

RAPORT

Pilotaż systemu akredytacji i standardów działania instytucji wsparcia ekonomii społecznej (AKSES)

Wersja uzupełniona

Autorzy:

dr Marek Ćwiklicki

dr Maciej Frączek

Adam Gałecki

Hubert Guz

dr Tomasz Kafel

Michał Żabiński

Opracowanie powstało w ramach podzadania 3.15 *Opracowanie i przetestowanie systemu akredytacji i standaryzacji instytucji wsparcia ekonomii społecznej*

Kraków, maj 2012 r.

Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie
ul. Rakowicka 16, 31-510 Kraków | T: +48 12 293 75 60, F: +48 12 293 75 59 | es@uek.krakow.pl, www.ekonomiaspoleczna.msap.pl

Projekt „Zintegrowany System Wsparcia Ekonomii Społecznej” współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI



UNIA EUROPEJSKA
EUROPEJSKI
FUNDUSZ SPOŁECZNY



SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	3
SYNTEZA.....	4
1. WPROWADZENIE	5
2. CEL PILOTAŻU	6
3. METODYKA PILOTAŻU.....	7
3.1 PRZEDMIOT PRAC	7
3.2. PRZEBIEG PILOTAŻU.....	9
3.3. HARMONOGRAM PRAC	11
3.4. NARZĘDZIE INFORMATYCZNE	11
4. WNIOSKI Z BADANIA PILOTAŻOWEGO.....	18
5. PLAN DALSZYCH DZIAŁAŃ W ZAKRESIE SYSTEMU AKSES.....	22
ZAŁĄCZNIK 1. PROCES EWOLUCJI STANDARDÓW DZIAŁANIA IWES W TOKU I FAZY PILOTAŻU SYSTEMU AKSES 23	
ZAŁĄCZNIK 2. SYNTETYCZNE ZESTAWIENIE UWAG OWES ORAZ ODPOWIEDZI ZESPOŁU MSAP UEK – I FAZA PILOTAŻU STANDARDÓW DZIAŁANIA IWES	69
ZAŁĄCZNIK 3. SYNTETYCZNE ZESTAWIENIE UWAG OWES ORAZ ODPOWIEDZI ZESPOŁU MSAP UEK – II FAZA PILOTAŻU STANDARDÓW DZIAŁANIA IWES	73
ZAŁĄCZNIK 4. ZESTAWIENIE WYNIKÓW I ETAPU KONSULTACJI SYSTEMU AKSES WEDŁUG FORMULARZA DO ZGŁASZANIA UWAG	76
ZAŁĄCZNIK 5. ZESTAWIENIE WYNIKÓW II ETAPU KONSULTACJI SYSTEMU AKSES WEDŁUG FORMULARZA DO ZGŁASZANIA UWAG	86
ZAŁĄCZNIK 6. LISTA ORGANIZACJI UCZESTNICZĄCYCH W PILOTAŻU W I I II FAZIE	94
ZAŁĄCZNIK 7. KOMENTARZE, UWAGI I PYTANIA ANKIETOWANYCH JEDNOSTEK UZYSKANE W I FAZIE PILOTAŻU	97
ZAŁĄCZNIK 8. KOMENTARZE, UWAGI I PYTANIA ANKIETOWANYCH JEDNOSTEK UZYSKANE W II FAZIE PILOTAŻU	130
ZAŁĄCZNIK 9. STANDARDY DZIAŁANIA IWES – PO ZAKOŃCZENIU PILOTAŻU.....	148
SPIS TABEL	164
SPIS WYKRESÓW	164

Wykaz skrótów

CES – centra ekonomii społecznej.

DPP MPiPS – Departament Pożytku Publicznego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

IWES – instytucje wsparcia ekonomii społecznej, które mają funkcjonować w kolejnym okresie programowania (2014-2020).

MSAP UEK – Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie.

OWES – ośrodki wsparcia ekonomii społecznej, funkcjonujące w obecnym okresie programowania (2007-2013).

Partnerzy Projektu – Partnerami przedsięwzięcia są następujące instytucje: Fundacja Pomocy Wzajemnej BARKA, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Fundacja Fundusz Współpracy, Instytut Spraw Publicznych, Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju Regionalnego (UNDP), Związek Lustracyjny Spółdzielni Pracy (ZLSP).

ZSWES – Projekt „Zintegrowany System Wsparcia Ekonomii Społecznej”, realizowany w ramach programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, priorytet I: Zatrudnienie i integracja społeczna, działanie 1.2. Wsparcie systemowe instytucji pomocy i integracji Społecznej, współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego. Liderem projektu jest Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich (www.crzl.gov.pl), jednostka powołana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Synteza

Pilotaż systemu akredytacji i standardów działania IWES był kolejnym etapem podzadania 3.15 *Opracowanie i przetestowanie systemu akredytacji i standaryzacji instytucji wsparcia ekonomii społecznej*, realizowanego w ramach projektu *Zintegrowany System Wsparcia Ekonomii Społecznej*.

Działania pilotażowe obejmowały dwie zasadnicze fazy. W pierwszej fazie zakres i treści zaproponowanych standardów były konsultowane z OWES, natomiast druga faza polegała na weryfikacji poziomu spełniania standardów w OWES (poprzez przeprowadzenie samooceny). Całość działań merytorycznych i logistycznych została zrealizowana w okresie od września do grudnia 2011 r.

Pilotaż prowadzono w wysoce partycypacyjnej formule z aktywnym zaangażowaniem OWES oraz zespołu ekspertów, który uczestniczył także w dodatkowych spotkaniach indywidualnych z zainteresowanymi grupami OWES. W pierwszej fazie pilotażu uzyskano opinie od 32 organizacji, natomiast samoocenie poddało się 26 organizacji.

Zaprezentowany raport prezentuje wyniki czteromiesięcznego okresu pilotażu. Na zakres przedmiotowy raportu składają się następujące elementy pilotażu: cel i metodyka, harmonogram, wnioski wynikające z I i II fazy, zestawienie opinii OWES na temat standardów i systemu AKSES, dane ilościowe pokazujące poziom akceptacji OWES wobec zaproponowanych standardów i wyniki samooceny, a także najważniejsza z punktu widzenia logiki systemu – ewolucja standardów działania IWES.

Dane empiryczne uzyskane przede wszystkim w procesie samooceny wyraźnie wskazują na to, że już teraz bardzo duża część OWES spełnia większość standardów, które zostały wypracowane. W przypadku standardów obszaru A (standardy formalno-organizacyjne) średni poziom ich spełniania wynosił wśród badanych OWES 79,1%, w obszarze B (standardy szkoleń) – 81,9%, w obszarze C (standardy doradztwa) – 79,2%, w obszarze D (standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych) – 67,3%, w obszarze E (standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi) – 72,0%, a w obszarze F (standardy etyczne) – 51,2%.

Podczas pilotażu występowały liczne głosy o potrzebie wdrożenia standardów działania we wskazanych obszarach. Nie wyklucza to faktu, że pojawiały się również głosy krytyki wobec standardów, aczkolwiek w dużej mierze odnosiły się one do funkcjonowania całego systemu wsparcia ekonomii społecznej w Polsce. Zauważalne było, że wśród OWES panuje wysoki stopień niepewności co do kształtu polityki publicznej w zakresie wsparcia ekonomii społecznej w nowym okresie programowania (2014-2020).

1. Wprowadzenie

Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie realizuje prace w ramach podzadania 3.15 *Opracowanie i przetestowanie systemu akredytacji i standaryzacji instytucji wsparcia ekonomii społecznej* (w projekcie *Zintegrowany System Wsparcia Ekonomii Społecznej*), których celem jest utworzenie sprawnie funkcjonującego systemu akredytacji z uwzględnieniem standardów działania IWES. Obecnie zakończone zostały działania w ramach III etapu podzadania 3.15 *Pilotaż i test systemu*, które odnosiły się do pilotażu.

Wypracowana *Koncepcja systemu akredytacji i standardów działania IWES* zasadniczo składa się z dwóch części, tj. systemu akredytacji i standardów działania IWES. Przyjęty model prac nad systemem uwzględniał ściśle partycypacyjną metodę jego tworzenia, biorąc pod uwagę możliwość aktywnego udziału wszystkich interesariuszy. Dlatego też, aby zweryfikować wypracowaną koncepcję *Systemu akredytacji i standardów działania IWES* (zwanego dalej systemem AKSES), został przeprowadzony pilotaż systemu mający na celu weryfikację elementów, które integruje, tj.: narzędzia informatycznego, przyjętej metodyki, zakresu i treści standardów działania (najważniejszy element pilotażu) oraz poziomu spełnienia standardów działania IWES. Działanie to zrealizowane zostało na możliwie szerokiej grupie ośrodków wsparcia ekonomii społecznej (OWES). W pilotażu systemu zostały zaangażowane następujące instytucje: MSAP UEK, OWES, CES, Partnerzy projektu ZSWES, Departament Pożytku Publicznego w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej.

Niniejszy raport stanowi podsumowanie działań realizowanych w ramach pilotażu systemu AKSES w podzadaniu 3.15. Wykazując dbałość o poprawność metodologiczną raportu uwzględniono w nim m.in. następujące elementy: cel i metodyka pilotażu, harmonogram pilotażu, wnioski wynikające z I i II fazy pilotażu, opinie OWES na temat standardów oraz systemu AKSES, a także najważniejszą z punktu widzenia logiki systemu ewolucję standardów działania IWES. Standardy stanowiły przedmiot prac zarówno po stronie autorów opracowania (zespołu podzadania 3.15), jak też OWES uczestniczących w pilotażu. Raport zawiera standardy w wersji ostatecznej – po pilotażu ([załącznik 9](#)) oraz tabelaryczne ujęcie ewolucji standardów w ramach dwóch faz pilotażu standardów działania IWES ([załącznik 2](#) i [załącznik 3](#)). W aneksie znajduje się także ilościowe zestawienie wyników pilotażu ([załącznik 4](#) i [załącznik 5](#)).

Bardzo istotnym elementem działań prowadzonych w ramach pilotażu było zapewnienie szerokiego zaangażowania wszystkich interesariuszy (Partnerzy projektu ZSWES, CES, OWES, DPP MPiPS), co pozwoliło uzyskać satysfakcjonujący stopień i zakres konsultacji. Należy podkreślić znaczący stopień uczestnictwa ww. instytucji i, co najbardziej istotne dla systemu AKSES, wysoki

poziom merytorycznej dyskusji, która prowadzona była w formie dialogu, zawierającego także elementy konstruktywnej krytyki wobec części proponowanych rozwiązań poddanych pilotażowi. Należy także bardzo mocno podkreślić, że zaprezentowana w raporcie wersja standardów nie ma jeszcze charakteru zamkniętego i może ewoluować na etapie testów systemu, które planuje się w I i II kwartale 2012 r.

Zespół MSAP UEK pragnie wyrazić podziękowania dla wszystkich osób i instytucji, które zaangażowały się w proces doskonalenia tworzonego systemu AKSES. Szczególne podziękowania kierujemy do tych Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej, które aktywnie uczestniczyły w pilotażu komentując treść i zakres standardów oraz dokonując samooceny w oparciu o zaproponowany zestaw standardów. Uzyskane w ten sposób informacje, jak również zgłoszone uwagi i sugestie posłużyły doprecyzowaniu zakresu proponowanych standardów i pozwoliły zweryfikować stopień ich dostosowania i adekwatności do specyfiki funkcjonowania Ośrodków Wsparcia Ekonomii Społecznej. Lista OWES uczestniczących w I i II fazie pilotażu znajduje się w ([załączniku 6](#)).

2. Cel pilotażu

Zespół MSAP UEK określił 5 zasadniczych celów pilotażu systemu AKSES i są to:

- a) wypracowanie operacyjnej koncepcji i metodologii przeprowadzenia pilotażu i testów opracowanego systemu (uwzględniających ściśle współdziałanie w ramach prowadzonych prac zespołu MSAP UEK z OWES, CES, DPP MPIPS oraz Partnerami projektu);
- b) przeprowadzenie I fazy pilotażu wypracowanego zestawu standardów na możliwie szerokiej grupie OWES (za pośrednictwem CES oraz strony internetowej: www.ekonomiaspoleczna.pl), w oparciu o narzędzie informatyczne – konsultacje treści standardów z OWES;
- c) weryfikacja standardów po uzyskaniu opinii OWES;
- d) przeprowadzenie II fazy pilotażu (samooceny) zweryfikowanego zestawu standardów na możliwie szerokiej grupie OWES (za pośrednictwem CES oraz strony internetowej: www.ekonomiaspoleczna.pl), w oparciu o narzędzie informatyczne – weryfikacja dotychczasowego poziomu spełnienia standardów w OWES, co nastąpiło poprzez wypełnienie listy sprawdzającej (zestaw wszystkich standardów) przez OWES;
- e) opracowanie raportu z pilotażu, zawierającego zaktualizowany zestaw standardów działania IWES (niniejszy dokument).

3. Metodyka pilotażu

W ramach realizowanych prac przyjęto założenie, że prowadzone w ramach pilotażu działania powinny cechować się kompleksowością, użytecznością i racjonalnością. Powiązanie ze sobą tych wyznaczników uznano za konieczne, aby osiągnąć zamierzony cel prac, jakim jest uzyskanie zaakceptowanej w partycypacyjnym pilotażu wersji standardów działania IWES. W opisie metodyki zwrócono uwagę na przedmiot prowadzonych prac oraz ich przebieg, z uwzględnieniem przyjętego harmonogramu.

3.1 Przedmiot prac

Przedmiotem prac zespołu MSAP UEK było zrealizowanie pilotażu systemu (uwzględniając jego wymiar merytoryczny, instytucjonalny oraz proceduralny), obejmującego zasięgiem 2 typy instytucji funkcjonujących na różnych poziomach:

1. Centra Ekonomii Społecznej – poziom regionalny.
2. Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej – poziom regionalny i lokalny.

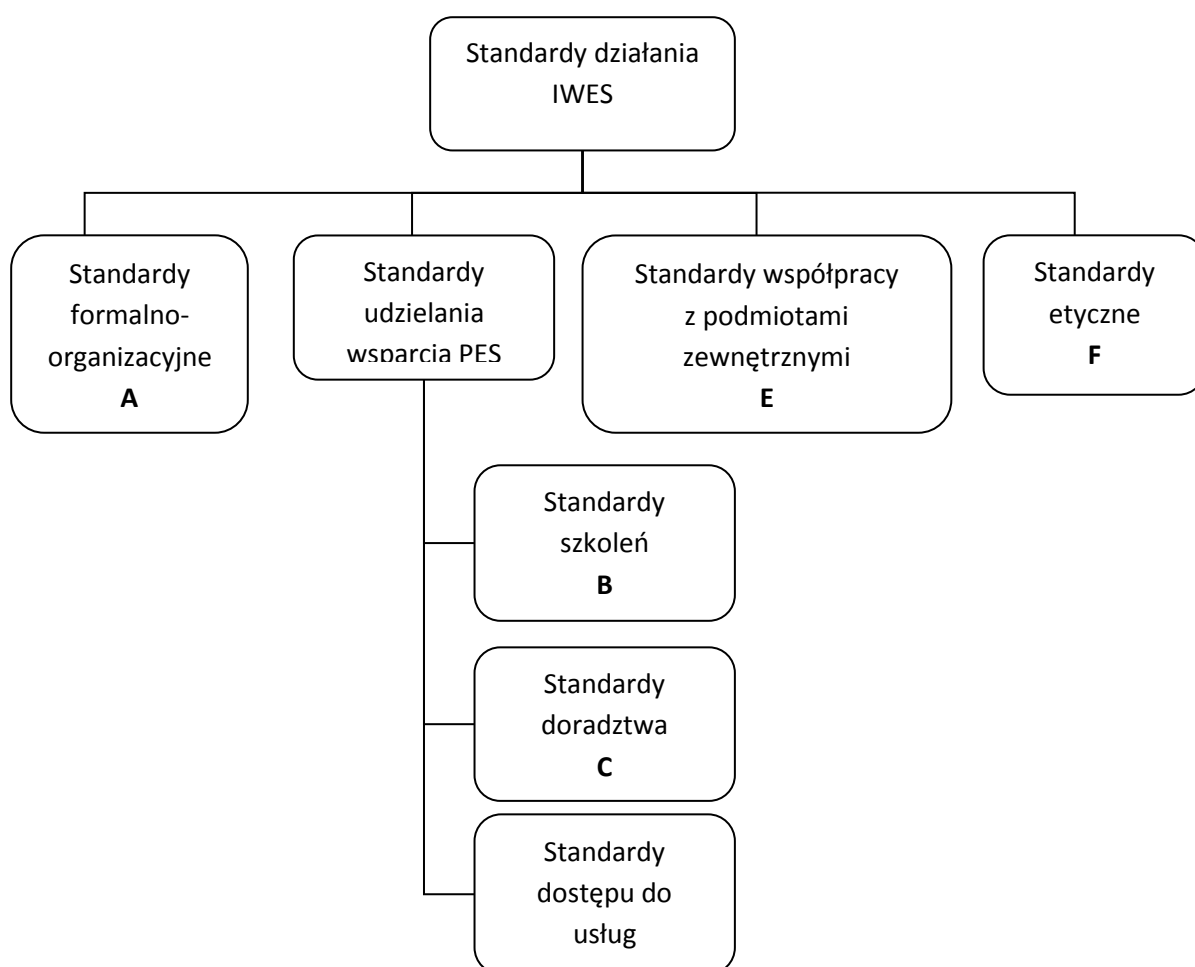
Prowadzone prace o charakterze pilotażowym oparte zostały o dokument *Koncepcja systemu akredytacji standardów działania IWES* opracowany w ramach II etapu prac podzadania 3.15. Dokument ten zawiera oprzyrządowanie, który posłużyło do realizacji procesu w fazie pilotażu. W wymiarze praktycznym proces ten był realizowany m.in. za pomocą narzędzia informatycznego przygotowanego w ramach zakończonego już II etapu prac, które składa się z dwóch integralnych elementów. Narzędzie oparte zostało o infrastrukturę Microsoft Excel, co zdaniem ekspertów umożliwia optymalizację użyteczności narzędzia zarówno dla zespołu eksperckiego jak też OWES. Zastosowana technologia nie stanowiła utrudnienia dla interesariuszy systemu. Pierwszym elementem narzędzia jest arkusz zawierający zestaw standardów działania IWES pogrupowanych według zaproponowanych 6 bloków tematycznych A-F (obszary standardów). Istotną część stosowanego narzędzia stanowi drugi element, tj. arkusz importu danych wprowadzonych w ramach poprzedniego arkusza. Szerzej narzędzie zostało zaprezentowane w ([podrozdziale 3.4.](#)) niniejszego raportu.

Na potrzeby prac przyjęto założenie, że pilotaż systemu to proces, w którym eksperci MSAP UEK zaangażowani w podzadanie 3.15 przeprowadzą weryfikację narzędzia informatycznego,

przyjętej metodologii, zakresu i treści standardów działania oraz poziomu spełnienia standardów działania IWES. Działanie to zrealizowane zostanie na możliwie szerokiej grupie ośrodków wsparcia ekonomii społecznej. W pilotaż systemu zostały zaangażowane następujące instytucje: MSAP, OWES, CES, Partnerzy projektu ZSWES, DPP MPiPS.

W ramach przeprowadzonych prac w trakcie pilotażu poddano weryfikacji zasadność zaproponowanych standardów działania IWES, które schematycznie zostały zobrazowane na poniższym rysunku.

Rysunek 1. Schemat standardów działania IWES



Źródło: Raport *Koncepcja systemu akredytacji i standardów działania IWES*, MSAP UEK, 2011, s. 16.

Pilotaż systemu zakładał przeprowadzenie dwojakiego typu działań, ujętych w wyszczególnionych poniżej dwóch fazach:

- 1) I faza pilotażu (konsultacje treści standardów z OWES) – w ramach tego działania rozestana została do OWES koncepcja systemu AKSES, a w szczególności zakres standardów, w celu

uzyskania zwrotnej informacji mającej formę uwag i propozycji korekt. Zapoznanie się przez OWES z przesłanym materiałem z jednej strony zapewniło dalsze upowszechnienie koncepcji (element edukacyjny), a jednocześnie umożliwiło zabranie głosu w dyskusji nad sednem standardów (walor uspołecznienia, zaangażowania interesariuszy w proces tworzenia docelowych rozwiązań). Efektem tego było skorygowanie dotychczas wypracowanych rozwiązań (urealnienie systemu). Ten etap prac zakładał przesłanie do OWES (za pośrednictwem CES oraz strony internetowej: www.ekonomiaspoleczna.pl) pakietu materiałów dot. systemu AKSES, wraz z narzędziem informatycznym służącym do nanoszenia uwag, komentarzy oraz propozycji odnoszących się do zakresu i treści poszczególnych standardów.

- 2) W II fazie pilotażu, po dopracowaniu systemu AKSES uwzględniającym uwagi OWES, do OWES przekazana została tabela do samooceny z prośbą o jej wypełnienie. Otrzymane zwrotnie arkusze samooceny stanowiły kolejny element uzgodnienia zakresu standardów, a równocześnie pozwoliły wstępnie oszacować poziom stosowania poszczególnych elementów standardów.

3.2. Przebieg pilotażu

Podstawą do uruchomienia działań pilotażowych była akceptacja dokumentu koncepcyjnego, przekazanego do Lidera Projektu w lipcu 2011 r., który stanowił bazę do zainicjowania prac pilotażowych w ramach podzadania 3.15. Etap pilotażu obejmował okres od sierpnia 2011 r. do stycznia 2012 r. i złożyły się na niego następujące elementy i działania:

1. Opracowane zostało narzędzie informatyczne, składające się z dwóch elementów: formularza standardów oraz formularza importu danych. Na potrzeby tego raportu przygotowane zostały zrzuty ekranu prezentujące narzędzie ([podrozdział 3.4.](#)).
2. W dniu 5 października 2011 r. eksperci MSAP UEK wzięli udział w IV Ogólnopolskim Spotkaniu Sieciującym OWES w Lublinie. Na spotkaniu przeprowadzono prezentację koncepcji systemu akredytacji i standardów działania IWES oraz omówiono planowany w ramach pilotażu harmonogram prac. Koncepcja uzyskała uprzednio akceptację Lidera Projektu – Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich.
3. W wyniku przeprowadzonej na spotkaniu dyskusji zestaw standardów został rozbudowany o elementy doradztwa biznesowego, opracowane przez Fundację Fundusz Współpracy, a także inne zagadnienia wskazane przez przedstawicieli OWES na spotkaniu oraz nadesłane po nim.
4. I faza pilotażu systemu AKSES, tj. koncepcji systemu, narzędzia oraz standardów działania IWES, przeprowadzona została w okresie od 26 października do 21 listopada 2011 r. za pośrednictwem

5 CES wśród funkcjonujących na ich terenie OWES. Wzięły w niej udział 32 instytucje, które dostarczyły bardzo wiele uwag i materiału do dalszych prac nad doskonaleniem standardów.

5. W efekcie przeprowadzonej I fazy pilotażu otrzymano szereg informacji, uwag i sugestii merytorycznych odnoszących się do zaproponowanej treści standardów. W ramach przeprowadzonych prac zespół dokonał analizy nadesłanego materiału. Rozważono każdy z komentarzy, które odnosiły się do poszczególnych standardów oraz całego systemu AKSES i oceniono jego przydatność. Pozytywnie ocenione uwagi, sugestie i opinie zostały uwzględnione podczas wypracowania kolejnej, drugiej wersji standardów działania IWES. W ramach tego raportu zespół ekspertów MSAP UEK przygotował zbiorcze zestawienie całości uwag nadesłanych przez OWES ([załącznik 4](#)). Dodatkowo, ze względu na zróżnicowanie uwag i rekomendacji, zespół ekspertów dokonał syntezy zarówno uwag OWES, jak również udzielonych na nie odpowiedzi i podjętych w konsekwencji zmian ([załącznik 2](#)).
6. Wypracowana druga wersja standardów działania IWES została poddana II fazie pilotażu w formie samooceny OWES. Wykorzystano do tego zaktualizowane narzędzie informatyczne – formularz samooceny oraz formularz importu danych. Działanie to prowadzone było przy współpracy z 5 CES w okresie 8-22 grudnia 2011 r. (po tym okresie napłynęło kilka dodatkowych ankiet samooceny, których wyniki także zostały uwzględnione w tym dokumencie). Otrzymane zwrótnie arkusze samooceny stanowiły kolejny element uzgodnienia zakresu standardów, a równocześnie pozwoliły OWES wstępnie oszacować poziom wdrożenia poszczególnych standardów. Na podstawie przesłanych formularzy zespół ekspertów przygotował zbiorcze zestawienie wyników samooceny OWES ([załącznik 5](#)). Występujące także na tym etapie zróżnicowanie uwag i rekomendacji skłoniło zespół ekspertów do syntetycznego ujęcia uwag i odpowiedzi na nie ([załącznik 3](#)).
7. Przeprowadzone fazy pilotażu i uzyskany w ich trakcie materiał badawczy stały się podstawą do przygotowania finalnej, trzeciej wersji standardów uwzględniającej uwagi zgłoszone w toku konsultacji i pilotażu ([załącznik 9](#)).
8. Podsumowaniem I i II fazy pilotażu jest zaprezentowanie w formie tabelarycznej procesu ewolucji standardów działania IWES, który następował w toku prowadzonych prac. Proces ten przedstawia [załącznik 1](#).

Przeprowadzony proces pilotażu systemu AKSES, ze szczególnym uwzględnieniem standardów działania IWES, umożliwił weryfikację:

- a) opracowanych założeń metodologicznych dot. wdrożenia systemu do instrumentarium programów publicznych wspierających ekonomię społeczną;

- b) uwarunkowań przygotowanej procedury audytu IWES;
- c) założeń i głównych elementów przygotowanego procesu akredytacji IWES;
- d) merytorycznego zakresu opracowanych standardów działania IWES (co jest elementem najistotniejszym);
- e) zrozumienia systemu przez jego odbiorców.

Dodatkowo pilotaż pełnił funkcję promocyjną, przyczyniając się do wzrostu rozpoznawalności systemu AKSES w środowisku ekonomii społecznej.

3.3. Harmonogram prac

W poniższej tabeli przedstawiono ramowy harmonogram prac w ramach pilotażu z uwzględnieniem produktów z poszczególnych etapów.

Tabela 1. Harmonogram prac w ramach pilotażu

Lp.	Zadania	Termin realizacji
1	I faza pilotażu (konsultacje treści standardów z OWES)	24 października – 22 listopada 2011
2	II faza pilotażu (weryfikacja poziomu spełniania standardów w OWES)	23 listopada – 30 grudnia 2011
3	Przygotowanie raportu z pilotażu (produkt)	2-31 stycznia 2012

3.4. Narzędzie informatyczne

I faza pilotażu (konsultacje treści standardów z OWES)

W ramach przygotowania systemu AKSES przeprowadzone zostały konsultacje opracowanych standardów. Proces konsultacji został dokonany poprzez przekazanie Ośrodkom Wsparcia Ekonomii Społecznej aplikacji komputerowej zawierającej proponowane standardy działania IWES. W badaniu tym pytano organizacje o ich opinie i komentarze na temat poszczególnych standardów działania IWES.

1. Strona startowa aplikacji



AKSES - SYSTEM AKREDYTACJI I STANDARDÓW DZIAŁANIA INSTYTUCJI WSPARCIA EKONOMII SPOŁECZNEJ

Narzędzie do przeprowadzenia konsultacji propozycji treści i zakresu standardów działania
Instytucji Wsparcia Ekonomii Społecznej

FORMULARZ

Formularz został opracowany na podstawie dokumentu "AKSES - Koncepcja systemu akredytacji i standardów działania instytucji wsparcia ekonomii społecznej" (wersja z października 2011 roku) w ramach projektu "Zintegrowany system wsparcia ekonomii społecznej" (podzadanie 3.15).

WERSJA TESTOWA APLIKACJI v 0.2

Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie
ul. Rakowicka 16, 31-510 Kraków | T: +48 12293 75 65, F: +48 12293 75 59 | es@uek.krakow.pl, www.ekonomiaspoleczna.msap.pl
Projekt "Zintegrowany System Wsparcia Ekonomii Społecznej" współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



KAPITAŁ LUDZKI
INICJATYWA WSPARCIA



Po uruchomieniu aplikacji (plik Excel) ukazywał się ekran powitalny z informacją wprowadzającą. Po uruchomieniu formularza, otwierało się nowe okno zawierające główne menu.

2. Menu ankiety

Formularz AKSES - wersja testowa

Instrukcja uzupełnienia formularza AKSES

Uzupełnianie formularza proszę rozpocząć od pola <dane instytucji>. Proszę wypełnić dwa pierwsze pola (obligatoryjnie).

Następnie prosimy o uzupełnienie wszystkich 6 kryteriów. Wybór przycisku <Kryterium ...> powoduje otwarcie nowego okna, zawierającego pytanie dotyczące standardów w ramach danego kryterium. Każde z kryteriów zostało podzielone na szczegółowe obszary. Nawigacja pomiędzy poszczególnymi obszarami może przebiegać dwójako - poprzez wybór zakładki na górze okna [Obszar 1, Obszar 2, ...], bądź też poprzez przyścisnięcie przycisku <Poprzedni obszar>, <Następny obszar> na dole okna.

Oceniając konkretne standardy w ramach poszczególnych obszarów i kryteriów proszę o zaznaczenie każdorazowo 1 z 4 opcji: <bez zmian> oznacza, że dany standard jest potrzebny i sposób jego opisu jest właściwy, <do usunięcia> oznacza, że dany standard jest zbędny, niepotrzebny, <za szczegółowo> oznacza, że dany standard jest opisany zbyt drobiazgowo i należy uogólnić ten opis, <za ogólnie> oznacza, że dany standard jest opisany zbyt ogólnie i należy uszczegółowić ten opis.

Wszelkie komentarze, uwagi, propozycje dotyczące opisu konkretnego standardu proszę umieszczać w polu <Komentarz>, znajdującym się przy tym standardzie, do którego odnoszą się uwagi.

Wszystkie inne komentarze i uwagi (niedotyczące zapisów konkretnych standardów, odnoszące się np. do całego systemu AKSES) proszę umieszczać w polu <Dodatkowe uwagi i komentarze>, znajdującym się po prawej stronie okna głównego.

Po zakończeniu pracy nad danym kryterium proszę wybrać przycisk <Zakończ> lub zamknąć aktywne okno. Nastąpi powrót do okna głównego zawierającego pola wyboru kryteriów. Pracę nad danym kryterium można przerwać na dowolnym etapie, bez utraty informacji w już wypełnionych obszarach.

Po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie pytania w ramach danego kryterium, przycisk wyboru tego kryterium zmieni kolor na zielony. Oznacza to, że całe kryterium wypełniono poprawnie.

Po udzieleniu odpowiedzi na część pytań w ramach danego kryterium, przycisk wyboru tego kryterium zmieni kolor na czerwony. Oznacza to, że rozpoczęto pracę nad kryterium, ale nie udzielono odpowiedzi na wszystkie pytania. Po najechaniu kursorem na przycisk <Kryterium ...> wyświetlana jest informacja, w których obszarach nie zostały ocenione wszystkie standardy.

Aby zapisać wyniki pracy proszę wybrać przycisk <Zapisz i zakończ pracę>. Pozwala on na zapisanie wyników i opuszczenie programu. Daje to możliwość rozłożenia pracy nad formularzem AKSES na kilka sesji. Zapisany zostaje stan prac, jednocześnie pozostaje możliwość uzupełnienia dalszych ocen oraz modyfikacja już udzielonych odpowiedzi.

Serdecznie dziękujemy za czas poświęcony na wypełnienie formularza.

W przypadku wątpliwości lub problemów dotyczących formularza prosimy o kontakt tel.: 012 293 75 65

Zapisz i zakończ pracę

Okno menu zawierało instrukcję obsługi, pole do uzupełnienia danych podmiotu uczestniczącego w konsultacjach oraz pola z poszczególnymi kryteriami standardów działania IWES. Po uzupełnieniu podstawowych informacji o organizacji, możliwe było dokonanie oceny poszczególnych standardów w ramach 6 bloków.

3. Przykładowe kryterium

Kryterium A - Standardy formalno-organizacyjne

Obszar 1 | Obszar 2 | Obszar 3 | Obszar 4 | Obszar 5 | Obszar 6 |

Wymagania dotyczące podmiotu działającego jako IWES

A.1.1	Podmiot (w zakresie pełnienia roli IWES) nie działa w celu osiągnięcia zysku lub przeznaczają zysk na cele statutowe - jest to unormowane w statucie	<input type="radio"/> bez zmian <input type="radio"/> do usunięcia <input type="radio"/> za szczegółowo <input type="radio"/> za ogólnie	Komentarz
A.1.2	W statucie znajdują się zapisy, zgodnie z którymi usługi świadczone przez IWES muszą być związane ze wsparciem podmiotów ekonomii społecznej	<input type="radio"/> bez zmian <input type="radio"/> do usunięcia <input type="radio"/> za szczegółowo <input type="radio"/> za ogólnie	Komentarz
A.1.3	Podmiot jest zarejestrowany w Rzeczypospolitej Polskiej i prowadzi działalność na jej terenie	<input type="radio"/> bez zmian <input type="radio"/> do usunięcia <input type="radio"/> za szczegółowo <input type="radio"/> za ogólnie	Komentarz
A.1.4	Podmiot nie działa na zasadzie wyłączności (tzn. nie może być to organizacja, której poparcie lub działanie uzależnione jest od przestrzegania reguł jakiegokolwiek ideologii, doktryny lub religii)	<input type="radio"/> bez zmian <input type="radio"/> do usunięcia <input type="radio"/> za szczegółowo <input type="radio"/> za ogólnie	Komentarz
A.1.5	Podmiot, w momencie przystąpienia do procesu akredytacji posiada przynajmniej 2-letnie doświadczenie w świadczeniu usług na rzecz podmiotów ekonomii społecznej	<input type="radio"/> bez zmian <input type="radio"/> do usunięcia <input type="radio"/> za szczegółowo	Komentarz

Poprzedni obszar Następny obszar Zamknij

Po wybraniu kryterium otwierało się nowe okno zawierające dany blok tematyczny z podziałem na obszary. Uczestnicy konsultacji mogli ocenić każdy ze standardów w następujący sposób: uznać standard za właściwy (opcja „bez zmian”), uznać standard za zbędny („do usunięcia”) oraz zgłosić wątpliwości dotyczące opisu standardu („za szczegółowo” albo „za ogólnie”). Dodatkowo, obok każdego standardu zostało umieszczone okienko na komentarz – umożliwiające zgłaszanie uwag, wątpliwości i propozycji zmian w odniesieniu do danego standardu. Możliwe było także formułowanie uwag odnoszących się do całego obszaru standardów.

II faza pilotażu (weryfikacja poziomu spełniania standardów w OWES)

Na bazie zebranych uwag i opinii przygotowany został zmodyfikowany formularz AKSES, przy pomocy którego przeprowadzono samoocenę OWES.

4. Ekran główny



AKSES - SYSTEM AKREDYTACJI I STANDARDÓW DZIAŁANIA INSTYTUCJI WSPARCIA EKONOMII SPOŁECZNEJ

Narzędzie do przeprowadzenia samooceny poziomu spełniania standardów
w ramach drugiego etapu konsultacji propozycji treści standardów działania
Instytucji Wsparcia Ekonomii Społecznej

FORMULARZ

Formularz został opracowany na podstawie zweryfikowanego zestawu standardów działania IWES,
uwzględniającego uwagi z I etapu konsultacji (wersja z grudnia 2011 r.)
w ramach projektu "Zintegrowany system wsparcia ekonomii społecznej" (podzadanie 3.15).

WERSJA v 2.0

Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie
ul. Rakowicka 16, 31-510 Kraków | T: +48 12293 75 85, F: +48 12293 75 59 | es@uek.krakow.pl, www.ekonomiaspoleczna.msap.pl
Projekt "Zintegrowany System Wsparcia Ekonomii Społecznej" współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego



Po uruchomieniu aplikacji (plik Excel) ukazywał się ekran powitalny z informacją wprowadzającą.
Po uruchomieniu formularza, otwierało się nowe okno zawierające narzędzie do samooceny.

