za rozmowę i poświęcony czas

7.6. Dyspozycje do wywiadów indywidualnych z ekspertami

(moderator – członek zespołu badawczego – będzie dostosowywał przebieg wywiadu do specyfiki rozmówcy)

- ▶ Jak w Pana/Pani opinii wygląda współpraca instytucji rynku pracy z instytucjami pomocy i integracji społecznej? Czy instytucje te współpracują na tyle, na ile jest to potrzebne i możliwe, czy zdecydowanie za mało? Dlaczego powinny współpracować? Może, skoro stworzono osobne systemy, osobne instytucje, osobne regulacje – to każdy powinien zająć się swoimi zadaniami i starać się robić to jak najlepiej?
- ▶ Kto z kim współpracuje, a z jakimi instytucjami współpraca w ogóle lub w niewielkim stopniu ma miejsce – jak to wygląda z Pana/Pani punktu widzenia? Od czego zależy to, że jeden typ instytucji jest bardziej pożądanym partnerem do współpracy, a inny mniej? Jakie miejsce zajmują organizacje pozarządowe – czy są tym bardziej pożądanym partnerem czy tym pomijanym? Dlaczego tak się dzieje?
- ▶ Jakie są najczęściej obszary współpracy? Jakie formy ona przybiera? Których grup klientów najczęściej dotyczy? Dlaczego akurat te grupy najczęściej są obejmowane wspólnymi działaniami?
- ▶ Czy w Pana/Pani opinii poziom współpracy instytucji rynku pracy i instytucji pomocy integracji społecznej jest obecnie w województwie pomorskim/w kraju wystarczający z punktu widzenia skuteczności i efektywności rozwiązywania problemów społecznych?
- ▶ Co sprzyja, a co stanowi barierę współpracy?
- ▶ Czy zmiany proponowane obecnie w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (nowelizacja) oraz ustawie o pomocy społecznej (założenia do nowelizacji) w Pana/Pani opinii mogą przyczynić się do zwiększenia współpracy pomiędzy

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



instytucjami rynku pracy i instytucjami pomocy i integracji społecznej? Dlaczego tak Pan/Pani uważa?

- ▶ Czy znane są Panu/Pani przykłady działań (przedsięwzięć, projektów) realizowanych w takiej współpracy, które można by stawiać za wzór/przykład dobrej praktyki?

7.7. Kwestionariusz badania ankietowego CAWI

(przygotowano dwie bliźniacze wersje kwestionariusza – jedną dla pracowników PUP/WUP, drugą dla pracowników OPS/PCPR/ROPS)

7.7.1. Ankieta skierowana do PUP/WUP

Metryczka

M1. Proszę wskazać typ instytucji, w której Pan/i pracuje:

- PUP
- WUP

Ogólna ocena szkoleń realizowanych przez ROPS w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL

C1. Jak ogólnie ocenia Pan/i jakość szkolenia [nazwa szkolenia] finansowanego ze środków EFS w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL, w którym brał/a Pan/i udział? Proszę określić to na skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo niska, natomiast wartość 5 oznacza bardzo wysoka. (pytanie wyświetlane dla wszystkich szkoleń, w których respondent brał udział)

1-2-3-4-5

C2. Dlaczego uważa Pan/i, że jakość szkolenia [nazwa szkolenia] finansowanego z EFS w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL była niska? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi) (pytanie wyświetlane, jeśli C1=1-2 oraz dla wszystkich szkoleń, w których respondent brał udział)

- Zakres szkolenia był nieodpowiedni
- Trener był nieprzygotowany
- Treści podczas szkolenia przekazywane były w mało przystępny sposób
- Inny powód (jaki?)

C3. Czy dzięki szkoleniu [nazwa szkolenia] nastąpiło w Pana/i przypadku: (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi) (pytanie wyświetlane dla wszystkich szkoleń, w których respondent brał udział)

- Lepsze poznanie specyfiki pracy IPiIS
- Pogłębienie wiedzy na temat wsparcia oferowanego przez IPiIS
- Nawiązanie kontaktów z pracownikami IPiIS
- Inne zmiany (jakie?)

