

Raport ze spotkania grupy partnerskiej

W dniach 28 – 31.10.2013r. w Polsce (Katowice) odbyła się pierwsza wizyta w ramach projektu partnerskiego pn. „Job activation of people over the age of 50 – the European experiences” w której udział wzięli przedstawiciele grupy partnerskiej z Niemiec (ttg team training GmbH), Finlandii (University of Helsinki, Palmenia Centre for Continuing Education), Węgier (Centre of the Government Office for Békés County) oraz Polski (Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie). Rolę organizacji goszczącej pełnił koordynator projektu – Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach.

Projekt partnerski odpowiada na potrzebę podjęcia tematu zatrudnienia osób w wieku 50+, która ma wymiar ogólnoeuropejski i wynika z tendencji demograficznych i zmian społecznych charakterystycznych dla większości krajów UE (spadek liczby urodzeń, zmniejszanie się liczby osób w wieku produkcyjnym przy wzroście odsetka ludności w wieku poprodukcyjnym, wydłużanie się średniej długości życia, rosnące koszty ochrony zdrowia i zabezpieczenia społecznego, zbyt wczesne opuszczanie rynku pracy przez starszych pracowników). Prognozy demograficzne wskazują na konieczność podejmowania działań na rzecz wzmocnienia sytuacji zawodowej osób z grupy 50+, aby utrzymać ją jak najdłużej w aktywności zawodowej. Tymczasem sytuacja zawodowa tych osób jest mniej korzystna niż pracowników młodych – legitymują się oni relatywnie niższym poziomem wykształcenia i kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy, w mniejszym stopniu uczestniczą w formach kształcenia ustawicznego. Niekorzystne położenie osób starszych sprawia, że są one w większym stopniu zagrożone społeczną marginalizacją. Podejmowanie kompleksowych działań na rzecz wzmocnienia sytuacji osób 50+ na rynku pracy stanowi cel i konieczność większości krajów Unii Europejskiej. Planowany projekt umożliwi specjalistom podejmującym działania/inicjatywy na rzecz osób 50+ zdobycie wiedzy i doświadczenia na temat różnych systemów wsparcia. Głównym celem projektu jest poszukiwanie rozwiązań w zakresie wspierania aktywności zawodowej osób po 50 roku życia. Chodzi o wymianę wiedzy i doświadczeń na temat działań aktywizujących tę grupę, które są podejmowane w rodzimych krajach partnerów (metody i narzędzia pracy, kompleksowe systemy wsparcia, nowatorskie rozwiązania). Dzięki nawiązanej współpracy możliwe będzie podjęcie międzynarodowej debaty na temat poprawy sytuacji osób 50+ na rynku pracy oraz rozwijanie nowych pomysłów w oparciu o zróżnicowane doświadczenia grupy partnerskiej. W trakcie dwuletniej współpracy partnerzy projektu wezmą udział w wizytach partnerskich, aby omówić szereg tematów związanych z sytuacją zawodową osób powyżej 50 roku życia (sytuacja osób po 50 roku życia na rynku pracy w krajach partnerów; narzędzia i metody pracy na rzecz osób 50+; bariery osób 50+ na rynku pracy, potrzeby szkoleniowe i edukacyjne; pracownicy 50+ w opinii pracodawców; uwarunkowania prawne i systemowe sytuacji osób starszych; przykłady dobrych praktyk z zakresu aktywizacji zawodowej osób powyżej 50 roku życia).

Celem pierwszego spotkania partnerów było: oficjalne rozpoczęcie projektu, poznanie profilu i działań podejmowanych przez organizacje partnerskie, omówienie oczekiwań partnerów związanych z realizacją przedsięwzięcia oraz ustalenie zasad i ram dwuletniej współpracy grupy partnerskiej.

Spotkanie w Polsce rozpoczęło się od przedstawienia i omówienia najważniejszych założeń projektu, a więc celów, działań i rezultatów, które zostaną osiągnięte dzięki podjętej współpracy. W dalszej kolejności przedstawiciele organizacji partnerskich omówili obszary, w jakich podejmują swoją działalność.