5. Menu ankiety

Formularz AKSES - wersja testowa

ekonomia Społeczna (eS)

Dane instytucji

Kryterium A	Standardy formalno-organizacyjne
Kryterium B	Standardy szkoleń
Kryterium C	Standardy doradztwa
Kryterium D	Standardy zapewnienia dostępu do usług prawnych, księgowych, marketingowych
Kryterium E	Standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi
Kryterium F	Standardy etyczne

Dodatkowe uwagi i komentarze

Instrukcja uzupełnienia formularza AKSES

Uzupełnianie formularza proszę rozpocząć od pola <Dane instytucji>. Proszę wypełnić dwa pierwsze pola (obligatoryjnie).

Następnie prosimy o uzupełnienie wszystkich 6 kryteriów. Wybór przycisku <Kryterium ...> powoduje otwarcie nowego okna, zawierającego pytanie dotyczące standardów w ramach danego kryterium. Każde z kryteriów zostało podzielone na szczegółowe obszary. Nawigacja pomiędzy poszczególnymi obszarami może przebiegać dwojako - poprzez wybór zakładki na górze okna [Obszar 1, Obszar 2, ...], bądź też poprzez przyciski przycisku <Poprzedni obszar>, <Następny obszar> w dolnej części okna.

Oceniając poziom spełnienia poszczególnych standardów proszę o zaznaczenie każdorazowo 1 z 3 opcji:
<tak> oznacza, że dany standard jest w Państwa organizacji w całości spełniony,
<częściowo> oznacza, że niektóre elementy danego standardu są w Państwa organizacji spełnione. W takim przypadku prosimy (w polu <komentarz>, znajdującym się przy tym standardzie) umieścić informację, jakich elementów brakuje do pełnego osiągnięcia danego standardu,
<nie> oznacza, że dany standard nie jest w Państwa organizacji spełniony.

Wszelkie komentarze, uwagi, propozycje dotyczące opisu konkretnego standardu proszę umieszczać w polu <Komentarz>, znajdującym się przy tym standardzie, do którego odnoszą się uwagi.

Po zakończeniu pracy nad danym kryterium proszę wybrać przycisk <Zakończ> lub zamknąć aktywne okno. Nastąpi powrót do okna głównego zawierającego pola wyboru kryteriów. Pracę nad danym kryterium można przerwać na dowolnym etapie, bez utraty informacji w już wypełnionych obszarach.

Po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie pytania w ramach danego kryterium, przycisk wyboru tego kryterium zmieni kolor na zielony. Oznacza to, że całe kryterium wypełniono poprawnie.

Po udzieleniu odpowiedzi na część pytań w ramach danego kryterium, przycisk wyboru tego kryterium zmieni kolor na czerwony. Oznacza to, że rozpoczęto pracę nad kryterium, ale nie udzielono odpowiedzi na wszystkie pytania. Po najechnięciu kursorem na przycisk <Kryterium ...> wyświetlana jest informacja, w których obszarach nie zostały ocenione wszystkie standardy.

Aby zapisać wyniki pracy proszę wybrać przycisk <Zapisz i zakończ pracę>. Pozwala on na zapisanie wyników i opuszczenie programu. Daje to możliwość rozłożenia pracy nad formularzem AKSES na kilka sesji. Zapisany zostaje stan prac, jednocześnie pozostaje możliwość uzupełnienia dalszych ocen oraz modyfikacja już udzielonych odpowiedzi.

Serdecznie dziękujemy za czas poświęcony na wypełnienie formularza.

W przypadku wątpliwości lub problemów dotyczących formularza prosimy o kontakt tel.: 012 293 75 65

Zapisz i zakończ pracę

Okno głównego menu formularza zawierało instrukcję obsługi, pole do uzupełnienia danych podmiotu ankietowanego oraz pola z poszczególnymi kryteriami standardów. Po uzupełnieniu podstawowych informacji o organizacji możliwe było dokonanie samooceny w ramach poszczególnych kryteriów i obszarów standardów.

6. Menu ankiety po częściowym wypełnieniu

Formularz AKSES - wersja testowa

Instrukcja uzupełnienia formularza AKSES

Uzupełnianie formularza proszę rozpocząć od pola <Dane instytucji>. Proszę wypełnić dwa pierwsze pola (obligatoryjnie).

Następnie prosimy o uzupełnienie wszystkich 6 kryteriów. Wybór przycisku <Kryterium ...> powoduje otwarcie nowego okna, zawierającego pytanie dotyczące standardów w ramach danego kryterium. Każde z kryteriów zostało podzielone na szczegółowe obszary. Nawigacja pomiędzy poszczególnymi obszarami może przebiegać dwójako - poprzez wybór zakładki na górze okna [Obszar 1, Obszar 2, ...], bądź też poprzez przyciśnięcie przycisku <Poprzedni obszar>, <Następny obszar> w dolnej części okna.

Oceniając poziom spełnienia poszczególnych standardów proszę o zaznaczenie każdorazowo 1 z 3 opcji:
<tak> oznacza, że dany standard jest w Państwa organizacji w całości spełniony,
<częściowo> oznacza, że niektóre elementy danego standardu są w Państwa organizacji spełnione. W takim przypadku prosimy (w polu <komentarz>, znajdującym się przy tym standardzie) umieścić informację, jakich elementów brakuje do pełnego osiągnięcia danego standardu,
<nie> oznacza, że dany standard nie jest w Państwa organizacji spełniony.

Wszelkie komentarze, uwagi, propozycje dotyczące opisu konkretnego standardu proszę umieszczać w polu <Komentarz>, znajdującym się przy tym standardzie, do którego odnoszą się uwagi.

Po zakończeniu pracy nad danym kryterium proszę wybrać przycisk <Zakończ> lub zamknąć aktywne okno. Nastąpi powrót do okna głównego zawierającego pola wyboru kryteriów. Pracę nad danym kryterium można przerwać na dowolnym etapie, bez utraty informacji w już wypełnionych obszarach.

Po udzieleniu odpowiedzi na wszystkie pytania w ramach danego kryterium, przycisk wyboru tego kryterium zmieni kolor na zielony. Oznacza to, że całe kryterium wypełniono poprawnie.

Po udzieleniu odpowiedzi na część pytań w ramach danego kryterium, przycisk wyboru tego kryterium zmieni kolor na czerwony. Oznacza to, że rozpoczęto pracę nad kryterium, ale nie udzielono odpowiedzi na wszystkie pytania. Po najechaniu kursorem na przycisk <Kryterium ...> wyświetlana jest informacja, w których obszarach nie zostały ocenione wszystkie standardy.

Aby zapisać wyniki pracy proszę wybrać przycisk <Zapisz i zakończ pracę>. Pozwala on na zapisanie wyników i opuszczenie programu. Daje to możliwość rozłożenia pracy nad formularzem AKSES na kilka sesji. Zapisany zostaje stan prac, jednocześnie pozostaje możliwość uzupełnienia dalszych ocen oraz modyfikacja już udzielonych odpowiedzi.

Serdecznie dziękujemy za czas poświęcony na wypełnienie formularza.

W przypadku wątpliwości lub problemów dotyczących formularza prosimy o kontakt tel.: 012 293 75 65

Zapisz i zakończ pracę

Jeżeli w obrębie danego kryterium standardów zostały udzielone odpowiedzi na wszystkie pytania na poziomie ekranu, było to sygnalizowane zmianą koloru czcionki danego kryterium standardów na zielony. Jeżeli w obrębie danego kryterium standardów nie zostały udzielone odpowiedzi na wszystkie pytania na poziomie ekranu, było to sygnalizowane zmianą koloru czcionki danego kryterium standardów na czerwony (oraz informacją o niewypełnionych obszarach).

7. Przykładowe kryterium

Kryterium A - Standardy formalno-organizacyjne

Obszar 1 | Obszar 2 | Obszar 3 | Obszar 4 | Obszar 5 | Obszar 6 |

Wymagania dotyczące podmiotu działającego jako IWES

Podmiot (w zakresie pełnienia roli IWES) nie działa w celu osiągnięcia zysku lub przeznacza zysk na cele statutowe* – jest to unormowane w statucie lub innym dokumencie wewnętrznym podmiotu, a w przypadku partnerstw np. w umowie partnerskiej.

A.1.1 *prowadzenie działalności w zakresie wsparcia ekonomii społecznej może być jednym (nie jedynym) z obszarów działania danego podmiotu, w takim przypadku standardy odnoszą się tylko do zakresu związanego z pełnieniem roli IWES. W takim przypadku IWES powinien być wyodrębniony co najmniej funkcjonalnie w strukturze danego podmiotu.

tak
 częściowo
 nie

Komentarz

W statucie lub innym dokumencie (w przypadku partnerstw w umowie partnerskiej) znajdują się zapisy, zgodnie z którymi usługi świadczone przez IWES muszą być związane ze wsparciem istniejących i/lub nowotworzonych podmiotów ekonomii społecznej i/lub wsparciem osób wykluczonych / zagrożonych wykluczeniem społecznym.

A.1.2

tak
 częściowo
 nie

Komentarz

A.1.3 Podmiot prowadzi działalność na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.

tak
 częściowo
 nie

Komentarz

Udzielanie wsparcia przez IWES nie może być uzależnione od przestrzegania przez odbiorców tego wsparcia reguł jakiegokolwiek ideologii, doktryny lub religii – wsparcie musi być ogólnodostępne.

A.1.4

tak
 częściowo
 nie

Komentarz

Podmiot, w momencie przystąpienia do procesu akredytacji, posiada

Komentarz

Poprzedni obszar Następny obszar Zamknij

Po wybraniu kryterium otwierało się nowe okno zawierające dany blok tematyczny z podziałem na obszary. Podmioty uczestniczące w samoocenie udzielały odpowiedzi w odniesieniu do zapisów poszczególnych standardów. Podmiot mógł zaznaczyć, że spełnia wymogi standardu (odpowiedź TAK), nie spełnia wymogów standardu (odpowiedź NIE), lub zaznaczyć, że spełnia jedynie część wymogów w ramach danego standardu (odpowiedź CZĘŚCIOWO). W trzecim przypadku podmiot ankietowany był proszony o umieszczenie w komentarzu informacji, jakich elementów brakuje, aby standard był w pełni spełniony w danym OWES.

4. Wnioski z badania pilotażowego

Wnioski z I fazy pilotażu

W efekcie działań przeprowadzonych w I fazie pilotażu systemu AKSES można sformułować kilka istotnych wniosków wynikających z tego procesu. Są to:

1. Pierwsza faza pilotażu, która miała charakter oceny jakościowej zaproponowanych standardów, spotkała się z szerokim odzewem i bardzo dużą liczbą uwag, których znaczna część wywołana była obawą przed kolejnym biurokratycznym narzędziem w sektorze ES. Uwagi te pozwoliły na taką modyfikację standardów, aby odpowiadały na uwarunkowania i potrzeby IWES.
2. Mimo pojawiających się głosów krytycznych, zaproponowane treści standardów oceniane były bardziej pozytywnie niż negatywnie. W obszarze A (standardy formalno-organizacyjne) średnio 55,3% zaproponowanych standardów nie budziło wątpliwości respondentów (wskazanie „bez zmian”), a w przypadku 22,4% standardów postulowane było ich usunięcie. W pozostałych obszarach wyniki były następujące: obszar B (standardy szkoleń) – 42,2% „bez zmian” i 25,4% „do usunięcia”, w obszarze C (standardy doradztwa) – 50,8% „bez zmian” i 17% „do usunięcia”, w obszarze D (standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych) – 50,5% „bez zmian” i 12,5% „do usunięcia”, w obszarze E (standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi) – 47,7% „bez zmian” i 17,2% „do usunięcia”, a w obszarze F (standardy etyczne) – 50,9% „bez zmian” i 21,6% „do usunięcia”.
3. Wykorzystano liczne sugestie respondentów dotyczące możliwości wypełniania oczekiwanych od IWES funkcji z uwzględnieniem racjonalności kosztowej, co znalazło odzwierciedlenie w treści niektórych zmodyfikowanych standardów.
4. Najczęściej pojawiające się uwagi IWES dotyczyły obaw związanych ze sposobem weryfikacji danego standardu. Pokazuje to zasadnicze znaczenie w procesie akredytacji osoby audytora i jego tzw. profesjonalnego osądu. Dobór i przeszkolenie audytorów będzie stanowić kluczowy element dla powodzenia wdrożenia systemu.
5. W ramach uzupełnienia zapisów standardów dodano informację, iż ocena będzie miała charakter ekspercki i będzie prowadzona w odniesieniu do potencjału danego podmiotu oraz uwarunkowań zewnętrznych.
6. Część standardów budziła wątpliwości interpretacyjne po stronie OWES (w rzeczywistości OWES obawiały się, iż audytorzy mogą różnorodnie interpretować standardy). W takich przypadkach zapisy uproszczono bądź doprecyzowano, eliminując ten problem.
7. Wymiana opinii z przedstawicielami OWES zaowocowała ujęciem niektórych standardów w bardziej syntetycznej formie.

8. Pilotaż pozwolił na uporządkowanie zapisów, m.in.: poprzez usunięcie tych standardów, które dotyczyły obszarów pokrytych przez inne standardy.
9. Usunięto standardy o zbyt ogólnym charakterze (uprzednio miały one charakter raczej deklaracyjny, co utrudniało ich efektywną weryfikację).
10. Pilotaż przyczynił się do wyeliminowania rozwiązań, które nie uwzględniały różnic i specyfiki OWES, grożąc nieuzasadnionym wykluczeniem niektórych podmiotów z systemu (usunięcie wymogów niemożliwych do zrealizowania przez część funkcjonujących OWES).
11. Standardy po pilotażu uwzględniły doświadczenia funkcjonujących OWES, m.in. w zakresie rozwiązań organizacyjnych, funkcjonalnych itp.
12. W odniesieniu do szkoleń i doradztwa najwięcej uwag zgłaszano wobec tematyki, organizacji i kwalifikacji realizujących je osób. Dokonano stosownych korekt, z jednej strony dodając aspekt doświadczenia, uzupełniając w ten sposób formalne wymogi, z drugiej zaś – eliminując wieloznacznie interpretowane zapisy.
13. Badani podkreślali konieczność zapewnienia elastyczności w określeniu wymogów dotyczących warunków realizacji usług szkoleniowych i doradczych. Argumentowali, iż w szczególnych przypadkach zdarzają się odstępstwa od przyjętych norm lokalowych na rzecz oczekiwań klientów, co do prowadzenia usługi w miejscu dogodnym dla beneficjentów, chociaż o niższych standardach.
14. Zagadnienie weryfikacji standardów dotyczących szkoleń i doradztwa stanowiło jedno z częstszych zastrzeżeń. Z jednej strony wskazywano na trudność w identyfikacji dowodów istnienia danego stanu z perspektywy czasu, z drugiej zaś oceniano, iż przygotowanie potrzebnych informacji uwiarygodniających dany stan (tzw. zebranie dowodów) może wiązać się z dużą pracochłonnością.
15. Kwestionowano zasadność niektórych zapisów pod względem ich oczywistości. Jednakże standardy są skierowane nie tylko do doświadczonych organizacji, działających aktualnie zgodnie z innymi standardami (np. ROEFS), ale także do podmiotów rozpoczynających swoją działalność w obszarze ekonomii społecznej. W takim przypadku standardy pełnią równoległe rolę edukacyjną, przypominającą, iż wysoka jakość usług jest także zależna od „trywialnych” cząstkowych standardów (wymagań), określonych przez np. akty prawne czy warunki konkursu.
16. W kwestii organizacji danej usługi wątpliwości budziło problematyczne dla badanych dedykowanie konkretnej osoby (pracownika OWES) do jej obsługi. Opisanie w standardach procedury i działania są często realizowane przez jedną osobę, pełniącą kilka funkcji w OWES.

Wnioski z II fazy pilotażu

W oparciu o zakończoną II fazę pilotażu systemu AKSES sformułować można kilka ważnych konstatacji. Są to:

1. Samoocena wyraźnie wskazała, że spełnienie większości standardów nie sprawia OWES problemów. W przypadku standardów obszaru A (standardy formalno-organizacyjne) średni poziom ich spełniania wynosił wśród badanych OWES 79,1%, w obszarze B (standardy szkoleń) – 81,9%, w obszarze C (standardy doradztwa) – 79,2%, w obszarze D (standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych) – 67,3%, w obszarze E (standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi) – 72,0%, a w obszarze F (standardy etyczne) – 51,2%.
2. Część komentarzy wskazuje na to, że standardy spełniają rolę edukacyjną, gdyż w minimalnym ujęciu wymagają chociażby uporządkowania i/lub uzupełnienia dokumentów, procedur itp.
3. Uwagi dotyczące szkoleń i doradztwa świadczą o praktycznym, aczkolwiek nie zawsze sformalizowanym przebiegu realizacji tychże usług. Badani w II fazie pilotażu potwierdzali występowanie danego standardu realizowanego na podstawie wypracowanych praktyk. Dodatkowo wskazywano na spełnienie danego standardu z powodu wymogów projektowych.
4. Podobnie jak w I fazie pilotażu, badani wskazywali na fakt posiadania kompetencji osób szkolących bądź doradców w danej dziedzinie osiągniętych na drodze długoletniej praktyki, jednakże w odniesieniu do ekonomii społecznej już nie – ze względu na krótki okres funkcjonowania ekonomii społecznej w Polsce. Uwagę tę można skomentować następująco: ekspert w zakresie zarządzania finansami będzie tak samo kompetentny dla podmiotów ekonomii społecznej, jak i innych organizacji pozarządowych nie zajmujących się daną dziedziną, lub postępując się jedną ze zgłoszonych uwag: „nie zawsze samo doświadczenie trenerskie jest najważniejsze, częściej stawiamy na praktyków, którzy nie mają imponującego stażu trenerskiego”.
5. Wskazywano, że niektóre zapisy standardów dotyczące doradców bardziej odnoszą się do zatrudnionych osób pozyskiwanych z zewnątrz do realizacji danej usługi. Autorzy standardów podczas ich tworzenia uwzględniali różne warianty świadczenia doradztwa, które mogą świadczyć zarówno eksperci zatrudnieni na etat w IWES, jak i będący stałymi zewnętrznymi współpracownikami związanymi z organizacją umową ramową, ale także doradcy współpracujący okazjonalnie w zależności od potrzeb.

Wnioski ogólne z pilotażu

Całość działań przeprowadzonych w trakcie pilotażu systemu AKSES oraz uzyskane w ich wyniku wiedza i doświadczenie przekładają się na kilka wniosków ogólnych:

1. System AKSES, mimo licznych głosów krytycznych, wydaje się być właściwym narzędziem kierowania funkcjonowania i rozwoju infrastrukturalnego wsparcia sektora ekonomii społecznej. Świadczy o tym bardzo mocne zainteresowanie OWES, ich aktywne zaangażowanie w proces doskonalenia standardów działania i bardzo liczne uwagi sugerujące konieczność jeszcze szerszego standaryzowania prowadzonych przez nie działań.
2. Dane empiryczne uzyskane przede wszystkim w procesie samooceny wyraźnie wskazują na to, że już teraz bardzo duża część OWES spełnia większość wypracowanych standardów. Ta informacja pokazuje siłę i potencjał tych organizacji i stanowi bardzo dobry punkt wyjściowy do dalszych prac nad standardami i ich realnym wdrożeniem od 2014 r.
3. Wśród OWES panuje wysoki stopień niepewności co do kształtu polityki publicznej w zakresie wsparcia ekonomii społecznej w nowym okresie programowania (2014-2020). W związku z tym pożądane jest, by kluczowe dla rozwoju ekonomii społecznej instytucje (w tym Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej) zintensyfikowały działania informacyjne ograniczające tę niepewność.
4. Z punktu widzenia dalszego, pozytywnego rozwoju prac związanych z systemem AKSES bardzo istotne jest wdrażanie niektórych jego elementów już teraz. Dlatego pozytywnie należy ocenić podjęte przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej prace zmierzające do uwzględnienia problematyki standardów działania IWES w obecnej perspektywie finansowej (Plany działań na 2012 r.). Dzięki temu obecnie funkcjonujące podmioty będą miały możliwość uczenia się poprzez działanie, modyfikowane będą sposoby realizowania wsparcia, a w momencie wdrożenia całego systemu, organizacje będą przygotowane do funkcjonowania na nowych zasadach.
5. Specyfika funkcjonowania sektora ekonomii społecznej i jego aktorów sprawia, iż standardy muszą funkcjonować w elastycznej formule. Po pierwsze, bardzo duże zróżnicowanie sposobów działania pomiędzy poszczególnymi OWES spowodowało szereg zmian w zapisach standardów, które uwzględniają to zróżnicowanie. Po drugie, dotychczasowe kilkuletnie doświadczenia istniejących OWES dowodzą ciągłego procesu ewolucji w zakresie i formie świadczonego wsparcia. Oznacza to, iż standardy nie mogą mieć zamkniętego charakteru i muszą podlegać okresowej weryfikacji i ewentualnym modyfikacjom. Założenia tę zostały uwzględnione w Standardach, a przede wszystkim w procesie akredytacji.

5. Plan dalszych działań w zakresie systemu AKSES

Zaprezentowana w raporcie wersja standardów po pilotażu ([załącznik 9](#)) nie ma jeszcze charakteru zamkniętego (ostatecznego). Zestaw standardów będzie podlegał modyfikacjom wynikającym z uwag pozyskanych w procesie testowania systemu AKSES. W związku z tym jego ostateczna wersja będzie opracowana i dostępna najpóźniej w IV kwartale 2012 r. W przyszłości będzie on również aktualizowany wraz ze zmianami dotyczącymi wsparcia sektora ekonomii społecznej.

W ramach prac zespołu ekspertów MSAP UEK nad systemem AKSES, przewidywane są jeszcze następujące działania:

- przetestowanie wybranych narzędzi systemu na poziomie OWES – 10 wybranych OWES, po 2 OWES z terenu działania każdego CES (do 30 czerwca 2012);
- modyfikacja systemu AKSES, uwzględniająca uwagi z etapu testowania (do 30 września 2012);
- opracowanie rekomendacji dotyczących wdrożenia systemu AKSES i stworzenie propozycji układu implementacyjnego (do 30 listopada 2012);
- opracowanie zbiorczej publikacji zawierającej szczegółowy opis systemu AKSES wraz z częścią implementacyjną (do 31 grudnia 2012);
- upowszechnianie systemu AKSES (2013 r.).

Należy także dodać, że w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej finalizowane są obecnie prace nad stworzeniem rekomendacji w zakresie standardów działania Instytucji Wsparcia Ekonomii Społecznej w ramach Priorytetu VII. Promocja integracji społecznej, Działania 7.2 Przeciwdziałanie wykluczeniu i wzmocnienie sektora ekonomii społecznej, Poddziałania 7.2.2 Wsparcie ekonomii społecznej Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Dzięki temu możliwe będzie jeszcze w tej perspektywie finansowej UE wdrażanie i upowszechnianie wybranych standardów wśród funkcjonujących OWES. Funkcjonujące obecnie podmioty będą miały możliwość uczenia się poprzez działanie, modyfikowane będą sposoby realizowanego wsparcia, a w momencie wdrożenia całego systemu organizacje będą przygotowane do funkcjonowania na nowych zasadach.

Załącznik 1. Proces ewolucji standardów działania IWES w toku I fazy pilotażu systemu AKSES

A. Standardy formalno-organizacyjne

OBSZAR: Wymagania dotyczące podmiotu działającego jako IWES				
/patrz: Standardy... – część A.1./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.1.1	Podmiot (w zakresie pełnienia roli IWES) nie działa w celu osiągnięcia zysku lub przeznaczają zysk na cele statutowe – jest to unormowane w statucie	A.1.1	Podmiot (w zakresie pełnienia roli IWES) nie działa w celu osiągnięcia zysku lub przeznaczają zysk na cele statutowe* – jest to unormowane w statucie lub innym dokumencie wewnętrznym podmiotu, a w przypadku partnerstw, np. w umowie partnerskiej. <i>*prowadzenie działalności w zakresie wsparcia ekonomii społecznej może być jednym (nie jedynym) z obszarów działania danego podmiotu, w takim przypadku standardy odnoszą się tylko do zakresu związanego z pełnieniem roli IWES. W takim przypadku IWES powinien być wyodrębniony co najmniej funkcjonalnie w strukturze danego podmiotu.</i>	Instytucje zwracały uwagę na przypadek, kiedy prowadzenie IWES jest jedynie jednym z obszarów działania danego podmiotu, co przekłada się zarówno na zapisy w dokumentach o charakterze statutowym, jak i na kwestie związane z osiąganiem i przeznaczaniem zysku. Ponadto wskazano, iż doprecyzowania (poszerzenia) wymaga odniesienie do statutu, w przypadku części IWES istnieją inne dokumenty o takim charakterze, np. umowy partnerskie. Zapis uszczegółowiono , opisano przypadek, kiedy podmiot prowadzi także inną działalność poza funkcjonowaniem jako IWES. Dodano warunek o „co najmniej funkcjonalnym wydzieleniu IWES w strukturze danej instytucji”, którego celem jest zapewnienie trwałości funkcjonowania IWES, a także stworzenie warunków do zarządzania taką strukturą. Obecnie często OWES mają jedynie strukturę projektową, która może nie spełniać warunków trwałości. Wprowadzono także odniesienie do innych niż statut dokumentów.

OBSZAR: Wymagania dotyczące podmiotu działającego jako IWES

/patrz: Standardy... – część A.1./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.1.2	W statucie znajdują się zapisy, zgodnie z którymi usługi świadczone przez IWES muszą być związane ze wsparciem podmiotów ekonomii społecznej	A.1.2	W statucie lub innym dokumencie (w przypadku partnerstw w umowie partnerskiej) znajdują się zapisy, zgodnie z którymi usługi świadczone przez IWES muszą być związane ze wsparciem istniejących i/lub nowotworzonych podmiotów ekonomii społecznej i/lub wsparciem osób wykluczonych / zagrożonych wykluczeniem społecznym.	Ze względu na szeroki zakres działania ankietowanych IWES (wsparcie przez nie udzielane nie ogranicza się jedynie do podmiotów ekonomii społecznej, ale obejmuje często obszar wykluczenia społecznego) poszerzono zakres wsparcia. Zapis uszczegółowiono , poszerzając zakres wsparcia udzielanego przez IWES oraz dodając odniesienie do dokumentów tworzonych przez partnerstwo.
A.1.3	Podmiot jest zarejestrowany w Rzeczypospolitej Polskiej i prowadzi działalność na jej terenie	A.1.3	Podmiot prowadzi działalność na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.	IWES wskazywały na niepotrzebne ograniczenie w postaci rejestracji podmiotu na terenie Polski, podczas gdy znaczenie ma obszar prowadzenia działalności. Przeformułowano zapis , usuwając konieczność rejestracji podmiotu w Polsce.
A.1.4	Podmiot nie działa na zasadzie wyłączności (tzn. nie może być to organizacja, której poparcie lub działanie uzależnione jest od przestrzegania reguł jakiegokolwiek ideologii, doktryny lub religii)	A.1.4	Udzielanie wsparcia przez IWES nie może być uzależnione od przestrzegania przez odbiorców tego wsparcia reguł jakiegokolwiek ideologii, doktryny lub religii – wsparcie musi być ogólnodostępne.	Analiza komentarzy IWES wskazała, iż poprzedni zapis nie był rozumiany jednoznacznie. Przeformulowano zapisy , w celu większej przejrzystości.
A.1.5	Podmiot, w momencie przystąpienia do procesu akredytacji posiada przynajmniej 2-letnie doświadczenie w świadczeniu usług na rzecz podmiotów ekonomii społecznej	A.1.5	Podmiot, w momencie przystąpienia do procesu akredytacji, posiada przynajmniej 2-letnie doświadczenie w realizacji usług na rzecz podmiotów ekonomii społecznej i/lub osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub wykluczonych społecznie w zakresie aktywizacji zawodowej. W przypadku nowopowstałych podmiotów doświadczenie może być wykazane przez pracowników podmiotu (szczególnie przez kadrę zarządzającą).	IWES wskazywały, iż warunek doświadczenia instytucji będzie dyskryminujący dla podmiotów, które chcą rozpocząć działalność w tym sektorze, były też komentarze popierające to ograniczenie. Dodatkowo wskazywano, iż zakres doświadczenia powinien odnosić się również do obszaru wykluczenia społecznego. Zapis uszczegółowiono , poszerzając zakres doświadczenia oraz dopuszczając możliwość wykazania doświadczenia nie tylko podmiotu, ale także jego pracowników.

OBSZAR: Wymagania dotyczące podmiotu działającego jako IWES

/patrz: Standardy... – część A.1./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.1.6	Podmiot posiada potencjał ekonomiczny niezbędny do należytej realizacji działań. Ocena ekspercka w oparciu o m.in.: środki finansowe, majątek obrotowy, środki trwałe, zdolność pozyskiwania środków (pożyczki, kredyty)	A.1.6	Podmiot posiada potencjał ekonomiczny niezbędny do należytej realizacji działań*. <i>*ocena ekspercka w oparciu o m.in.: środki finansowe, majątek obrotowy, środki trwałe, zdolność pozyskiwania środków komercyjnych (pożyczki, kredyty), zdolność pozyskiwania środków publicznych (projektu UE, dotacje, darowizny), sposób zarządzania finansowego – odnosząca się do potrzeb i uwarunkowań zewnętrznych danego podmiotu.</i>	Wątpliwości budził warunek potencjału finansowego w aspekcie sposobu jego badania, a także zasadności ujęcia go w standardach. Zapis mógł sugerować, iż kryterium będzie bazowało jedynie na bezwzględnych wartościach wskaźników finansowych. Zapis uszczegółowiono. Potencjał finansowy w przytoczonym tu rozumieniu świadczy o wiarygodności i stabilności danego podmiotu. Dodano zapisy w zakresie metody weryfikacji standardu o sposobie zarządzania finansowego (jeden z elementów potencjału) i o odniesieniu badanego potencjału do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.
A.1.7	IWES ponosi wydatki celowo, rzetelnie, racjonalnie i oszczędnie – ocena ekspercka w oparciu o próbkę wydatków, i całościową ocenę podmiotu	A.1.7	IWES ponosi wydatki celowo, rzetelnie, racjonalnie i oszczędnie*. <i>*ocena ekspercka w oparciu o próbkę wydatków i całościową ocenę podmiotu, głównie badane przy audycie odnawiającym lub w stosunku do podmiotów, które już pełniły rolę IWES.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Ponadto wskazano, iż ten warunek ma szczególne znaczenie przy audycie odnawiającym. Zapis uszczegółowiono. Przytoczone kryteria wydatkowania dotyczą wszystkich środków publicznych i obowiązują wszystkie podmioty z nich korzystające. Dodano zapis w zakresie sposobu weryfikacji.

OBSZAR: Wymagania dotyczące podmiotu działającego jako IWES

/patrz: Standardy... – część A.1./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.1.8	<p>Podmiot nie jest wykluczony w oparciu o któryś z poniższych powodów:</p> <ul style="list-style-type: none"> – osoba działająca w imieniu tego podmiotu została skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo składania fałszywych zeznań, przekupstwa, przeciwko mieniu, wiarygodności dokumentów, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi, obrotowi gospodarczemu, systemowi bankowemu, karno-skarbowe albo inne związane z wykonywaniem działalności gospodarczej lub popełnione w celu osiągnięcia korzyści majątkowych – osoba działająca w imieniu tego podmiotu została skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo popełnione w związku z próbą pozyskania środków publicznych lub w związku z gospodarowaniem takimi środkami – przez okres 3 lat od dnia uprawomocnienia się wyroku – podmiot posiada zaległości z tytułu należności publiczno-prawnych wyszczególnionych w ustawie o restrukturyzacji niektórych należności publiczno-prawnych od przedsiębiorców (np. PIT, CIT, VAT, podatek akcyzowy, należności celne, składki ZUS) – podmiot wykorzystał środki publiczne niezgodnie z przeznaczeniem, powodując niezrealizowanie pełnego zakresu rzeczowego projektu wykluczony z możliwości ubiegania się o środki UE przez okres 3 lat zgodnie z zapisami uofp 	A.1.8	<p>Podmiot nie jest wykluczony w oparciu o któryś z poniższych powodów:</p> <ul style="list-style-type: none"> – osoba działająca w imieniu tego podmiotu została skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo składania fałszywych zeznań, przekupstwa, przeciwko mieniu, wiarygodności dokumentów, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi, obrotowi gospodarczemu, systemowi bankowemu, karno-skarbowe albo inne związane z wykonywaniem działalności gospodarczej lub popełnione w celu osiągnięcia korzyści majątkowych, – osoba działająca w imieniu tego podmiotu została skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo popełnione w związku z próbą pozyskania środków publicznych lub w związku z gospodarowaniem takimi środkami – przez okres 3 lat od dnia uprawomocnienia się wyroku, – podmiot posiada zaległości z tytułu należności publiczno-prawnych wyszczególnionych w ustawie o restrukturyzacji niektórych należności publiczno-prawnych od przedsiębiorców (np. PIT, CIT, VAT, podatek akcyzowy, należności celne, składki ZUS), – podmiot wykorzystał środki publiczne niezgodnie z przeznaczeniem, powodując niezrealizowanie pełnego zakresu rzeczowego projektu wykluczony z możliwości ubiegania się o środki UE przez okres 3 lat zgodnie z zapisami uofp. 	<p>Bez zmian.</p> <p>Zapisy wynikają z unormowań prawnych lub programowych (POKL), obszary te powinny być jednak nadzorowane. Standard ma zatem na celu zwrócenie uwagi IWES na te aspekty i ujmowanie ich w procesie zarządzania podmiotem.</p> <p>Zapis jest istotny dla podmiotów nowo tworzonych.</p>
A.1.9	<p>W przypadku, jeśli któryś z pracowników IWES zostanie skazany prawomocnym wyrokiem za przestępstwo składania fałszywych zeznań, przekupstwa, przeciwko mieniu, wiarygodności dokumentów, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi, obrotowi gospodarczemu, systemowi bankowemu, karno-skarbowe albo inne związane z wykonywaniem działalności gospodarczej lub popełnione w celu osiągnięcia korzyści majątkowych, kierownik IWES zgłosił ten fakt bezzwłocznie do Jednostki Akredytacyjnej</p>	-----	<p>W przypadku, jeśli któryś z pracowników IWES zostanie skazany prawomocnym wyrokiem za przestępstwo składania fałszywych zeznań, przekupstwa, przeciwko mieniu, wiarygodności dokumentów, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi, obrotowi gospodarczemu, systemowi bankowemu, karno-skarbowe albo inne związane z wykonywaniem działalności gospodarczej lub popełnione w celu osiągnięcia korzyści majątkowych, kierownik IWES zgłosił ten fakt bezzwłocznie do Jednostki Akredytacyjnej</p>	<p>IWES wskazywały, iż nie ma potrzeby formułowania takiego standardu, gdyż wynika on z uwarunkowań prawnych, i nie jest wprost związany z pełnieniem roli IWES.</p> <p>Zapis usunięto.</p> <p>Działanie to leży w kompetencji pracodawcy.</p>

OBSZAR: Wymagania dotyczące podmiotu działającego jako IWES

/patrz: Standardy... – część A.1./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.1.10	IWES stara się ograniczyć swój negatywny wpływ na środowisko (dwustronne drukowanie, ekologiczny papier, recykling tonerów, segregacja odpadów itp.)	A.1.9	IWES stara się ograniczyć swój negatywny wpływ na środowisko (dwustronne drukowanie, ekologiczny papier, recykling tonerów, segregacja odpadów itp.)* * weryfikowane na podstawie obserwacji audytora.	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu. Zapis uszczegółowiono , precyzując sposób weryfikacji. Standard ma charakter deklaracyjny, jego celem jest promocja dobrych praktyk w zakresie działań prośrodowiskowych.