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



- Żadne z powyższych

Współpraca z IPiIS

A1. Czy w latach 2011-2013 Pan/i instytucja współpracuje /współpracowała w jakikolwiek sposób z przedstawicielami instytucji pomocy i integracji społecznej (IPiIS) na rzecz udzielania kompleksowego wsparcia osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym w celu ich aktywizacji społeczno-zawodowej?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem

A2. Czy współpraca z IPiIS miała miejsce przed rokiem 2011?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem

A3. Czy Pana/i instytucja realizuje/realizowała przynajmniej jeden projekt finansowany ze środków Unii Europejskiej we współpracy z IPiIS?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem

A4. Czy Pana/i instytucja ma podpisane porozumienie/a z OPS?

- A. Tak, ze wszystkimi OPS z obszaru naszego działania
- B. Tak, z większością OPS z obszaru naszego działania
- C. Tak, ale tylko z niewielką częścią OPS z obszaru naszego działania
- D. Nie
- E. Nie wiem

A5. Od kiedy zawarte jest/zawierane są porozumienie/a z OPS? (pytanie wyświetlane, jeśli A4=A, B, C)

.....

A6. Na ile Pana/i zdaniem zakres podjętej współpracy z IPiIS jest/był odpowiedni, tj. odpowiada/ł na oczekiwania i/lub potrzeby Pana/i instytucji? Proszę określić to na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo nieodpowiedni a wartość 5 oznacza bardzo odpowiedni. (pytanie wyświetlane, jeśli A1=A lub A2=A)

1-2-3-4-5

A7. Co jest Pana/i zdaniem warunkiem udanej współpracy między IPiIS a instytucjami rynku pracy (IRP)? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- Jasny podział zadań między instytucjami

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- Dobry przepływ informacji między instytucjami
- Chęć współpracy po stronie obu rodzajów instytucji
- Regulacje prawne obligujące do współpracy międzyinstytucjonalnej
- Inne warunki (jakie?)
- Nie wiem/trudno powiedzieć

A8. Co jest Pana/i zdaniem czynnikiem/ami zachęcającym/i IRP do współpracy z IPIIS?

.....

A9. Co jest Pana/i zdaniem czynnikiem/ami zniechęcającym/i IRP do współpracy z IPIIS?

.....

A10. Czy zna Pan/i przykłady ciekawych rozwiązań we współpracy między IRP i IPIIS w województwie pomorskim?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem/trudno powiedzieć

A11. Jakie to rozwiązania i przez kogo stosowane? (pytanie wyświetlane, jeśli A10=A)

.....

A12. Czy zna Pan/i przykłady ciekawych rozwiązań we współpracy między IRP i IPIIS w innych województwach?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem/trudno powiedzieć

A13. Jakie to rozwiązania i przez kogo stosowane? (pytanie wyświetlane, jeśli A12=A)

.....

Współpraca w zakresie realizacji projektów (pytania wyświetlane, jeśli A3=A)

W1. Czy Pana/i zdaniem projekt realizowany w partnerstwie: [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IPIIS prosimy o wskazanie, czy dana charakterystyka dotyczyła przynajmniej jednego projektu]

charakteryzuje/charakteryzował się wysoką skutecznością podejmowanych działań	TAK/NIE
charakteryzuje/charakteryzował się wysoką użytecznością podejmowanych działań	TAK/NIE
charakteryzuje/charakteryzował się wysoką trafnością podejmowanych działań	TAK/NIE
ma/miał wpływ na trwałą zmianę sytuacji zawodowej uczestników	TAK/NIE
zapewnia/zapewniał formy wsparcia dostosowane do potrzeb uczestników	TAK/NIE

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

zapewnia/zapewniał kompleksowe wsparcie	TAK/NIE
zapewnia/zapewniał zindywidualizowane wsparcie	TAK/NIE
zapewnia/zapewniał wsparcie łączące integrację społeczną z aktywizacją zawodową	TAK/NIE

