

Rysunek 1 Informacja w zakresie sposobu wdrażania modelu realizacji usług o określonym standardzie w powiecie.

| Element modelu   | Sposób wdrażania – podstawowe informacje  | Elementy produktu końcowego pilotażu*   |
|--|---|---|
| cele, wartości i zasady  | Przeprowadzanie w pcpr warsztatów dotyczących celów, wartości i zasad realizowanych w tej instytucji oraz stopnia identyfikacji z nimi pracowników.<br>Propagowanie celów wartości i zasad zakładanych w modelu.  | Określenie celów wartości i zasad stosowanych w pcpr i zwiększenie identyfikacji z nimi pracowników pcpr.   |
| rola i miejsce pcpr w lokalnym systemie  | Zespół ds. wdrożenia modelu przeprowadzi analizę zakresu współpracy z instytucjami należącymi do otoczenia pcpr i po zakończeniu pilotażu przygotuje dokument , w którym oceni zmiany, które wystąpiły w związku z wdrażaniem modelu (np. zwiększenie współpracy z organizacjami pozarządowymi).  | Opinia o wpływie modelu na zakres współpracy pcpr z otoczeniem wraz z rekomendacjami dotyczącymi m. in. postulowanych zmian w modelu, oczekiwanych zmian w przepisach prawa.  |
| sposób realizacji usług o określonym standardzie   | Dyrektor pcpr uwzględni w strukturze organizacyjnej stanowisko koordynatora usług pomocy społecznej, który przygotowuje (w oparciu o tabele opisane w pkt 3) schemat procesu organizowania dla wybranej usługi i dla wybranej formy i ścieżki wdrażania i jest odpowiedzialny za jego wdrożenie. Po zakończeniu pilotażu Zespół ds. wdrażania na podstawie informacji przygotowanej przez koordynatora usług pomocy społecznej dokonuje oceny rozwiązań modelowych przyjętych w pilotażu.   | Opinia o modelowych rozwiązaniach dotyczących procesu organizowania usługi i wybranej modelowej formy realizacji usługi wraz z rekomendacjami dotyczącymi m. in. postulowanych zmian w modelu, oczekiwanych zmian w przepisach prawa. |
| warunki organizacyjne realizacji prowadzenia niektórych usług w ramach systemu pieczy zastępczej | Dyrektor pcpr tworzy strukturę organizacyjną uwzględniającą wskazane w modelu stanowiska.<br>Dyrektor pcpr, wprowadza zaproponowane w rozwiązaniu modelowe dotyczące współpracy pracowników ds. świadczeń i koordynatorów pieczy zastępczej i testuje nowe narzędzia.<br>Po zakończeniu pilotażu Zespół ds. wdrażania modelu przygotowuje opinię na temat skuteczności i trafności założeń na jakich oparty jest wdrażany element modelu, wskazuje w niej na wady i zalety testowanego rozwiązania, a także proponuje zmiany mające na celu usprawnienie tego rozwiązania i formułuje konkretne wnioski dotyczące, w szczególności dotyczące zastosowanych rozwiązań organizacyjnych i narzędzi.<br>Dyrektor pcpr we współpracy z WRZOS zapewnia pracownikom ds. świadczeń i koordynatorom pieczy zastępczej wdrażającym model merytoryczne przygotowanie i wsparcie. | Opinia o modelowych rozwiązaniach dotyczących współpracy koordynatorów pieczy zastępczej i zastosowanych narzędzi , wraz z rekomendacjami m. in. postulowanych zmian w modelu, oczekiwanych zmian w przepisach prawa.                 |
|  | Dyrektor pcpr zapewnia koordynatorom pieczy zastępczej wsparcie we wskazanych w modelu formach wsparcia.<br>Dyrektor pcpr we współpracy ze specjalistą od spraw kadrowych i w porozumieniu z koordynatorami pieczy zastępczej i innymi specjalistami wypracowuje zasady naboru i przygotowania nowych pracowników oraz arkusz   | Opinia o rozwiązaniach modelowych dotyczących oraz zastosowanych form wsparcia koordynatorów pieczy zastępczej, zasad naboru i oceny koordynatorów pieczy zastępczej i innych specjalistów, wraz z                                    |

|                          |   |   |
|--------------------------|---|---|
|                          | ocen dla każdego rodzaju specjalisty. Dokonuje wdrożenia a następnie oceny opracowanego narzędzia.  | rekomendacjami, m. in. postulowanych zmian w modelu, oczekiwanych zmian w przepisach prawa.   |
| struktura działania pcpr | Dyrektor pcpr w porozumieniu ze specjalistą ds. kadrowych ustala wymiar zatrudnienia pracowników kluczowych oraz określa komórki organizacyjne w jakich pracownicy będą zatrudnieni. Pracownik ds. kadrowych opracowuje zakresy czynności i przedkłada do akceptacji dyrektorowi pcpr.<br>Zespół ds. wdrożenia dokonuje oceny zasadności przyjętych rozwiązań, m. in. wyodrębnienia kluczowych stanowisk, zadań, które wykonują, ich kwalifikacji i wskaźników zatrudnienia oraz przyjętej struktury organizacyjnej w odniesieniu do założonych w modelu celów. | Opinia o modelowej strukturze działania pcpr, w szczególności zasadności wprowadzania nowych stanowisk w pcpr, wraz z rekomendacjami, m. in. postulowanych zmian w modelu, oczekiwanych zmian w przepisach prawa. |

\*Zespół ds. wdrożenia modelu przygotowuje opinię przy wykorzystaniu narzędzi ewaluacyjnych przygotowywanych przez WRZOS.

WERSJA ROBOCZA