OBSZAR: Formalne zasady działania IWES

/patrz: Standardy... – część A.2./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.2.1	Usługi IWES świadczone są nieodpłatnie	A.2.1	Usługi IWES świadczone są nieodpłatnie – zgodnie z wymaganiami dla danego projektu, w ramach którego finansowana jest działalność IWES. W przypadku, gdy nie ma ograniczeń w zakresie odpłatności oraz dla działań prowadzonych poza projektem – opłaty ustalane są na racjonalnym, wynikającym z kosztów poziomie.	Instytucje zwracały uwagę, iż świadczenie usług na rzecz podmiotów ekonomii społecznej może być realizowane nie tylko w ramach projektów POKL i takie podmioty również powinny mieć możliwość akredytacji. Zatem warunek darmowych usług ma sens jedynie w przypadku finansowania z projektu i standard to powinien przewidywać. Zapis uszczegółowiono – dopuszczono możliwość udzielania odpłatnego wsparcia. Obecne uwarunkowania POKL nie zezwalają na pobieranie opłat, jednak w przypadku IWES działających poza systemem POKL jest to możliwe. Ponadto w ramach kolejnej perspektywy finansowej UE (po 2014 r.) rozważa się mechanizmy częściowej odpłatności za wsparcie udzielane w ramach EFS, czy też większego angażowania podmiotów biznesowych.

OBSZAR: Formalne zasady działania IWES

/patrz: Standardy... – część A.2./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	L.P.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.2.2	Dane osobowe zawierające informacje o klientach IWES oraz pracownikach IWES są wykorzystywane i przechowywane z uwzględnieniem Ustawy o Ochronie Danych Osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 r. (Dz. U. 1997 Nr 133 poz. 883)	A.2.2	Dane osobowe zawierające informacje o klientach IWES oraz pracownikach IWES są wykorzystywane i przechowywane z uwzględnieniem Ustawy o Ochronie Danych Osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 r. (Dz. U. 1997 Nr 133 poz. 883).	Część IWES wskazywała, iż to uwarunkowanie wynikające z prawa, jednakże standard w tym przypadku ma także rolę edukacyjną. Bez zmian. Zapisy wynikają z unormowań prawnych lub programowych (POKL), obszary te powinny być jednak nadzorowane. Standard ma zatem na celu zwrócenie uwagi IWES na te aspekty i ujmowanie ich w procesie zarządzania podmiotem. Zapis jest istotny dla podmiotów nowo tworzonych.
A.2.3	IWES stara się zapewnić bezpieczeństwo informacji zarówno w zakresie fizycznym (nadzór nad dokumentami) jak i informatycznym (bezpieczne systemy informatyczne)	A.2.3	IWES zapewnia bezpieczeństwo informacji zarówno w zakresie fizycznym (nadzór nad dokumentami) jak i informatycznym (bezpieczne systemy informatyczne)*. <i>*ocena ekspercka w oparciu o próbkę dokumentów i/lub danych elektronicznych w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono – dodano opis sposobu weryfikacji standardu.
A.2.4	Wszystkie dokumenty związane z działalnością IWES są: – przechowywane w uporządkowany sposób – precyzyjnie oznaczone, tak aby możliwa była jednoznaczna identyfikacja konkretnych działań IWES – dostępne w siedzibie podmiotu	A.2.4	Wszystkie dokumenty związane z działalnością IWES są: – przechowywane w uporządkowany sposób, – precyzyjnie oznaczone, tak aby możliwa była jednoznaczna identyfikacja konkretnych działań IWES, – dostępne w siedzibie podmiotu*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potencjału danego podmiotu w oparciu o próbkę dokumentacji.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono – dodano opis sposobu weryfikacji standardu.

OBSZAR: Formalne zasady działania IWES

(patrz: Standardy... – część A.2.)

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	LP.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.2.5	IWES prowadzi dokumentację w taki sposób, aby możliwy był monitoring prowadzonych działań	A.2.5	IWES prowadzi dokumentację w taki sposób, aby możliwy był monitoring realizowanych działań*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono. Wynika on z konieczności udokumentowania działań realizowanych za środki publiczne (zachowanie śladu rewizyjnego).
A.2.6	IWES prowadzi rejestr świadczonych usług w taki sposób, aby było możliwe prześledzenie „ścieżki” obsługi wybranego klienta	A.2.6	IWES prowadzi rejestr świadczonych usług w taki sposób, aby było możliwe prześledzenie „ścieżki” obsługi wybranego klienta*. <i>*ocena ekspercka na podstawie próbek klientów w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono. Wynika on z konieczności udokumentowania działań realizowanych za środki publiczne (zachowanie śladu rewizyjnego).
A.2.7	IWES prowadzi bazę danych klientów i przechowuje dane o podmiotach korzystających z usług w sposób zapewniający poufność informacji, a w szczególności ochronę danych osobowych	-----	IWES prowadzi bazę danych klientów i przechowuje dane o podmiotach korzystających z usług w sposób zapewniający poufność informacji, a w szczególności ochronę danych osobowych	IWES słusznie wskazywały, iż zakres tego standardu jest już pokryty innymi standardami. Zapis usunięto – zakres pokryty przez standardy A.2.5 i 2.6.

OBSZAR: Formalne zasady działania IWES

/patrz: Standardy... – część A.2./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	LP.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.2.8	Każda usługa IWES poddawana jest ocenie badającej jej jakość (ewaluacja)	A.2.7	Usługi IWES poddawane są ocenie jakościowej (ewaluacja zewnętrzna, autoewaluacja, badania wśród klientów). <i>*ocena metodologii i sposobu realizacji ewaluacji o charakterze eksperckim w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis zmieniono. Odnosi się on do konieczności oceny usług świadczonych przez IWES, standard koresponduje ze standardem A.5.10. Poszerzono także katalog przykładowych sposobów oceny jakościowej.

OBSZAR: Standardy dotyczące kadry IWES

/patrz: Standardy... – część A.3./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	LP.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.3.1	Wszyscy pracownicy IWES realizują przypisane im działania zgodnie z misją i zadaniami IWES oraz Standardami	-----	Wszyscy pracownicy IWES realizują przypisane im działania zgodnie z misją i zadaniami IWES oraz Standardami.	IWES wskazywały na niemożność (w ich ocenie) weryfikacji spełniania tak ogólnego standardu. Zapis usunięto , z uwagi na zbyt duży poziom ogólności.
A.3.2	Wszyscy pracownicy znają Standardy działania IWES	A.3.1	Wszyscy pracownicy znają Standardy działania IWES.	Bez zmian.
A.3.3	Wszyscy pracownicy IWES przestrzegają wewnętrznych przepisów, instrukcji, procedur i regulaminów obowiązujących w instytucji, która prowadzi IWES	-----	Wszyscy pracownicy IWES przestrzegają wewnętrznych przepisów, instrukcji, procedur i regulaminów obowiązujących w instytucji, która prowadzi IWES.	IWES wskazywały na niemożność (w ich ocenie) weryfikacji spełniania tak ogólnego standardu. Zapis usunięto , z uwagi na zbyt duży poziom ogólności.
A.3.4	Pracownicy IWES nie odmawiają bez uzasadnienia wykonania jakiegokolwiek ze swoich obowiązków (szczególnie w relacjach z PES)	-----	Pracownicy IWES nie odmawiają bez uzasadnienia wykonania jakiegokolwiek ze swoich obowiązków (szczególnie w relacjach z PES).	IWES wskazywały na niemożność (w ich ocenie), weryfikacji spełniania tak ogólnego standardu. Zapis usunięto.

OBSZAR: Standardy dotyczące kadry IWES

/patrz: Standardy... – część A.3./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.3.5	Pracownicy IWES informują klientów o możliwości złożenia skargi/zażalenia lub pochwały w zakresie jakości świadczonych usług	A.3.2	Pracownicy IWES informują klientów o możliwości złożenia skargi/zażalenia lub pochwały w zakresie jakości świadczonych usług.	Bez zmian. Istnieje konieczność zapewnienia przepływu informacji zwrotnej, dbałość o klienta (jakość świadczonych usług).
A.3.6	Informacja o możliwości składania skarg/wniosków lub pochwał znajduje się w miejscu widocznym dla klienta, m.in. na stronie internetowej IWES	A.3.3	Informacja o możliwości składania skarg/wniosków lub pochwał znajduje się w miejscu widocznym dla klienta, m.in. na stronie internetowej IWES.	Bez zmian.
A.3.7	Ewentualne skargi i uwagi są wykorzystywane przez zespół IWES do usprawnienia swojej pracy	A.3.4	Ewentualne skargi i uwagi są wykorzystywane przez zespół IWES do usprawnienia swojej pracy*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono , w zakresie sposobu weryfikacji.
A.3.8	Pracownicy IWES współpracują z instytucjami zewnętrznymi, w szczególności działającymi w obszarze ES	A.3.5	Pracownicy IWES współpracują z instytucjami zewnętrznymi, w szczególności działającymi w obszarze ES.	Bez zmian.
A.3.9	Pracownicy IWES podejmują działania inicjujące w zakresie współpracy z instytucjami zewnętrznymi w obszarze ES	A.3.6	Pracownicy IWES podejmują działania inicjujące w zakresie współpracy z instytucjami zewnętrznymi w obszarze ES.	Bez zmian.
A.3.10	Personel IWES złożył wymagane zobowiązania do: – przestrzegania standardów działania IWES – brania udziału w szkoleniach podnoszących kompetencje w zakresie ES	A.3.7	Personel złożył zobowiązania (w formie oświadczenia), o ile są one wymagane przez kierownictwo IWES do: – przestrzegania standardów działania IWES, – brania udziału w szkoleniach podnoszących kompetencje w zakresie ES.	Wskazywano, iż forma zobowiązania ma charakter drugorzędny i nie powinna być weryfikowana, ponieważ pisemne oświadczenia nie są obligatoryjne. Zapis uszczegółowiono. Dodano zapis o formie zobowiązania – oświadczenie oraz o fakultatywności oświadczeń w zależności od decyzji kierownictwa IWES.

OBSZAR: Standardy dotyczące kadry IWES

/patrz: Standardy... – część A.3./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.3.11	Czas pracy pracowników IWES jest zgodny z regulacjami prawnymi odpowiednimi dla formy zatrudnienia (np. umowa o pracę, umowa o dzieło)	A.3.8	Czas pracy pracowników IWES jest zgodny z regulacjami prawnymi odpowiednimi dla formy zatrudnienia (np. umowa o pracę, umowa o dzieło).	Część IWES wskazywała, iż to uwarunkowanie wynikające z prawa, jednakże standard w tym przypadku ma także rolę edukacyjną. Bez zmian. Zapisy wynikają z unormowań prawnych lub programowych (POKL), obszary te powinny być jednak nadzorowane. Standard ma zatem na celu zwrócenie uwagi IWES na te aspekty i ujmowanie ich w procesie zarządzania podmiotem – aspekt edukacyjny.
A.3.12	Personel IWES pracuje w siedzibie, chyba, że charakter realizowanych działań wymaga pracy poza biurem (np. szkolenia wyjazdowe, doradztwo)	A.3.9	Personel pracuje w siedzibie IWES lub poza biurem (np. szkolenia i doradztwo wyjazdowe).	IWES wskazywały, iż praca w biurze nie powinna być formą preferowaną a równoważną w stosunku do pracy „w terenie”. Zapis przeformułowano.
A.3.13	Informacja o dostępności poszczególnych pracowników IWES jest umieszczona na stronie internetowej i w siedzibie IWES	A.3.10	Informacja o dostępności poszczególnych pracowników IWES jest umieszczona na stronie internetowej oraz w siedzibie IWES i jest aktualna.	Zapis uszczegółowiono. Dodano warunek aktualności informacji.

OBSZAR: Standardy dotyczące kadry IWES

/patrz: Standardy... – część A.3./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.3.14	<p>Kierownik IWES realizuje, co najmniej następujące funkcje:</p> <ul style="list-style-type: none"> – odpowiada za funkcjonowanie IWES (zarządzanie organizacją, kształtowanie oferty IWES, dostosowywanie jej do potrzeb klientów) – nadzoruje bieżącą realizację działań (terminowe przysyłanie wszystkich wymaganych dokumentów i informacji, dbanie o przestrzeganie zaleceń, procedur, standardów oraz innych obowiązujących dokumentów i uwarunkowań prawnych) – inicjuje i utrzymuje kontakty z Krajowym Centrum ES i innymi organizacjami działającymi na rzecz ES – reprezentuje IWES na zewnątrz, przede wszystkim w kontaktach z mediami, uzgadnia kierunki działań z innymi IWES w regionie – kształci się (samokształcenie) w szczególności w obszarze ekonomii społecznej i zarządzania organizacją – dba o stabilność kadry IWES – dba o rozwój kadry IWES 	A.3.11	<p>Kierownik IWES realizuje co najmniej następujące zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> – odpowiada za funkcjonowanie IWES (zarządzanie organizacją w zakresie IWES, kształtowanie oferty IWES, dostosowywanie jej do potrzeb klientów), – nadzoruje bieżącą realizację działań (terminowe przysyłanie wszystkich wymaganych dokumentów i informacji, dbanie o przestrzeganie zaleceń, procedur, standardów oraz innych obowiązujących dokumentów i uwarunkowań prawnych), – inicjuje i utrzymuje kontakty z Krajowym Centrum ES i innymi organizacjami działającymi na rzecz ES, – reprezentuje IWES na zewnątrz w kontaktach z partnerami, mediami, administracją, innymi kluczowymi podmiotami, – kształci się (samokształcenie), w szczególności w obszarze ekonomii społecznej i zarządzania organizacją, – dba o stabilność i rozwój kadry IWES. 	<p>Zapis uszczegółowiono, dodano kontakty z partnerami. Standard odnosi się do realizacji zadań kierownika IWES, a nie kierownika podmiotu, w ramach którego IWES funkcjonuje.</p>
A.3.15	<p>Kierownik posiada wykształcenie wyższe zawodowe, udokumentowane dyplomem ukończenia studiów wyższych <i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – wykształcenie wyższe o profilu zarządzanie – dodatkowe wykształcenie (np. wyższe magisterskie, studia podyplomowe, certyfikaty profesjonalne, branżowe uprawnienia zawodowe) – odbyte szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarze ekonomii społecznej, potwierdzone certyfikatami 	A.3.12	<p>Kierownik posiada wykształcenie wyższe, udokumentowane dyplomem ukończenia studiów wyższych lub co najmniej 5 letnie doświadczenie w pracy na stanowiskach kierowniczych*. <i>* w drugim przypadku spełniony jest automatycznie standard A.3.13.</i></p> <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – wykształcenie wyższe o profilu zarządzanie, ekonomia, kierunki społeczne, prawo, – dodatkowe wykształcenie (np. wyższe magisterskie, studia podyplomowe, certyfikaty profesjonalne, branżowe uprawnienia zawodowe), – odbyte szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarze ekonomii społecznej, zarządzania, przedsiębiorczości potwierdzone certyfikatami. 	<p>IWES wskazywały, iż warunek wykształcenia wyższego może być dyskryminujący dla osób z dużym dorobkiem zawodowym, nieposiadających wykształcenia wyższego. Dodatkowo zakres szkoleń powinien być szerszy. Rozszerzono zapisy. Doświadczenie zawodowe (5 lat) może być równoważne w stosunku do wyższego wykształcenia. W zakresie szkoleń poszerzono ich zakres tematyczny o zarządzanie i przedsiębiorczość.</p>

OBSZAR: Standardy dotyczące kadry IWES

/patrz: Standardy... – część A.3./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.3.16	<p>Kierownik posiada min. 3 letnie doświadczenie zawodowe (w tym min. 1 rok doświadczenia w zarządzaniu zespołami projektowymi) <i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – min. 2 letnie doświadczenie zawodowe w zakresie problematyki polityki społecznej, aktywizacji zawodowej itp. (w szczególności zagadnień związanych z ekonomią społeczną) – posiadane rekomendacje i referencje poświadczające osiągnięcia w pracy zawodowej 	A.3.13	<p>Kierownik posiada min. 3 letnie doświadczenie zawodowe (w tym min. 1 rok doświadczenia w zarządzaniu zespołami projektowymi lub prowadzeniu działalności gospodarczej). <i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – min. 2 letnie doświadczenie zawodowe w zakresie problematyki polityki społecznej, aktywizacji zawodowej itp. (w szczególności zagadnień związanych z ekonomią społeczną, zarządzaniem, przedsiębiorczością), – posiadane rekomendacje i referencje poświadczające osiągnięcia w pracy zawodowej. 	<p>Wskazywano na zbyt wąski zakres uwzględnianego doświadczenia zawodowego. Rozszerzono zapis. Poszerzono zakres doświadczenia zawodowego o obszar zarządzania i przedsiębiorczości.</p>
A.3.17	<p>Kierownik posiada wiedzę i kompetencje umożliwiające diagnozowanie możliwości organizacji i oczekiwań otoczenia, w oparciu o nie potrafi przygotować strategię organizacji oraz doprowadzić do jej wdrożenia</p>	A.3.14	<p>Kierownik posiada wiedzę i kompetencje umożliwiające diagnozowanie możliwości organizacji i oczekiwań otoczenia, w oparciu o nie potrafi przygotować strategię organizacji oraz doprowadzić do jej wdrożenia*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i></p>	<p>IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono, w zakresie sposobu weryfikacji.</p>
A.3.18	<p>Kierownik dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu zarządzania organizacjami nie zorientowanymi na zysk</p>	-----	<p>Kierownik dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu zarządzania organizacjami nie zorientowanymi na zysk</p>	<p>Zapis usunięto.</p>
A.3.19	<p>Kierownik potrafi zaprojektować proces zarządzania, który będzie uwzględniał rozwój organizacji i jej potrzeby edukacyjne</p>	A.3.15	<p>Kierownik potrafi zaprojektować proces zarządzania, który będzie uwzględniał rozwój organizacji i jej potrzeby edukacyjne*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i></p>	<p>IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono, w zakresie sposobu weryfikacji.</p>

OBSZAR: Standardy dotyczące kadry IWES				
/patrz: Standardy... – część A.3./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.3.20	Kierownik potrafi rozwiązywać w organizacji sytuacje trudne w sposób konstruktywny dla procesu rozwoju organizacji	A.3.16	Kierownik potrafi rozwiązywać w organizacji sytuacje trudne w sposób konstruktywny dla procesu rozwoju organizacji*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono , w zakresie sposobu weryfikacji.
A.3.21	Kierownik posiada umiejętności techniczne pozwalające na swobodne korzystanie z komputera, pakietów biurowych, podstawowych urządzeń biurowych, narzędzi internetowych, itp., pozwalających sprawnie zarządzać organizacją	-----	Kierownik posiada umiejętności techniczne pozwalające na swobodne korzystanie z komputera, pakietów biurowych, podstawowych urządzeń biurowych, narzędzi internetowych itp., pozwalających sprawnie zarządzać organizacją	Wskazywano, iż w przypadku kierownika umiejętności te nie mają znaczenia i nie przekładają się na jakość zarządzania IWES. Zapis usunięto.

OBSZAR: Standardy sprawozdawczości finansowej IWES				
/patrz: Standardy... – część A.4./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.4.1	Prowadzona jest sprawozdawczość finansowa	-----	Prowadzona jest sprawozdawczość finansowa	Zapis usunięto. Jego zakres pokryty jest poprzez kolejne standardy.
A.4.2	Istnieją procedury prowadzenia sprawozdawczości finansowej	A.4.1	Istnieją procedury prowadzenia sprawozdawczości finansowej.	Bez zmian.
A.4.3	Procedury i sposób prowadzenia sprawozdawczości finansowej (w tym księgowości) są zgodne z prawem	A.4.2	Procedury i sposób prowadzenia sprawozdawczości finansowej (w tym księgowości) są zgodne z prawem.	Bez zmian.
A.4.4	Procedury sprawozdawczości finansowej są przestrzegane	A.4.3	Procedury sprawozdawczości finansowej są przestrzegane.	Bez zmian.
A.4.5	Dokumenty finansowe są kompletne	A.4.4	Dokumenty finansowe są kompletne.	Bez zmian.
A.4.6	Dokumenty finansowe są odpowiednio oznaczone	A.4.5	Dokumenty finansowe są odpowiednio oznaczone.	Bez zmian.
A.4.7	Dokumenty finansowe są odpowiednio zweryfikowane	A.4.6	Dokumenty finansowe są odpowiednio zweryfikowane (weryfikacja merytoryczna, formalna, rachunkowa).	Zapis uszczegółowiono , dodając zakresy weryfikacji
A.4.8	Dokumenty finansowe są podpisane przez upoważnione osoby	A.4.7	Dokumenty finansowe są podpisane przez upoważnione osoby.	Bez zmian.
A.4.9	Dokumenty finansowe są odpowiednio przechowywane	A.4.8	Dokumenty finansowe są odpowiednio przechowywane.	Bez zmian.

OBSZAR: Standardy organizacji i zarządzania IWES

/patrz: Standardy... – część A.5./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.5.1	IWES posiada regulamin opisujący kluczowe funkcje IWES (w tym wolontariuszy)	A.5.1	IWES posiada regulamin opisujący kluczowe funkcje IWES, w rozbiu na stanowiska oraz zakresy odpowiedzialności.	Wskazywano na konieczność zdefiniowania minimalnego zakresu regulaminu. Zapis uszczegółowiono. Regulamin określa strukturę, odpowiedzialność, a pośrednio sposób zarządzania danym podmiotem.
A.5.2	IWES posiada schemat organizacyjny	A.5.2	IWES posiada schemat organizacyjny.	Bez zmian.
A.5.3	Regulamin jednoznacznie wskazuje, kto odpowiada za merytoryczną realizację poszczególnych działań	A.5.3	Regulamin jednoznacznie wskazuje, kto odpowiada za merytoryczną realizację poszczególnych działań.	Bez zmian.
A.5.4	Każdy z pracowników IWES posiada jasno określony zakres zadań i opis stanowiska	A.5.4	Każdy z pracowników IWES posiada jasno określony zakres zadań i opis stanowiska.	Bez zmian.
A.5.5	IWES stosuje narzędzia z zakresu zarządzania strategicznego umożliwiające długoterminowe planowanie działań, ich wdrażanie i monitoring oraz kontrolę realizacji planów	-----	IWES stosuje narzędzia z zakresu zarządzania strategicznego umożliwiające długoterminowe planowanie działań, ich wdrażanie i monitoring oraz kontrolę realizacji planów	Zapis usunięto. Jego zakres pokrywa kolejny standard.
A.5.6	IWES ma opracowaną strategię działania	A.5.5	IWES ma strategię działania. Jest to strategia w zakresie działania IWES, a nie całego podmiotu, w ramach którego IWES może funkcjonować. Strategia obejmuje: analizę potrzeb, cele, obszary działania, planowane aktywności, sposób ich realizacji, horyzont czasowy – co najmniej 5 lat*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>	IWES wskazywały na konieczność zdefiniowania minimalnego zakresu strategii oraz na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu. Zapis uszczegółowiono. Podano zakres przedmiotowy strategii, okres obowiązywania. Obowiązek opracowania strategii jest realizacją zasady zarządzania strategicznego.
A.5.7	IWES stosuje narzędzia zarządzania operacyjnego (np. roczne plany działania, harmonogramy realizacji projektów)	A.5.6	IWES stosuje narzędzia zarządzania operacyjnego (np. roczne plany działania, harmonogramy realizacji projektów)*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań wewnętrznych.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono , w zakresie sposobu weryfikacji.

OBSZAR: Standardy organizacji i zarządzania IWES				
/patrz: Standardy... – część A.5./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.5.8	Realizacja działań jest realizowana w oparciu o uzgodniony z klientem lub grantodawcą harmonogram	-----	Realizacja działań jest realizowana w oparciu o uzgodniony z klientem lub grantodawcą harmonogram	IWES wskazywały, iż standard taki nie generuje żadnej wartości dodanej. Zapis usunięto.
A.5.9	W IWES funkcjonują sprawne kanały przepływu informacji pomiędzy kluczowymi stanowiskami, wykorzystujące takie środki komunikacji jak: kontakt bezpośredni, poczta elektroniczna, telefon itp.	A.5.7	W IWES funkcjonują sprawne kanały przepływu informacji pomiędzy kluczowymi stanowiskami*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono , w zakresie sposobu weryfikacji. Zapis uproszczono , w zakresie narzędzi komunikacji.
A.5.10	W przypadku realizacji działań partnerskich funkcjonują sprawne kanały przepływu informacji pomiędzy partnerami	A.5.8	W przypadku realizacji działań partnerskich funkcjonują sprawne kanały przepływu informacji pomiędzy partnerami*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono , w zakresie sposobu weryfikacji.
A.5.11	IWES dokumentuje swoje działania (zapewnienie śladu rewizyjnego)	-----	IWES dokumentuje swoje działania (zapewnienie śladu rewizyjnego)	Zapis usunięto. Obszar pokryty przez standardy A.2.4, 2.5, 2.6.
A.5.12	Dokumentacja jest właściwie oznaczona	-----	Dokumentacja jest właściwie oznaczona	Zapis usunięto. Obszar pokryty przez standardy A.2.4, 2.5, 2.6.
A.5.13	Dokumentacja działań merytorycznych (usług) jest przechowywana w siedzibie IWES	-----	Dokumentacja działań merytorycznych (usług) jest przechowywana w siedzibie IWES	Zapis usunięto. Obszar pokryty przez standardy A.2.4, 2.5, 2.6.
A.5.14	Dokumentacja jest właściwie zabezpieczona	-----	Dokumentacja jest właściwie przechowywana i zabezpieczona	Zapis usunięto. Obszar pokryty przez standardy A.2.4, 2.5, 2.6.
A.5.15	Okres przechowywania dokumentów związanych z prowadzeniem IWES jest zgodny z umową na prowadzenie IWES	-----	Okres przechowywania dokumentów związanych z prowadzeniem IWES jest zgodny z umową dofinansowania projektu	Zapis usunięto. Obszar pokryty przez standardy A.2.4, 2.5, 2.6.

OBSZAR: Standardy organizacji i zarządzania IWES

/patrz: Standardy... – część A.5./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.5.16	<p>W IWES wypełniane są co najmniej następujące formularze:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Karty pracy personelu</i> – uwzględniające warunki zatrudnienia w konkretnym działaniu (projekcie) i będące rzetelnym odzwierciedleniem pracy, potwierdzone przez Kierownika – <i>Oświadczenia pracowników o (nie)wykonywaniu pracy w ramach innych projektów finansowanych z POKL</i> – dotyczy całego personelu IWES – <i>Karta ewidencji przebiegu pojazdu</i> – o ile jest potrzebna 	-----	<p>W IWES wypełniane są co najmniej następujące formularze:</p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Karty pracy personelu</i> – uwzględniające warunki zatrudnienia w konkretnym działaniu (projekcie) i będące rzetelnym odzwierciedleniem pracy, potwierdzone przez Kierownika – <i>Oświadczenia pracowników o (nie)wykonywaniu pracy w ramach innych projektów finansowanych z POKL</i> – dotyczy całego personelu IWES – <i>Karta ewidencji przebiegu pojazdu</i> – o ile jest potrzebna 	<p>IWES wskazywały, iż zapisy te wynikają wyłącznie z uwarunkowań projektowych (POKL) i nie powinny być częścią standardów. Zapis usunięto.</p>
A.5.17	<p>IWES rejestruje każdy rodzaj podjętego działania</p>	-----	<p>IWES rejestruje każdy rodzaj podjętego działania</p>	<p>Zapis usunięto. Obszar pokryty przez standardy A.2.4, 2.5, 2.6.</p>
A.5.18	<p>W przypadku umów pomiędzy IWES a odbiorcami wsparcia, umowy obejmują co najmniej:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zakres i sposób realizacji usługi – termin wykonania usługi – sposób przekazywania usługobiorcy wyników realizacji usługi – informację na temat konieczności poddania się działaniom monitorującym, o ile usługa jest dofinansowana ze środków publicznych – zasady wprowadzania zmian w zakresie i sposobie realizacji usługi 	A.5.9	<p>W przypadku umów pomiędzy IWES a odbiorcami wsparcia, umowy obejmują co najmniej:</p> <ul style="list-style-type: none"> – zakres i sposób realizacji usługi, – termin wykonania usługi, – sposób przekazywania usługobiorcy wyników realizacji usługi, – informację na temat konieczności poddania się działaniom monitorującym, o ile usługa jest dofinansowana ze środków publicznych, – zasady wprowadzania zmian w zakresie i sposobie realizacji usługi. 	<p>Bez zmian.</p>
A.5.19	<p>Ocena (ewaluacja) działań IWES jest prowadzona co najmniej raz do roku</p>	A.5.10	<p>Ocena (ewaluacja) działań IWES jest prowadzona co najmniej raz do roku, w celu zbadania m.in.:</p> <ul style="list-style-type: none"> – skuteczności – ocena czy wyznaczone cele zostały osiągnięte, – efektywności – porównanie zasobów zaangażowanych przy realizacji działań (finansowe, administracyjne, ludzkie itp.) z rzeczywistymi rezultatami, – użyteczności – czy to, co osiągnięto dzięki realizacji działań jest zgodne z potrzebami ostatecznych odbiorców wsparcia. <p>Ewaluacja może mieć charakter oceny wewnętrznej, zewnętrznej lub mieszanej.</p> <p>Ewaluacja obejmuje działania merytoryczne IWES, może także dotyczyć funkcjonowania IWES (np. aspekty organizacyjne, zarządzanie, finanse).</p>	<p>IWES wskazały, iż zapisy dotyczące ewaluacji są lakoniczne i nie wskazują, jak należy realizować ten standard. Zapis uszczegółowiono. Zamieszczono podstawowe kryteria ewaluacji, rodzaje ewaluacji oraz jej zakres.</p>

OBSZAR: Standardy organizacji i zarządzania IWES				
/patrz: Standardy... – część A.5./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.5.20	IWES posiada mechanizm ewaluacji, który obejmuje co najmniej: zdefiniowany obieg informacji, narzędzia ewaluacji, sposoby wykorzystania wyników ewaluacji	-----	IWES posiada mechanizm ewaluacji, który obejmuje co najmniej: zdefiniowany obieg informacji, narzędzia ewaluacji, sposoby wykorzystania wyników ewaluacji	Zapis usunięto. Standard nie ingeruje w techniczne rozwiązania procesu ewaluacji.
A.5.21	Istnieje zatwierdzony przez Kierownika Plan ewaluacji	-----	Istnieje zatwierdzony przez Kierownika Plan ewaluacji	Zapis usunięto. Standard nie ingeruje w techniczne rozwiązania procesu ewaluacji.
A.5.22	Istnieje osoba odpowiedzialna za realizację ewaluacji	-----	Istnieje osoba odpowiedzialna za realizację ewaluacji	Zapis usunięto. Standard nie ingeruje w techniczne rozwiązania procesu ewaluacji.
A.5.23	Ewaluacja obejmuje, co najmniej: – szkolenia – doradztwo – zapewnienie dostępu do usług prawnych, księgowych, marketingowych – współpracę z podmiotami zewnętrznymi	A.5.11	Ewaluacja obejmuje co najmniej: – szkolenia, – doradztwo, – zapewnienie dostępu do usług prawnych, księgowych, marketingowych, – współpracę z podmiotami zewnętrznymi.	Bez zmian.
A.5.24	W ocenie jakości działania stosuje się wypracowaną przez IWES metodę i/lub jedną bądź kilka metod opisanych w Europejskim Poradniku Praktyka „Zarządzanie Satisfakcją Klienta”	-----	W ocenie jakości działania stosuje się wypracowaną przez IWES metodę i/lub jedną bądź kilka metod opisanych w Europejskim Poradniku Praktyka „Zarządzanie Satisfakcją Klienta”	Zapis usunięto. Standard nie ingeruje w techniczne rozwiązania procesu ewaluacji.
A.5.25	Opracowywany jest raport z ewaluacji, w oparciu o który przygotowujemy i wdrażany jest ewentualny plan działań naprawczych / doskonalących (zatwierdzony przez Kierownika)	A.5.12	Opracowywany jest raport z ewaluacji, w oparciu o który przygotowujemy i wdrażany jest ewentualny plan działań naprawczych / doskonalących.	Zapis zmieniono. Usunięto konieczność zatwierdzenia raportu z ewaluacji przez kierownika.

OBSZAR: Standardy dotyczące biura IWES				
/patrz: Standardy... – część A.6./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.6.1	Biuro jest łatwo dostępne dla klientów – dogodna lokalizacja, łatwo dostępna i właściwie oraz czytelnie oznakowana	A.6.1	Biuro jest łatwo dostępne dla klientów – dogodna lokalizacja, łatwo dostępna i właściwie oraz czytelnie oznakowana*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych z uwzględnieniem mobilności pracowników IWES.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono, w zakresie sposobu weryfikacji.

OBSZAR: Standardy dotyczące biura IWES

/patrz: Standardy... – część A.6./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.6.2	Biuro IWES znajduje się w budynku, którego stan techniczny nie zagraża życiu lub zdrowiu pracowników i klientów IWES. Spełnienie wymogu jest weryfikowane na podstawie pisemnego oświadczenia administratora/właściciela nieruchomości	A.6.2	Biuro IWES znajduje się w budynku, którego stan techniczny nie zagraża życiu lub zdrowiu pracowników i klientów IWES.	IWES wskazywały, iż oświadczenie będzie jedynie formalnością, która w żaden sposób nie wpłynie na realizację standardu. Zapis uproszczono.
A.6.3	Biuro jest dostępne dla osób niepełnosprawnych (także z uwzględnieniem pomocy)	A.6.3	Osoby niepełnosprawne mają możliwość skorzystania z usług IWES, możliwa jest pomoc pracowników IWES np. w pokonaniu schodów itp*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono , w zakresie sposobu weryfikacji oraz znaczenia dostępności biura z pomocą osób trzecich. Biuro nie musi być w pełni dostępne dla niepełnosprawnych, ale muszą mieć oni możliwość skorzystania z niego z pomocą innych osób.
A.6.4	Liczba pomieszczeń w biurze zapewnia swobodną pracę dla wszystkich osób z personelu kluczowego (są wyodrębnione miejsce pracy dla poszczególnych pracowników)	A.6.4	Liczba pomieszczeń w biurze (lub aranżacja powierzchni) zapewnia możliwość pracy dla personelu IWES*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uproszczono. Zrezygnowano, ze sztywnego odniesienia się do liczby pomieszczeń.
A.6.5	W IWES dostępna jest przynajmniej jedna odrębna linia telefoniczna (faks) oraz komputer ze stałym dostępem do Internetu	A.6.5	W IWES dostępna jest przynajmniej jedna linia telefoniczna lub telefon komórkowy oraz komputer z dostępem do Internetu. Warunki pożądane (nieobowiązkowe): – – fax, – – stałe łącze internetowe.	Zapis uproszczono. Wprowadzono warunki pożądane – nieobowiązkowe.

OBSZAR: Standardy dotyczące biura IWES

/patrz: Standardy... – część A.6./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
A.6.6	W IWES wyodrębnione jest miejsce świadczenia usług doradczych, oddzielone od miejsca realizacji innych działań. W wydzielonym miejscu pracy dla doradcy znajduje się co najmniej jeden komputer ze stałym dostępem do Internetu oraz telefon	A.6.6	W IWES wyodrębnione jest miejsce świadczenia usług doradczych, oddzielone funkcjonalnie od miejsca realizacji innych działań.	Zapis uproszczono.
A.6.7	Miejsce świadczenia usług doradczych jest tak umeblowane, aby możliwe było przyjmowanie klientów (co najmniej stół i 2 krzesła)	A.6.7	Miejsce świadczenia usług doradczych w siedzibie IWES jest tak umeblowane, aby możliwe było przyjmowanie klientów (co najmniej stół/burko i 2 krzesła).	Zapis uszczegółowiono.
A.6.8	IWES posiada wyposażenie biurowe umożliwiające właściwe funkcjonowanie (np.: faks, komputery, drukarki, kserograf, rzutnik)	A.6.8	IWES posiada wyposażenie biurowe umożliwiające właściwe funkcjonowanie (np.: faks, komputery, drukarki, kserograf, rzutnik)*. <i>*ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>	IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji tego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu. Zapis uszczegółowiono , w zakresie sposobu weryfikacji.
A.6.9	IWES posiada meble biurowe umożliwiające właściwe przechowywanie dokumentacji związanej ze świadczonymi usługami	A.6.9	IWES posiada meble biurowe umożliwiające właściwe przechowywanie dokumentacji.	Zapis uproszczono.