W2. Czy Pana/i zadaniem wsparcie udzielane w ramach projektu realizowanego w partnerstwie różniło się od wsparcia udzielanego w ramach projektu/ów realizowanego/yh samodzielnie? [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IPIIS prosimy o wskazanie, czy dana różnica dotyczyła przynajmniej jednego projektu]

- A. Tak
- B. Nie
- C. Trudno powiedzieć

W3. Na czym polega/polegała/y różnica/e? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi) (pytanie wyświetlane, jeśli W2=A)

- Wsparcie w ramach projektu realizowanego w partnerstwie jest/było bardziej kompleksowe
- Wsparcie w ramach projektu realizowanego samodzielnie jest/było bardziej kompleksowe
- Wsparcie w ramach projektu realizowanego w partnerstwie jest/było w większym stopniu dostosowane do potrzeb uczestników projektu
- Wsparcie w ramach projektu realizowanego samodzielnie jest/było w większym stopniu dostosowane do potrzeb uczestników projektu
- Inne różnice (jakie?)
- Nie wiem/trudno powiedzieć

W4. Czy realizacja projektu w partnerstwie pozwoliła na prowadzenie działań, które nie byłyby możliwe w projektach realizowanych samodzielnie? [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IPIIS prosimy o wskazanie, czy dana kwestia dotyczyła przynajmniej jednego projektu]

- A. Tak
- B. Nie
- C. Trudno powiedzieć

W5. Jakie to były działania? (pytanie wyświetlane, jeśli W4=A)

.....

W6. Czy realizacja projektu w partnerstwie przełożyła się na dalszą współpracę pozaprojektową z daną instytucją? [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IPIIS prosimy o wskazanie, czy dane działanie dotyczyło przynajmniej jednego projektu]

- Tak
- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



W7. Czy realizacja projektu w partnerstwie przełożyła się na realizację kolejnego projektu wspólnie z daną instytucją? [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IPIIS prosimy o wskazanie, czy dane działanie dotyczyło przynajmniej jednego projektu]

- Tak
- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

W8. Czy realizacja projektu w partnerstwie w **przyszłości** przełoży się na dalszą współpracę pozaprojektową z daną instytucją? [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IPIIS prosimy o wskazanie, czy dane działanie dotyczy przynajmniej jednego projektu]

- Tak
- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

W9. Czy realizacja projektu/ów w partnerstwie w **przyszłości** przełoży się na realizację kolejnego projektu wspólnie z daną instytucją? [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IPIIS prosimy o wskazanie, czy dane działanie dotyczy przynajmniej jednego projektu]

- Tak
- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

Ocena funkcjonowania w otoczeniu instytucjonalnym

O1. Czy zauważa Pan/i problem dublowania się działań podejmowanych przez instytucje zaangażowane w aktywizację społeczną i zawodową osób wykluczonych i/lub zagrożonych wykluczeniem społecznym?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Trudno powiedzieć

O2. Które typy instytucji najczęściej dublują swoje działania? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi) (pytanie wyświetlane, jeśli O1=A)

- IRP z IPIIS
 - o Które? (proszę wybrać po jednym typie instytucji z każdej tabeli)

IRP
powiatowy urząd pracy
wojewódzki urząd pracy
ochotnicze hufce pracy
agencja zatrudnienia
instytucja szkoleniowa
związek zawodowy

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



organizacja pracodawców
organizacja bezrobotnych
organizacja pozarządowa działająca w obszarze rynku pracy
inne (jakie?)

IPIIS
ośrodek pomocy społecznej
powiatowe centrum pomocy społecznej
regionalny ośrodek polityki społecznej
centrum integracji społecznej
klub integracji społecznej
warsztaty terapii zajęciowej
zakład aktywności zawodowej
spółdzielnia socjalna
organizacja pozarządowa działająca w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej
inne (jakie?)

- IRP z innymi IRP
 - o Które? (proszę wybrać po jednym typie instytucji z każdej tabeli)

IRP
powiatowy urząd pracy
wojewódzki urząd pracy
ochotnicze hufce pracy
agencja zatrudnienia
instytucja szkoleniowa
związek zawodowy
organizacja pracodawców
organizacja bezrobotnych
organizacja pozarządowa działająca w obszarze rynku pracy
inne (jakie?)