Labour Centre of the Government Office for Békés County to Centrum ds. Pracy z Węgier działające w regionie Békés, realizujące zadania w obszarze usług rynku pracy jako publiczne służby zatrudnienia. Do zadań Centrum ds. Pracy należy podejmowanie działań zmierzających do obniżania poziomu bezrobocia w regionie i zapobiegania jego negatywnym skutkom, organizowanie pośrednictwa pracy, świadczenie usług poradnictwa i informacji zawodowej, organizowanie targów pracy, opracowywanie statystyk dotyczących regionalnego rynku pracy, a także wypłatę zasiłków dla zarejestrowanych osób bezrobotnych oraz wdrażanie środków Europejskiego Funduszu Społecznego. Centrum wspiera osoby poszukujące pracy w ramach wsparcia doradczego (w tym w ramach sieci EURES), szkoleniowego oraz świadczy pomoc dla tych osób pozostających bez zatrudnienia, które są zainteresowane rozpoczęciem własnej działalności gospodarczej. Działania na rzecz pracodawców polegają m.in. na udzielaniu wsparcia na rzecz powstawania nowych miejsc pracy i utrzymywania istniejących, a także wspieranie prac społecznie użytecznych. Centrum posiada bogate doświadczenie w realizacji projektów międzynarodowych, w tym w ramach Programu Phare, Inicjatywy Wspólnotowej Equal, Programu Leonardo da Vinci oraz Grundtvig.

Wojewódzki Urząd Pracy w Krakowie jest jednostką organizacyjną Samorządu Województwa Małopolskiego realizująca zadania w zakresie kreowania polityki rynku pracy, inicjowania i wspierania działań promujących i stymulujących rozwój rynku pracy w województwie małopolskim. WUP w Krakowie jest instytucją publiczną realizującą szereg działań na rzecz Małopolski i jej mieszkańców, w tym:

- dostarczanie aktualnych, kompleksowych i profesjonalnych informacji o rynku pracy;
- prowadzenie badań m.in. potrzeb pracodawców oraz losów absolwentów szkół zawodowych; przygotowywanie analiz dotyczących nauki zawodu, migracji, podmiotów gospodarczych; opracowywanie Regionalnego Planu Działania na Rzecz Zatrudnienia;
- monitorowanie zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie; opracowywanie rejestru zawierającego informacje o popycie i podaży na rynku pracy w ujęciu zawodów i specjalności;
- dysponowanie środkami Europejskiego Funduszu Społecznego, które można pozyskać na realizację projektów; WUP w Krakowie pełni w woj. małopolskim funkcję Instytucji Wdrażającej (Instytucji Pośredniczącej II stopnia) Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013; WUP w Krakowie dzieli środki Funduszu Pracy na działania aktywizacyjne podejmowane przez Powiatowe Urzędy Pracy w Województwie Małopolskim;
- prowadzenie Rejestru Agencji Zatrudnienia oraz Rejestru Instytucji Szkoleniowych;
- wspomaganie pracodawców i inwestorów, osób poszukujących pracy za granicą, pracujących za granicą; wspieranie mieszkańców Małopolski w planowaniu kariery zawodowej;

- wprowadzanie nowatorskich rozwiązań wspomagających małopolski rynek pracy w ramach działalności projektowej finansowanej ze środków unijnych (projekty nakierowane m.in. na: przetestowanie modelu zlecenia podmiotom niepublicznym usługi doprowadzenia osób bezrobotnych do zatrudnienia, aktywizowanie osób długotrwale bezrobotnych, dostarczanie wyników aktualnych badań i statystyk dot. rynku pracy, zapewnienie wysokiej jakości szkoleń poprzez bon szkoleniowy, budowę systemu kwalifikacji, rozwój ekonomii społecznej, aktywizację zawodową osób 50+).