B. Standardy udzielania wsparcia przez IWES – Standardy szkoleń

OBSZAR: Zakres tematyczny szkoleń <i>/patrz: Standardy... – część B.3./</i>			
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)
B.3.1	<p>Tematyka szkoleń organizowanych przez IWES dotyczy co najmniej któregoś z poniższych obszarów:</p> <ul style="list-style-type: none"> – konkretnych zagadnień związanych z ES (np. promocja ekonomii społecznej, rozwój przedsiębiorczości społecznej, zakładanie działalności w sferze ekonomii społecznej) – prowadzenia działalności w sferze ekonomii społecznej (procedur pozyskiwania środków na rozwój przedsiębiorstwa społecznego, przygotowania projektu/wniosku) – zarządzania projektem (logika projektu, wyznaczanie celów, planowanie działań, budżetowanie działań itd.), kwalifikowalności kosztów, procedury raportowania i rozliczania projektów, monitoringu, proces kontroli projektów finansowanych ze środków publicznych – pomocy publicznej, zamówień publicznych, finansów publicznych etc. – dla przedsiębiorstw społecznych z zawiązywania i rozwoju partnerstw, sieci współpracy lokalnych podmiotów w tym instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej w celu rozwoju przedsiębiorstw społecznych, szkolenia dla istniejących i powstających partnerstw – zarządzania organizacją, planowania strategicznego, badania rynku, biznesplanu, zarządzania usługami, marketingu, możliwych źródeł finansowania działalności, księgowości, uwarunkowań prawnych 	B.3.1	<p>Tematyka szkoleń organizowanych przez IWES dotyczy co najmniej któregoś z poniższych obszarów:</p> <ul style="list-style-type: none"> – konkretnych zagadnień związanych z ES (np. promocja ekonomii społecznej, rozwój przedsiębiorczości społecznej, zakładanie działalności w sferze ekonomii społecznej), – prowadzenia działalności w sferze ekonomii społecznej, – zarządzania projektami (przedsięwzięciami), – dla przedsiębiorstw społecznych z zawiązywania i rozwoju partnerstw, sieci współpracy lokalnych podmiotów w celu rozwoju przedsiębiorstw społecznych, – zarządzania organizacją, planowania strategicznego, badania rynku, biznesplanu, zarządzania usługami, marketingu, możliwych źródeł finansowania działalności, księgowości, uwarunkowań prawnych.
			<p>Uwagi Zapis uproszczono. W związku z rozbieżnymi opiniami (za ogólnie/za szczegółowo) wyprofilowano tematykę szkoleń o aspekt przedsiębiorczości społecznej, z mniejszym naciskiem na kwestie finansowania działań z zakresu ES z funduszy unijnych.</p>

OBSZAR: Zakres tematyczny szkoleń /patrz: Standardy... – część B.3./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
	Pytania dodatkowe:		Pytania dodatkowe:	Ogólne uwagi dotyczyły konieczności podkreślenia kwestii rozwoju przedsiębiorczości społecznej, a dokładniej działalności gospodarczej przez PES. Ponieważ nie jest możliwa pełna enumeracja wszystkich potencjalnych zagadnień pozostawiono w tematyce szkoleń zagadnienia ogólne. Podstawowym wymogiem powinno być dopasowanie tematyczne szkoleń do potrzeb PES, udokumentowane, ale jednocześnie zbieżne z ogólnymi wytycznymi rozwoju ES w Polsce.

OBSZAR: Organizacja szkoleń /patrz: Standardy... – część B.4./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
B.4.1	Do każdego szkolenia wyznaczony był pracownik IWES odpowiadający za jego organizację	B.4.1	Do każdego szkolenia wyznaczony jest pracownik IWES odpowiadający za jego koordynację.	Zapis doprecyzowano. Uwagi dotyczą odpowiedzialności kierownika lub innych osób. W jednej z opcji proponowano dookreślenie o „techniczną” organizację. W oryginalnym zapisie intencja dot. wyznaczenia pracownika IWES, który będzie tylko organizował takie szkolenia. Dokonano zmiany terminu ‘organizacja’ na ‘koordynacja’.
B.4.2	Do każdego szkolenia wyznaczony był trener odpowiadający za jego realizację	B.4.2	Do każdego szkolenia wyznaczona jest osoba szkoląca odpowiadająca za jego realizację.	Zapis doprecyzowano. Zmiana terminu ‘trener’, który kojarzy się z osobą po szkole trenerskiej. Konsekwentnie w dalszej części standardów stosowano zaproponowaną nomenklaturę.
B.4.3	Trenerzy prowadzili ewaluację realizowanych szkoleń	B.4.3	Każde szkolenie jest poddawane ewaluacji przez jego uczestników (obowiązek wypełnienia ankiety ewaluacyjnej po zakończeniu szkolenia).	Zapis zmieniono. Wątpliwości dot. trenera jako ewaluatora; zmiana podmiotu na ‘uczestników’.

OBSZAR: Organizacja szkoleń /patrz: Standardy... – część B.4./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
B.4.4	Szkolenia były właściwie udokumentowane (np. lista obecności, kopia materiałów szkoleniowych, prezentacji, dokumentacja związana z wynajmem sali itp.)	B.4.4	Szkolenia są właściwie udokumentowane (np. lista obecności, kopia materiałów szkoleniowych, prezentacji, dokumentacja związana z wynajmem sali itp.).	Bez zmian. W uwagach: „to wymagania grantodawcy”. Zapis pozostaje jako element edukacyjny, przypominający, iż taka dokumentacja powinna być obowiązkowa.

OBSZAR: Kwalifikacje trenera /patrz: Standardy... – część B.5./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
B.5.1	Trener IWES dba o jak najwyższą jakość i ciągle doskonalenie usług trenerskich – samokształcenie	B.5.1	Osoby prowadzące szkolenia dbają o najwyższą jakość i ciągle doskonalenie swojej wiedzy.	Zapis doprecyzowano. Zmieniono zapis zgodnie z jedną uwagą.
B.5.2	Trener IWES posiada wykształcenie wyższe	B.5.2	Osoba prowadząca szkolenie posiada wykształcenie wyższe lub co najmniej 4 letnie potwierdzone (np. referencjami) doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z danego zakresu tematycznego.	Zapis uszczegółowiono. Dodano aspekt praktyków.
B.5.3	Trener IWES ukończył studia zawodowe/magisterskie lub studia podyplomowe w zakresie ekonomii społecznej, funduszy strukturalnych, rozwoju zasobów ludzkich	-----	Trener IWES ukończył studia zawodowe/magisterskie lub studia podyplomowe w zakresie ekonomii społecznej, funduszy strukturalnych, rozwoju zasobów ludzkich.	Zapis usunięto. Zgodnie z uwagami Ankietowanych.
B.5.4	Trener IWES odbył szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach ekonomii społecznej, potwierdzone certyfikatami	-----	Trener IWES odbył szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach ekonomii społecznej, potwierdzone certyfikatami.	Zapis usunięto, gdyż ograniczenie do obszarów ES jest niewłaściwe, a zakres doskonalenia jest wpisany w standardzie B.5.1.
B.5.5	Trener IWES posiada inne/dodatkowe uprawnienia i osiągnięcia istotne przy szkoleniach związanych rozwojem ekonomii społecznej	-----	Trener IWES posiada inne/dodatkowe uprawnienia i osiągnięcia istotne przy szkoleniach związanych rozwojem ekonomii społecznej.	Zapis usunięto, ze względu na ogólność oraz przekonanie zgłaszających uwagi o braku gwarancji dobrej jakości szkolenia.
B.5.6	Trener IWES posiada min. 2 letnie doświadczenie zawodowe, w tym min. 2 lata doświadczenia w prowadzeniu szkoleń w obszarze ekonomii społecznej, w szczególności szkoleń mających na celu aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem	B.5.3	Osoba prowadząca szkolenie posiada min. 2 letnie doświadczenie zawodowe, w tym min. 2 lata doświadczenia w prowadzeniu szkoleń w obszarze ekonomii społecznej, w szczególności szkoleń mających na celu aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem.	Zapis przeformułowano. Zmiana określenia „trener”.
B.5.7	Trener IWES posiada 1 rok doświadczenia w prowadzeniu szkoleń nt. pozyskiwania środków europejskich związanych z rozwojem ekonomii społecznej	-----	Trener IWES posiada 1 rok doświadczenia w prowadzeniu szkoleń nt. pozyskiwania środków europejskich związanych z rozwojem ekonomii społecznej.	Zapis usunięto.

OBSZAR: Kwalifikacje trenera				
/patrz: Standardy... – część B.5./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
B.5.8	Trener IWES potrafi rozpoznać potrzeby szkoleniowe, w oparciu o nie przygotować szkolenie oraz przeprowadzić ocenę efektów szkolenia	B.5.4	Osoba prowadząca szkolenia potrafi rozpoznać potrzeby szkoleniowe, w oparciu o nie przygotować szkolenie oraz przeprowadzić ocenę efektów szkolenia.	Zapis przeformułowano. Zmiana określenia „trener”.
B.5.9	Trener IWES potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę potrzeb szkoleniowych organizacji lub grupy, dla której prowadzi szkolenie; w oparciu o nią samodzielnie formułuje cele szkolenia oraz potrafi stworzyć program szkolenia	-----	Trener IWES potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę potrzeb szkoleniowych organizacji lub grupy, dla której prowadzi szkolenie; w oparciu o nią samodzielnie formułuje cele szkolenia oraz potrafi stworzyć program szkolenia.	Zapis usunięto.
B.5.10	Trener IWES dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu objętego szkoleniem oraz wiedzą i umiejętnościami trenerskimi niezbędnymi do realizacji programu szkoleniowego	B.5.5	Osoba prowadząca szkolenia dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu objętego szkoleniem oraz wiedzą i umiejętnościami trenerskimi niezbędnymi do realizacji programu szkoleniowego.	Zapis przeformułowano. Zmiana określenia „trener”. Wątpliwości budzi sposób weryfikacji. Do zweryfikowania w trakcie etapu testowania systemu.
B.5.11	Trener IWES potrafi przygotować proces szkoleniowy, który będzie uwzględniał rozwój grupy i jej potrzeby edukacyjne	B.5.6	Osoba prowadząca szkolenia potrafi przygotować proces szkoleniowy, który będzie uwzględniał rozwój grupy i jej potrzeby edukacyjne.	Zapis przeformułowano. Zmiana określenia „trener”. Wątpliwości budzi sposób weryfikacji. Do zweryfikowania w trakcie etapu testowania systemu.
B.5.12	Trener IWES potrafi doprowadzić do tego, aby uczestnicy dostrzegli związki między doświadczeniem zdobywanym podczas szkolenia a praktyką	B.5.7	Osoba prowadząca szkolenia potrafi doprowadzić do tego, aby uczestnicy dostrzegli związki między doświadczeniem zdobywanym podczas szkolenia a praktyką.	Zapis przeformułowano. Zmiana określenia „trener”. Wątpliwości budzi sposób weryfikacji. Do zweryfikowania w trakcie etapu testowania systemu.
B.5.13	Trener IWES potrafi rozwiązywać sytuacje trudne podczas szkolenia w sposób konstruktywny dla procesu uczenia	B.5.8	Osoba prowadząca szkolenia potrafi rozwiązywać sytuacje trudne podczas szkolenia w sposób konstruktywny dla procesu uczenia.	Zapis przeformułowano. Zmiana określenia „trener”.
B.5.14	Trener IWES posiada umiejętność przeprowadzenia trzech różnych szkoleń (jedno szkolenie minimum 24 godzinne) metodami aktywnymi z zakresu trzech rozmaitych tematów merytorycznych związanych szczególnie z ekonomią społeczną	B.5.9	Osoba prowadząca szkolenia posiada umiejętność przeprowadzenia szkoleń metodami aktywnymi.	Zapis uproszczono.
B.5.15	Trener IWES posiada przygotowanie zawodowe w postaci ukończonych szkoleń/studiów (w tym szkolenia trenerów)	-----	Trener IWES posiada przygotowanie zawodowe w postaci ukończonych szkoleń/studiów (w tym szkolenia trenerów).	Zapis usunięto, ze względu na inne (doświadczenie i wykształcenie) kryteria dot. szkoleniowca.
B.5.16	Trener IWES przepracował 400 godzin szkoleniowych	-----	Trener IWES przepracował 400 godzin szkoleniowych.	Zapis usunięto.
B.5.17	Trener IWES posiada umiejętność pracy z co-trenerem	-----	Trener IWES posiada umiejętność pracy z co-trenerem.	Zapis usunięto.
B.5.18	Trener IWES jest samodzielny w tworzeniu programów dostosowanych do potrzeb grupy, elastyczny w realizacji zaplanowanego szkolenia oraz ma umiejętność działania długofalowego w odniesieniu do jednej grupy	-----	Trener IWES jest samodzielny w tworzeniu programów dostosowanych do potrzeb grupy, elastyczny w realizacji zaplanowanego szkolenia oraz ma umiejętność działania długofalowego w odniesieniu do jednej grupy.	Zapis usunięto, ze względu na dublowanie zapisów podobnych.

OBSZAR: Kwalifikacje trenera /patrz: Standardy... – część B.5./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
B.5.19	Trener IWES w swojej pracy kieruje się zasadami etycznymi zawartymi w kodeksie postępowania etycznego	-----	Trener IWES w swojej pracy kieruje się zasadami etycznymi zawartymi w kodeksie postępowania etycznego.	Zapis usunięto.
B.5.20	Trener posiada niezbędne umiejętności techniczne związane z prowadzeniem szkolenia (obsługa komputera, odpowiedniego oprogramowania) i wykorzystania odpowiednich środków dydaktycznych (analiza przypadku, quiz itp.)	B.5.10	Osoba prowadząca szkolenie posiada niezbędne umiejętności techniczne związane z prowadzeniem szkolenia i wykorzystania odpowiednich środków dydaktycznych.	Zapis uproszczono. Usunięto zbytnie uszczegółowienie.
	Pytania dodatkowe:		Pytania dodatkowe:	W uwagach ogólnych zgłaszano zbytnie uszczegółowienie zapisów. Zamierzeniem tych standardów jest wskazanie na preferowane kwalifikacje osoby szkolącej, odpowiadające charakterowi szkolenia, jego tematowi itp. Zrezygnowano ze szczegółowych określeń, np. takich, jakie pojawiają się „Małopolskich standardach usług szkoleniowych”, które jeszcze bardziej restrykcyjnie określają pożądany profil osoby szkolącej.

OBSZAR: Warunki lokalowe i sprzętowo-materiałowe

/patrz: Standardy... – część B.6./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
B.6.1	<p>Wykorzystywane sale szkoleniowe spełniają wszystkie minimalne warunki:</p> <ul style="list-style-type: none"> – powierzchnia – min. 2m² na uczestnika, nie mniej niż 15m² – dostęp do światła dziennego i oświetlenia sztucznego – temperatura powietrza w granicach 18-26 stopni C – nasilenie hałasu poniżej 40 decybeli – utrzymanie czystości – dostęp do zaplecza sanitarnego – umeblowanie (krzesła, ew. stoły) umożliwiające aranżację przestrzeni odpowiednio do specyfiki szkolenia – dostęp do sali jest możliwy dla osób niepełnosprawnych ruchowo – w sali dostępne są środki i materiały dydaktyczne odpowiednie do specyfiki szkolenia (np. tablica, flipchart, rzutnik folii, projektor multimedialny) 	B.6.1	<p>Wykorzystywane sale szkoleniowe spełniają wszystkie minimalne warunki:</p> <ul style="list-style-type: none"> – powierzchnia – min. 2m² na uczestnika, nie mniej niż 15m², – dostęp do światła dziennego i oświetlenia sztucznego, – temperatura powietrza w granicach 18-26 stopni C, – nasilenie hałasu poniżej 40 decybeli, – utrzymanie czystości, – dostęp do zaplecza sanitarnego, – umeblowanie (krzesła, ew. stoły) umożliwiające aranżację przestrzeni odpowiednio do specyfiki szkolenia, – dostęp do sali jest możliwy dla osób niepełnosprawnych ruchowo, – w sali dostępne są środki i materiały dydaktyczne odpowiednie do specyfiki szkolenia (np. tablica, flipchart, projektor multimedialny). <p>Dopuszcza się możliwość realizacji szkolenia niespełniającego ww. warunków w związku ze specyfiką szkolenia (np. ćwiczenia terenowe) lub po uzgodnieniu z jego uczestnikami.</p>	<p>Zapis uszczegółowiono. Wytyczne w tym obszarze dotyczą wskazań Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego dotyczących wykonywania pracy w pozycji siedzącej. Pamiętać należy, że szkolenia często organizowane są w salach wynajmowanych. Zapis tego standardu ma przypominać o podstawowych warunkach, w jakich powinno się odbywać szkolenie. Dodano istotne uzupełnienie o możliwości odbywania szkolenia w innym miejscu.</p>

OBSZAR: Sposób realizacji działania

/patrz: Standardy... – część B.7./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
B.7.1	<p>Procedury IWES przewidują: opis pierwszego kontaktu z podmiotem korzystającym z usług szkoleniowych, w tym sposobu postępowania w przypadku braku możliwości realizacji szkolenia (procedury te są realizowane)</p>	B.7.1	<p>Procedury IWES przewidują: opis pierwszego kontaktu z podmiotem korzystającym z usług szkoleniowych, w tym sposobu postępowania w przypadku braku możliwości realizacji szkolenia (procedury te są realizowane).</p>	<p>Bez zmian.</p>
B.7.2	<p>W procesie przygotowania szkolenia prowadzona jest wstępna analiza potrzeb, wymagań i oczekiwań usługobiorcy oraz ocena możliwości realizacji usługi w formie dokumentu. Dokument ten zawiera informacje o metodzie zbierania danych o potrzebach, oczekiwaniach klientów, wnioskach dotyczących zakresu i poziomu merytorycznego szkoleń dostosowanych do klientów</p>	B.7.2	<p>W procesie przygotowania szkolenia prowadzona jest wstępna analiza potrzeb, wymagań i oczekiwań usługobiorcy oraz ocena możliwości realizacji usługi.</p>	<p>Zapis uproszczono. Usunięto kwestie związane z dokumentami. Podstawowy zapis pozostawiono, ze względu na koncentrację na potrzebach szkoleniowych PES, które powinny poprzedzać ich badania, jako działanie gwarantujące zbieżność tematyczną szkolenia.</p>
B.7.3	<p>Zapewniony jest wewnętrzny nadzór realizacji usługi szkoleniowej</p>	B.7.3	<p>Zapewniony jest wewnętrzny nadzór realizacji usługi szkoleniowej.</p>	<p>Bez zmian, ze względu na walor edukacyjny.</p>

OBSZAR: Sposób realizacji działania /patrz: Standardy... – część B.7./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
B.7.4	Prowadzona jest dokumentacja realizacji usługi szkoleniowej	B.7.4	Prowadzona jest dokumentacja realizacji usługi szkoleniowej.	Bez zmian , ze względu na walor edukacyjny. Bez względu, czy grantodawca tego wymaga, czy też nie.
B.7.5	W przypadku braku możliwości samodzielnego wykonania usługi usługobiorca jest informowany o możliwości jej wykonania przez inną IWES lub inne wyspecjalizowane ośrodki oraz, za zgodą usługobiorcy, IWES pośredniczy w nawiązaniu kontaktu między usługobiorcą a wybranym partnerem	B.7.5	W przypadku braku możliwości samodzielnego wykonania usługi usługobiorca jest informowany o możliwości jej wykonania przez inną IWES lub inne wyspecjalizowane ośrodki oraz, za zgodą usługobiorcy, IWES pośredniczy w nawiązaniu kontaktu między usługobiorcą a wybranym partnerem.	Sugestia, że IWES działają terytorialnie, co powoduje, że nie mają możliwości przekazania usługi komuś innemu. Zapis pozostawiono jako wskazanie innych możliwości.
B.7.6	Podczas przygotowania i realizacji szkoleń przestrzegane są wymagania określone w opisach postępowania IWES oraz zasadach etyki zawodowej	-----	Podczas przygotowania i realizacji szkoleń przestrzegane są wymagania określone w opisach postępowania IWES oraz zasadach etyki zawodowej.	Zapis usunięto.
	Pytania dodatkowe:		Pytania dodatkowe:	W uwagach wskazywano na rolę tzw. lidera procesu edukacyjnego. W proponowanych standardach pozostawia się sposób organizacji działania danej jednostce. Czy to będzie jedna osoba, czy kilka – tu nie jest to narzucane.

C. Standardy udzielania wsparcia przez IWES – Standardy doradztwa

OBSZAR: Zakres tematyczny usług doradczych <i>/patrz: Standardy... – część C.3./</i>				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
C.3.1	<p>Zakres tematyczny doradztwa obejmuje co najmniej jedno z poniższych zagadnień:</p> <ul style="list-style-type: none"> – rejestrowanie i prowadzenie działalności gospodarczej – zakładanie przedsiębiorstwa społecznego (np. zidentyfikowanie potrzeb klienta IWES oraz udzielenie podstawowej informacji nt. wyboru odpowiedniej formy przedsiębiorstwa społecznego, pomoc w przygotowaniu projektu przedsiębiorstwa społecznego) – prawne aspekty działania w sferze ekonomii społecznej – planowanie strategiczne – biznesplan – marketing – źródła finansowania działalności (np. pomoc w przygotowaniu wniosku o dofinansowanie przedsiębiorstwa społecznego) – księgowość – zarządzanie personelem – pozyskiwanie zewnętrznego finansowania na rozwój działalności (m.in. produkty sektora finansowego) – innowacje i nowe technologie (m.in. wdrażanie strategii rozwoju przedsiębiorstwa w oparciu o nowe technologie i rozwiązania innowacyjne, tworzenie przedsiębiorstw opartych na zaawansowanych technologiach, wykorzystywanie technologii informatycznych w przedsiębiorstwie) 	C.3.1	<p>Zakres tematyczny doradztwa obejmuje co najmniej jedno z poniższych zagadnień:</p> <ul style="list-style-type: none"> – rejestrowanie i prowadzenie działalności gospodarczej, – zakładanie przedsiębiorstwa społecznego, – prawne aspekty działania w sferze ekonomii społecznej, – zarządzanie organizacją, – pozyskiwanie źródeł finansowania działalności (m.in. produkty sektora finansowego), – prowadzenie księgowości, – zarządzanie personelem, – innowacje i nowe technologie (m.in. wdrażanie strategii rozwoju przedsiębiorstwa w oparciu o nowe technologie i rozwiązania innowacyjne, tworzenie przedsiębiorstw opartych na zaawansowanych technologiach, wykorzystywanie technologii informatycznych w przedsiębiorstwie), – twórcze rozwiązywanie problemów. 	<p>Zapis uproszczono. Wyprofilowano tematykę doradztwa pod kątem przedsiębiorczości i samodzielności działania.</p>
	Pytania dodatkowe:		Pytania dodatkowe:	Podkreślano konieczność uwzględnienia specyficznych tematów doradztwa, np. kwestii psychologicznych i zagadnień związanych z finansowaniem zwrotnym. Te kwestie znajdują się w proponowanych zagadnieniach. Jednakże, podobnie jak w przypadku szkoleń, kluczowe jest dopasowanie tematu do potrzeb PES.

OBSZAR: Organizacja doradztwa /patrz: Standardy... – część C.4./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
C.4.1	W przypadku doradztwa grupowego – liczba osób nie przekracza 6	C.4.1	W przypadku doradztwa grupowego liczba osób nie przekracza 6. W uzasadnionych przypadkach liczba może ulec zmianie.	Zapis uszczegółowiono. Istotny jest walor edukacyjny tego standardu – efektywne prowadzenie doradztwa wymaga mniejszej liczby osób. Dopuszczono możliwość odstępstwa od tej wytycznej.
C.4.2	Podstawową formą udzielania doradztwa jest doradztwo bezpośrednie, natomiast doradztwo pośrednie ma charakter uzupełniający	C.4.2	Doradztwo udzielane jest w formie doradztwa bezpośredniego (w uzasadnionych przypadkach może przybierać formę doradztwa pośredniego). Przez doradztwo bezpośrednie rozumie się doradztwo świadczone osobiście przez doradcę klientowi/klientom w siedzibie IWES lub innym dogodnym dla klienta miejscu, a przez doradztwo pośrednie – doradztwo świadczone drogą elektroniczną (za pomocą poczty elektronicznej, wideokonferencji).	Zapis uszczegółowiono. Z powodu wątpliwości dotyczących rozróżnienia doradztwa bezpośredniego i pośredniego oraz przewagi tego pierwszego nad drugim zmieniono zapis. Dodano definicję tych dwóch form.
C.4.3	IWES posiada czytelną strukturę zarządzania realizacją usługi doradczej wraz z wyszczególnieniem osób zaangażowanych w realizację usług	C.4.3	IWES posiada czytelny podział odpowiedzialności za elementy realizacji usługi doradczej.	Zapis przeformułowano. Zgłoszone uwagi dotyczą interpretacji „struktury zarządzania”, którą postrzega się jako dodatkowy element względem systemu zarządzania. Zmieniono na wątek podkreślający intencję: podział ról i czytelność w podziale odpowiedzialności.
C.4.4	Wskazany jest doradca, który odpowiada za organizację usługi	C.4.4	Wskazany jest doradca, który odpowiada za koordynację realizowanej usługi doradczej.	Zapis doprecyzowano. Odmienne nieuzasadniona interpretacja zapisu przez osoby zgłaszające uwagi (np. że to jeden doradca). Doprecyzowano zapis.
C.4.5	IWES zatrudnia, w zakresie doradztwa, na podstawie umów lub porozumień co najmniej 1 osobę, obecną w miejscu wykonywania działalności	C.4.5	IWES zatrudnia, w zakresie doradztwa, na podstawie umów lub porozumień co najmniej 1 osobę, dostępną w miejscu wykonywania działalności.	Zapis doprecyzowano. W uwagach pojawiała się odmienna interpretacja założeń zapisu. Zmieniono zapis wskazując na dostępność.
C.4.6	IWES posiada i realizuje plan rozwoju kompetencji swoich doradców	-----	IWES posiada i realizuje plan rozwoju kompetencji swoich doradców.	Zapis usunięto.
C.4.7	Praca doradców jest monitorowana	C.4.6	Praca doradców jest monitorowana.	Bez zmian. W ankietach pojawiały się wątpliwości jak to oceniać. Do zweryfikowania w trakcie etapu testowania systemu.
C.4.8	Praca doradców jest ewaluowana	C.4.7	Praca doradców jest ewaluowana.	Bez zmian. W ankietach pojawiały się wątpliwości jak to oceniać. Do zweryfikowania w trakcie etapu testowania systemu.
	Pytania dodatkowe:		Pytania dodatkowe:	

OBSZAR: kwalifikacje doradców /patrz: Standardy... – część C.5./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
C.5.1	IWES zapewnia możliwość realizacji usług doradczych przez co najmniej 2 specjalistów posiadających określone kwalifikacje zawodowe	C.5.1	IWES zapewnia możliwość realizacji usług doradczych przez co najmniej 2 specjalistów posiadających kwalifikacje zawodowe konieczne do realizacji usługi.	Zapis doprecyzowano.
C.5.2	Doradca IWES dba o jak najwyższą jakość i ciągłe doskonalenie usług doradczych – samokształcenie	C.5.2	Doradca IWES dba o jak najwyższą jakość i ciągłe doskonalenie usług doradczych.	Bez zmian. Zapis deklaracyjny – nie do określenia w przypadku doradców zewn., jednakże ze względu na aspekt edukacyjny został utrzymany.
C.5.3	Doradca IWES zobowiązany jest do ewaluacji swoich działań	-----	Doradca IWES zobowiązany jest do ewaluacji swoich działań.	Zapis usunięto , ze względu na dublowanie zapisu z C.4.7.
C.5.4	Doradca IWES posiada wykształcenie wyższe	C.5.3	Doradca IWES posiada wykształcenie wyższe <i>lub</i> udokumentowany dorobek zawodowy adekwatny do problematyki świadczonego doradztwa.	Zapis uszczegółowiono , by nie dyskryminować praktyków.
C.5.5	Doradca IWES ukończył studia zawodowe/magisterskie lub studia podyplomowe w zakresie ekonomii społecznej, funduszy strukturalnych, rozwoju zasobów ludzkich, ekonomii	C.5.4	Doradca IWES ukończył studia zawodowe/magisterskie lub studia podyplomowe w zakresie świadczonej usługi doradczej.	Zapis doprecyzowano.
C.5.6	Doradca IWES odbył szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach ekonomii społecznej, potwierdzone certyfikatami	-----	Doradca IWES odbył szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach ekonomii społecznej, potwierdzone certyfikatami.	Zapis usunięto , ponieważ pojawiły się wątpliwości, co do realnego wpływu certyfikatów w odniesieniu do jakości pracy doradcy.
C.5.7	Doradca IWES posiada inne/dodatkowe uprawnienia i osiągnięcia istotne przy szkoleniach związanych rozwojem ekonomii społecznej	-----	Doradca IWES posiada inne/dodatkowe uprawnienia i osiągnięcia istotne przy szkoleniach związanych rozwojem ekonomii społecznej.	Zapis usunięto , ponieważ ten zapis zawiera się też w C.5.5.
C.5.8	Doradca IWES posiada min. 5 letnie doświadczenie zawodowe w tym min. 2 lata doświadczenia w świadczeniu usług doradczych w obszarze ekonomii społecznej, w szczególności doradztwa mającego na celu aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem	C.5.5	Doradca IWES posiada min. 5 letnie doświadczenie zawodowe, w tym min. 2 lata doświadczenia w świadczeniu usług doradczych.	Zapis uproszczono , aby nie zawęzić możliwości.
C.5.9	Doradca IWES potrafi rozpoznać problemy organizacji klienta / potrzeby doradcze, w oparciu o nie przygotować proces doradczy oraz przeprowadzić ocenę tego procesu	C.5.6	Doradca IWES potrafi rozpoznać problemy organizacji klienta / potrzeby doradcze, w oparciu o nie przygotować proces doradczy oraz przeprowadzić ocenę tego procesu.	Bez zmian. W ankietach pojawiły się wątpliwości jak to weryfikować. Do sprawdzenia w trakcie testów systemu.
C.5.10	Doradca IWES potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę potrzeb doradczych organizacji dla której prowadzi proces doradczy; w oparciu o tą analizę samodzielnie formułuje cele procesu doradczego oraz potrafi stworzyć projekt procesu doradczego	C.5.7	Doradca IWES potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę potrzeb doradczych organizacji, dla której prowadzi proces doradczy; w oparciu o tę analizę samodzielnie formułuje cele procesu doradczego oraz potrafi stworzyć projekt procesu doradczego.	Bez zmian. W ankietach pojawiły się wątpliwości jak to weryfikować. Do sprawdzenia w trakcie testów systemu.

OBSZAR: kwalifikacje doradców /patrz: Standardy... – część C.5./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
C.5.11	Doradca IWES dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu objętego doradztwem	C.5.8	Doradca IWES dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu objętego doradztwem.	Bez zmian. W ankietach pojawiły się wątpliwości jak to weryfikować. Do sprawdzenia w trakcie testów systemu.
C.5.12	Doradca IWES potrafi przygotować proces doradczy, który będzie uwzględniał rozwój organizacji i jej potrzeby edukacyjne	C.5.9	Doradca IWES potrafi przygotować proces doradczy, który będzie uwzględniał rozwój organizacji.	Zapis uproszczono. W ankietach pojawiły się wątpliwości jak to weryfikować. Do sprawdzenia w trakcie testów systemu.
C.5.13	Doradca IWES potrafi rozwiązywać sytuacje trudne podczas procesu doradczego w sposób konstruktywny dla procesu rozwiązywania problemu i uczenia się organizacji	C.5.10	Doradca IWES potrafi rozwiązywać sytuacje trudne podczas procesu doradczego w sposób konstruktywny dla procesu rozwiązywania problemu i uczenia się organizacji.	Bez zmian. W ankietach pojawiły się wątpliwości jak to weryfikować. Do sprawdzenia w trakcie testów systemu.
C.5.14	Doradca IWES posiada umiejętności techniczne związane z obsługą komputera, programów komputerowych, urządzeń biurowych oraz znajomością narzędzi internetowych	C.5.11	Doradca IWES posiada umiejętności techniczne wymagane przy realizacji danej usługi doradczej (np. obsługa komputera, programów komputerowych itp.).	Zapis doprecyzowano.
	Pytania dodatkowe:		Pytania dodatkowe:	Podkreślano konieczność korzystania z pomocy doradców w zakresie zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, bez rygorystycznych definicji ich kwalifikacji. Proponowane zmiany uwzględniają zgłaszane postulaty.

OBSZAR: Sposób realizacji działania <i>/patrz: Standardy... – część C.6./</i>				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
C.6.1	Procedury IWES przewidują: opis pierwszego kontaktu z podmiotem korzystającym z usług doradczych, w tym sposobu postępowania w przypadku braku możliwości realizacji doradztwa (procedury te są realizowane)	C.6.1	Procedury IWES przewidują opis pierwszego kontaktu z podmiotem korzystającym z usług doradczych, w tym sposobu postępowania w przypadku braku możliwości realizacji doradztwa (procedury te są realizowane).	Bez zmian. Zapis pozostawiono jako przypominający o konieczności systematyczności i standaryzacji działania.
C.6.2	W procesie przygotowania doradztwa prowadzona jest wstępna analiza potrzeb, wymagań i oczekiwań usługobiorcy oraz ocena możliwości realizacji usługi – w formie dokumentu. Dokument ten zawiera informacje o metodzie zbierania danych o potrzebach, oczekiwaniach klientów, wnioskach dotyczących zakresu i poziomu merytorycznego szkoleń dostosowanych do klientów	C.6.2	W procesie przygotowania doradztwa prowadzona jest wstępna analiza potrzeb, wymagań i oczekiwań usługobiorcy oraz ocena możliwości realizacji usługi.	Zapis uproszczono. Pozostawiono wątek identyfikacji potrzeb.
C.6.3	Zapewniony jest wewnętrzny nadzór realizacji doradztwa	C.6.3	Zapewniony jest wewnętrzny nadzór realizacji doradztwa.	Bez zmian.
C.6.4	Prowadzona jest dokumentacja realizacji doradztwa	C.6.4	Prowadzona jest dokumentacja realizacji doradztwa.	Bez zmian.
C.6.5	W przypadku braku możliwości samodzielnego wykonania usługi usługobiorca jest informowany o możliwości jej wykonania przez inną IWES lub inne wyspecjalizowane ośrodki oraz, za zgodą usługobiorcy, IWES pośredniczy w nawiązaniu kontaktu między usługobiorcą a wybranym partnerem	C.6.5	W przypadku braku możliwości samodzielnego wykonania usługi usługobiorca jest informowany o możliwości jej wykonania przez inną IWES lub inne wyspecjalizowane ośrodki oraz, za zgodą usługobiorcy, IWES pośredniczy w nawiązaniu kontaktu między usługobiorcą a wybranym partnerem.	Bez zmian.
C.6.6	Podczas przygotowania i realizacji doradztwa przestrzegane są wymagania określone w opisach postępowania IWES oraz zasadach etyki zawodowej	-----	Podczas przygotowania i realizacji doradztwa przestrzegane są wymagania określone w opisach postępowania IWES oraz zasadach etyki zawodowej.	Zapis usunięto.
	Pytania dodatkowe:		Pytania dodatkowe:	

D. Standardy udzielania wsparcia przez IWES – Standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych

OBSZAR: Zakres realizacji działania /patrz: Standardy... – część D.3./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
D.3.1	<p>Działanie obejmuje zapewnienie dostępu do co najmniej jednej z poniższych usług:</p> <ul style="list-style-type: none"> – usługi prawne – usługi księgowe – usługi marketingowe – usługi doradztwa biznesowego 	D.3.1	<p>Działanie obejmuje zapewnienie dostępu* do co najmniej jednej z poniższych usług:</p> <ul style="list-style-type: none"> – usługi prawne, – usługi księgowe, – usługi marketingowe, – usługi doradztwa biznesowego. <p>Lista usług może ulec zmianie wraz ze zmieniającym się zapotrzebowaniem ze strony podmiotów ekonomii społecznej. *Przez zapewnienie dostępu do usług rozumie się pełnienie przez IWES roli pośrednika między dostawcami usług z zakresu prawa, księgowości i marketingu a podmiotami ES zgłaszającymi zapotrzebowanie na dany rodzaj usługi.</p>	<p>Zapis uszczegółowiono. Instytucje zwracały uwagę na brak zrozumienia pojęcia <i>zapewnienie dostępu</i>, twierdzono, że jest ono zbyt ogólnie zdefiniowane. Zmiana polega na uściśleniu pojęcia: zapewnienie dostępu. Podkreślono, że wobec faktu, iż część standardu jest nowym elementem wsparcia (opracowywanym przez FFW) lista usług, których dostęp mają zapewnić IWES może ulec zmianie wraz ze zmieniającym się zapotrzebowaniem ze strony podmiotów ekonomii społecznej (jak również w dokumentach programowych odnoszących się do kierunków rozwoju ES). Szczegółowa definicja „zapewnienia dostępu” zawarta jest w dokumencie głównym).</p>

OBSZAR: Sposób realizacji działania /patrz: Standardy... – część D.4./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
D.4.1	IWES gwarantuje równy dostęp i równe traktowanie PES w zakresie dostępu do usług.	D.4.1	IWES gwarantuje równy dostęp i traktowanie wszystkich tych kategorii podmiotów, które w oparciu o kryteria systemowe/projektowe mogą skorzystać z oferowanych przez IWES usług.	Zapis uszczegółowiono.
D.4.2	IWES do wyboru wykonawców usług stosuje jeden z dwóch mechanizmów: – procedurę zgodną z zasadą konkurencyjności (opisaną w wytycznych kwalifikowania wydatków w ramach PO KL) – procedurę zamówień publicznych	D.4.2	IWES do wyboru wykonawców usług stosuje jeden z dwóch mechanizmów*: – procedurę zgodną z zasadą konkurencyjności (opisaną w wytycznych kwalifikowania wydatków w ramach PO KL), – procedurę zamówień publicznych. * W przypadku zmiany zapisów dokumentów programowych wybór wykonawców usług odbywał się będzie zgodnie z przewidywanymi w tych dokumentach mechanizmami.	Zapis uszczegółowiono. Zmiana wynika z odpowiedzi na obawy Respondentów, że w nowym okresie programowania funduszy mogą się pojawić nowe procedury, bądź nowe źródła i mechanizmy finansowania IWES.