IRP
powiatowy urząd pracy
wojewódzki urząd pracy
ochotnicze hufce pracy
agencja zatrudnienia
instytucja szkoleniowa

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



związek zawodowy
organizacja pracodawców
organizacja bezrobotnych
organizacja pozarządowa działająca w obszarze rynku pracy
inne (jakie?)

O3. Które **działania** w Pana/i opinii są najczęściej dublowane? (pytanie wyświetlane, jeśli O1=A)

.....

O4. Czy zauważa Pan/i problem rywalizacji między instytucjami zaangażowanymi w aktywizację społeczno-zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Trudno powiedzieć

O5. Między którymi **typami instytucji** dochodzi do największej rywalizacji? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi) (pytanie wyświetlane, jeśli O4=A)

- Między IRP a IPIIS
 - Którymi? (proszę wybrać po jednym typie instytucji z każdej tabeli)

IRP
powiatowy urząd pracy
wojewódzki urząd pracy
ochotnicze hufce pracy
agencja zatrudnienia
instytucja szkoleniowa
związek zawodowy
organizacja pracodawców
organizacja bezrobotnych
organizacja pozarządowa działająca w obszarze rynku pracy
inne (jakie?)

IPIIS
ośrodek pomocy społecznej
powiatowe centrum pomocy społecznej
regionalny ośrodek polityki społecznej
centrum integracji społecznej
klub integracji społecznej
warsztaty terapii zajęciowej

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



zakład aktywności zawodowej
spółdzielnia socjalna
organizacja pozarządowa działająca w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej
inne (jakie?)

- Między IRP a IRP
 - Którymi (proszę wybrać po jednym typie instytucji z każdej tabeli)

IRP
powiatowy urząd pracy
wojewódzki urząd pracy
ochotnicze hufce pracy
agencja zatrudnienia
instytucja szkoleniowa
związek zawodowy
organizacja pracodawców
organizacja bezrobotnych
organizacja pozarządowa działająca w obszarze rynku pracy
inne (jakie?)

IRP
powiatowy urząd pracy
wojewódzki urząd pracy
ochotnicze hufce pracy
agencja zatrudnienia
instytucja szkoleniowa
związek zawodowy
organizacja pracodawców
organizacja bezrobotnych
organizacja pozarządowa działająca w obszarze rynku pracy
inne (jakie?)

O6. W których **obszarach** dochodzi najczęściej do rywalizacji między instytucjami? (pytanie wyświetlane, jeśli O4=A)

.....

Ocena wpływu działań (szkoleń) realizowanych w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL na współdziałanie z IPiIS

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



S1. Proszę określić **rolę szkolenia** [nazwa szkolenia] realizowanego przez ROPS w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL (w którym brał/a Pan/i udział wraz z pracownikami IPiIS) w **kontekście współpracy Pana/i instytucji z IPiIS**. (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi) (pytanie wyświetlane, jeśli A1=A lub A2=A oraz dla wszystkich szkoleń, w których respondent brał udział)

- A. Szkolenie było **inspiracją do nawiązania współpracy** z IPiIS dzięki:
 - Lepszemu poznaniu specyfiki pracy IPiIS
 - Pogłębieniu wiedzy na temat wsparcia oferowanego przez IPiIS
 - Nawiązaniu kontaktów z pracownikami IPiIS
 - Inne powody (jakie?)
- B. Szkolenie **pozwoлиło polepszyć dotychczasową współpracę** z IPiIS dzięki:
 - Lepszemu poznaniu specyfiki pracy IPiIS
 - Pogłębieniu wiedzy na temat wsparcia oferowanego przez IPiIS
 - Nawiązaniu kontaktów z pracownikami IPiIS
 - Inne powody (jakie?)
- C. Szkolenie **nie miało żadnego wpływu na współpracę** z IPiIS
- D. Trudno powiedzieć

