



**KOMITET MONITORUJĄCY PROGRAM
OPERACYJNY KAPITAŁ LUDZKI (KM PO KL)**

**Notatka ze spotkania
Grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy powołanej w ramach KM PO KL
Spotkanie IV, 14 lipca 2008 r.**

Czwarte spotkanie grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy odbyło się 14 lipca 2008 r. pod przewodnictwem Pani Marzeny Chmielewskiej, Dyrektorki Departamentu Funduszy Strukturalnych w PKPP Lewiatan, przewodniczącej grupy.

W posiedzeniu wzięło udział 18 osób, w tym przedstawicielki i przedstawiciele:

- Ministerstwa Rozwoju Regionalnego, Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwa Edukacji
- organizacji pozarządowych,
- organizacji pracowników i organizacji pracodawców
- Instytucji Pośredniczących komponentu regionalnego PO KL,
- Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości

Zgodnie z porządkiem spotkania omówiono następujące kwestie:

- 1) Zasady/formy wsparcia grupy 50+ w obszarze adaptacyjności w PO KL. Propozycje kryteriów strategicznych promujących udział osób 50+ w kształceniu przez całe życie.
- 2) Lista tematów projektów innowacyjnych przyjęta przez KM PO KL w ramach tematu adaptacyjność

Ad. 1) W spotkaniu, jako ekspertka zewnętrzna, uczestniczyła Kamila Jeżowska (koordynatorka projektu „Sojusz dla Pracy” w ramach PIW Equal), która na potrzeby prac Grupy przygotowała „Rekomendacje dodatkowych kryteriów oceny merytorycznej projektów w PO KL w Priorytecie II w zakresie zwiększania adaptacyjności starszych pracowników”.

- W opinii grupy punktem wyjścia do pracy nad strategicznym ukierunkowaniem wsparcia EFS do poszczególnych grup beneficjentów lub obszarów problemowych powinno być zdefiniowanie celów strategicznych w zakresie adaptacyjności (średnio i długookresowych). W związku z brakiem tak sformułowanych celów członkowie Grupy zaproponowali, aby za cel strategiczny w PD 2009, w obszarze „adaptacyjność i transfer wiedzy”, w związku z pracami nad programem rządowym „Solidarność Pokoleń” oraz bardzo niskim poziomem aktywności zawodowej osób 50+, przyjąć „utrzymanie w zatrudnieniu pracowników 50+”. Jednocześnie Grupa powinna zastanowić się w jaki sposób w ramach obszary „adaptacyjność” uwzględnić pracowników, którzy w wyniku procesów restrukturyzacyjnych utracili pracę (wsparcie mające na cel przywrócenie do zatrudnienia), lub też w jaki sposób powiązać działania zaplanowane w obszarach „zatrudnienie i integracja społeczna” z

działaniami realizowanym w ramach obszaru „adaptacyjność” w celu wypracowania spójnych i kompleksowych programów outplacementu.

- W opinii członków grupy kryterium strategiczne dotyczące grupy 50+ (20 procentowy udział w szkoleniach zamkniętych) zostało ustalone na zbyt niskim poziomie – nie zapewnia ukierunkowania wsparcia w schemacie konkursowym na specyficzne potrzeby tej grupy. Poza tym istnieje obawa, że takie kryterium będzie automatycznie wykazywane w projektach, aby podnieść ich szansę w trakcie oceny. Kryterium strategiczne dla projektów konkursowych powinno objąć projekty szkoleniowe zamknięte i otwarte oraz zostać rozbudowane. Należy znaleźć kompromis pomiędzy wartością, jaką jest automatyzm (obiektywizm) oceny, a gwarancją strategicznego ukierunkowania projektu. Istotne jest opracowanie takich kryteriów merytorycznych, których spełnienie gwarantowałoby wysoką jakość, skuteczność i trwałość wsparcia grupy 50+.

- Celowe jest rozpisanie kryterium strategicznego na kilka obszarów (dot. zarówno poziomu uczestnictwa jak i kwestii dodatkowych, takich jak specyficzne formy wsparcia), których uwzględnienie we wniosku gwarantowałoby, że wnioskodawca w sposób świadomy chce kształtować swoją ofertę zgodnie ze specyficznymi potrzebami grupy 50+. Dodatkowe działania zwiększające skuteczność wsparcia powinny zostać podjęte na poziomie systemowym.

- Konieczne jest zapewnienie komplementarności i synergii pomiędzy działaniami konkursowymi i systemowymi, a planowanymi projektami indywidualnymi. W związku z tym członkowie Grupy proponują, aby propozycje projektów indywidualnych dotyczące adaptacyjności zostały zaprezentowane Grupie, w terminie umożliwiającym uwzględnienie jej opinii w trakcie oceny i akceptacji projektów. Ponadto, w opinii członków grupy tryb wyboru projektów indywidualnych powinien umożliwiać porównanie zgłoszonych propozycji i wybór najlepszych (procedura konkursowa dla projektów indywidualnych).

- Premia za działania zmierzające do utrzymania w zatrudnieniu powinna być dostępna także w działaniu 2.1.2, tak aby zachęcać partnerów społecznych do projektowania działań wspierających aktywność zawodową pracowników grupy 50+.

Ad. 2) W opinii członków Grupy spośród przyjętej przez KM listy propozycji tematów innowacyjnych w obszarze „adaptacyjność” powinny zostać rekomendowane te, które spełniają poniższe kryteria:

- a) ze względu na duże ryzyko związane z ich realizacją, nie pojawiają się w schematach konkursowych;
- b) ich wyniki będzie można wdrożyć w szerszym zakresie (np. w odniesieniu do innych podmiotów niż beneficjenci bezpośredni) oraz
- c) dotyczą obszarów, gdzie konieczne jest nowe/ niestandardowe podejście.

W wyniku spotkania podjęto następujące ustalenia:

- Wypracowano rekomendacje grupy dotyczące zasad wspierania pracowników grupy 50+ w PD 2009 – załącznik 2
- Wypracowano rekomendacje dotyczące typów projektów innowacyjnych, które powinny zostać uwzględnione w PD 2009 – załącznik 3

Kolejne spotkanie Grupy roboczej ds. adaptacyjności i transferu wiedzy będzie miało na celu zaopiniowanie Planu Działania na 2009 r. i odbędzie się we wrześniu 2008. Termin i miejsce spotkania zostanie podany do wiadomości Członkom grupy za pośrednictwem poczty elektronicznej.

Notatkę przygotowała: Małgorzata Lelińska

Zatwierdziła: Marzena Chmielewska

Załączniki:

- 1) Lista uczestników spotkania.
- 2) Rekomendacje Grupy dotyczące zasad wspierania pracowników grupy 50+
- 3) Rekomendacje typów projektów innowacyjnych do uwzględnienia w PD 2009