OBSZAR: Wymagania dla personelu /patrz: Standardy... – część D.5./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
D.5.1	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych wykonuje co najmniej następujące zadania: – udzielanie PES wsparcia w zakresie diagnozowania ich potrzeb i tworzenia planów działania, wspieranie ich w rozwoju umiejętności – wyszukiwanie dostawców usług – wypracowywanie koncepcji współpracy PES-dostawca usługi – docieranie do potencjalnych dostawców usług, zachęcanie ich do podejmowania inicjatyw w zakresie nawiązywania współpracy z PES ukierunkowanych na wspólne rozwiązywanie problemów, w tym z wykorzystaniem możliwości stwarzanych przez ekonomię społeczną – samokształcenie odnośnie ekonomii społecznej	D.5.1	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego wykonuje co najmniej następujące zadania: – udzielanie PES wsparcia w zakresie diagnozowania ich potrzeb i tworzenia planów działania, wspieranie ich w rozwoju umiejętności, – wyszukiwanie dostawców usług, – wypracowywanie koncepcji współpracy PES-dostawca usługi, – docieranie do potencjalnych dostawców usług, zachęcanie ich do podejmowania inicjatyw w zakresie nawiązywania współpracy z PES ukierunkowanych na wspólne rozwiązywanie problemów, w tym z wykorzystaniem możliwości stwarzanych przez ekonomię społeczną, – samokształcenie odnośnie ekonomii społecznej, – monitoring realizacji oraz ewaluacja usług świadczonych na rzecz PES, przez wskazany podmiot.	Zapis uszczegółowiono. Uzupełniono zakres zadań o usługi doradztwa biznesowego zgodnie z wskazówkami IWES (opracowanie: FFW).

OBSZAR: Wymagania dla personelu

/patrz: Standardy... – część D.5./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
D.5.2	<p>Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego posiada wykształcenie wyższe zawodowe, jako zamiennik uznawane jest 5-letnie doświadczenie zawodowe</p> <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – dodatkowe wykształcenie, ponad wymagane minimum (np. wykształcenie wyższe, studia podyplomowe, certyfikaty profesjonalne, branżowe uprawnienia zawodowe) – odbyte szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach związanych z ekonomią społeczną, potwierdzone certyfikatami – inne uprawnienia, osiągnięcia istotne przy realizacji projektu 	D.5.2	<p>Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego posiada wykształcenie wyższe, jako zamiennik uznawane jest 5 letnie doświadczenie zawodowe.</p> <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – dodatkowe wykształcenie, ponad wymagane minimum (np. wykształcenie wyższe, studia podyplomowe, certyfikaty profesjonalne, branżowe uprawnienia zawodowe), – odbyte szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach związanych z ekonomią społeczną, potwierdzone certyfikatami, – inne uprawnienia, osiągnięcia istotne przy realizacji projektu. 	<p>Zapis uproszczono.</p> <p>W związku z propozycjami Respondentów zastąpiono sformułowanie „posiada wykształcenie wyższe zawodowe” wyrażeniem „posiada wykształcenie wyższe”.</p>
D.5.3	<p>Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego posiada:</p> <ul style="list-style-type: none"> – min. 2 letnie doświadczenie w zakresie związanym z ekonomią społeczną – doświadczenie w aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem – doświadczenie w realizacji projektów/inicjatyw o charakterze społecznym – znajomość specyfiki terenu działania IWES – znajomość rynku usług doradczych, szczególnie związanych z ekonomią społeczną <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – osiągnięcia w zakresie pośredniczenia pomiędzy organizacjami 	D.5.3	<p>Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego posiada:</p> <ul style="list-style-type: none"> – min. 2 letnie doświadczenie w zakresie związanym z ekonomią społeczną, – doświadczenie w realizacji projektów/inicjatyw o charakterze społecznym, – znajomość specyfiki terenu działania IWES, – znajomość rynku usług doradczych, szczególnie związanych z ekonomią społeczną. <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – osiągnięcia w zakresie pośredniczenia pomiędzy organizacjami, – doświadczenie w aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem. 	<p>Zapis uproszczono.</p> <p>Wobec sugestii IWES, że „pracownik na tym stanowisku powinien umieć technicznie zorganizować proces i doświadczenie w aktywizacji społecznej i zawodowej jest zbędne” przesunięto ten element do warunków nieobowiązkowych.</p>
D.5.4	<p>Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi rozpoznać problemy organizacji klienta, w oparciu o nie przygotować ofertę firm, które mogą te problemy rozwiązać</p>	-----	<p>Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi rozpoznać problemy organizacji klienta, w oparciu o nie przygotować ofertę firm, które mogą te problemy rozwiązać</p>	<p>Zapis usunięto, wobec licznych sugestii Respondentów, że mieści się to w D.5.1</p>

OBSZAR: Wymagania dla personelu

/patrz: Standardy... – część D.5./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
D.5.5	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę rynku usług prawnych, księgowych i marketingowych i w oparciu o tę analizę dokonać selekcji firm	D.5.4	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę rynku usług prawnych, księgowych i marketingowych i w oparciu o tę analizę dokonać selekcji podmiotów.	Zapis przeformułowano. Wprowadzono zgodnie z sugestią Respondentów zmianę z „firm” na „podmiotów”.
D.5.6	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi wybrać wykonawcę w sposób konkurencyjny	-----	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi wybrać wykonawcę w sposób konkurencyjny.	Zapis usunięto. Usunięto na skutek poniższych uwag, z którymi się zgodzono: - „Jeśli będzie to finansowane ze środków publicznych wymusi to umowa, jeśli płacić będzie podmiot to on zastrzeże swoje wymagania”. - „Zgodnie ze stosowanymi procedurami (p. D.4.2)”.
D.5.7	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi przygotować umowę pomiędzy IWES a realizatorem usług	D.5.5	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi przygotować umowę pomiędzy IWES a realizatorem usług.	Bez zmian.
D.5.8	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi rozwiązywać w sposób konstruktywny trudne sytuacje podczas współpracy IWES – realizator usługi – PES	D.5.6	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi rozwiązywać w sposób konstruktywny trudne sytuacje podczas współpracy IWES – realizator usługi – PES.	Bez zmian.
D.5.9	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego posiada umiejętności techniczne związane z obsługą komputera, programów komputerowych, urządzeń biurowych oraz znajomością narzędzi internetowych	D.5.7	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego posiada umiejętności techniczne związane z obsługą komputera, programów komputerowych, urządzeń biurowych oraz znajomością narzędzi internetowych.	Bez zmian.

E. Standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi

OBSZAR: Rodzaje współpracy <i>/patrz: Standardy... – część E.2./</i>				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
E.2.1	<p>Współpraca z podmiotami zewnętrznymi dotycząca ES jest realizowana m.in. poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> – dystrybucję informacji dla PES z terenu działania IEWS uzyskanych m.in. od urzędu marszałkowskiego, starostwa powiatowego i gmin, instytucji rynku pracy (WUP, PUP) i instytucji pomocy społecznej (ROPS, OPS) – inicjowanie spotkań, działań i kontaktów pomiędzy organizacjami i samorządami wszystkich szczebli – przekazywanie informacji na temat działań IWES zainteresowanym podmiotom z terenu działania IWES – kontakty bezpośrednie z urzędnikami i radnymi, liderami lokalnymi itp. – integrację sektora pozarządowego na terenie działania IWES – organizowanie / udział w co najmniej jednym spotkaniu ogólnym w ciągu roku dla IWES z terenu regionu – inicjowanie spotkań i działań PES zainteresowanych określonym tematem (spotkania branżowe) – informowanie o ważnych działaniach lokalnej ekonomii społecznej – promocję produktów i usług z terenu działania IWES – wymianę informacji na temat osób zagrożonych wykluczeniem (skala problemu, dynamika zmian zjawiska, obszar występowania problemu, struktura grupy itp.) – przekazywanie informacji na temat źródeł pozyskiwania środków na rozwój przedsiębiorstw społecznych – zawiązywanie i rozwój partnerstw, sieci współpracy lokalnych podmiotów w tym instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej w celu rozwoju przedsiębiorstw społecznych – wymianę informacji nt. zmieniających się przepisów prawa dotyczących podmiotów ekonomii społecznej 	E.2.1	<p>Współpraca z podmiotami zewnętrznymi dotycząca ES jest realizowana m.in. poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> – dystrybucję informacji dla PES z terenu działania IWES uzyskanych m.in. od organizacji pozarządowych oraz innych podmiotów, jak np. urzędu marszałkowskiego, starostwa powiatowego i urzędów gmin, instytucji rynku pracy (WUP, PUP) i instytucji pomocy społecznej (ROPS, OPS), – inicjowanie spotkań, działań i kontaktów pomiędzy organizacjami i samorządami wszystkich szczebli, – przekazywanie informacji na temat działań IWES zainteresowanym podmiotom z terenu działania IWES, – kontakty bezpośrednie z urzędnikami i radnymi, liderami lokalnymi itp., – integrację sektora pozarządowego na terenie działania IWES, – organizowanie / udział w co najmniej jednym spotkaniu ogólnym w ciągu roku dla IWES z terenu regionu, – inicjowanie spotkań i działań PES zainteresowanych określonym tematem (spotkania branżowe), – informowanie o ważnych działaniach lokalnej ekonomii społecznej, – promocję produktów i usług z terenu działania IWES, – wymianę informacji na temat osób zagrożonych wykluczeniem (skala problemu, dynamika zmian zjawiska, obszar występowania problemu, struktura grupy itp.), – przekazywanie informacji na temat źródeł pozyskiwania środków na rozwój przedsiębiorstw społecznych, – zawiązywanie i rozwój partnerstw, sieci współpracy lokalnych podmiotów w tym instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej w celu rozwoju przedsiębiorstw społecznych, – wymianę informacji nt. zmieniających się przepisów prawa dotyczących podmiotów ekonomii społecznej. 	<p>Zapis uszczegółowiono. Wykorzystano propozycję Respondentów, by dodać w pierwszym odnośniku organizacje pozarządowe.</p>

OBSZAR: Rodzaje współpracy /patrz: Standardy... – część E.2./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
E.2.2	IWES jest związany z jednostką naukową umową o współpracy (chyba, że IWES funkcjonuje w ramach jednostki naukowej)	-----	IWES jest związany z jednostką naukową umową o współpracy (chyba, że IWES funkcjonuje w ramach jednostki naukowej)	Zapis usunięto , ze względu na liczne negatywne opinie Respondentów.
E.2.3	IWES w ramach dokumentów strategicznych opracował i wdraża strategię marketingową, której częścią jest plan promocji	E.2.2	IWES w ramach dokumentów strategicznych opracował i wdraża strategię marketingową, której częścią jest plan promocji.	Bez zmian.
E.2.4	W ramach współpracy stosowane są co najmniej następujące działania informacyjno-promocyjne: – seminaria/spotkania informacyjne – konferencje – strona www IWES – organizacja promocji produktów i usług PES w formie organizacji targów, przygotowania materiałów promujących te produkty i usługi (ulotki), itp.	E.2.3	W ramach współpracy stosowane są między innymi następujące działania informacyjno-promocyjne: – seminaria/spotkania informacyjne/działania sieciujące, – konferencje, – strona www IWES, – organizacja promocji produktów i usług PES w formie organizacji targów, przygotowania materiałów promujących te produkty i usługi (ulotki) itp.	Zapis uszczegółowiono. W związku z uwagami respondentów zamieniono sformułowanie <i>co najmniej</i> na <i>między innymi</i> oraz dodano <i>działania sieciujące</i> . Na takie zmiany wskazywały opinie, że nie ma potrzeby, aby każdy podmiot tworzył swoją stronę internetową IWES jeśli działa wortal ES i informuje o projekcie na własnej stronie internetowej. Inni Respondenci wskazywali z kolei na nieużyteczność i wysoki koszt ulotek i konieczność wprowadzenia działań sieciujących.
E.2.5	Organizowane seminaria spełniają następujące warunki: – ściśle określony temat – zakres obejmuje podstawowe informacje nt. ekonomii społecznej – trwają maksimum do 8 godzin lekcyjnych (45 minut) – uczestniczy w nich minimum 7 osób – są co do zasady prowadzone przez kadrę kluczową IWES lub pracowników CES, w szczególnych przypadkach mogą być prowadzone przez ekspertów zewnętrznych	E.2.4	Organizowane seminaria spełniają następujące warunki: – ściśle określony temat, – zakres obejmuje także podstawowe informacje nt. ekonomii społecznej, – trwają maksimum do 8 godzin lekcyjnych, – uczestniczy w nich minimum 7 osób, – są prowadzone przez kadrę IWES lub ekspertów zewnętrznych.	Zapis doprecyzowano. Wprowadzono słowo <i>także</i> oraz usunięto określenie: <i>kluczową</i> (kadrę).

OBSZAR: Rodzaje współpracy /patrz: Standardy... – część E.2./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
E.2.6	Organizowane konferencje spełniają następujące warunki: – ściśle określony temat – charakter wykładowy z elementami warsztatu (panele dyskusyjne) – uczestniczy w nich minimum 40 osób	E.2.5	Organizowane konferencje spełniają następujące warunki: – ściśle określony temat / problem, – charakter wykładowy z elementami warsztatu (panele dyskusyjne), – uczestniczy w nich minimum 30 osób.	Zapis zmieniono. Zmniejszono – na wniosek Respondentów – do min. 30 osób liczbę uczestników konferencji. Wskazywali oni problem w zebraniu licznej (40 osób) grupy uczestników konferencji w małych miejscowościach.
E.2.7	Wyznaczony jest pracownik odpowiedzialny za stronę internetową	E.2.6	Wyznaczony jest pracownik, który w zakresie swoich obowiązków ma odpowiedzialność za prowadzenie i aktualizowanie strony internetowej; ew. zadanie to jest zlecane administratorowi zewnętrznemu.	Zapis uszczegółowiono. Zmiana wynikająca z obaw Respondentów, że tak skonstruowany standard może spowodować konieczność wyodrębnienia pracownika/stanowiska odpowiedzialnego wyłącznie za to zadanie, co mogłoby się stać źródłem dodatkowych nieuzasadnionych kosztów.
E.2.8	Strona internetowa zawiera aktualne informacje	E.2.7	Strona internetowa zawiera aktualne informacje.	Bez zmian.
E.2.9	Działania informacyjne dotyczą co najmniej: – oferty IWES – możliwych do pozyskania środków na rozwój przedsiębiorstwa społecznego – zawiązywania i rozwoju partnerstw, sieci współpracy lokalnych podmiotów – zmieniających się przepisów prawa dotyczących podmiotów ekonomii społecznej	E.2.8	Działania informacyjne dotyczą co najmniej: – oferty IWES, – zasad prowadzenia działalności gospodarczej, – zasad uruchamiania przedsiębiorstw społecznych, – możliwych do pozyskania środków na rozwój przedsiębiorstwa społecznego, – zawiązywania i rozwoju partnerstw, sieci współpracy lokalnych podmiotów, – zmieniających się przepisów prawa dotyczących podmiotów ekonomii społecznej.	Zapis uszczegółowiono. Zgodnie z opiniami Respondentów mocniej zaakcentowano tematykę przedsiębiorczości.
E.2.10	Informacja są udzielane klientowi bezpośrednio (osobom, które osobiście przyjdą do IWES) oraz telefonicznie / mailowo	E.2.9	Informacja są udzielane klientowi bezpośrednio (osobom, które osobiście przyjdą do IWES) oraz telefonicznie / mailowo.	Bez zmian.

OBSZAR: Rodzaje współpracy /patrz: Standardy... – część E.2./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
E.2.11	W IWES są stale dostępne materiały informacyjne i promocyjne nt. działalności IWES itp.	E.2.10	W IWES są stale dostępne materiały informacyjne i promocyjne nt. działalności IWES, przy czym mogą one mieć formę elektroniczną (np. są umieszczane na stronie www).	Zapis uszczegółowiono. Zmiana wynika z sugestii Respondentów, by zredukować wydatki umieszczając informacje na stronach internetowych.
E.2.12	Materiały informacyjne i promocyjne zawierają aktualny zakres oferowanych usług	E.2.11	Materiały informacyjne i promocyjne zawierają aktualny zakres oferowanych usług.	Bez zmian.
E.2.13	Materiały informacyjne i promocyjne są przygotowane zgodnie z planem promocji	E.2.12	Materiały informacyjne i promocyjne są przygotowane zgodnie z planem promocji.	Bez zmian.
E.2.14	Na materiałach promocyjnych i informacyjnych są (w miarę możliwości) podane dane teleadresowe IWES	E.2.13	Na materiałach promocyjnych i informacyjnych są (w miarę możliwości) podane dane teleadresowe IWES.	Bez zmian.
E.2.15	Na wszystkich materiałach informacyjnych i promocyjnych są zamieszczone odpowiednie informacje/logotypy wskazujące źródło finansowania IWES	-----	Na wszystkich materiałach informacyjnych i promocyjnych są zamieszczone odpowiednie informacje/logotypy wskazujące źródło finansowania IWES.	Zapis usunięto. Wielu respondentów twierdziło, że nie jest konieczne wpisywanie tego w standardach, ponieważ jest to obowiązek wynikający z umowy o dofinansowanie.

OBSZAR: Organizacja działania /patrz: Standardy... – część E.3./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
E.3.1	Jest wyznaczony animator odpowiadający za współpracę	E.3.1	Wyznaczony jest pracownik (animator), który w zakresie swoich obowiązków ma odpowiedzialność za tworzenie i rozwój partnerstw/klastrów/sieci.	Zapis uszczegółowiono. Respondenci wskazali, że szczególną rolę osoby odpowiedzialnej za współpracę jest animowanie współpracy, a przez to za tworzenie i rozwój partnerstw/klastrów/sieci. Natomiast odpowiedzialność za współpracę IWES z partnerami zewnętrznymi spoczywać powinna na kierowniku IWES.
E.3.2	Animator ściśle współpracuje z pozostałymi członkami zespołu IWES	-----	Animator ściśle współpracuje z pozostałymi członkami zespołu IWES	Zapis usunięto.
E.3.3	Działania animacyjne są prowadzone w celu tworzenia partnerstw na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem, w szczególności partnerstw wielosektorowych	E.3.2	Działania animacyjne są prowadzone w celu tworzenia partnerstw (w tym partnerstw wielosektorowych) we wszystkich wymiarach ekonomii społecznej, a szczególnie na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem.	Zapis uszczegółowiono.

OBSZAR: Organizacja działania <i>/patrz: Standardy... – część E.3./</i>				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
E.3.4	Sposób i metodyka pracy animatora są dostosowane zarówno do osób, jak i instytucji z którymi pracuje	E.3.3	Sposób i metodyka pracy animatora są dostosowane zarówno do osób, jak i instytucji z którymi pracuje.	Bez zmian.
	Pytania dodatkowe:		Pytania dodatkowe:	

OBSZAR: Kwalifikacje animatora <i>/patrz: Standardy... – część E.4./</i>				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
E.4.1	Personel IWES bierze aktywny udział w spotkaniach i grupach roboczych organizowanych przez inne IWES, KCES, CES, JA	-----	Personel IWES bierze aktywny udział w spotkaniach i grupach roboczych organizowanych przez inne IWES, KCES, CES, JA.	Zapis usunięto. Obszar dotyczy kwalifikacji animatora i tam umieszczono ten element.
E.4.2	Personel IWES jest aktywny na forum internetowym	-----	Personel IWES jest aktywny na forum internetowym.	Zapis usunięto. Zapis uznany przez Respondentów za zbyt szczegółowy.
E.4.3	Personel IWES podejmuje inicjatywy na poziomie całej sieci wspomagające współpracę między IWES i zwiększające jakość usług	-----	Personel IWES podejmuje inicjatywy na poziomie całej sieci wspomagające współpracę między IWES i zwiększające jakość usług.	Zapis usunięto. Obszar dotyczy kwalifikacji animatora i tam umieszczono ten element.

OBSZAR: Kwalifikacje animatora

/patrz: Standardy... – część E.4./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
E.4.4	<p>Animator realizuje, co najmniej następujące zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> – udzielanie lokalnym środowiskom wsparcia w zakresie diagnozowania ich potrzeb i tworzenia planów działania – wyszukiwanie liderów lokalnych, wspieranie ich w rozwoju umiejętności – wypracowywanie koncepcji współpracy ze społecznością lokalną, w tym z instytucjami, które mają wpływ na sytuację w danym regionie (samorząd lokalny, przedsiębiorcy, organizacje pozarządowe, szkoły itd.) – docieranie do potencjalnych projektodawców, zachęcania ich do podejmowania inicjatyw w zakresie nawiązywania partnerstwa ukierunkowanych na wspólne rozwiązywanie problemów lokalnych, w tym z wykorzystaniem możliwości stwarzanych przez ekonomię społeczną – wspieranie procesu budowy partnerstw oraz działanie na rzecz wzmocnienia istniejących partnerstw i innych form współpracy w regionie – samokształcenie odnośnie ekonomii społecznej 	E.4.1	<p>Animator realizuje co najmniej następujące zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> – bierze aktywny udział w spotkaniach i grupach roboczych organizowanych przez inne IWES, KCES, CES, JA, – podejmuje inicjatywy wspomagające współpracę między IWES i zwiększające jakość usług, – udziela lokalnym środowiskom wsparcia w zakresie diagnozowania ich potrzeb i tworzenia planów działania, – wyszukuje liderów lokalnych, wspiera ich w rozwoju umiejętności, – wypracowuje koncepcje współpracy ze społecznością lokalną, w tym z instytucjami, które mają wpływ na sytuację w danym regionie (samorząd lokalny, przedsiębiorcy, organizacje pozarządowe, szkoły itd.), – dociera do potencjalnych projektodawców, zachęca ich do podejmowania inicjatyw w zakresie nawiązywania partnerstwa ukierunkowanych na wspólne rozwiązywanie problemów lokalnych, w tym z wykorzystaniem możliwości stwarzanych przez ekonomię społeczną, – wspiera proces budowy partnerstw oraz działa na rzecz wzmocnienia istniejących partnerstw i innych form współpracy w regionie, – rozwija swoje kompetencje odnośnie ekonomii społecznej. 	<p>Zapis uszczegółowiono. Przeniesiono zapisy z powyższych punktów.</p>
E.4.5	<p>Animator posiada wykształcenie wyższe zawodowe, jako zamiennik uznawane jest 5 letnie doświadczenie zawodowe</p> <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – dodatkowe wykształcenie (np. wykształcenie wyższe, studia podyplomowe, certyfikaty profesjonalne, branżowe uprawnienia zawodowe) – odbyte szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach związanych z ekonomią społeczną, potwierdzone certyfikatami – inne uprawnienia, osiągnięcia istotne przy realizacji projektu 	E.4.2	<p>Animator posiada wykształcenie wyższe, jako zamiennik uznawane jest 5 letnie doświadczenie zawodowe.</p> <p>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</p> <ul style="list-style-type: none"> – dodatkowe wykształcenie (np. wykształcenie wyższe, studia podyplomowe, certyfikaty profesjonalne, branżowe uprawnienia zawodowe), – odbyte szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach związanych z ekonomią społeczną, potwierdzone certyfikatami, – inne uprawnienia, osiągnięcia istotne przy realizacji projektu. 	<p>Zapis uproszczono. Zastąpiono sformułowanie „posiada wykształcenie wyższe zawodowe” wyrażeniem „posiada wykształcenie wyższe”.</p>

OBSZAR: Kwalifikacje animatora /patrz: Standardy... – część E.4./				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
E.4.6	<p>Animator posiada:</p> <ul style="list-style-type: none"> – min. 2 letnie doświadczenie w zakresie związanym z ekonomią społeczną – doświadczenie w aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem, – doświadczenie w realizacji projektów/inicjatyw o charakterze społecznym – znajomość specyfiki danego województwa <p>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</p> <ul style="list-style-type: none"> – osiągnięcia w zakresie budowania partnerstw lokalnych, tworzenia lokalnych/regionalnych strategii rozwoju 	E.4.3	<p>Animator posiada:</p> <ul style="list-style-type: none"> – min. 2 letnie doświadczenie w zakresie związanym z ekonomią społeczną, – doświadczenie w aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem, – doświadczenie w realizacji projektów/inicjatyw o charakterze społecznym, – znajomość specyfiki danego województwa. <p>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</p> <ul style="list-style-type: none"> – osiągnięcia w zakresie budowania partnerstw lokalnych, tworzenia lokalnych/regionalnych strategii rozwoju. 	Bez zmian.
E.4.7	Animator potrafi rozpoznać formy współpracy, w oparciu o nie przygotować plan współpracy z partnerami	E.4.4	Animator potrafi rozpoznać i zaproponować formy współpracy, w oparciu o nie przygotować plan współpracy z partnerami	Zapis uszczegółowiono. Dodano słowo: zaproponować.
E.4.8	Animator potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę potencjalnych partnerów, z którymi można nawiązać współpracę	E.4.5	Animator potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę potencjalnych partnerów, z którymi PES może nawiązać współpracę.	Zapis uszczegółowiono. Wprowadzono zmianę, dodając PES, wobec pytań Respondentów, czy <i>współpraca dotyczy współdziałania IWES z partnerami, czy pomiędzy podmiotami ES oraz z otoczeniem?</i>
E.4.9	Animator dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu zawiązywania partnerstw publiczno-społecznych, publiczno-prywatnych	E.4.6	Animator dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu zawiązywania partnerstw publiczno-społecznych, publiczno-prywatnych.	Bez zmian.
E.4.10	Animator potrafi przygotować proces animacji, który będzie uwzględniał rozwój organizacji oraz rozwój idei ekonomii społecznej	E.4.7	Animator potrafi przygotować proces animacji, który będzie uwzględniał rozwój organizacji oraz rozwój idei ekonomii społecznej.	Bez zmian.
	Pytania dodatkowe:		Pytania dodatkowe:	

OBSZAR: Kwalifikacje pracowników realizujących działania informacyjno-promocyjne

/patrz: Standardy... – część E.5./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
E.5.1	<p>Specjalista ds. informacji i promocji realizuje co najmniej następujące zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> – udzielanie informacji klientom IWES na temat ekonomii społecznej – udzielanie informacji o zakresie oferty IWES – świadczenie usług informacyjnych bezpośrednio, telefonicznie, mailowo – aktualizowanie strony www – promowanie działań IWES poprzez opracowywanie informacji nt. działań IWES oraz regularne przesyłanie ich do mediów – utrzymywanie bieżącego kontaktu z mediami – przygotowywanie narzędzi informacyjno-promocyjnych, takich jak newsletter, mailing, pod kątem ich wykorzystania w promocji produktów i usług PES – dokumentowanie działań promocyjnych i informacyjnych – artykuły prasowe, ogłoszenia prasowe – samokształcenie odnośnie ekonomii społecznej 	E.5.1	<p>Pracownik IWES odpowiedzialny za działania informacyjno-promocyjne realizuje co najmniej następujące zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> – udzielanie informacji klientom IWES na temat ekonomii społecznej, – udzielanie informacji o zakresie oferty IWES, – świadczenie usług informacyjnych bezpośrednio, telefonicznie, mailowo, – aktualizowanie strony www, – promowanie działań IWES poprzez opracowywanie informacji nt. działań IWES oraz regularne przesyłanie ich do mediów, – utrzymywanie bieżącego kontaktu z mediami, – przygotowywanie narzędzi informacyjno-promocyjnych, takich jak newsletter, mailing, pod kątem ich wykorzystania w promocji produktów i usług PES, – dokumentowanie działań promocyjnych i informacyjnych – artykuły prasowe, ogłoszenia prasowe, – samokształcenie w zakresie ekonomii społecznej. 	<p>Zapis przeformułowano. Nie chodzi bowiem o konieczność tworzenia osobnego etatu dla takiej osoby, a precyzyjne przypisanie wymienionych zadań i odpowiedzialności konkretnemu pracownikowi OWES.</p>
E.5.2	<p>Specjalista ds. informacji i promocji posiada wykształcenie średnie i odbył co najmniej jedno szkolenie z zakresu funkcjonowania ekonomii społecznej</p> <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – wykształcenie wyższe, certyfikaty profesjonalne, branżowe uprawnienia zawodowe – odbyte szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach związanych z ekonomią społeczną, komunikacją, obsługą klienta, potwierdzone certyfikatami – inne uprawnienia, osiągnięcia istotne przy realizacji projektu 	E.5.2	<p>Pracownik IWES odpowiedzialny za działania informacyjno-promocyjne posiada wykształcenie średnie i odbył co najmniej jedno szkolenie z zakresu funkcjonowania ekonomii społecznej.</p> <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – wykształcenie wyższe, certyfikaty profesjonalne, branżowe uprawnienia zawodowe, – odbyte szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach związanych z ekonomią społeczną, komunikacją, obsługą klienta, potwierdzone certyfikatami, – inne uprawnienia, osiągnięcia istotne przy realizacji działań informacyjno-promocyjnych. 	<p>Zapis przeformułowano. jw.</p>
E.5.3	<p>Specjalista ds. informacji i promocji:</p> <ul style="list-style-type: none"> – posiada doświadczenie w realizacji zadań informacyjnych i promocyjnych – uczestniczył w min. 1 projekcie związanym z ekonomią społeczną – kadra projektu, wolontariat, staż <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – doświadczenie w zakresie świadczenia usług informacyjnych, opracowywania informacji do mediów (w tym internetowych) 	E.5.3	<p>Pracownik IWES odpowiedzialny za działania informacyjno-promocyjne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – posiada doświadczenie w realizacji zadań informacyjnych i promocyjnych, – uczestniczył w min. 1 projekcie związanym z problematyką ekonomii społecznej – kadra projektu, wolontariat, staż. <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p>	<p>Zapis przeformułowano. jw.</p>

OBSZAR: Kwalifikacje pracowników realizujących działania informacyjno-promocyjne

/patrz: Standardy... – część E.5./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
	<ul style="list-style-type: none"> – doświadczenie w obsłudze klienta – doświadczenie w zakresie realizacji zadań związanych z promocją, w szczególności w tematyce związanej z ekonomią społeczną, w tym zadań mających na celu aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem 		<ul style="list-style-type: none"> – doświadczenie w zakresie świadczenia usług informacyjnych, opracowywania informacji do mediów (w tym internetowych), – doświadczenie w obsłudze klienta, – doświadczenie w zakresie realizacji zadań związanych z promocją, w szczególności w tematyce związanej z ekonomią społeczną, w tym zadań mających na celu aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem. 	
E.5.4	Specjalista ds. informacji i promocji potrafi stosować narzędzia promocji i w oparciu o nie przygotować plan promocji oraz wdrożyć go w życie	E.5.4	Pracownik IWES odpowiedzialny za działania informacyjno-promocyjne potrafi stosować narzędzia promocji i w oparciu o nie przygotować plan promocji oraz wdrożyć go w życie.	Bez zmian.
E.5.5	Specjalista ds. informacji i promocji potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę potrzeb promocyjnych podmiotów ekonomii społecznej	E.5.5	Pracownik IWES odpowiedzialny za działania informacyjno-promocyjne potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę potrzeb promocyjnych podmiotów ekonomii społecznej.	Bez zmian.
E.5.6	Specjalista ds. informacji i promocji dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu ekonomii społecznej	E.5.6	Pracownik IWES odpowiedzialny za działania informacyjno-promocyjne dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu ekonomii społecznej.	Bez zmian.
E.5.7	Specjalista ds. informacji i promocji potrafi przygotować plan promocji, który będzie uwzględniał rozwój organizacji i jej partnerów	-----	Specjalista ds. informacji i promocji potrafi przygotować plan promocji, który będzie uwzględniał rozwój organizacji i jej partnerów.	Zapis usunięto. Usunięto, gdyż dublowało to zapisy wcześniejsze (E.5.4).