S2. Proszę określić skalę wpływu udziału w szkoleniu [nazwa szkolenia], w którym uczestniczyli przedstawiciele IRP i IPiIS **na nawiązanie współpracy między oboma rodzajami instytucji** na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo mały wpływ a wartość 5 oznacza bardzo duży wpływ. (pytanie wyświetlane, jeśli S1=A oraz dla wszystkich szkoleń, w których respondent brał udział)

1-2-3-4-5

S3. Proszę określić skalę wpływu udziału w szkoleniu [nazwa szkolenia], w którym uczestniczyli przedstawiciele IRP i IPiIS **na polepszenie dotychczasowej współpracy między oboma rodzajami instytucji** na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo mały wpływ a wartość 5 oznacza bardzo duży wpływ. (pytanie wyświetlane, jeśli S1=B oraz dla wszystkich szkoleń, w których respondent brał udział)

1-2-3-4-5

7.7.2. Ankieta skierowana do OPS/PCPR/ROPS

Metryczka

M1. Proszę wskazać typ instytucji, w której Pan/i pracuje:

- OPS
- PCPR
- ROPS

Ogólna ocena szkoleń realizowanych przez ROPS w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



C1. Jak ogólnie ocenia Pan/i jakość szkolenia [nazwa szkolenia] finansowanego ze środków EFS w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL, w którym brał/a Pan/i udział? Proszę określić to na skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo niska, natomiast wartość 5 oznacza bardzo wysoka. (pytanie wyświetlane dla wszystkich szkoleń, w których respondent brał udział)

1-2-3-4-5

C2. Dlaczego uważa Pan/i, że jakość szkolenia [nazwa szkolenia] finansowanego z EFS w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL była niska? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi) (pytanie wyświetlane, jeśli C1=1-2 oraz dla wszystkich szkoleń, w których respondent brał udział)

- Zakres szkoleń/ia był nieodpowiedni
- Trener był nieprzygotowany
- Treści podczas szkolenia przekazywane były w mało przystępny sposób
- Inny powód (jaki?)

C3. Czy dzięki szkoleniu [nazwa szkolenia] nastąpiło w Pana/i przypadku: (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi) (pytanie wyświetlane dla wszystkich szkoleń, w których respondent brał udział)

- Lepsze poznanie specyfiki pracy IRP
- Pogłębienie wiedzy na temat wsparcia oferowanego przez IRP
- Nawiązanie kontaktów z pracownikami IRP
- Inne zmiany (jakie?)
- Żadne z powyższych

Współpraca z IRP

A1. Czy w latach 2011-2013 Pan/i instytucja współpracuje /współpracowała w jakikolwiek sposób z przedstawicielami instytucji rynku pracy (IRP) na rzecz udzielania kompleksowego wsparcia osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym w celu ich aktywizacji społeczno-zawodowej?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem

A2. Czy współpraca z IRP miała miejsce przed rokiem 2011?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem

A3. Czy Pana/i instytucja realizuje/realizowała przynajmniej jeden projekt finansowany ze środków Unii Europejskiej we współpracy z IRP?

- A. Tak
- B. Nie

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- C. Nie wiem

A4. Czy Pana/i instytucja ma podpisane porozumienie/a z PUP?

- A. Tak, ze wszystkimi PUP z obszaru naszego działania
- B. Tak, z większością PUP z obszaru naszego działania
- C. Tak, ale tylko z niewielką częścią PUP z obszaru naszego działania
- D. Nie
- E. Nie wiem

A5. Od kiedy zawarte jest/zawierane są porozumienie/a z PUP? (pytanie wyświetlane, jeśli A4=A, B, C)

.....

A6. Na ile Pana/i zdaniem zakres podjętej współpracy z IRP jest/był odpowiedni, tj. odpowiada/ł na oczekiwania i/lub potrzeby Pana/i instytucji? Proszę określić to na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo nieodpowiedni a wartość 5 oznacza bardzo odpowiedni. (pytanie wyświetlane, jeśli A1=A lub A2=A)

1-2-3-4-5

A7. Co jest Pana/i zdaniem warunkiem udanej współpracy między IPIIS a IRP? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi)

- Jasny podział zadań między instytucjami
- Dobry przepływ informacji między instytucjami
- Chęć współpracy po stronie obu rodzajów instytucji
- Regulacje prawne obligujące do współpracy międzyinstytucjonalnej
- Inne warunki (jakie?)
- Nie wiem/trudno powiedzieć

A8. Co jest Pana/i zdaniem czynnikiem/ami zachęcającym/i IPIIS do współpracy z IRP?