ttg team training GmbH to niemiecka prywatna firma szkoleniowa z siedzibą w miejscowości Tübingen. team training zajmuje się świadczeniem usług w zakresie kształcenia osób dorosłych i edukacji uzupełniającej. Oferuje różnorodne programy szkoleniowe oraz wsparcie edukacyjne. Firma organizuje kursy językowe i komputerowe, szkolenia zawodowe, usługi związane z zatrudnieniem oraz dokształcanie ogólne, jak również poradnictwo i coaching. Ponadto, ttg team training realizuje szereg projektów międzynarodowych, mających na celu wymianę wiedzy i doświadczeń, rozwój nowych metod i narzędzi pracy oraz materiałów szkoleniowych, a także rozwijanie kompetencji międzykulturowych. Firma została założona w 1997 r. Ma 8 oddziałów w 7 miejscowościach w regionie Neckar-Alb w południowo-zachodnich Niemczech. Odbiorcami usług są przede wszystkim osoby poszukujące pracy, długotrwale bezrobotni, migranci, osoby porzucające szkołę, samotni rodzice, pracownicy, właściciele firm. team training oferuje wiele różnych form wsparcia osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym, łącząc kształcenie z celowymi formami wsparcia, np. w ramach projektów finansowanych z Europejskiego Funduszu Społecznego. Oprócz tego team training udało się zbudować szeroką regionalną sieć, którą tworzy wspólnie z innymi organizacjami pomocowymi. Współpracuje też blisko ze wszystkimi regionalnymi biurami pośrednictwa pracy, pomagając w ten sposób w zapewnieniu większej spójności usług świadczonych na rzecz lokalnych członków grup docelowych. Przykładowe zakresy realizowanych szkoleń: umiejętności IT, księgowość, biznesowy język angielski i francuski, niemiecki jako język obcy, opieka nad osobami starszymi, umiejętności miękkie, kursy przygotowujące dla uczniów klas maturalnych. Poradnictwo zawodowe, doradztwo i coaching prowadzona są m.in. w obszarze: analizy kompetencji, zarządzania zmianą, usług zatrudnieniowych, pracy nad dokumentami aplikacyjnymi i przygotowania do rozmowy w sprawie pracy. Z kolei wsparcie służące społecznej integracji w środowisku lokalnym obejmuje: indywidualne kierunkowanie na rynku pracy, pomoc w radzeniu sobie w trudnych sytuacjach, wsparcie psychologiczne i społeczne.

University of Helsinki, Palmenia Centre for Continuing Education- Uniwersytet w Helsinkach, założony w 1640 roku jest największym uniwersytetem w Finlandii i jednym z wiodących uniwersytetów Europy specjalizujących się w dziedzinie badań naukowych. Uniwersytet jest znany na całym świecie z wysokiej jakości nauczania, innowacji oraz badań prowadzonych przez multidyscyplinarną kadrę uczelni. Nauczanie jest ściśle związane z badaniami. Uczelnia kształci blisko 35 000 studentów, zatrudnia 8 160 osób, wśród których są nauczyciele akademicy i pracownicy naukowcy. Uniwersytet w Helsinkach dąży nieustannie do wzmocnienia swojej pozycji na świecie, przyczyniając się do poprawy dobrobytu własnego społeczeństwa. Dzięki uzyskanej wiedzy studenci różnych specjalizacji po opuszczeniu uczelni są przygotowani do podejmowania nowoczesnych działań w różnych sektorach codziennego życia. Główne działania skupiają się na prowadzeniu badań

naukowych, nauczaniu oraz budowaniu relacji ze społecznością lokalną. Partnerem w projekcie jest Palmenia Centre for Continuing Education, będący niezależnym instytutem funkcjonującym w strukturze Uniwersytetu, który dzięki swojej aktywności wdraża politykę dotyczącą relacji ze społecznością lokalną. Uniwersytet w Helsinkach jest organizacją społecznie odpowiedzialną, współdziałającą w sposób ciągły ze społeczeństwem. Relacje ze społecznością lokalną są częścią Planu strategicznego Uniwersytetu w Helsinkach na lata 2013-2016. Rola Uniwersytetu jako podmiotu społecznie odpowiedzialnego przejawia się m.in. w realizacji badań i ekspertyz na rzecz rozwoju i dobrobytu społeczeństwa czy poszukiwaniu rozwiązań bieżących problemów poprzez współdziałanie ze społeczeństwem. Palmenia Centre for Continuing Education działa w dwóch kierunkach. Z jednej strony świadczy usługi z zakresu edukacji osób dorosłych (obszary: administracja i finanse; komunikacja; zróżnicowanie kulturowe i języki; kultura i sztuka; edukacja i nauczanie; przemysł spożywczy i rolnictwo; prawo; nauki przyrodnicze; rozwój osobisty i organizacyjny; farmacja; opieka zdrowotna i społeczna). Z drugiej strony, Centrum przygotowuje i realizuje szereg programów rozwojowych oraz badań naukowych. Centrum kształci ponad 10 000 studentów, oferuje ponad 400 kursów, dysponuje kadrą liczącą blisko 180 osób. Ponadto, realizuje 64 krajowe projekty badawcze i rozwojowe oraz 22 projekty międzynarodowe, które odpowiadają na regionalne potrzeby życia gospodarczego i sektora publicznego.