F. Standardy etyczne

OBSZAR: Sposób realizacji działania

/patrz: Standardy... – część F.1./

Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
F.1.1	<p>Istnieje kodeks postępowania etycznego, który zawiera co najmniej następujące zagadnienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – pracownicy IWES nie mogą dyskryminować żadnego z klientów IWES – odmówienie udzielenia usługi, gdy zachodzi podejrzenie, że odbiorca usługi nie będzie projektodawcą ani partnerem w danym projekcie – informowanie klientów z zachowaniem najwyższej staranności oraz uwzględnieniem najlepszej znajomości danego tematu. – ograniczenie realizacji zadań przez pracownika IWES w sytuacjach powiązań z klientami poprzez stosunki rodzinne i inne relacje – istnienie i wdrożenie regulacji dotyczących przyjmowania od klientów wynagrodzeń lub innych gratyfikacji za udzieloną pomoc – respektowania praw autorskich do pomysłów klientów – zapewnienie dyskrecji, bezpieczeństwa oraz poufności przekazywanych informacji – działania IWES w żaden sposób nie mogą się wiązać z manifestowaniem poglądów politycznych, religijnych itp. (prywatne poglądy pracowników IWES nie mogą wpływać na jakość świadczonych przez nich usług) – zapewnienie równego traktowania pracowników, współpracowników, wolontariuszy bez względu na wiek, płeć, orientację seksualną, rasę, przekonania polityczne i wyznanie religijne – dbałość o środowisko naturalne i ograniczenie negatywnego wpływu poprzez np. dwustronne drukowanie, ekologiczny papier, recykling tonerów, segregacja odpadów itp. 	F.1.1	<p>Istnieje kodeks postępowania etycznego, który zawiera co najmniej następujące zagadnienia:</p> <ul style="list-style-type: none"> – pracownicy IWES nie mogą dyskryminować żadnego z klientów IWES, – informowanie klientów z zachowaniem najwyższej staranności oraz uwzględnieniem najlepszej znajomości danego tematu, – ograniczenie realizacji zadań przez pracownika IWES w sytuacjach powiązań z klientami poprzez stosunki rodzinne i inne relacje, – istnienie i wdrożenie regulacji dotyczących przyjmowania od klientów wynagrodzeń lub innych gratyfikacji za udzieloną pomoc, – respektowania praw autorskich do pomysłów klientów, – zapewnienie dyskrecji, bezpieczeństwa oraz poufności przekazywanych informacji, – działania IWES w żaden sposób nie mogą się wiązać z manifestowaniem poglądów politycznych, religijnych itp. (prywatne poglądy pracowników IWES nie mogą wpływać na jakość świadczonych przez nich usług), – zapewnienie równego traktowania pracowników, współpracowników, wolontariuszy, klientów bez względu na wiek, płeć, orientację seksualną, rasę, przekonania polityczne i wyznanie religijne, – dbałość o środowisko naturalne i ograniczenie negatywnego wpływu poprzez, np. dwustronne drukowanie, ekologiczny papier, recykling tonerów, segregacja odpadów itp. 	<p>Zapis uproszczono. Usunięcie fragmentu "odmówienie udzielenia usługi, gdy zachodzi podejrzenie, że odbiorca usługi nie będzie projektodawcą ani partnerem w danym projekcie" wobec braku jego zasadności w kontekście tego standardu (mogłoby to oznaczać, że IWES jest tylko dla podmiotów tworzących projekty).</p>
F.1.2	<p>Pracownicy zatrudnieni w IWES oraz instytucja prowadząca IWES, przestrzegają zapisy kodeksu postępowania etycznego i kierują się jego zasadami</p>	F.1.2	<p>Pracownicy zatrudnieni w IWES oraz instytucja prowadząca IWES, przestrzegają zapisy kodeksu postępowania etycznego i kierują się jego zasadami.</p>	<p>Bez zmian.</p>

OBSZAR: Sposób realizacji działania <i>/patrz: Standardy... – część F.1./</i>				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
F.1.3	Zapisy kodeksu postępowania etycznego obejmują także osoby współpracujące z IWES i wolontariuszy	F.1.3	Zapisy kodeksu postępowania etycznego obejmują także zewnętrznych współpracowników IWES i wolontariuszy.	Zapis doprecyzowano.
F.1.4	Pracownicy są szkoleni w zakresie stosowania standardów zachowań etycznych oraz szczegółowych procedur postępowania	F.1.4	Pracownicy są poinformowani w zakresie stosowania standardów zachowań etycznych oraz szczegółowych procedur postępowania.	Zapis przeformulowano. Wprowadzono <i>poinformowanie</i> zamiast <i>szkolenia</i> (sugestia jednego z Respondentów).
F.1.5	Istnieją mechanizmy oceny i doskonalenia obowiązujących standardów zachowań etycznych oraz szczegółowych procedur postępowania	F.1.5	Obowiązujące standardy zachowań etycznych oraz szczegółowe procedury postępowania podlegają corocznej wewnętrznej ewaluacji.	Zapis uszczegółowiono.
F.1.6	Kierownik IWES odpowiada za zapoznanie się personelu z kodeksu postępowania etycznego	F.1.6	Kierownik IWES odpowiada za zapoznanie się personelu z kodeksem postępowania etycznego.	Bez zmian.
F.1.7	Kierownik IWES odpowiada za egzekwowanie przestrzegania kodeksu postępowania etycznego	F.1.7	Kierownik IWES odpowiada za egzekwowanie przestrzegania kodeksu postępowania etycznego.	Bez zmian

OBSZAR: Przeciwdziałanie praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu <i>/patrz: Standardy... – część F.2./</i>				
Lp.	Zagadnienie (pierwotne)	Lp.	Zagadnienie (zmiany po konsultacjach)	Uwagi
F.2.1	IWES opracowało i przyjęło w formie pisemnej procedurę przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (procedury polityki bezpieczeństwa finansowego organizacji)	F.2.1	IWES opracowało i przyjęło w formie pisemnej procedurę przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (procedury polityki bezpieczeństwa finansowego organizacji).	Bez zmian. Pozostawiono pomimo licznych opinii, że „Tego wymaga ustawa, w jakim celu to powtarzać?”. Istotny jest walor edukacyjny zapisów, w szczególności w odniesieniu do podmiotów nowo tworzonych.
F.2.2	Każda transakcja, której wartość przekraczała 15 tys. euro – w tym także transakcje powiązane, gdy są przeprowadzane również w drodze więcej niż jednej operacji (np. wpłata w trzech operacjach) – powinna być rejestrowana	F.2.2	Każda transakcja, której wartość przekraczała 15 tys. euro – w tym także transakcje powiązane, gdy są przeprowadzane również w drodze więcej niż jednej operacji (np. wpłata w trzech operacjach) – powinna być rejestrowana.	Bez zmian. Pozostawiono pomimo licznych opinii, że „Tego wymaga ustawa, w jakim celu to powtarzać?”. Istotny jest walor edukacyjny zapisów, w szczególności w odniesieniu do podmiotów nowotworzonych.
F.2.3	Wyznaczono pracownika IWES, który odpowiada za przestrzeganie i stosowanie procedury bezpieczeństwa finansowego	F.2.3	Wyznaczono pracownika IWES, który odpowiada za przestrzeganie i stosowanie procedury bezpieczeństwa finansowego.	Bez zmian.

Załącznik 2. Syntetyczne zestawienie uwag OWES oraz odpowiedzi zespołu MSAP UEK – I faza pilotażu standardów działania IWES

Syntetyczne zestawienie uwag OWES		Syntetyczne odpowiedzi zespołu MSAP UEK
A	<p>OBSZAR: Wymagania dotyczące podmiotu działającego jako IWES oraz OBSZAR: Formalne zasady działania IWES</p> <p>IWES, w związku z bardzo zróżnicowanymi formami swojego funkcjonowania, postulowały uwzględnienie w standardach tych aspektów.</p>	<p>Uwzględniono, iż IWES może być częścią innej instytucji wydzieloną jedynie funkcjonalnie, a w przypadku działalności nie finansowanej środkami publicznymi, możliwe jest pobieranie opłat za usługi IWES. Uwzględniono doświadczenie personelu IWES, a nie tylko IWES jako instytucji.</p>
	<p>OBSZAR: Standardy dotyczące kadry IWES</p> <p>IWES wskazywały na dyskryminujący warunek obowiązkowego wykształcenia wyższego w przypadku kierownika.</p>	<p>Jako równoważne dla wykształcenia wyższego wskazano doświadczenie zawodowe.</p>
	<p>OBSZAR: Standardy sprawozdawczości finansowej IWES</p> <p>Nie wskazano istotnych uwag.</p>	
	<p>OBSZAR: Standardy organizacji i zarządzania IWES</p> <p>Wskazano konieczność określenia minimalnego zakresu strategii oraz funkcjonalnego (kryteria), a nie formalnego (procedury) podejścia do ewaluacji.</p>	<p>Doprecyzowano zapisy w zakresie zawartości strategii IWES oraz kryteriów ewaluacji, usunięto standardy odnoszące się do procedur ewaluacji.</p>
	<p>OBSZAR: Standardy dotyczące biura IWES</p> <p>Wskazano, iż ze względu na techniczny charakter tego obszaru, standardy powinny być prostsze i uwzględniać indywidualne potrzeby i warunki funkcjonowania danego podmiotu.</p>	<p>Uproszczono standardy.</p>
	<p>Wskazano kilka standardów jako niepotrzebne, ponieważ wynikają wprost z wymogów prawnych.</p>	<p>Standardy te w dużej mierze pozostały niezmienione, ponieważ pełnią także funkcję edukacyjną (zwłaszcza w odniesieniu do nowo tworzonych IWES).</p>
	<p>IWES wskazywały na brak informacji o sposobie weryfikacji danego standardu, a także wyrażały obawę, iż będzie on oceniany jedynie przez pryzmat wartości bezwzględnych, bez odniesienia ich do potencjału i uwarunkowań funkcjonowania danego podmiotu.</p>	<p>Podkreślono, iż ocena będzie miała charakter ekspercki i będzie prowadzona w odniesieniu do potencjału danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</p>
	<p>W przypadku wielu standardów, IWES wskazywały na konieczność doprecyzowania zapisów, tak aby nie budziły wątpliwości interpretacyjnych wśród pracowników IWES, a zwłaszcza wśród audytorów.</p>	<p>Zapisy standardów zostały uszczegółowione.</p>
	<p>Wykazano, iż część obszarów funkcjonowania IWES pokryta jest więcej niż jednym standardem.</p>	<p>Usunięto standardy, których zakres pokrywał się z innymi.</p>
<p>Część standardów w ocenie IWES była zbyt ogólna, co uniemożliwiało ich weryfikację.</p>	<p>Usunięto zbyt ogólne standardy.</p>	

Syntetyczne zestawienie uwag OWES		Syntetyczne odpowiedzi zespołu MSAP UEK
B	Ogólne uwagi dotyczyły konieczności podkreślenia kwestii rozwoju przedsiębiorczości społecznej, a dokładniej działalności gospodarczej przez PES. W uwagach ogólnych zgłaszano zbyt nie uszczegółowienie zapisów.	Ponieważ nie jest możliwa pełna enumeracja wszystkich potencjalnych zagadnień, pozostawiono w tematyce szkoleń zagadnienia ogólne. Podstawowym wymogiem powinno być dopasowanie tematyczne szkoleń do potrzeb PES, które powinny być udokumentowane, ale jednocześnie zbieżne z ogólnymi wytycznymi rozwoju ES w Polsce. Zamierzeniem tego standardu jest wskazanie na preferowane kwalifikacje osoby szkolącej, odpowiadające charakterowi szkolenia, jego tematowi itp. Zrezygnowano ze szczegółowych określeń, np. takich, jakie pojawiają się „Małopolskich standardach usług szkoleniowych”, które jeszcze bardziej restrykcyjnie określają pożądany profil osoby szkolącej.
C	Podkreślano konieczność uwzględnienia specyficznych tematów doradztwa, np. kwestii psychologicznych, oraz zagadnień związanych z finansowaniem zwrotnym. Podkreślano konieczność korzystania z doradców w zakresie zagadnień związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, bez rygorystycznych definicji jego kwalifikacji.	Te kwestie znajdują się w proponowanych zagadnieniach. Jednakże, podobnie jak w przypadku szkoleń, kluczowe jest dopasowanie tematu do potrzeb PES. Proponowane zmiany uwzględniają zgłaszane postulaty.
D	Standardy udzielania wsparcia przez IWES – Standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych: OBSZAR: Zakres realizacji działania. Instytucje zwracały uwagę na brak zrozumienia pojęcia <i>zapewnienie dostępu</i> , twierdzono, że jest ono zbyt ogólnie zdefiniowane. Wątpliwość budziła również lista usług, których dostęp mają zapewnić IWES.	Uściślono pojęcie: „zapewnienie dostępu”. Podkreślono, że wobec faktu, iż część standardu jest nowym elementem wsparcia (opracowywanym przez FFW), lista usług, których dostęp mają zapewnić IWES może ulec zmianie wraz ze zmieniającym się zapotrzebowaniem ze strony podmiotów ekonomii społecznej (jak również w dokumentach programowych odnoszących się do kierunków rozwoju ES).
	Standardy udzielania wsparcia przez IWES – Standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych: OBSZAR: Sposób realizacji działania Respondenci wyrażali obawy, że w nowym okresie programowania funduszy mogą się pojawić nowe procedury, bądź nowe źródła i mechanizmy finansowania IWES.	Dodano zapis, że w przypadku zmiany zapisów dokumentów programowych wybór wykonawców usług odbywał się będzie zgodnie z przewidywanymi w tych dokumentach mechanizmami.
	Standardy udzielania wsparcia przez IWES – Standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych: OBSZAR: Wymagania dla personelu Respondenci wskazali na konieczność uzupełnienia zakresu zadań. IWES wskazywały na dyskryminujący warunek obowiązkowego wykształcenia wyższego zawodowego. Podważano konieczność posiadania doświadczenia w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem. Zwrócono uwagę, że niektóre wymagania wobec pracowników IWES (np. umiejętność wyboru	Uzupełniono zakres zadań o usługi doradztwa biznesowego zgodnie z wskazówkami IWES. W związku z propozycjami Respondentów zastąpiono sformułowanie „posiada wykształcenie wyższe zawodowe” określeniem „posiada wykształcenie wyższe”. Wobec sugestii IWES, że „pracownik na tym stanowisku powinien umieć technicznie zorganizować proces i doświadczenie w aktywizacji społecznej i zawodowej jest zbędne” przesunięto ten element do warunków nieobowiązkowych i uproszczono zapis.

Syntetyczne zestawienie uwag OWES		Syntetyczne odpowiedzi zespołu MSAP UEK	
	<p>wykonawcy w sposób konkurencyjny) wymuszają umowy i sugerowano wyeliminowanie ich ze standardów.</p> <p>Wskazano na dublujące się zapisy dotyczące umiejętności rozpoznania problemów organizacji klienta i przygotowania w oparciu o to oferty firm, które mogą te problemy rozwiązać.</p>		<p>Usunięto zapis o umiejętności wyboru wykonawcy w sposób konkurencyjny na skutek poniższych uwag, z którymi się zgodzono:</p> <p>„Jeśli będzie to finansowane ze środków publicznych wymusi to umowa, jeśli płacić będzie podmiot to on zastrzeże swoje wymagania”.</p> <p>Usunięto dublujące się zapisy.</p>
E	<p>Standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi OBSZAR: Rodzaje współpracy.</p> <p>Respondenci podkreślali konieczność mocniejszego zaakcentowania organizacji pozarządowych jako kluczowego partnera IWES.</p> <p>Respondenci odrzucili konieczność związania się IWES z jednostką naukową umową o współpracy. Przedstawiciele IWES wyrażali opinie, że nie ma potrzeby, aby każdy podmiot tworzył swoją stronę internetową IWES, jeśli działa wortal ES i informuje o projekcie na własnej stronie internetowej. Inni respondenci wskazywali z kolei na nieużyteczność i wysoki koszt ulotek i konieczność wprowadzenia działań sieciujących.</p> <p>Respondenci uznali również, że minimalna liczba uczestników konferencji jest zbyt wysoka. Wskazywali oni problem w zebraniu licznej (40 osób) grupy uczestników konferencji w małych miejscowościach. Uczestnicy badania mieli również obawy, że tak skonstruowany standard („wyznaczony jest pracownik odpowiedzialny za stronę internetową”) może spowodować konieczność wyodrębnienia pracownika/stanowiska odpowiedzialnego wyłącznie za to zadanie, co mogłoby się stać źródłem dodatkowych nieuzasadnionych kosztów.</p> <p>Respondenci podkreślali konieczność mocniejszego zaakcentowania tematyki przedsiębiorczości we współpracy z podmiotami zewnętrznymi.</p> <p>IWES poddały w wątpliwość stałą dostępność materiałów informacyjnych i promocyjnych nt. działalności IWES proponując, by miały one raczej postać elektroniczną (w celu zredukowania kosztów).</p> <p>Wielu Respondentów twierdziło, że nie jest konieczne wpisywanie informacji/logotypów wskazujących źródło finansowania IWES w standardach, ponieważ jest to obowiązek wynikający z umowy o dofinansowanie.</p>		<p>Wykorzystując propozycję respondentów uszczegółowiono zapis dodając w pierwszym odnośniku organizację pozarządowe.</p> <p>Usunięto zapis o konieczności związania się IWES z jednostką naukową umową o współpracy (ze względu na liczne negatywne opinie respondentów).</p> <p>W związku z uwagami respondentów uszczegółowiono zapis w obszarze działania informacyjno-promocyjne: zamieniono „co najmniej” na „między innymi” oraz dodano działania sieciujące.</p> <p>Zmniejszono – na wniosek Respondentów – do min. 30 osób liczbę uczestników konferencji.</p> <p>Odpowiadając na obawy respondentów dot. zapisu o pracowniku odpowiedzialnym za prowadzenie strony internetowej uszczegółowiono go, wprowadzając jednocześnie możliwość ew. zlecenia tego zadania administratorowi zewnętrznemu.</p> <p>Zgodnie z opiniami Respondentów mocniej zaakcentowano tematykę przedsiębiorczości, wprowadzając do działań informacyjnych IWES kwestię zasad prowadzenia działalności gospodarczej.</p> <p>Zgodnie z sugestią Respondentów, by zredukować wydatki, zaproponowano umieszczanie materiałów informacyjnych i promocyjnych na stronach internetowych.</p> <p>W związku z uwagami Respondentów zapis o wpisywaniu informacji/logotypów wskazujących źródło finansowania IWES usunięto.</p>
	<p>Standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi OBSZAR: Organizacja działania</p> <p>Respondenci wskazali, że szczególną rolą osoby odpowiedzialnej za współpracę jest animowanie współpracy, a przez to tworzenie i rozwój partnerstw/klastrów/sieci.</p>		<p>W związku z uwagami uszczegółowiono zapis o zakresie obowiązków animatora. Usunięto zapis nt. ścisłej współpracy animatora z pozostałymi członkami zespołu IWES wobec oczywistości (zdaniem Respondentów) takiej współpracy.</p>

Syntetyczne zestawienie uwag OWES		Syntetyczne odpowiedzi zespołu MSAP UEK
	Natomiast odpowiedzialność za współpracę IWES z partnerami zewnętrznymi spoczywać powinna na kierowniku IWES.	
	Standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi OBSZAR: Kwalifikacje animatora Zaproponowano uszczegółowienie kwalifikacji animatora i usunięcie zbyt szczegółowych wymogów.	Zgrupowano i uszczegółowiono zapisy dotyczące kwalifikacji animatora. Usunięto zbyt szczegółowe zapisy dotyczące aktywności animatora na forum internetowym.
	Standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi OBSZAR: Kwalifikacje pracowników realizujących działania informacyjno-promocyjne Uczestnicy badania mieli również obawy, że tak skonstruowany standard może spowodować konieczność wyodrębnienia pracownika/stanowiska odpowiedzialnego wyłącznie za to zadanie, co mogłoby się stać źródłem dodatkowych nieuzasadnionych kosztów.	Zapis na temat kwalifikacji przeformułowano tak, by nie wynikała z niego konieczność tworzenia osobnego etatu dla takiej osoby, lecz precyzyjne przypisanie wymienionych zadań i odpowiedzialności konkretnemu pracownikowi OWES. Usunięto dublujące się zapisy na temat umiejętności przygotowania planu promocji.
F	Standardy etyczne OBSZAR: Sposób realizacji działania Respondenci wskazywali brak zasadności pewnych zapisów w kontekście tego standardu.	Usunięto fragment „odmówienie udzielenia usługi, gdy zachodzi podejrzenie, że odbiorca usługi nie będzie projektodawcą ani partnerem w danym projekcie”, gdyż zdaniem Respondentów mogłoby to oznaczać, że IWES działa tylko dla podmiotów tworzących projekty. Wprowadzono określenie „poinformowanie” zamiast „szkolenia” (zgodnie z sugestią Respondentów).
	Standardy etyczne OBSZAR: Przeciwdziałanie praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu Respondenci proponowali usunięcie kilku zapisów tego standardu argumentując, że „tego wymaga ustawa, w jakim celu to powtarzać?”	Pozostawiono zapis niezmienny, pomimo opinii negatywnych, ze względu na istotny walor edukacyjny zapisów, w szczególności w odniesieniu do podmiotów nowotworzonych.
Uwagi ogólne	Respondenci często podnosili kwestie związane nie tyle z samymi standardami, co z ich systemowym kontekstem.	Zespół udzielał informacji o zasadniczym celu tworzenia systemu oraz roli, jaką będzie on pełnić w kolejnym okresie programowania UE.
	W rozmowach i dyskusjach na temat systemu, szczególnie akredytacji, wyrażano wątpliwość co do kompetencji audytorów, którzy prowadzić będą procedurę akredytacji. OWES szczególnie obawiają się braku wiedzy związanej ze specyfiką sektora i technokratycznego podejścia do procesu.	Ekspert realizujący prace zapewniali, że intencją jest profesjonalizacja działań, a zapisy i procedury wykonawcze do ścieżki akredytacji zostaną opracowane w sposób dający temu gwarancję.

Załącznik 3. Syntetyczne zestawienie uwag OWES oraz odpowiedzi zespołu MSAP UEK – II faza pilotażu standardów działania IWES

Syntetyczne zestawienie uwag OWES		Syntetyczne odpowiedzi zespołu MSAP UEK
A	<p>OBSZAR: Wymagania dotyczące podmiotu działającego jako IWES oraz OBSZAR: Formalne zasady działania IWES</p> <p>40% IWES nie ma, lub ma nieprecyzyjne zapisy w dokumentach statutowych odnoszące się do prowadzonej działalności</p>	Standard niezmieniony. Możliwość uzupełnienia dokumentów statutowych.
	<p>OBSZAR: Standardy dotyczące kadry IWES</p> <p>40% IWES nie informuje klientów o możliwości złożenia skargi/zażalenia lub pochwały w zakresie jakości świadczonych usług.</p> <p>W 65% IWES pracownicy nie złożyli pisemnych oświadczeń o przestrzeganiu standardów i braniu udziału w szkoleniach.</p> <p>30% IWES nie spełnia standardu, iż informacja o dostępności poszczególnych pracowników IWES jest umieszczona na stronie internetowej oraz w siedzibie IWES i jest aktualna.</p>	<p>Standard niezmieniony. Standard o istotnym znaczeniu, spełnia także funkcję edukacyjną.</p> <p>Standard niezmieniony. Wysoki odsetek wynika najprawdopodobniej z niedokładnej analizy zapisu – oświadczenia powinny być tylko w przypadku, gdy wymaga ich kierownictwo IWES, nie są konieczne z punktu widzenia standardów.</p> <p>Standard niezmieniony. Standard o charakterze formalnym, jego realizacja nie nastęrczy problemów IWES.</p>
	<p>OBSZAR: Standardy sprawozdawczości finansowej IWES</p> <p>Brak istotnych uwag.</p>	
	<p>OBSZAR: Standardy organizacji i zarządzania IWES</p> <p>25% IWES nie posiada regulaminu i schematu organizacyjnego, a 25% wskazuje na częściowe spełnianie tego standardu.</p> <p>35% nie spełnia standardu posiadania strategii, 30% spełnia go częściowo i 30% spełnia go całkowicie.</p>	<p>Standard niezmieniony. Standard o istotnym znaczeniu, spełnia także funkcję edukacyjną.</p> <p>Standard niezmieniony. Standard o istotnym znaczeniu, spełnia także funkcję edukacyjną.</p>
	<p>OBSZAR: Standardy dotyczące biur IWES</p> <p>Brak istotnych uwag.</p>	
	B	<p>Badani potwierdzali, że zapisy standardów są realizowane i często wynikają z przyjętych praktyk, ale również z wymogów projektowych. Zwracają uwagę na zastąpienie parametrów ilościowych sal szkoleniowych ogólnym stwierdzeniem o zgodności z wymogami Centralnego Instytutu Ochrony Pracy.</p>

C	<p>Podkreśla się niepotrzebne określenie liczby osób uczestniczących w doradztwie, jako przykład podając tzw. spotkanie z grupą inicjatywną, której wielkość wykracza poza wskazane ramy. Wskazuje się też, iż wymóg doświadczenia doradcy w dziedzinach związanych z ES jest zbyt rygorystyczny, ponieważ usługi kierowane do PES są względnie nowe. W uzupełnieniu dodaje się, że doradcy posiadają odpowiednie kwalifikacje z danego tematu.</p>	<p>Należy pamiętać, iż doradztwo jest skuteczniejsze przy mniejszej liczbie osób, dlatego też zapis standardu tak został sformułowany. Bez wątplenia ocena audytora powinna uwzględniać uzasadnione przypadki, które przedstawili zgłaszający uwagi. Podobnie do oceny audytora pozostawia się opinię względem kwalifikacji doradcy na podstawie jego dotychczasowej kariery.</p>
D	<p>Standardy udzielania wsparcia przez IWES – Standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych: OBSZAR: Zakres realizacji działania 86,36% Respondentów poinformowało, że spełnia ten standard. Brak bardzo istotnych uwag.</p>	Standard niezmieniony.
	<p>Standardy udzielania wsparcia przez IWES – Standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych: OBSZAR: Sposób realizacji działania Od 81,82% do 90,91% Respondentów poinformowało, że spełnia zapisy tego standardu. Brak istotnych uwag.</p>	Standard niezmieniony.
	<p>Standardy udzielania wsparcia przez IWES – Standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych: OBSZAR: Wymagania dla personelu Od 50,0% do 77,27% Respondentów poinformowało, że spełnia zapisy tego standardu. Brak istotnych uwag.</p>	Standard niezmieniony. Standard o istotnym znaczeniu, spełnia także funkcję edukacyjną.
E	<p>Standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi OBSZAR: Rodzaje współpracy Od 50,0% do 90,91% Respondentów poinformowało, że spełnia zapisy tego standardu. Brak istotnych uwag.</p>	Standard niezmieniony.
	<p>Standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi OBSZAR: Organizacja działania Od 72,73% do 86,36% Respondentów poinformowało, że spełnia zapisy tego standardu. Brak istotnych uwag.</p>	Standard niezmieniony. Standard o istotnym znaczeniu, spełnia także funkcję edukacyjną.
	<p>Standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi OBSZAR: Kwalifikacje animatora Od 54,55% do 72,73% Respondentów poinformowało, że spełnia zapisy tego standardu. Brak istotnych uwag.</p>	Standard niezmieniony. Standard o istotnym znaczeniu, spełnia także funkcję edukacyjną.
	<p>Standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi OBSZAR: Kwalifikacje pracowników realizujących działania informacyjno-promocyjne Od 68,18% do 77,27% Respondentów</p>	Standard niezmieniony. Standard o istotnym znaczeniu, spełnia także funkcję edukacyjną.

	poinformowało, że spełnia zapisy tego standardu. Brak istotnych uwag.	
F	Standardy etyczne OBSZAR: Sposób realizacji działania Od 27,27% do 59,09% Respondentów poinformowało, że spełnia zapisy tego standardu. Brak istotnych uwag.	Standard o istotnym znaczeniu, spełnia także funkcję edukacyjną, dlatego w przypadku stosowania zapisów przez nieliczną grupę Respondentów (27,27%) standard nie został zmieniony.
	Standardy etyczne OBSZAR: Przeciwdziałanie praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu Od 36,36% do 59,09% Respondentów poinformowało, że spełnia zapisy tego standardu. Brak istotnych uwag.	Standard o istotnym znaczeniu, spełnia także funkcję edukacyjną, dlatego w przypadku stosowania zapisów przez nieliczną grupę Respondentów (36,36%) standard nie został zmieniony.
Uwagi ogólne	W ramach uwag ogólnych podtrzymywano wątpliwości występujące na I fazie pilotażu (odnoszące się do całego systemu wsparcia ekonomii społecznej w Polsce). Dodatkowo pojawiały się głosy wąpiące w rolę i funkcjonowanie 5 CESów. Zasadniczo opinie były negatywne, szczególnie w zakresie współpracy CES z podległymi im OWES w kwestiach merytorycznych, a także ich roli integrującej środowisko ES.	Zespół ekspertów nie udzielał szczegółowych odpowiedzi w tym zakresie, uznając, że leży to poza jego kompetencjami. Informacje te zostały przekazane do DPP MPIPS.

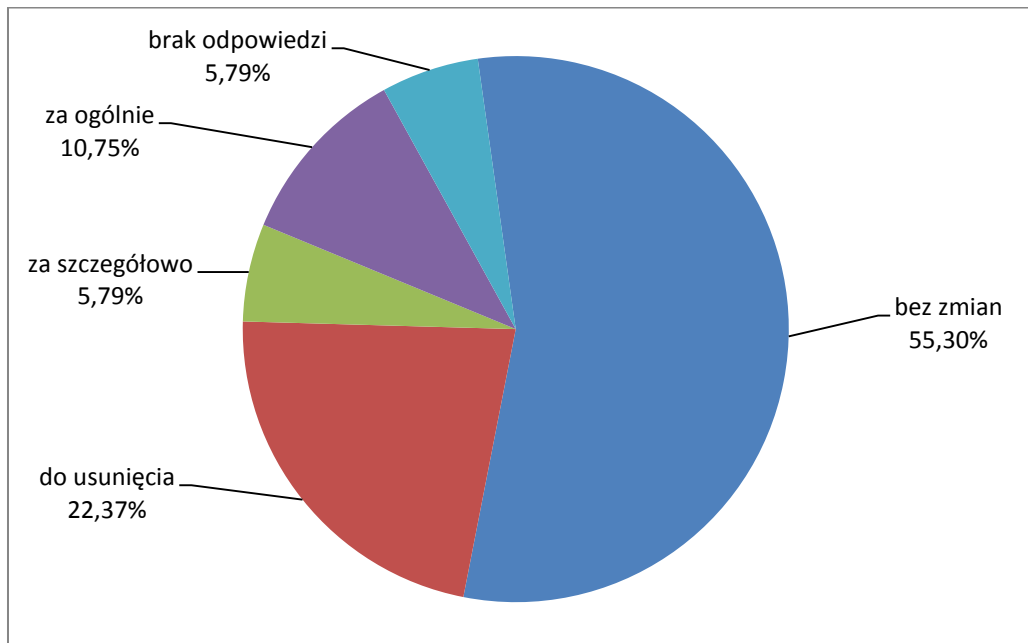
Załącznik 4. Zestawienie wyników I etapu konsultacji systemu AKSES według formularza do zgłaszania uwag

W ramach przygotowania Systemu AKSES przeprowadzone zostały konsultacje opracowanych standardów. W konsultacjach wzięły udział 32 organizacje. Na podstawie zgromadzonej informacji zwrotnej dokonano modyfikacji standardów. Poniższe zestawienie prezentuje ilościowe wyniki badania ankietowego na poziomie poszczególnych obszarów i podobszarów.

Tabela 2. Zestawienie danych statystycznych z I fazy pilotażu

	Bez zmian	Do usunięcia	Za szczegółowo	Za ogólnie	Brak odpowiedzi
Obszar A.1.	45,94%	27,81%	6,88%	13,44%	5,94%
Obszar A.2.	55,47%	23,05%	1,17%	16,41%	3,91%
Obszar A.3.	52,83%	20,54%	9,38%	10,71%	6,55%
Obszar A.4.	59,03%	35,42%	0,00%	0,35%	5,21%
Obszar A.5.	59,00%	19,50%	3,13%	12,50%	5,88%
Obszar A.6.	57,29%	14,93%	13,54%	8,33%	5,90%
wynik obszar A	55,30%	22,37%	5,79%	10,75%	5,79%
Obszar B.3.	21,88%	3,13%	37,50%	28,13%	9,38%
Obszar B.4.	55,47%	28,13%	5,47%	4,69%	6,25%
Obszar B.5.	37,66%	26,09%	14,84%	11,56%	9,84%
Obszar B.6.	21,88%	34,38%	34,38%	0,00%	9,38%
Obszar B.7.	55,21%	23,44%	2,08%	5,73%	13,54%
wynik obszar B	42,19%	25,39%	12,60%	9,77%	10,06%
Obszar C.3.	50,00%	0,00%	6,25%	28,13%	15,63%
Obszar C.4.	55,08%	14,45%	8,20%	12,89%	9,38%
Obszar C.5.	42,19%	19,42%	7,81%	16,74%	13,84%
Obszar C.6.	65,10%	17,71%	2,08%	0,00%	15,10%
wynik obszar C	50,75%	17,03%	6,68%	12,61%	12,93%
Obszar D.3.	46,88%	0,00%	6,25%	28,13%	18,75%
Obszar D.4.	54,69%	32,81%	1,56%	3,13%	7,81%
Obszar D.5.	50,00%	9,38%	11,81%	15,28%	13,54%
wynik obszar D	50,52%	12,50%	9,64%	14,32%	13,02%
Obszar E.2.	49,17%	14,38%	7,08%	12,50%	16,88%
Obszar E.3.	44,53%	21,88%	8,59%	13,28%	11,72%
Obszar E.4.	46,56%	17,81%	10,31%	8,13%	17,19%
Obszar E.5.	48,21%	19,64%	4,46%	15,18%	12,50%
wynik obszar E	47,73%	17,22%	7,64%	11,90%	15,51%
Obszar F.1.	52,68%	17,86%	2,68%	7,59%	19,20%
Obszar F.2.	46,88%	30,21%	3,13%	0,00%	19,79%
wynik obszar F	50,94%	21,56%	2,81%	5,31%	19,38%

Wykres 1. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru A

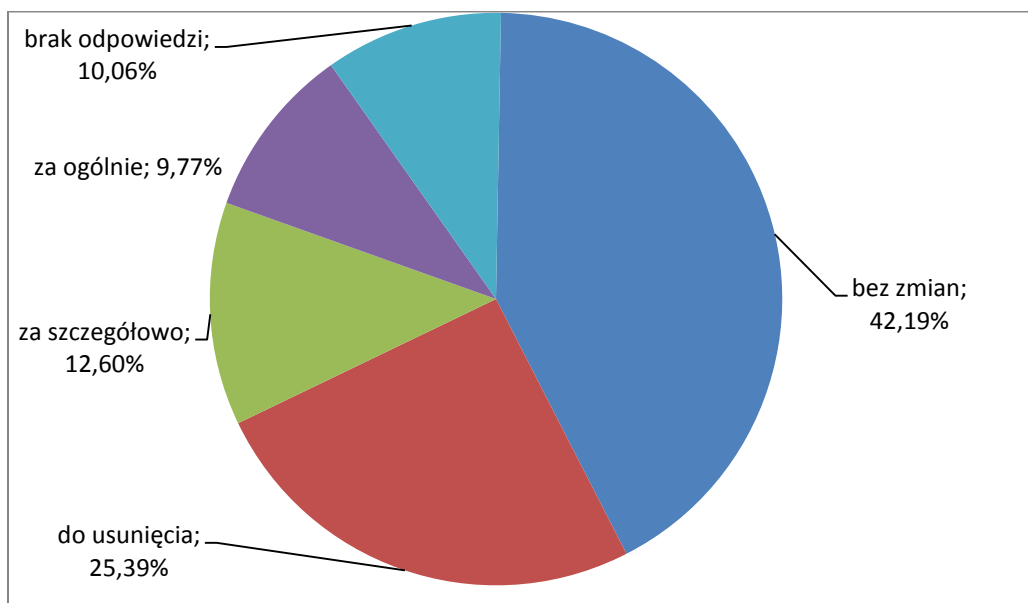


Źródło: Opracowanie na podstawie danych z tabeli 2.

W obszarze A (standardy formalno-organizacyjne):

- 55,3% respondentów opowiedziało się za pozostawieniem standardów bez zmian,
- 22,4% respondentów postulowało usunięcie wybranych standardów,
- 16,5% respondentów sugerowało konieczność modyfikacji standardów (uszczegółowienie wybranych elementów, bądź ich uogólnienie).

Wykres 2. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru B

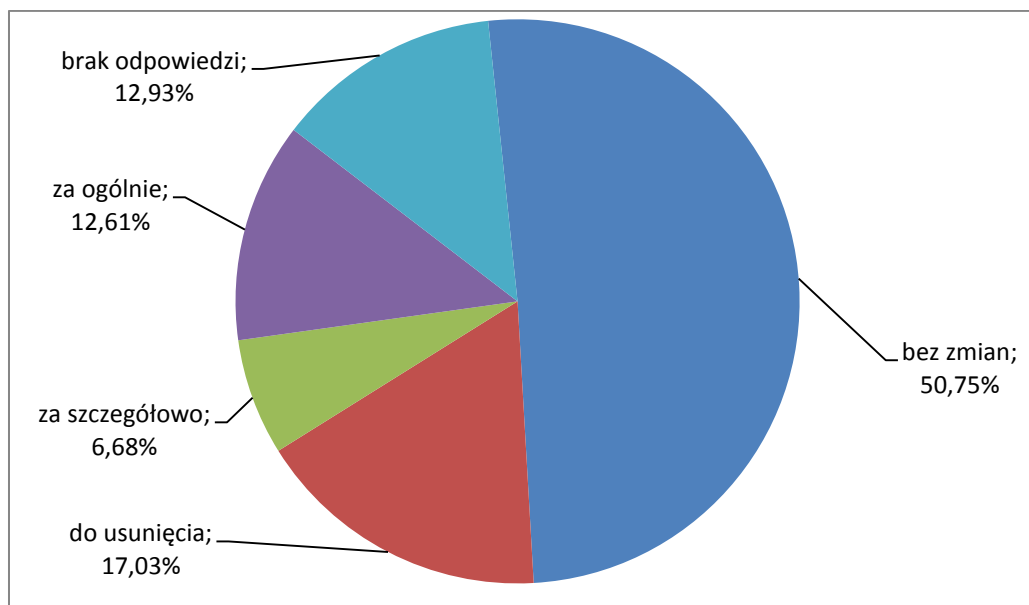


Źródło: Opracowanie na podstawie danych z tabeli 2.