.....

A9. Co jest Pana/i zdaniem czynnikiem/ami zniechęcającym/i IPIIS do współpracy z IRP?

.....

A10. Czy zna Pan/i przykłady ciekawych rozwiązań we współpracy między IPIIS i IRP w województwie pomorskim?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem/trudno powiedzieć

A11. Jakie to rozwiązania i przez kogo stosowane? (pytanie wyświetlane, jeśli A10=A)

.....

A12. Czy zna Pan/i przykłady ciekawych rozwiązań we współpracy między IPIIS i IRP w innych województwach?

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- A. Tak
- B. Nie
- C. Nie wiem/trudno powiedzieć

A13. Jakie to rozwiązania i przez kogo stosowane? (pytanie wyświetlane, jeśli A12=A)

.....

Współpraca w zakresie realizacji projektów (pytania wyświetlane, jeśli A3=A)

W1. Czy Pana/i zdaniem projekt realizowany w partnerstwie: [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IRP prosimy o wskazanie, czy dana charakterystyka dotyczyła przynajmniej jednego projektu]

charakteryzuje/charakteryzował się wysoką skutecznością podejmowanych działań	TAK/NIE
charakteryzuje/charakteryzował się wysoką użytecznością podejmowanych działań	TAK/NIE
charakteryzuje/charakteryzował się wysoką trafnością podejmowanych działań	TAK/NIE
ma/miał wpływ na trwałą zmianę sytuacji zawodowej uczestników	TAK/NIE
zapewnia/zapewniał formy wsparcia dostosowane do potrzeb uczestników	TAK/NIE
zapewnia/zapewniał kompleksowe wsparcie	TAK/NIE
zapewnia/zapewniał zindywidualizowane wsparcie	TAK/NIE
zapewnia/zapewniał wsparcie łączące integrację społeczną z aktywizacją zawodową	TAK/NIE

W2. Czy Pana/i zadaniem wsparcie udzielane w ramach projektu realizowanego w partnerstwie różniło się od wsparcia udzielanego w ramach projektu/ów realizowanego/yh samodzielnie? [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IRP prosimy o wskazanie, czy dana różnica dotyczyła przynajmniej jednego projektu]

- A. Tak
- B. Nie
- C. Trudno powiedzieć

W3. Na czym polega/polegała/y różnica/e? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi) (pytanie wyświetlane, jeśli W2=A)

- Wsparcie w ramach projektu realizowanego w partnerstwie jest/było bardziej kompleksowe
- Wsparcie w ramach projektu realizowanego samodzielnie jest/było bardziej kompleksowe

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.

- Wsparcie w ramach projektu realizowanego w partnerstwie jest/było w większym stopniu dostosowane do potrzeb uczestników projektu
- Wsparcie w ramach projektu realizowanego samodzielnie jest/było w większym stopniu dostosowane do potrzeb uczestników projektu
- Inne różnice (jakie?)
- Nie wiem/trudno powiedzieć

W4. Czy realizacja projektu w partnerstwie pozwoliła na prowadzenie działań, które nie byłyby możliwe w projektach realizowanych samodzielnie? [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IRP prosimy o wskazanie, czy dana kwestia dotyczyła przynajmniej jednego projektu]

- A. Tak
- B. Nie
- C. Trudno powiedzieć

W5. Jakie to były działania? (pytanie wyświetlane, jeśli W4=A)

.....