Wojewódzki Urząd Pracy w Katowicach jest jednostką organizacyjną Samorządu Województwa Śląskiego realizująca zadania w zakresie kreowania polityki rynku pracy, inicjowania i wspierania działań promujących i stymulujących rozwój rynku pracy w województwie śląskim. WUP w Katowicach pełni w woj. śląskim funkcję Instytucji Wdrażającej (Instytucji Pośredniczącej II stopnia) Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki 2007 – 2013.

W trakcie spotkania przedstawiciele wybranych Wydziałów WUP w Katowicach zaprezentowali zakres swojej działalności.

Zadania Biura Promocji Zatrudnienia:

- realizowanie zadań wynikających z koordynacji systemów zabezpieczenia społecznego państw członkowskich UE/ EOG,
- wspieranie, koordynowanie i realizacja zadań sieci EURES na terenie Województwa Śląskiego,
- realizowanie zadań związanych z międzynarodowym przepływem pracowników, wynikających z umów międzynarodowych,
- realizowanie działań w zakresie pośrednictwa pracy o zasięgu ponadpowiatowym,
- prowadzenie rejestru agencji zatrudnienia ,
- organizowanie targów pracy oraz udział w targach pracy przygotowywanych przez inne instytucje.

Zadania Centrum Metodycznego Poradnictwa Zawodowego:

- prowadzenie działalności metodycznej w zakresie poradnictwa i informacji zawodowej – grupy odbiorców: pracownicy publicznych służb zatrudnienia oraz pracownicy instytucji partnerskich rynku pracy działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych i poszukujących pracy (np. GCI, OHP, SzOK, ABK);

- szkolenia trenerskie dla liderów klubów pracy nadające uprawnienia do prowadzenia trzytygodniowego szkolenia dla osób bezrobotnych i poszukujących pracy z zakresu umiejętności aktywnego poszukiwania pracy;
- prowadzenie rejestru instytucji szkoleniowych;
- współdziałanie z właściwymi organami oświatowymi, szkołami i szkołami wyższymi w harmonizowaniu kształcenia szkolenia zawodowego z potrzebami rynku pracy;
- współpraca na terenie województwa z powiatowymi urzędami pracy poprzez popularyzację idei uczenia się przez całe życie i upowszechnianie dobrych praktyk w zakresie organizacji szkoleń, przygotowania zawodowego i staży.

Działalność Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej w zakresie informacji zawodowej i poradnictwa zawodowego:

- grupy odbiorców: 1. osoby zgłaszające się do WUP z własnej inicjatywy, samodzielnie poszukujące wsparcia w rozwiązywaniu problemów zawodowych; 2. osoby lub grupy osób skierowane do WUP przez PUP; 3. osoby lub grupy osób, którym usługi świadczone są w ramach wspólnych przedsięwzięć WUP z instytucjami i organizacjami działającymi w obszarze rynku pracy na rzecz przeciwdziałania bezrobociu i pomocy osobom wymagającym wsparcia na rynku pracy, w tym także osobom zagrożonym wykluczeniem społecznym;
- poradnictwo indywidualne: porada indywidualna/porada indywidualna na odległość (prowadzone są w formie rozmowy doradczej);
- poradnictwo grupowe: porada grupowa (polega na bezpośrednim kontakcie doradcy zawodowego z grupą osób, które zgłaszają potrzebę pomocy w celu rozwiązania swoich problemów zawodowych; jest prowadzona w formie warsztatów dla grupy, która nie może liczyć więcej niż 16 osób, musi być poprzedzona poradą indywidualną);
- informacja zawodowa: informacja indywidualna/informacja indywidualna na odległość/informacja grupowa;
- do innych działań CliPKZ należy m.in.: prowadzenie zajęć aktywizacyjnych z zakresu podejmowania działalności gospodarczej.