W obszarze B (standardy szkoleń):

- 42,2% respondentów opowiedziało się za pozostawieniem standardów bez zmian,
- 22,4% respondentów sugerowało konieczność modyfikacji standardów (uszczegółowienie wybranych elementów, bądź ich uogólnienie),
- 25,4% respondentów postulowało usunięcie wybranych standardów.

Wykres 3. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru C

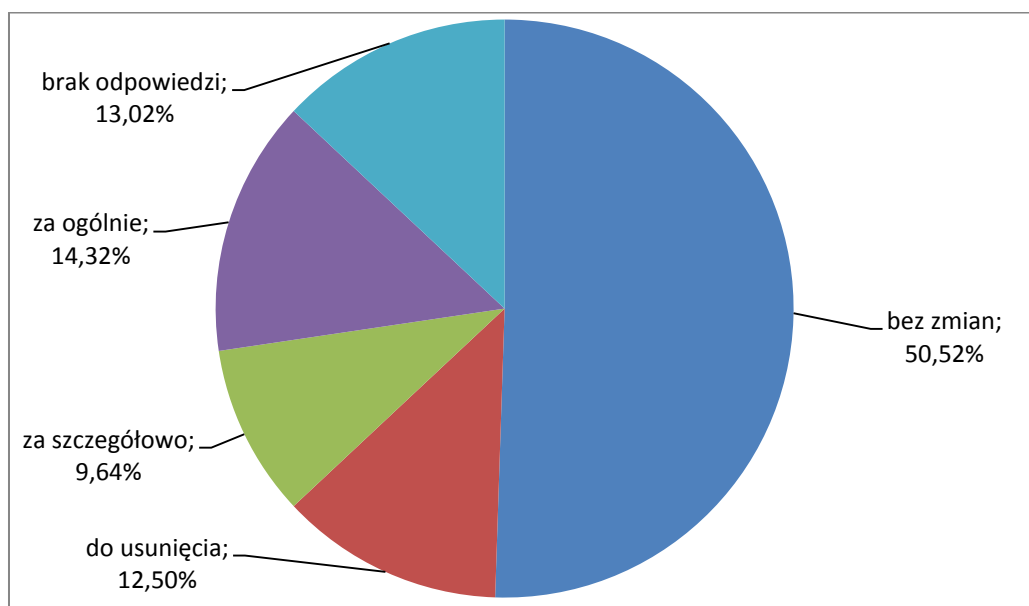


Źródło: Opracowanie na podstawie danych z tabeli 2.

W obszarze C (standardy doradztwa):

- 50,8% respondentów opowiedziało się za pozostawieniem standardów bez zmian,
- 19,3% respondentów sugerowało konieczność modyfikacji standardów (uszczegółowienie wybranych elementów, bądź ich uogólnienie),
- 17% respondentów postulowało usunięcie wybranych standardów.

Wykres 4. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru D

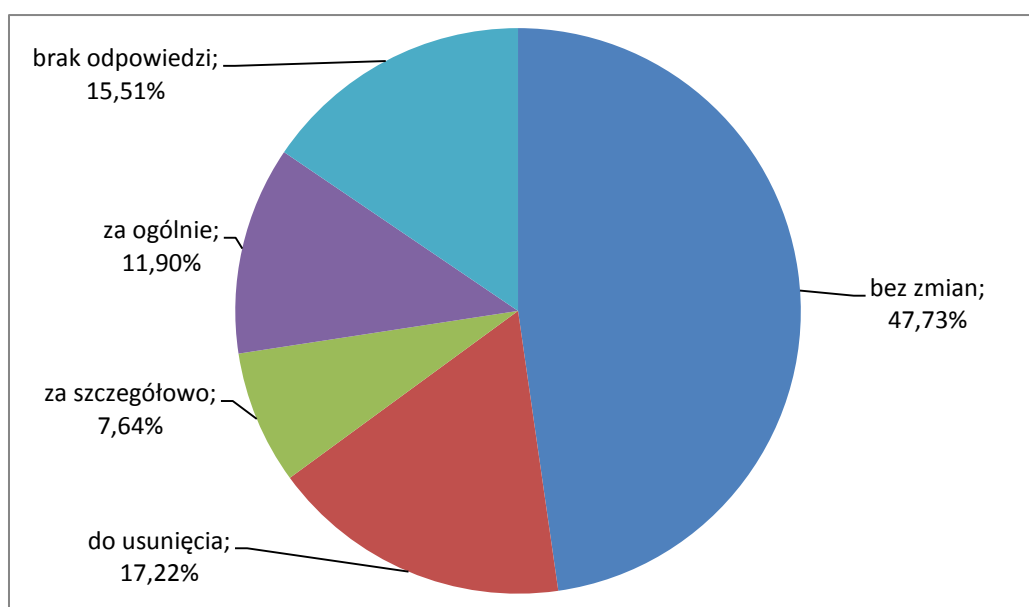


Źródło: Opracowanie na podstawie danych z tabeli 2.

W obszarze D (standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych):

- 50,5% respondentów opowiedziało się za pozostawieniem standardów bez zmian,
- 24% respondentów sugerowało konieczność modyfikacji standardów (uszczegółowienie wybranych elementów, bądź ich uogólnienie),
- 12,5% respondentów postulowało usunięcie wybranych standardów.

Wykres 5. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru E

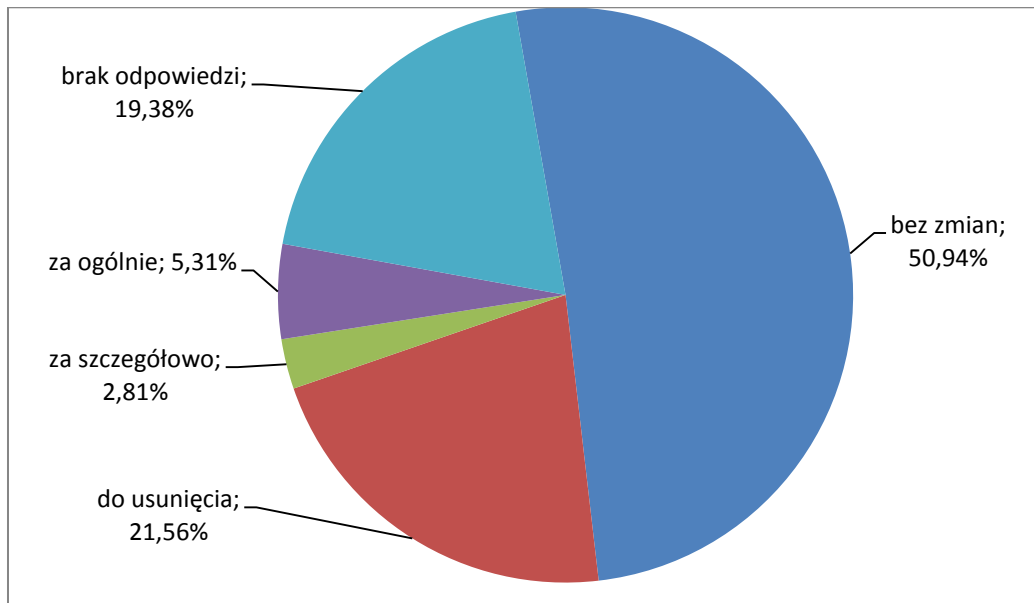


Źródło: Opracowanie na podstawie danych z tabeli 2.

W obszarze E (standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi):

- 47,7% respondentów opowiedziało się za pozostawieniem standardów bez zmian,
- 19,5% respondentów sugerowało konieczność modyfikacji standardów (uszczegółowienie wybranych elementów, bądź ich uogólnienie),
- 17,2% respondentów postulowało usunięcie wybranych standardów.

Wykres 6. Odsetek odpowiedzi w ramach obszaru F



Źródło: Opracowanie na podstawie danych z tabeli 2.

W obszarze F (standardy etyczne):

- 50,9% respondentów opowiedziało się za pozostawieniem standardów bez zmian,
- 21,6% respondentów postulowało usunięcie wybranych standardów,
- 8,1% respondentów sugerowało konieczność modyfikacji standardów (uszczegółowienie wybranych elementów, bądź ich uogólnienie),
- w 19,4% przypadków respondenci nie udzielili odpowiedzi.

Poniższa tabela prezentuje zestawienie uzyskanych wyników na poziomie poszczególnych standardów w obszarach A-F.

Tabela 3. Zestawienie wyników konsultacji standardów według formularza w I fazie pilotażu

Kryterium	Numer standardu	Liczba "bez zmian"	%	Liczba "do usunięcia"	%	Liczba "za szczegółowo"	%	Liczba "za ogólnie"	%	Liczba "brak odpowiedzi"	%
A	1.1	19	59,38%	10	31,25%	2	6,25%	0	0,00%	1	3,13%
A	1.2	9	28,13%	1	3,13%	4	12,50%	16	50,00%	2	6,25%
A	1.3	20	62,50%	3	9,38%	0	0,00%	8	25,00%	1	3,13%
A	1.4	27	84,38%	2	6,25%	2	6,25%	0	0,00%	1	3,13%
A	1.5	10	31,25%	10	31,25%	0	0,00%	9	28,13%	3	9,38%
A	1.6	9	28,13%	13	40,63%	2	6,25%	6	18,75%	2	6,25%
A	1.7	14	43,75%	14	43,75%	1	3,13%	2	6,25%	1	3,13%
A	1.8	19	59,38%	10	31,25%	2	6,25%	0	0,00%	1	3,13%
A	1.9	12	37,50%	16	50,00%	1	3,13%	0	0,00%	3	9,38%
A	1.10	8	25,00%	10	31,25%	8	25,00%	2	6,25%	4	12,50%
A	2.1	6	18,75%	16	50,00%	0	0,00%	9	28,13%	1	3,13%
A	2.2	21	65,63%	10	31,25%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,13%
A	2.3	15	46,88%	3	9,38%	1	3,13%	12	37,50%	1	3,13%
A	2.4	21	65,63%	9	28,13%	0	0,00%	1	3,13%	1	3,13%
A	2.5	20	62,50%	9	28,13%	0	0,00%	2	6,25%	1	3,13%
A	2.6	22	68,75%	0	0,00%	0	0,00%	9	28,13%	1	3,13%
A	2.7	19	59,38%	9	28,13%	0	0,00%	1	3,13%	3	9,38%
A	2.8	18	56,25%	3	9,38%	2	6,25%	8	25,00%	1	3,13%
A	3.1	18	56,25%	9	28,13%	1	3,13%	3	9,38%	1	3,13%
A	3.2	20	62,50%	8	25,00%	1	3,13%	2	6,25%	1	3,13%
A	3.3	17	53,13%	10	31,25%	0	0,00%	2	6,25%	3	9,38%
A	3.4	15	46,88%	13	40,63%	0	0,00%	2	6,25%	2	6,25%
A	3.5	19	59,38%	4	12,50%	0	0,00%	8	25,00%	1	3,13%
A	3.6	21	65,63%	2	6,25%	1	3,13%	7	21,88%	1	3,13%
A	3.7	20	62,50%	9	28,13%	0	0,00%	1	3,13%	2	6,25%
A	3.8	15	46,88%	11	34,38%	1	3,13%	3	9,38%	2	6,25%
A	3.9	17	53,13%	12	37,50%	1	3,13%	0	0,00%	2	6,25%
A	3.10	19	59,38%	10	31,25%	0	0,00%	1	3,13%	2	6,25%
A	3.11	16	50,00%	13	40,63%	0	0,00%	0	0,00%	3	9,38%
A	3.12	14	43,75%	15	46,88%	0	0,00%	2	6,25%	1	3,13%
A	3.13	21	65,63%	9	28,13%	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%
A	3.14	17	53,13%	2	6,25%	11	34,38%	0	0,00%	2	6,25%
A	3.15	7	21,88%	3	9,38%	18	56,25%	2	6,25%	2	6,25%
A	3.16	15	46,88%	3	9,38%	11	34,38%	1	3,13%	2	6,25%
A	3.17	15	46,88%	1	3,13%	3	9,38%	11	34,38%	2	6,25%
A	3.18	15	46,88%	1	3,13%	13	40,63%	1	3,13%	2	6,25%
A	3.19	17	53,13%	1	3,13%	1	3,13%	9	28,13%	4	12,50%
A	3.20	17	53,13%	1	3,13%	1	3,13%	9	28,13%	4	12,50%
A	3.21	20	62,50%	1	3,13%	0	0,00%	8	25,00%	3	9,38%
A	4.1	18	56,25%	12	37,50%	0	0,00%	1	3,13%	1	3,13%
A	4.2	18	56,25%	12	37,50%	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%

Kryterium	Numer standardu	Liczba "bez zmian"	%	Liczba "do usunięcia"	%	Liczba "za szczegółowo"	%	Liczba "za ogólnie"	%	Liczba "brak odpowiedzi"	%
A	4.3	18	56,25%	12	37,50%	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%
A	4.4	20	62,50%	11	34,38%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,13%
A	4.5	20	62,50%	11	34,38%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,13%
A	4.6	18	56,25%	13	40,63%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,13%
A	4.7	19	59,38%	10	31,25%	0	0,00%	0	0,00%	3	9,38%
A	4.8	20	62,50%	11	34,38%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,13%
A	4.9	19	59,38%	10	31,25%	0	0,00%	0	0,00%	3	9,38%
A	5.1	20	62,50%	1	3,13%	0	0,00%	9	28,13%	2	6,25%
A	5.2	29	90,63%	2	6,25%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,13%
A	5.3	21	65,63%	10	31,25%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,13%
A	5.4	23	71,88%	1	3,13%	0	0,00%	7	21,88%	1	3,13%
A	5.5	16	50,00%	2	6,25%	4	12,50%	8	25,00%	2	6,25%
A	5.6	16	50,00%	3	9,38%	1	3,13%	11	34,38%	1	3,13%
A	5.7	18	56,25%	1	3,13%	2	6,25%	10	31,25%	1	3,13%
A	5.8	18	56,25%	4	12,50%	1	3,13%	8	25,00%	1	3,13%
A	5.9	19	59,38%	10	31,25%	1	3,13%	1	3,13%	1	3,13%
A	5.10	17	53,13%	3	9,38%	1	3,13%	9	28,13%	2	6,25%
A	5.11	22	68,75%	8	25,00%	0	0,00%	1	3,13%	1	3,13%
A	5.12	20	62,50%	8	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	12,50%
A	5.13	17	53,13%	9	28,13%	0	0,00%	2	6,25%	4	12,50%
A	5.14	21	65,63%	8	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	3	9,38%
A	5.15	17	53,13%	10	31,25%	0	0,00%	1	3,13%	4	12,50%
A	5.16	12	37,50%	13	40,63%	2	6,25%	2	6,25%	3	9,38%
A	5.17	13	40,63%	13	40,63%	2	6,25%	1	3,13%	3	9,38%
A	5.18	13	40,63%	6	18,75%	9	28,13%	2	6,25%	2	6,25%
A	5.19	23	71,88%	1	3,13%	0	0,00%	7	21,88%	1	3,13%
A	5.20	20	62,50%	2	6,25%	0	0,00%	9	28,13%	1	3,13%
A	5.21	20	62,50%	11	34,38%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,13%
A	5.22	21	65,63%	9	28,13%	0	0,00%	1	3,13%	1	3,13%
A	5.23	18	56,25%	2	6,25%	0	0,00%	10	31,25%	2	6,25%
A	5.24	10	31,25%	18	56,25%	2	6,25%	0	0,00%	2	6,25%
A	5.25	28	87,50%	1	3,13%	0	0,00%	1	3,13%	2	6,25%
A	6.1	11	34,38%	3	9,38%	6	18,75%	10	31,25%	2	6,25%
A	6.2	18	56,25%	13	40,63%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,13%
A	6.3	19	59,38%	1	3,13%	8	25,00%	0	0,00%	4	12,50%
A	6.4	19	59,38%	5	15,63%	0	0,00%	7	21,88%	1	3,13%
A	6.5	25	78,13%	4	12,50%	1	3,13%	0	0,00%	2	6,25%
A	6.6	10	31,25%	2	6,25%	12	37,50%	7	21,88%	1	3,13%
A	6.7	22	68,75%	7	21,88%	2	6,25%	0	0,00%	1	3,13%
A	6.8	21	65,63%	0	0,00%	10	31,25%	0	0,00%	1	3,13%
A	6.9	20	62,50%	8	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	4	12,50%
B	3.1	7	21,88%	1	3,13%	12	37,50%	9	28,13%	3	9,38%
B	4.1	15	46,88%	9	28,13%	0	0,00%	6	18,75%	2	6,25%
B	4.2	13	40,63%	17	53,13%	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%
B	4.3	21	65,63%	2	6,25%	7	21,88%	0	0,00%	2	6,25%
B	4.4	22	68,75%	8	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	2	6,25%

Kryterium	Numer standardu	Liczba "bez zmian"	%	Liczba "do usunięcia"	%	Liczba "za szczegółowo"	%	Liczba "za ogólnie"	%	Liczba "brak odpowiedzi"	%
B	5.1	10	31,25%	11	34,38%	1	3,13%	8	25,00%	2	6,25%
B	5.2	8	25,00%	19	59,38%	2	6,25%	1	3,13%	2	6,25%
B	5.3	3	9,38%	17	53,13%	1	3,13%	10	31,25%	1	3,13%
B	5.4	8	25,00%	10	31,25%	2	6,25%	9	28,13%	3	9,38%
B	5.5	11	34,38%	2	6,25%	7	21,88%	8	25,00%	4	12,50%
B	5.6	7	21,88%	11	34,38%	12	37,50%	0	0,00%	2	6,25%
B	5.7	5	15,63%	23	71,88%	3	9,38%	0	0,00%	1	3,13%
B	5.8	20	62,50%	1	3,13%	0	0,00%	8	25,00%	3	9,38%
B	5.9	17	53,13%	4	12,50%	0	0,00%	8	25,00%	3	9,38%
B	5.10	20	62,50%	1	3,13%	0	0,00%	8	25,00%	3	9,38%
B	5.11	18	56,25%	1	3,13%	0	0,00%	8	25,00%	5	15,63%
B	5.12	18	56,25%	3	9,38%	0	0,00%	6	18,75%	5	15,63%
B	5.13	18	56,25%	9	28,13%	0	0,00%	0	0,00%	5	15,63%
B	5.14	7	21,88%	15	46,88%	7	21,88%	0	0,00%	3	9,38%
B	5.15	8	25,00%	10	31,25%	10	31,25%	0	0,00%	4	12,50%
B	5.16	4	12,50%	13	40,63%	12	37,50%	0	0,00%	3	9,38%
B	5.17	9	28,13%	10	31,25%	10	31,25%	0	0,00%	3	9,38%
B	5.18	18	56,25%	3	9,38%	8	25,00%	0	0,00%	3	9,38%
B	5.19	19	59,38%	3	9,38%	7	21,88%	0	0,00%	3	9,38%
B	5.20	13	40,63%	1	3,13%	13	40,63%	0	0,00%	5	15,63%
B	6.1	7	21,88%	11	34,38%	11	34,38%	0	0,00%	3	9,38%
B	7.1	14	43,75%	10	31,25%	2	6,25%	1	3,13%	5	15,63%
B	7.2	12	37,50%	10	31,25%	0	0,00%	7	21,88%	3	9,38%
B	7.3	18	56,25%	7	21,88%	0	0,00%	2	6,25%	5	15,63%
B	7.4	18	56,25%	10	31,25%	0	0,00%	1	3,13%	3	9,38%
B	7.5	25	78,13%	0	0,00%	2	6,25%	0	0,00%	5	15,63%
B	7.6	19	59,38%	8	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	15,63%
C	3.1	16	50,00%	0	0,00%	2	6,25%	9	28,13%	5	15,63%
C	4.1	8	25,00%	17	53,13%	4	12,50%	0	0,00%	3	9,38%
C	4.2	19	59,38%	2	6,25%	0	0,00%	8	25,00%	3	9,38%
C	4.3	19	59,38%	2	6,25%	8	25,00%	0	0,00%	3	9,38%
C	4.4	13	40,63%	9	28,13%	7	21,88%	0	0,00%	3	9,38%
C	4.5	25	78,13%	2	6,25%	1	3,13%	1	3,13%	3	9,38%
C	4.6	15	46,88%	5	15,63%	1	3,13%	8	25,00%	3	9,38%
C	4.7	21	65,63%	0	0,00%	0	0,00%	8	25,00%	3	9,38%
C	4.8	21	65,63%	0	0,00%	0	0,00%	8	25,00%	3	9,38%
C	5.1	10	31,25%	9	28,13%	0	0,00%	8	25,00%	5	15,63%
C	5.2	17	53,13%	2	6,25%	0	0,00%	8	25,00%	5	15,63%
C	5.3	10	31,25%	13	40,63%	6	18,75%	0	0,00%	3	9,38%
C	5.4	9	28,13%	11	34,38%	6	18,75%	1	3,13%	5	15,63%
C	5.5	5	15,63%	18	56,25%	3	9,38%	1	3,13%	5	15,63%
C	5.6	9	28,13%	10	31,25%	1	3,13%	9	28,13%	3	9,38%
C	5.7	10	31,25%	1	3,13%	7	21,88%	8	25,00%	6	18,75%
C	5.8	6	18,75%	3	9,38%	11	34,38%	8	25,00%	4	12,50%
C	5.9	19	59,38%	2	6,25%	0	0,00%	8	25,00%	3	9,38%
C	5.10	19	59,38%	8	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	15,63%

Kryterium	Numer standardu	Liczba "bez zmian"	%	Liczba "do usunięcia"	%	Liczba "za szczegółowo"	%	Liczba "za ogólnie"	%	Liczba "brak odpowiedzi"	%
C	5.11	21	65,63%	0	0,00%	0	0,00%	8	25,00%	3	9,38%
C	5.12	18	56,25%	1	3,13%	0	0,00%	8	25,00%	5	15,63%
C	5.13	18	56,25%	0	0,00%	1	3,13%	8	25,00%	5	15,63%
C	5.14	18	56,25%	9	28,13%	0	0,00%	0	0,00%	5	15,63%
C	6.1	19	59,38%	9	28,13%	1	3,13%	0	0,00%	3	9,38%
C	6.2	18	56,25%	8	25,00%	1	3,13%	0	0,00%	5	15,63%
C	6.3	18	56,25%	9	28,13%	0	0,00%	0	0,00%	5	15,63%
C	6.4	19	59,38%	8	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	5	15,63%
C	6.5	25	78,13%	0	0,00%	2	6,25%	0	0,00%	5	15,63%
C	6.6	26	81,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	18,75%
D	3.1	15	46,88%	0	0,00%	2	6,25%	9	28,13%	6	18,75%
D	4.1	18	56,25%	10	31,25%	0	0,00%	2	6,25%	2	6,25%
D	4.2	17	53,13%	11	34,38%	1	3,13%	0	0,00%	3	9,38%
D	5.1	15	46,88%	8	25,00%	6	18,75%	0	0,00%	3	9,38%
D	5.2	16	50,00%	1	3,13%	11	34,38%	1	3,13%	3	9,38%
D	5.3	8	25,00%	0	0,00%	12	37,50%	9	28,13%	3	9,38%
D	5.4	16	50,00%	1	3,13%	1	3,13%	9	28,13%	5	15,63%
D	5.5	17	53,13%	8	25,00%	1	3,13%	1	3,13%	5	15,63%
D	5.6	16	50,00%	9	28,13%	2	6,25%	0	0,00%	5	15,63%
D	5.7	18	56,25%	0	0,00%	1	3,13%	8	25,00%	5	15,63%
D	5.8	19	59,38%	0	0,00%	0	0,00%	8	25,00%	5	15,63%
D	5.9	19	59,38%	0	0,00%	0	0,00%	8	25,00%	5	15,63%
E	2.1	15	46,88%	0	0,00%	4	12,50%	9	28,13%	4	12,50%
E	2.2	3	9,38%	16	50,00%	1	3,13%	8	25,00%	4	12,50%
E	2.3	7	21,88%	10	31,25%	2	6,25%	9	28,13%	4	12,50%
E	2.4	14	43,75%	1	3,13%	2	6,25%	10	31,25%	5	15,63%
E	2.5	14	43,75%	12	37,50%	1	3,13%	0	0,00%	5	15,63%
E	2.6	13	40,63%	4	12,50%	11	34,38%	0	0,00%	4	12,50%
E	2.7	17	53,13%	0	0,00%	9	28,13%	0	0,00%	6	18,75%
E	2.8	18	56,25%	0	0,00%	0	0,00%	8	25,00%	6	18,75%
E	2.9	16	50,00%	0	0,00%	2	6,25%	8	25,00%	6	18,75%
E	2.10	17	53,13%	8	25,00%	0	0,00%	0	0,00%	7	21,88%
E	2.11	26	81,25%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	6	18,75%
E	2.12	17	53,13%	9	28,13%	0	0,00%	0	0,00%	6	18,75%
E	2.13	17	53,13%	9	28,13%	0	0,00%	0	0,00%	6	18,75%
E	2.14	25	78,13%	0	0,00%	1	3,13%	0	0,00%	6	18,75%
E	2.15	17	53,13%	0	0,00%	1	3,13%	8	25,00%	6	18,75%
E	3.1	15	46,88%	4	12,50%	1	3,13%	8	25,00%	4	12,50%
E	3.2	18	56,25%	3	9,38%	0	0,00%	8	25,00%	3	9,38%
E	3.3	7	21,88%	10	31,25%	10	31,25%	1	3,13%	4	12,50%
E	3.4	17	53,13%	11	34,38%	0	0,00%	0	0,00%	4	12,50%
E	4.1	17	53,13%	8	25,00%	2	6,25%	1	3,13%	4	12,50%
E	4.2	12	37,50%	15	46,88%	1	3,13%	0	0,00%	4	12,50%
E	4.3	19	59,38%	9	28,13%	1	3,13%	0	0,00%	3	9,38%
E	4.4	14	43,75%	11	34,38%	3	9,38%	0	0,00%	4	12,50%
E	4.5	16	50,00%	2	6,25%	8	25,00%	1	3,13%	5	15,63%

Kryterium	Numer standardu	Liczba "bez zmian"	%	Liczba "do usunięcia"	%	Liczba "za szczegółowo"	%	Liczba "za ogólnie"	%	Liczba "brak odpowiedzi"	%
E	4.6	9	28,13%	0	0,00%	8	25,00%	8	25,00%	7	21,88%
E	4.7	16	50,00%	0	0,00%	1	3,13%	8	25,00%	7	21,88%
E	4.8	15	46,88%	1	3,13%	1	3,13%	8	25,00%	7	21,88%
E	4.9	16	50,00%	9	28,13%	0	0,00%	0	0,00%	7	21,88%
E	4.10	15	46,88%	2	6,25%	8	25,00%	0	0,00%	7	21,88%
E	5.1	14	43,75%	4	12,50%	9	28,13%	1	3,13%	4	12,50%
E	5.2	15	46,88%	4	12,50%	0	0,00%	9	28,13%	4	12,50%
E	5.3	15	46,88%	4	12,50%	1	3,13%	8	25,00%	4	12,50%
E	5.4	16	50,00%	12	37,50%	0	0,00%	0	0,00%	4	12,50%
E	5.5	16	50,00%	4	12,50%	0	0,00%	8	25,00%	4	12,50%
E	5.6	16	50,00%	4	12,50%	0	0,00%	8	25,00%	4	12,50%
E	5.7	16	50,00%	12	37,50%	0	0,00%	0	0,00%	4	12,50%
F	1.1	14	43,75%	2	6,25%	2	6,25%	9	28,13%	5	15,63%
F	1.2	17	53,13%	10	31,25%	0	0,00%	0	0,00%	5	15,63%
F	1.3	17	53,13%	10	31,25%	0	0,00%	0	0,00%	5	15,63%
F	1.4	16	50,00%	8	25,00%	1	3,13%	0	0,00%	7	21,88%
F	1.5	14	43,75%	10	31,25%	1	3,13%	0	0,00%	7	21,88%
F	1.6	24	75,00%	0	0,00%	1	3,13%	0	0,00%	7	21,88%
F	1.7	16	50,00%	0	0,00%	1	3,13%	8	25,00%	7	21,88%
F	2.1	15	46,88%	10	31,25%	1	3,13%	0	0,00%	6	18,75%
F	2.2	15	46,88%	10	31,25%	1	3,13%	0	0,00%	6	18,75%
F	2.3	15	46,88%	9	28,13%	1	3,13%	0	0,00%	7	21,88%

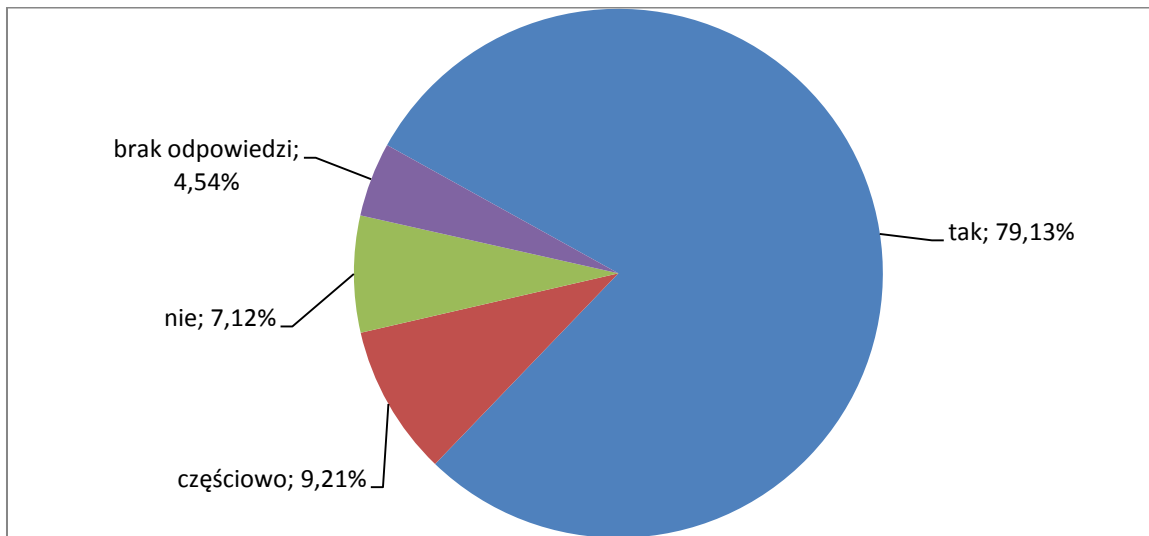
Załącznik 5. Zestawienie wyników II etapu konsultacji systemu AKSES według formularza do zgłaszania uwag

W ramach przygotowania Systemu AKSES przeprowadzone zostało pilotażowe badanie mające postać samooceny. W badaniu wzięło udział 26 organizacji. Poniższe zestawienie prezentuje ilościowe wyniki samooceny na poziomie poszczególnych obszarów i podobszarów.

Tabela 4. Zestawienie danych statystycznych z II fazy pilotażu

Kryterium	Tak	Częściowo %	Nie	Brak odpowiedzi
Obszar A.1.	91,03%	6,41%	2,56%	0,00%
Obszar A.2.	86,26%	6,59%	3,30%	3,85%
Obszar A.3.	86,26%	6,59%	3,30%	3,85%
Obszar A.4.	91,83%	0,48%	0,00%	7,69%
Obszar A.5.	64,10%	16,99%	13,46%	5,45%
Obszar A.6.	86,75%	7,69%	1,28%	4,27%
Wyniki obszar A	79,13%	9,21%	7,12%	4,54%
Obszar B.3.	90,91%	4,55%	0,00%	4,55%
Obszar B.4.	86,54%	3,85%	1,92%	7,69%
Obszar B.5	83,85%	7,69%	0,77%	7,69%
Obszar B.6.	77,27%	18,18%	0,00%	4,55%
Obszar B.7.	73,08%	9,23%	9,23%	8,46%
Wyniki obszar B	81,87%	7,51%	2,93%	7,69%
Obszar C.3.	95,45%	0,00%	0,00%	4,55%
Obszar C.4.	77,47%	8,24%	6,59%	7,69%
Obszar C.5.	80,77%	10,14%	1,05%	8,04%
Obszar C.6.	75,38%	4,62%	8,46%	11,54%
Wyniki obszar C	79,17%	8,17%	4,17%	8,49%
Obszar D.3.	86,36%	0,00%	9,09%	4,55%
Obszar D.4.	80,77%	1,92%	5,77%	11,54%
Obszar D.5.	60,99%	14,29%	13,19%	11,54%
Wynik obszar D	67,31%	10,38%	11,54%	10,77%
Obszar E.2.	76,92%	8,28%	4,73%	10,06%
Obszar E.3.	75,64%	5,13%	10,26%	8,97%
Obszar E.4.	61,54%	10,44%	8,79%	19,23%
Obszar E.5.	71,79%	15,38%	0,64%	12,18%
Wyniki obszar E	72,02%	9,95%	5,44%	12,60%
Obszar F.1.	51,10%	14,84%	24,18%	9,89%
Obszar F.2.	51,28%	0,00%	37,18%	11,54%
Wyniki obszar F	51,15%	10,38%	28,08%	10,38%

Wykres 7. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru A

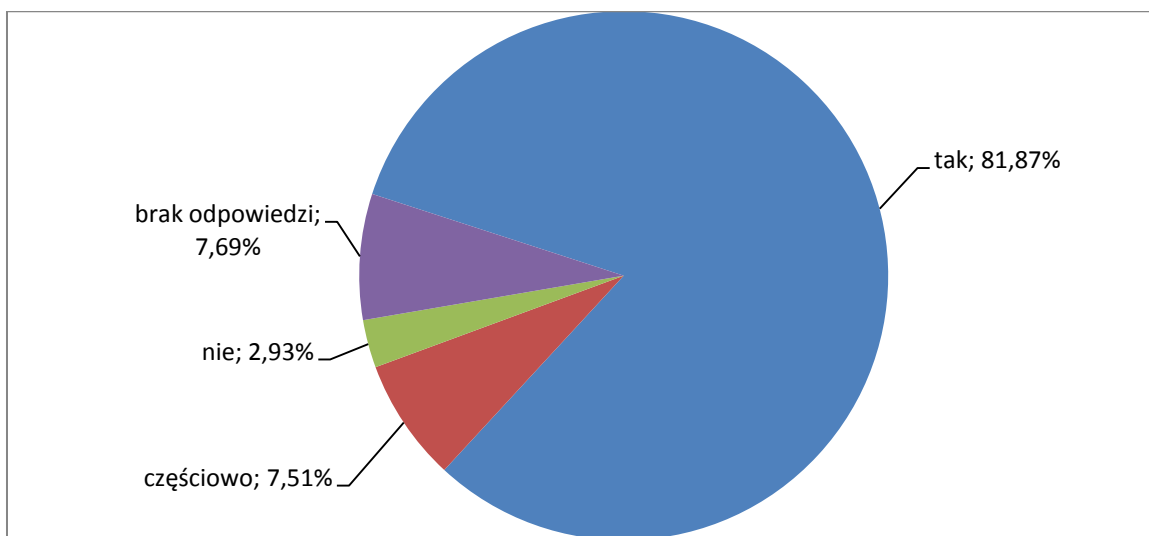


Źródło: Opracowanie na podstawie danych z tabeli 4.

W obszarze A (standardy formalno-organizacyjne):

- 79,1% wszystkich standardów było całkowicie spełnianych w badanych OWES, a dodatkowe 9,2% spełnianych było częściowo,
- jedynie w 7,1% przypadków standardy nie były spełniane.