W6. Czy realizacja projektu w partnerstwie przełożyła się na dalszą współpracę pozaprojektową z daną instytucją? [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IRP prosimy o wskazanie, czy dane działanie dotyczyło przynajmniej jednego projektu]

- Tak
- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

W7. Czy realizacja projektu w partnerstwie przełożyła się na realizację kolejnego projektu wspólnie z daną instytucją? [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IRP prosimy o wskazanie, czy dane działanie dotyczyło przynajmniej jednego projektu]

- Tak
- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

W8. Czy realizacja projektu w partnerstwie w **przyszłości** przełoży się na dalszą współpracę pozaprojektową z daną instytucją? [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IRP prosimy o wskazanie, czy dane działanie dotyczy przynajmniej jednego projektu]

- Tak
- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

W9. Czy realizacja projektu/ów w partnerstwie w **przyszłości** przełoży się na realizację kolejnego projektu wspólnie z daną instytucją? [jeśli realizowano więcej niż 1 projekt we współpracy z IRP prosimy o wskazanie, czy dane działanie dotyczy przynajmniej jednego projektu]

- Tak

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- Nie
- Nie wiem/trudno powiedzieć

Ocena funkcjonowania w otoczeniu instytucjonalnym

O1. Czy zauważa Pan/i problem dublowania się działań podejmowanych przez instytucje zaangażowane w aktywizację społeczną i zawodową osób wykluczonych i/lub zagrożonych wykluczeniem społecznym?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Trudno powiedzieć

O2. Które **typy instytucji najczęściej** dublują swoje działania? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi) (pytanie wyświetlane, jeśli O1=A)

- IRP z IPiIS
 - o Które? (proszę wybrać po jednym typie instytucji z każdej tabeli)

IRP
powiatowy urząd pracy
wojewódzki urząd pracy
ochotnicze hufce pracy
agencja zatrudnienia
instytucja szkoleniowa
związek zawodowy
organizacja pracodawców
organizacja bezrobotnych
organizacja pozarządowa działająca w obszarze rynku pracy
inne (jakie?)

IPiIS
ośrodek pomocy społecznej
powiatowe centrum pomocy społecznej
regionalny ośrodek polityki społecznej
centrum integracji społecznej
klub integracji społecznej
warsztaty terapii zajęciowej
zakład aktywności zawodowej
spółdzielnia socjalna
organizacja pozarządowa działająca w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej
inne (jakie?)

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- IPiIS z innymi IPiIS
 - o Które? (proszę wybrać po jednym typie instytucji z każdej tabeli)

IPiIS
ośrodek pomocy społecznej
powiatowe centrum pomocy społecznej
regionalny ośrodek polityki społecznej
centrum integracji społecznej
klub integracji społecznej
warsztaty terapii zajęciowej
zakład aktywności zawodowej
spółdzielnia socjalna
organizacja pozarządowa działająca w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej
inne (jakie?)

IPiIS
ośrodek pomocy społecznej
powiatowe centrum pomocy społecznej
regionalny ośrodek polityki społecznej
centrum integracji społecznej
klub integracji społecznej
warsztaty terapii zajęciowej
zakład aktywności zawodowej
spółdzielnia socjalna
organizacja pozarządowa działająca w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej
inne (jakie?)

O3. Które **działania** w Pana/i opinii są najczęściej dublowane? (pytanie wyświetlane, jeśli O1=A)

.....

O4. Czy zauważa Pan/i problem rywalizacji między instytucjami zaangażowanymi w aktywizację społeczno-zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym?

- A. Tak
- B. Nie
- C. Trudno powiedzieć

O5. Między którymi **typami instytucji** dochodzi do największej rywalizacji? (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi) (pytanie wyświetlane, jeśli O4=A)

- Między IRP a IPiIS

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



- Którymi? (proszę wybrać po jednym typie instytucji z każdej tabeli)

IRP
powiatowy urząd pracy
wojewódzki urząd pracy
ochotnicze hufce pracy
agencja zatrudnienia
instytucja szkoleniowa
związek zawodowy
organizacja pracodawców
organizacja bezrobotnych
organizacja pozarządowa działająca w obszarze rynku pracy
inne (jakie?)