Obserwatorium Rynku Pracy:

- tworzy własne bazy danych na podstawie obligatoryjnej sprawozdawczości statystycznej; bazy danych umożliwiają monitorowanie zjawiska bezrobocia na poziomie województwa, powiatów i w niektórych aspektach – gmin;
- opracowuje pogłębione analizy problemowe, które ułatwiają kreowanie polityki rynku pracy oraz promują działania w obszarze łagodzenia skutków bezrobocia;
- organizowane są własne badania sondażowe wśród wyodrębnionych grup bezrobotnych i pracodawców;
- prowadzenie monitoringu zawodów deficytowych i nadwyżkowych w województwie śląskim, który przedstawia podaż i popyt na pracę w regionie;
- rocznie do Obserwatorium wpływa ponad 1700 sprawozdań;
- analizy wykonywane w Obserwatorium służą upowszechnianiu informacji o rynku pracy; są przekazywane zainteresowanym instytucjom i osobom fizycznym oraz wykorzystywane w trakcie kontaktów z mediami; opracowywane są: analizy problemowe, syntetyczne informacje o rynku pracy, prezentacje multimedialne, artykuły do Biuletynu Informacyjnego WUP.

WUP w Katowicach jest instytucją odpowiadającą za wdrażanie następujących Działań w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki:

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

Działanie 6.2. Wsparcie oraz promocja przedsiębiorczości i zatrudnienia.

Działanie 6.3. Inicjatywy lokalne na rzecz podnoszenia poziomu aktywności zawodowej na obszarach wiejskich.

Działanie 8.1. Rozwój pracowników i przedsiębiorstw w regionie.

Działanie 9.3. Upowszechnienie formalnego kształcenia ustawicznego w formach szkolnych.

Działanie 9.6. Upowszechnienie uczenia się dorosłych.

W ramach poszczególnych konkursów ogłaszanych przez WUP w Katowicach stosowane są kryteria pozwalające elastycznie reagować na potrzeby regionalnego rynku pracy, w tym premiuje są projekty skierowane do osób powyżej 50 roku życia. Objęcie wsparciem tej grupy uczestników oraz zaoferowanie zindywidualizowanego podejścia pozwala racjonalnie zaplanować ścieżkę zatrudnienia i kariery zawodowej starszych pracowników.

Przykłady:

W konkursach wprowadzono kryteria strategiczne (przyznające dodatkowe punkty dla ocenianego projektu), mające przyczynić się do skutecznego eliminowania stereotypów oraz poprawy sytuacji zawodowej przedmiotowej grupy społecznej:

- co najmniej 50% grupy docelowej w projekcie stanowią osoby w wieku 50+ (Priorytet VI);
- grupę docelową projektu w co najmniej 60% stanowią osoby należące do grupy wiekowej 50+ (Priorytet IX) oraz w ramach projektu zastosowano wsparcie dostosowane do potrzeb i specyfiki grupy docelowej (Priorytet VIII);
- projekt skierowany jest w 50% do osób pozostających bez zatrudnienia w wieku powyżej 50 roku życia, dla których zaplanowano działania obejmujące adekwatny wybór instrumentów wsparcia, uwzględniający specyficzne potrzeby tej grupy docelowej oraz możliwości zatrudnienia, wynikające z analizy przeprowadzonej przed złożeniem wniosku o dofinansowanie do IOK i ponownie zweryfikowanej/ zaktualizowanej na etapie rekrutacji w trakcie trwania projektu (Priorytet VI);
- grupę docelową projektu stanowią w co najmniej 60% osoby w wieku 50-64 lata. Jednocześnie co najmniej 50% osób z ww. grupy otrzyma środki finansowe na rozwój przedsiębiorczości oraz wsparcie pomostowe (Priorytet VI);
- projekt skierowany jest w co najmniej 70% do osób powyżej 50 roku życia pozostających bez zatrudnienia (w tym zarejestrowane jako bezrobotne), przy czym wsparcie zostanie dostosowane do specyficznych potrzeb tej grupy docelowej (Priorytet VI PWP).

Z drugiej strony, w ramach ogłaszanych konkursów konstruowane są kryteria dostępu, zobowiązujące Wnioskodawców do osiągnięcia wyznaczonych efektów.