IPiIS
ośrodek pomocy społecznej
powiatowe centrum pomocy społecznej
regionalny ośrodek polityki społecznej
centrum integracji społecznej
klub integracji społecznej
warsztaty terapii zajęciowej
zakład aktywności zawodowej
spółdzielnia socjalna
organizacja pozarządowa działająca w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej
inne (jakie?)

- Między IPiIS a IPiIS
 - Którymi? (proszę wybrać po jednym typie instytucji z każdej tabeli)

IPiIS
ośrodek pomocy społecznej
powiatowe centrum pomocy społecznej
regionalny ośrodek polityki społecznej
centrum integracji społecznej
klub integracji społecznej
warsztaty terapii zajęciowej
zakład aktywności zawodowej
spółdzielnia socjalna
organizacja pozarządowa działająca w obszarze

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



aktywizacji społeczno-zawodowej
inne (jakie?)

IPiIS
ośrodek pomocy społecznej
powiatowe centrum pomocy społecznej
regionalny ośrodek polityki społecznej
centrum integracji społecznej
klub integracji społecznej
warsztaty terapii zajęciowej
zakład aktywności zawodowej
spółdzielnia socjalna
organizacja pozarządowa działająca w obszarze aktywizacji społeczno-zawodowej
inne (jakie?)

O6. W których **obszarach** dochodzi najczęściej do rywalizacji między instytucjami? (pytanie wyświetlane, jeśli O4=A)

.....

Ocena wpływu działań (szkoleń) realizowanych w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL na współdziałanie z IRP

S1. Proszę określić **rolę szkolenia** [nazwa szkolenia] realizowanego przez ROPS w ramach Poddziałania 7.1.3 PO KL (w którym brał/a Pan/i udział wraz z pracownikami IRP) w **kontekście współpracy Pana/i instytucji z IRP**. (proszę zaznaczyć wszystkie właściwe odpowiedzi) (pytanie wyświetlane, jeśli A1=A lub A2=A oraz dla wszystkich szkoleń, w których respondent brał udział)

- A. Szkolenie było **inspiracją do nawiązania współpracy** z IRP dzięki:
 - Lepszemu poznaniu specyfiki pracy IRP
 - Pogłębieniu wiedzy na temat wsparcia oferowanego przez IRP
 - Nawiązaniu kontaktów z pracownikami IRP
 - Inne powody (jakie?)
- B. Szkolenie **pozwoлиło polepszyć dotychczasową współpracę** z IRP dzięki:
 - Lepszemu poznaniu specyfiki pracy IRP
 - Pogłębieniu wiedzy na temat wsparcia oferowanego przez IRP
 - Nawiązaniu kontaktów z pracownikami IRP
 - Inne powody (jakie?)
- C. Szkolenie **nie miało żadnego wpływu na współpracę** z IRP
- D. Trudno powiedzieć

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



S2. Proszę określić skale wpływu udziału w szkoleniu [nazwa szkolenia], w którym uczestniczyli przedstawiciele IRP i IPIIS **na nawiązanie współpracy między oboma rodzajami instytucji** na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo mały wpływ a wartość 5 oznacza bardzo duży wpływ. (pytanie wyświetlane, jeśli S1=A oraz dla wszystkich szkoleń, w których respondent brał udział)

1-2-3-4-5

S3. Proszę określić skale wpływu udziału w szkoleniu [nazwa szkolenia], w którym uczestniczyli przedstawiciele IRP i IPIIS **na polepszenie dotychczasowej współpracy między oboma rodzajami instytucji** na pięciopunktowej skali, gdzie wartość 1 oznacza bardzo mały wpływ a wartość 5 oznacza bardzo duży wpływ. (pytanie wyświetlane, jeśli S1=B oraz dla wszystkich szkoleń, w których respondent brał udział)

1-2-3-4-5

Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego.



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY





Pobierz przez smartfon lub tablet pozostałe raporty ewaluacyjne WUP



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



JEDNOSTKA
SAMORZĄDU
WOJEWÓDZTWA
POMORSKIEGO

UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Badanie współfinansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

CZŁOWIEK - NAJLEPSZA INWESTYCJA!