Przykład (Priorytet VI):

W przypadku projektów adresowanych do osób pozostających bez zatrudnienia/ osób bezrobotnych projekt zakłada:

- ogólny wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie 45% - wskaźnik efektywności zatrudnieniowej dla uczestników nie kwalifikujących się do żadnej z poniżej wymienionych grup docelowych

- dla osób w wieku 15-30 lat- wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 40%
- dla osób w wieku 50–64 lata –wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 35%
- dla osób niepełnosprawnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 20%
- dla osób długotrwale bezrobotnych – wskaźnik efektywności zatrudnieniowej na poziomie co najmniej 30%.

Do zadań Wydziału Programów Rynku Pracy należy m.in.: przygotowywanie projektu regionalnego planu działań na rzecz zatrudnienia oraz przedstawienie sposobu jego realizacji; sporządzanie propozycji podziału środków Funduszu Pracy będących w dyspozycji Samorządu Województwa, z uwzględnieniem kierunków i priorytetów określonych w regionalnym planie działań na rzecz zatrudnienia, na działania na rzecz promocji zatrudnienia, rozwoju zasobów ludzkich i aktywizacji bezrobotnych; inicjowanie i realizowanie przedsięwzięć mających na celu rozwiązanie lub złagodzenie problemów związanych z planowanymi zwolnieniami z przyczyn dotyczących zakładu pracy; pozyskiwanie informacji o dostępnych funduszach i programach pomocowych; przygotowywanie i realizacja projektów w ramach programów Unii Europejskiej (z wyłączeniem EURES); koordynacja wdrażania projektów finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy będącej w dyspozycji samorządu wojewódzkiego; koordynowanie na terenie województwa realizacji programów aktywizacji zawodowej finansowanych z rezerwy Funduszu Pracy pozostającej w dyspozycji ministra właściwego do spraw pracy; organizowanie konferencji i seminariów dotyczących problemów regionalnego rynku pracy; udzielanie informacji o możliwościach i zakresie pomocy określonej w ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2008 r., Nr 69, poz. 415 z późn. zm.) i świadczonej przez publiczne służby zatrudnienia w zakresie dotyczącym zadań Wydziału.

W ramach sesji popołudniowej spotkania zostały zrealizowane warsztaty na temat oczekiwań partnerów w związku z udziałem w projekcie. Każda grupa narodowa przedstawiła swoje oczekiwania z perspektywy organizacji oraz kadry biorącej udział w projekcie. Najważniejsze oczekiwania związane z realizacją projektu zdefiniowane podczas warsztatów: poznanie metod i narzędzi pracy na rzecz osób powyżej 50 roku życia, które są stosowane u partnerów projektu oraz przykładów dobrych praktyk dotyczących aktywizacji zawodowej tej grupy osób; wykorzystanie zdobytej wiedzy i doświadczenia w codziennej pracy; podniesienie kwalifikacji zawodowych; poprawa umiejętności językowych; poznanie i ewentualne zaadaptowanie odmiennych stylów pracy; praca w międzynarodowym środowisku; poznanie kultury i zwyczajów krajów partnerów projektu; nawiązanie kontaktów przydatnych do realizacji kolejnych projektów; promocja swojej organizacji, wzmocnienie jej potencjału dzięki udziałowi w projekcie.

Drugi dzień spotkania został w całości poświęcony omówieniu zasad i ram współpracy grupy partnerskiej w obszarze zarządzania projektem. Z uwagi na czas trwania projektu (2 lata)

oraz liczbę zaangażowanych podmiotów (5 organizacji partnerskich), istotne było szczegółowe omówienie następujących tematów:

- współpraca i komunikacja, podział zadań,
- program pracy, mobilności i wizyty partnerskie,
- działania w obszarze ewaluacji i monitoringu,
- upowszechnianie i wykorzystanie rezultatów projektu.

W czasie drugiego dnia, omówiono też kwestie związane z planowaniem kolejnego spotkania grupy partnerskiej oraz poddano dyskusji sugestie partnerów na temat sposobu realizacji projektu. Na zakończenie spotkania goście wypełnili kwestionariusze ankiet ewaluacyjnych oraz odebrali certyfikaty uczestnictwa w wizycie.