Wykres 8. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru B

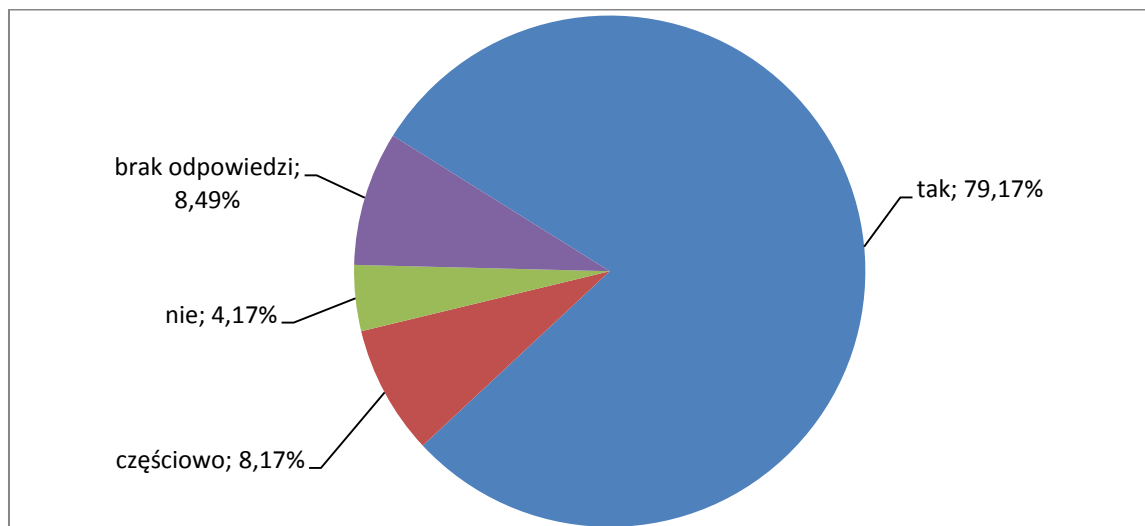


Źródło: Opracowanie na podstawie danych z tabeli 4.

W obszarze B (standardy szkoleń):

- 81,9% wszystkich standardów było całkowicie spełnianych w badanych OWES, a dodatkowo 7,5% spełnianych było częściowo,
- jedynie w 2,9% przypadków standardy nie były spełniane.

Wykres 9. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru C

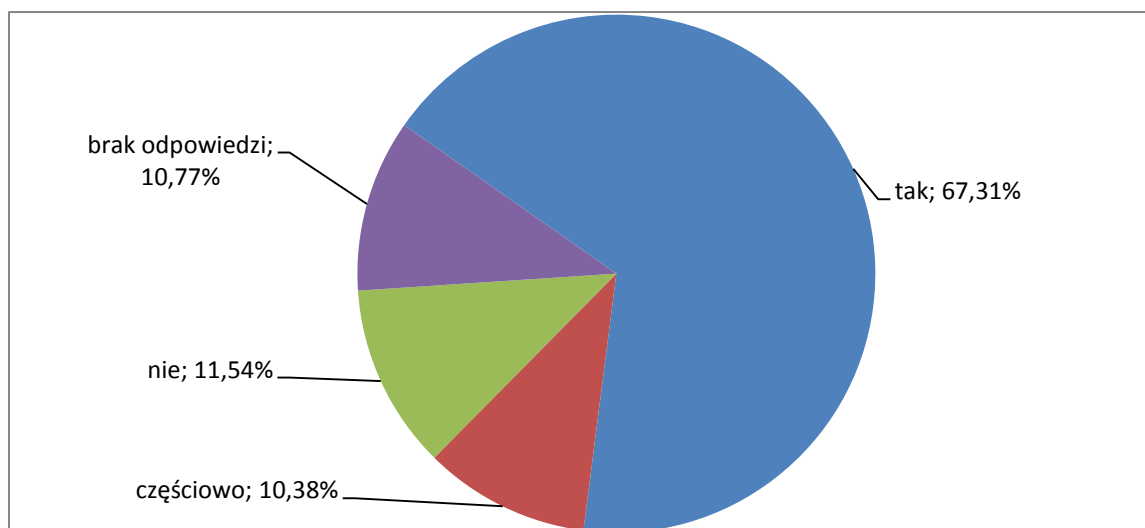


Źródło: Opracowanie na podstawie danych z tabeli 4.

W obszarze C (standardy doradztwa):

- 79,2% wszystkich standardów było całkowicie spełnianych w badanych OWES, a dodatkowo 8,2% spełnianych było częściowo,
- jedynie w 4,2% przypadków standardy nie były spełniane.

Wykres 10. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru D

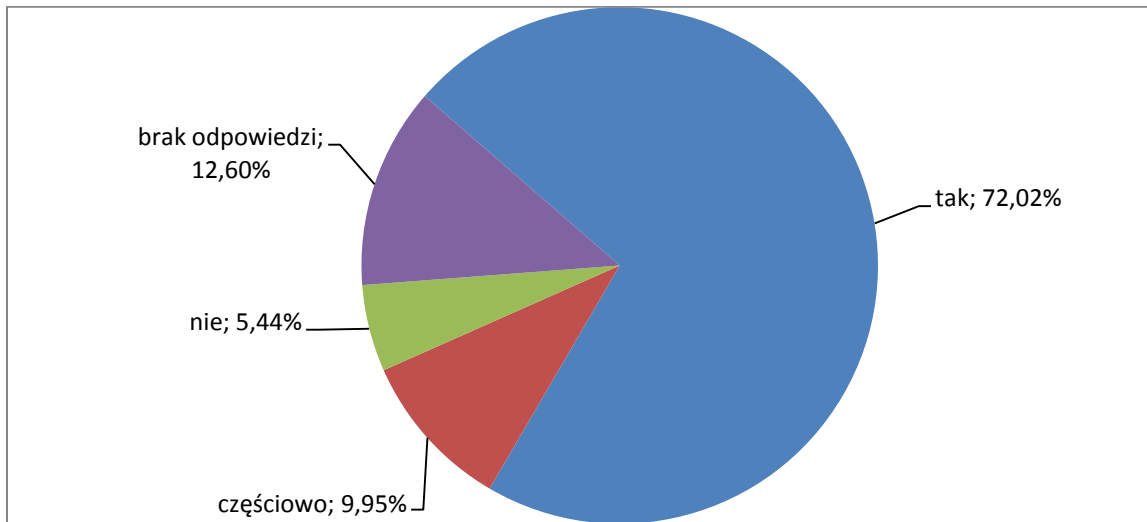


Źródło: Opracowanie na podstawie danych z tabeli 4.

W obszarze D (standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych):

- 67,3% wszystkich standardów było całkowicie spełnianych w badanych OWES, a dodatkowe 10,4% spełnianych było częściowo,
- W 11,5% przypadków standardy nie były spełniane.

Wykres 11. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru E

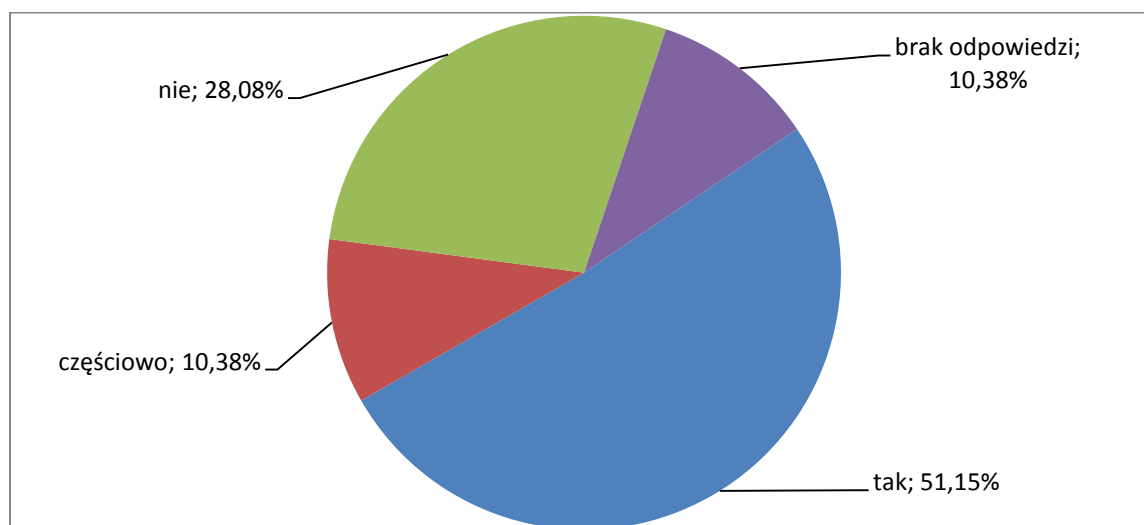


Źródło: Opracowanie na podstawie danych z tabeli 4.

W obszarze E (standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi):

- 72,0% wszystkich standardów było całkowicie spełnianych w badanych OWES, a dodatkowe 10,0% spełnianych było częściowo,
- Jedynie w 5,4% przypadków standardy nie były spełniane.

Wykres 12. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru F



Źródło: Opracowanie na podstawie danych z tabeli 4.

W obszarze F (standardy etyczne):

- 51,2% wszystkich standardów było całkowicie spełnianych w badanych OWES, a dodatkowe 10,4% spełnianych było częściowo,
- W 28,1% przypadków standardy nie były spełniane.

W poniższej tabeli zaprezentowane zostało zestawienie wyników samooceny na poziomie poszczególnych standardów w obszarach A-F.

Tabela 5. Zestawienie wyników samooceny według formularza w II fazie pilotażu

Kryterium	Pytanie	Liczba "tak"	%	Liczba "częściowo"	%	Liczba "nie"	%	Liczba "brak odpowiedzi"	%
A	1.1	23	88,46%	2	7,69%	1	3,85%	0	0,00%
A	1.2	18	69,23%	4	15,38%	4	15,38%	0	0,00%
A	1.3	26	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
A	1.4	26	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
A	1.5	25	96,15%	1	3,85%	0	0,00%	0	0,00%
A	1.6	23	88,46%	3	11,54%	0	0,00%	0	0,00%
A	1.7	26	100,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
A	1.8	25	96,15%	0	0,00%	1	3,85%	0	0,00%
A	1.9	21	80,77%	5	19,23%	0	0,00%	0	0,00%
A	2.1	25	96,15%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,85%
A	2.2	25	96,15%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,85%
A	2.3	23	88,46%	2	7,69%	0	0,00%	1	3,85%
A	2.4	24	92,31%	1	3,85%	0	0,00%	1	3,85%
A	2.5	23	88,46%	2	7,69%	0	0,00%	1	3,85%
A	2.6	19	73,08%	3	11,54%	3	11,54%	1	3,85%

Kryterium	Pytanie	Liczba "tak"	%	Liczba "częściowo"	%	Liczba "nie"	%	Liczba "brak odpowiedzi"	%
A	2.7	18	69,23%	4	15,38%	3	11,54%	1	3,85%
A	3.1	19	73,08%	5	19,23%	1	3,85%	1	3,85%
A	3.2	11	42,31%	4	15,38%	10	38,46%	1	3,85%
A	3.3	8	30,77%	2	7,69%	15	57,69%	1	3,85%
A	3.4	18	69,23%	4	15,38%	3	11,54%	1	3,85%
A	3.5	25	96,15%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,85%
A	3.6	24	92,31%	1	3,85%	0	0,00%	1	3,85%
A	3.7	3	11,54%	7	26,92%	15	57,69%	1	3,85%
A	3.8	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
A	3.9	25	96,15%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,85%
A	3.10	14	53,85%	3	11,54%	8	30,77%	1	3,85%
A	3.11	22	84,62%	3	11,54%	0	0,00%	1	3,85%
A	3.12	23	88,46%	1	3,85%	1	3,85%	1	3,85%
A	3.13	21	80,77%	2	7,69%	0	0,00%	3	11,54%
A	3.14	19	73,08%	4	15,38%	1	3,85%	2	7,69%
A	3.15	18	69,23%	5	19,23%	1	3,85%	2	7,69%
A	3.16	17	65,38%	6	23,08%	1	3,85%	2	7,69%
A	4.1	23	88,46%	1	3,85%	0	0,00%	2	7,69%
A	4.2	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
A	4.3	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
A	4.4	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
A	4.5	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
A	4.6	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
A	4.7	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
A	4.8	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
A	5.1	13	50,00%	6	23,08%	6	23,08%	1	3,85%
A	5.2	13	50,00%	6	23,08%	6	23,08%	1	3,85%
A	5.3	15	57,69%	4	15,38%	6	23,08%	1	3,85%
A	5.4	21	80,77%	3	11,54%	1	3,85%	1	3,85%
A	5.5	7	26,92%	9	34,62%	8	30,77%	2	7,69%
A	5.6	19	73,08%	1	3,85%	4	15,38%	2	7,69%
A	5.7	20	76,92%	4	15,38%	1	3,85%	1	3,85%
A	5.8	18	69,23%	4	15,38%	3	11,54%	1	3,85%
A	5.9	19	73,08%	6	23,08%	0	0,00%	1	3,85%
A	5.10	19	73,08%	2	7,69%	3	11,54%	2	7,69%
A	5.11	18	69,23%	5	19,23%	1	3,85%	2	7,69%
A	5.12	18	69,23%	3	11,54%	3	11,54%	2	7,69%
A	6.1	20	76,92%	5	19,23%	0	0,00%	1	3,85%
A	6.2	25	96,15%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,85%
A	6.3	18	69,23%	6	23,08%	1	3,85%	1	3,85%
A	6.4	24	92,31%	1	3,85%	0	0,00%	1	3,85%
A	6.5	23	88,46%	2	7,69%	0	0,00%	1	3,85%
A	6.6	22	84,62%	1	3,85%	2	7,69%	1	3,85%
A	6.7	25	96,15%	0	0,00%	0	0,00%	1	3,85%
A	6.8	23	88,46%	1	3,85%	0	0,00%	2	7,69%
A	6.9	23	88,46%	2	7,69%	0	0,00%	1	3,85%
B	3.1	24	92,31%	1	3,85%	0	0,00%	1	3,85%
B	4.1	21	80,77%	1	3,85%	2	7,69%	2	7,69%
B	4.2	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
B	4.3	22	84,62%	2	7,69%	0	0,00%	2	7,69%

Kryterium	Pytanie	Liczba "tak"	%	Liczba "częściowo"	%	Liczba "nie"	%	Liczba "brak odpowiedzi"	%
B	4.4	23	88,46%	1	3,85%	0	0,00%	2	7,69%
B	5.1	23	88,46%	1	3,85%	0	0,00%	2	7,69%
B	5.2	19	73,08%	5	19,23%	0	0,00%	2	7,69%
B	5.3	12	46,15%	11	42,31%	1	3,85%	2	7,69%
B	5.4	22	84,62%	2	7,69%	0	0,00%	2	7,69%
B	5.5	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
B	5.6	23	88,46%	1	3,85%	0	0,00%	2	7,69%
B	5.7	23	88,46%	0	0,00%	1	3,85%	2	7,69%
B	5.8	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
B	5.9	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
B	5.10	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
B	6.1	20	76,92%	4	15,38%	0	0,00%	2	7,69%
B	7.1	8	30,77%	6	23,08%	9	34,62%	3	11,54%
B	7.2	20	76,92%	3	11,54%	1	3,85%	2	7,69%
B	7.3	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
B	7.4	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
B	7.5	19	73,08%	3	11,54%	2	7,69%	2	7,69%
C	3.1	24	92,31%	1	3,85%	0	0,00%	1	3,85%
C	4.1	14	53,85%	5	19,23%	5	19,23%	2	7,69%
C	4.2	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
C	4.3	21	80,77%	3	11,54%	0	0,00%	2	7,69%
C	4.4	20	76,92%	1	3,85%	3	11,54%	2	7,69%
C	4.5	21	80,77%	2	7,69%	1	3,85%	2	7,69%
C	4.6	23	88,46%	1	3,85%	0	0,00%	2	7,69%
C	4.7	18	69,23%	3	11,54%	3	11,54%	2	7,69%
C	5.1	22	84,62%	1	3,85%	1	3,85%	2	7,69%
C	5.2	23	88,46%	1	3,85%	0	0,00%	2	7,69%
C	5.3	21	80,77%	3	11,54%	0	0,00%	2	7,69%
C	5.4	16	61,54%	7	26,92%	1	3,85%	2	7,69%
C	5.5	10	38,46%	13	50,00%	1	3,85%	2	7,69%
C	5.6	22	84,62%	1	3,85%	0	0,00%	3	11,54%
C	5.7	22	84,62%	2	7,69%	0	0,00%	2	7,69%
C	5.8	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
C	5.9	23	88,46%	1	3,85%	0	0,00%	2	7,69%
C	5.10	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
C	5.11	24	92,31%	0	0,00%	0	0,00%	2	7,69%
C	6.1	9	34,62%	4	15,38%	10	38,46%	3	11,54%
C	6.2	22	84,62%	1	3,85%	0	0,00%	3	11,54%
C	6.3	22	84,62%	1	3,85%	0	0,00%	3	11,54%
C	6.4	23	88,46%	0	0,00%	0	0,00%	3	11,54%
C	6.5	22	84,62%	0	0,00%	1	3,85%	3	11,54%
D	3.1	22	84,62%	0	0,00%	3	11,54%	1	3,85%
D	4.1	22	84,62%	0	0,00%	1	3,85%	3	11,54%
D	4.2	20	76,92%	1	3,85%	2	7,69%	3	11,54%
D	5.1	17	65,38%	2	7,69%	5	19,23%	2	7,69%
D	5.2	15	57,69%	5	19,23%	3	11,54%	3	11,54%
D	5.3	12	46,15%	8	30,77%	3	11,54%	3	11,54%
D	5.4	16	61,54%	4	15,38%	3	11,54%	3	11,54%
D	5.5	16	61,54%	4	15,38%	3	11,54%	3	11,54%
D	5.6	17	65,38%	2	7,69%	4	15,38%	3	11,54%

Kryterium	Pytanie	Liczba "tak"	%	Liczba "częściowo"	%	Liczba "nie"	%	Liczba "brak odpowiedzi"	%
D	5.7	18	69,23%	1	3,85%	3	11,54%	4	15,38%
E	2.1	24	92,31%	1	3,85%	0	0,00%	1	3,85%
E	2.2	12	46,15%	7	26,92%	6	23,08%	1	3,85%
E	2.3	22	84,62%	2	7,69%	0	0,00%	2	7,69%
E	2.4	20	76,92%	3	11,54%	1	3,85%	2	7,69%
E	2.5	19	73,08%	2	7,69%	3	11,54%	2	7,69%
E	2.6	21	80,77%	1	3,85%	1	3,85%	3	11,54%
E	2.7	21	80,77%	1	3,85%	0	0,00%	4	15,38%
E	2.8	17	65,38%	6	23,08%	0	0,00%	3	11,54%
E	2.9	23	88,46%	0	0,00%	0	0,00%	3	11,54%
E	2.10	21	80,77%	2	7,69%	0	0,00%	3	11,54%
E	2.11	22	84,62%	1	3,85%	0	0,00%	3	11,54%
E	2.12	16	61,54%	2	7,69%	4	15,38%	4	15,38%
E	2.13	22	84,62%	0	0,00%	1	3,85%	3	11,54%
E	3.1	18	69,23%	1	3,85%	5	19,23%	2	7,69%
E	3.2	21	80,77%	2	7,69%	1	3,85%	2	7,69%
E	3.3	20	76,92%	1	3,85%	2	7,69%	3	11,54%
E	4.1	14	53,85%	5	19,23%	2	7,69%	5	19,23%
E	4.2	17	65,38%	2	7,69%	2	7,69%	5	19,23%
E	4.3	14	53,85%	4	15,38%	3	11,54%	5	19,23%
E	4.4	18	69,23%	1	3,85%	2	7,69%	5	19,23%
E	4.5	17	65,38%	2	7,69%	2	7,69%	5	19,23%
E	4.6	15	57,69%	3	11,54%	3	11,54%	5	19,23%
E	4.7	17	65,38%	2	7,69%	2	7,69%	5	19,23%
E	5.1	20	76,92%	2	7,69%	0	0,00%	4	15,38%
E	5.2	19	73,08%	4	15,38%	0	0,00%	3	11,54%
E	5.3	18	69,23%	4	15,38%	1	3,85%	3	11,54%
E	5.4	19	73,08%	4	15,38%	0	0,00%	3	11,54%
E	5.5	18	69,23%	5	19,23%	0	0,00%	3	11,54%
E	5.6	18	69,23%	5	19,23%	0	0,00%	3	11,54%
F	1.1	11	42,31%	6	23,08%	8	30,77%	1	3,85%
F	1.2	16	61,54%	2	7,69%	5	19,23%	3	11,54%
F	1.3	14	53,85%	3	11,54%	6	23,08%	3	11,54%
F	1.4	17	65,38%	4	15,38%	3	11,54%	2	7,69%
F	1.5	7	26,92%	5	19,23%	12	46,15%	2	7,69%
F	1.6	14	53,85%	4	15,38%	5	19,23%	3	11,54%
F	1.7	14	53,85%	3	11,54%	5	19,23%	4	15,38%
F	2.1	10	38,46%	0	0,00%	13	50,00%	3	11,54%
F	2.2	16	61,54%	0	0,00%	7	26,92%	3	11,54%
F	2.3	14	53,85%	0	0,00%	9	34,62%	3	11,54%

Załącznik 6. Lista organizacji uczestniczących w pilotażu w I i II fazie

W I fazie pilotażu uczestniczyły następujące organizacje:

1. Fundacja Pomocy Wzajemnej BARKA.
2. Stowarzyszenie na rzecz Spółdzielni Socjalnych.
3. Fundacja im. Królowej Polskiej Świętej Jadwigi.
4. Stowarzyszenie „Nasze Jędrzejewo”.
5. Centrum PISOP.
6. Fundacja „Nasz Dom”.
7. Inkubator Społecznej Przedsiębiorczości Prowadzony przez Stowarzyszenie na rzecz Integracji Społecznej „Modrzew”.
8. „RAZEM! – inicjatywy z obszaru ekonomii społecznej” – projekt Fundacji Nowy Staw.
9. Związek Lustracyjny Spółdzielni Pracy.
10. Fundacja Rozwoju Ekonomii Społecznej w Wałbrzychu.
11. OWES (subregion legnicki) – FRES Wałbrzych.
12. OWES (subregion jeleniogórski) – FRES Wałbrzych.
13. OWES (subregion wrocławski) – FRES Wałbrzych.
14. OWES (subregion w wałbrzyski) – FRES Wałbrzych.
15. Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej.
16. Ośrodek Wsparcia Inicjatyw Ekonomii Społecznej w Toruniu.
17. Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej w Chorzowie.
18. Polski Związek Głuchych Oddział Podkarpacki w Rzeszowie.
19. Regionalne Centrum Ekonomii Społecznej (Pomorska Fundacja Rozwoju, Kultury i Sztuki).
20. Kujawsko – Pałuckie Centrum Ekonomii Społecznej.
21. CISTOR Stowarzyszenie Partnerstwo Społeczne.
22. Fundacja Centrum Innowacji i Przedsiębiorczości w Koszalinie.
23. Stowarzyszenie Adelfi.
24. "OWIES – Ośrodek Wspierania Inicjatyw Ekonomii Społecznej w Elblągu" realizowany przez Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych.
25. "OWIES – Ośrodek Wspierania Inicjatyw Ekonomii Społecznej w Olsztynie" realizowany przez Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych.
26. Urząd Marszałkowski Województwa Pomorskiego.
27. Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie.
28. Fundacja Akademia Obywatelska.
29. Chełmski Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej.

30. Centrum Ekonomii Społecznej w Lublinie.
31. Fundacja Rozwoju Lubelszczyzny.
32. Jedna ankieta została nadesłana anonimowo.

W II fazie pilotażu uczestniczyły następujące organizacje:

1. Kujawsko-Pańskie Centrum Ekonomii Społecznej.
2. Stowarzyszenie Adelfi.
3. Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej w Krakowie.
4. Centrum Edukacji i Kultury Zenit.
5. Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji w Krakowie – partner w projekcie realizowanym w ramach POKL 7.2.2 "Sieć MOWES – Małopolskie Ośrodki Wsparcia Ekonomii Społecznej na rzecz wzmocnienia potencjału i rozwoju sektora ES w regionie".
6. Ośrodek Wspierania Inicjatyw Ekonomii Społecznej – prowadzony przez Stowarzyszenie Czas Przestrzeń Tożsamość, Police.
7. Fundacja Studiów Europejskich – Instytut Europejski w Łodzi.
8. Związek Lustracyjny Spółdzielni Pracy.
9. Inkubator Społecznej Przedsiębiorczości – prowadzony przez Stowarzyszenie na rzecz Integracji Społecznej "Modrzew".
10. Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne "JA – TY – MY".
11. Stowarzyszenie na Rzecz Spółdzielni Socjalnych w Poznaniu.
12. Stowarzyszenie na Rzecz Rozwoju Spółdzielczości i Przedsiębiorczości Lokalnej WAMA-COOP.
13. Zachodniopomorskie Centrum Ekonomii Społecznej w Łobzie.
14. Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych.
15. Ośrodek Wspierania Inicjatyw Ekonomii Społecznej w Elblągu – prowadzony przez Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych.
16. Ośrodek Wspierania Inicjatyw Ekonomii Społecznej – prowadzony przez Nidzicką Fundację Rozwoju NIDA.
17. Regionalne Centrum Informacji i Wspomagania Organizacji Pozarządowych w Gdańsku.
18. Fundacja Instytut Spraw Obywatelskich.
19. Towarzystwo Oświatowe Ziemi Chrzanowskiej w Chrzanowie.
20. Stowarzyszenie Centrum Promocji i Rozwoju Inicjatyw Obywatelskich PISOP.
21. Centrum Ekonomii Społecznej w Powiecie Czarnkowsko-Trzcianeckim.
22. Fundacja im. Królowej Polski św. Jadwigi.
23. CISTOR Stowarzyszenie Partnerstwo Społeczne.

24. Ośrodek Wsparcia Ekonomii Społecznej (OWES), prowadzony w partnerstwie FISE (lider),
Stowarzyszenie BORIS i Mazowiecki Urząd Wojewódzki.
25. Stowarzyszenie "Radomskie Centrum Przedsiębiorczości".
26. Regionalne Centrum Ekonomii Społecznej (Pomorska Fundacja Rozwoju, Kultury i Sztuki)

Załącznik 7. Komentarze, uwagi i pytania ankietowanych jednostek uzyskane w I fazie pilotażu

Zapisy w poniższej tabeli pochodzą bezpośrednio z przesłanych przez OWES formularzy i nie były poddawane obróbce redakcyjnej, aby zachować ich integralność i wydźwięk. Jedyne zmiany dotyczyły usunięcia informacji umożliwiających identyfikację podmiotu (nazwa organizacji, nazwiska etc.).

A	1.D	Brakuje w tym wszystkim wyodrębnienia IWES w strukturze organizacji...
		IWES powinien być wyodrębniony organizacyjnie i finansowo w strukturze organizacji prowadzącej. Wówczas sens mają stanowiska w postaci kierownik IWES itp., jeżeli NGO-s wspiera podmioty ES i w strukturze org. szefem jest prezes organizacji a IWES finansowany jest z POKL –projekt – to zapewne projektem kieruje koordynator, lub ktoś taki. Czasami to stanowisko pełni prezes organizacji, lecz wówczas osoba ta –prezes – zajmuje się całokształtem działalności organizacji a nie samym IWES-em, ponadto tak naprawdę od koordynatora będzie się wymagać umiejętności realizacji projektu a nie wiedzy i doświadczenia w ES.
		IWES-y, aby można było mówić o wdrażaniu standardów to należałoby wyjść od całkowitego ich wyodrębnienia...
		A może ten podmiot powinien dostać pozytywne rekomendacje od instytucji, które wskazał, jako wsparcie do tej pory?
		Jak Państwo zaznaczyli "wskazane poniżej wytyczne należy traktować jedynie, jako próbę określenia IWES jako specyficznej formy organizacyjno-prawnej"?
		Całkowity brak odniesienia do sensu działania IWES tj, zapewnienia SKUTECZNEGO / EFEKTYWNEGO wsparcia merytorycznego dla PES, w szczególności w obszarze prowadzenia przez PES działalności gospodarczej
A	1.1	Standard dotyczący zaangażowanej kadry/podmiotów współpracujących (księgowych, prawników, zaangażowanych kancelarii prawnych, firm marketingowych itp.).
		Całkowity brak odniesienia do sensu działania IWES tj, zapewnienia SKUTECZNEGO / EFEKTYWNEGO wsparcia merytorycznego dla PES, w szczególności w obszarze prowadzenia przez PES działalności gospodarczej.
		IWES? przecież w działaniu 7.2.2 są OWESy, jaka jest między nimi różnica i dlaczego nazewnictwo nie jest ujednoczone?
		Należy w dokumencie opisującym system akredytacji zrobić odwołanie do Ustawy o Działalności Pożytku Publicznego i Wolontariacie;
		Powstaje pytanie co w przypadku gdy IWES są tworzone przez partnerstwa? Tak jak jest to w przypadku Dolnego Śląska. Dlaczego z zasady wykluczać podmiot biznesowy, jeśli ma kompetencje potrzebne dla uzyskania danych efektów? W ramach Inicjatywy Equal podmioty biznesowe wnoszą ważną wartość dla rozwoju Ekonomii Społecznej, nikt tego nie podważał. Podmioty nastawione na zysk wnoszą dużą wartość, zwłaszcza gdy należy budować kompetencje biznesowe, które w dużej mierze są na bieżąco rozwijane w podmiotach nastawionych na zysk. Być może warto rozważyć, aby podmiot biznesowy mógł być tylko partnerem tak aby komercyjny aspekt projekt nie zdominował IWES. Ministerstwo Rozwoju Regionalnego zamierza w kontekście nowego okresu programowania podejmować aktywną dyskusję na temat obowiązków oraz zasad wnoszenia wkładu własnego w nowej perspektywie finansowej 2014-2020. To oznacza, że być może niezbędnym warunkiem realizacji projektów będzie zaangażowanie do projektów podmiotów komercyjnych.
		Powstaje pytanie czy w konieczny jest specjalny zapis w statucie dotyczący warunków prowadzenia IWES, nie wystarczy taki wymóg w standardzie? zapis o statucie jest zbędny.
Niby dlaczego ma działać non-profit? Jaka jest korzyść z takiego podejścia? Skutkiem takiego podejścia będzie prawdopodobnie konieczność ciągłego dotowania IWES-ów.		
		Wyłącza to możliwość uzyskania certyfikacji dla przedsiębiorstw np. prowadzących projekty w ramach 7.2.2 – wyłączenie nieuprawnione w PO KL.

		<p>CES X działa przy Uczelni Wyższej, która zgodnie ze statutem może prowadzić działalność gospodarczą, jednak wygenerowany przychód przeznacza na rozwój Uczelni. W opinii prawników, którą dysponujemy, uczelnia jest organizacją non profit. Póki co CES X działa na mocy umowy o dofinansowanie projektu. Po realizacji projektu przewiduje się utrzymanie jednostki, jednak wówczas (zgodnie z proponowanym zapisem), Centrum musiałoby zostać wyodrębnioną jednostką organizacyjną Uczelni. Stąd też uważamy, że zapis "jest to unormowane w statucie" jest zbyt szczegółowy i powinien brzmieć: "jest to unormowane przepisami wewnętrznymi podmiotu".</p> <p>Dlaczego OWES nie może być prowadzony jako usługa zlecona przynosząca zysk organizacji. Dochodzimy do schizofrenii. Realizator szkolenia zleconego przez OWES może osiągnąć zysk a realizator OWESU nie. Przecież trzeba organizacji realizującej OWES możliwość rozwoju.</p> <p>Niby dlaczego ma działać non-profit? Jaka jest korzyść z takiego podejścia? Skutkiem takiego podejścia będzie prawdopodobnie konieczność ciągłego dotowania IWES-ów.</p>
A	1.2	<p>Dopisać: oraz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub wykluczonych.</p> <p>Co w przypadku zaangażowania podmiotu partnerskiego nie posiadającego takich zapisów, który jednakże może zaspokoić określone w danym momencie potrzeby. Wydaje się, że należałoby określić co to jest podmiot ekonomii społecznej. Czy chodzi o cały trzeci sektor czy też wyłącznie o podmioty prowadzące działalność gospodarczą dla celów społecznych.</p> <p>np. X nie jest organizacją dedykowaną ES, to tylko 1 z obszarów działalności</p> <p>Zgodność ze statutem jest badana przed podpisaniem umowy o dofinansowanie (w przypadku PO KL) – zapis zbędny.</p> <p>Proponujemy, aby zakres świadczonych usług unormowany był w dokumencie niższej rangi. Przy obecnej propozycji, Uczelnia musiałaby zmieniać statut całej Uczelni. Gdyby zakres usług (a także praw i obowiązków) IWES określony był w regulaminie funkcjonowania, nie byłoby potrzeby zmiany dotychczasowych dokumentów. Problem dotyczy zwłaszcza instytucji, które działają w wielu obszarach (przez co nie powinny być ograniczane).</p> <p>A co gdy OWES prowadzi spółka z o.o.</p> <p>W przypadku instytucji publicznych (ROPS, uczelnie wyższe) wprowadzenie takich zapisów jest kłopotliwe.</p> <p>Nie wierzę aby IWES utrzymało się tylko ze środków pozyskiwanych z tytułu świadczenia usług na rzecz podmiotów ES?</p>
A	1.3	<p>Jaką to wartość wnosi dla IWES?</p> <p>Jaką to wartość wnosi dla standardu?</p> <p>Jaki pożytek z takiego założenie – oprócz ograniczenia konkurencji ze strony profesjonalnych, zachodnich podmiotów?</p> <p>Dlaczego podmiot ma być zarejestrowany w Polsce. Narusza to podstawowe prawa UE. Podmiot ma prowadzić OWES a co do tego ma miejsce jego rejestracji.</p> <p>Jaki pożytek z takiego założenie – oprócz ograniczenia konkurencji ze strony profesjonalnych, zachodnich podmiotów?</p>
A	1.4	<p>Kryterium wyłącza certyfikację np. dla kościelnych osób prawnych.</p> <p>Tzn. Caritas nie może prowadzić OWESU-u?</p> <p>Dlaczego? W niektórych regionach funkcje IWES mogą pełnić np. Caritas lub gminy żydowskie.</p> <p>nie zrozumiałe</p>
A	1.5	<p>Należy dodać, że posiada doświadczenie we wspieraniu nie tylko podmiotów ES, ale również osób zagrożonych wykluczeniem społecznym;</p> <p>Ograniczy to możliwość powstawania nowych IWES, a w sumie jak es ma się rozwijać to może będzie potrzeba większej ich liczby. Takie kryterium będzie oznaczać, iż nikt do danego grona nie będzie mógł wejść.</p> <p>Proponuje zamiast tego jeżeli nowy podmiot chciałby to robić to należałoby dopilnować by przygotował działania w oparciu o standardy i je wdrażał.</p> <p>Zmniejszyłabym do 1,5 roku lub roku. Czasem dobre organizacje "wzięły się" za es dość późno, a standardy ogólne mają dobre.</p> <p>Powstaje pytanie co w przypadku podmiotów partnerskich. Doświadczenie jest bardzo ważne, proponujemy je wydłużyć tak aby jeden z podmiotów posiadał co najmniej 3 letnie udokumentowane doświadczenie w realizacji działań na rzecz podmiotów Ekonomii Społecznej.</p>

		<p>jeśli posiadanie akredytacji będzie konieczne do uzyskania środków z EFS, to powstanie zamknięte koło uniemożliwiające praktycznie tworzenie nowych IWES (bo realnie utworzenie ich jest możliwe tylko ze środków EFS)</p> <p>A co gdy OWES realizowany jest w partnerstwie, albo gdy OWES chce zacząć prowadzić organizacja świadcząca wsparcie dla przedsiębiorców np. KSU. Należy albo usunąć albo dopuścić możliwość partnerstwa i włączyć doświadczenie z wspierania przedsiębiorców.</p> <p>propozycja dodania zapisu: ... i na obszarze, na którym prowadzą swoją działalność statutową.</p> <p>Czy chodzi o 2 letnią ciągłą działalność na rzecz podmiotów ekonomii społecznej? Czym będzie mierzone 2 letnie doświadczenie (czy wyłącznie prowadzenie projektu z 7.2.2, co z podmiotami wspierającymi PES poza POKL).</p> <p>W jaki sposób weryfikowane?</p> <p>Uważamy, że zapis taki powinien pozostać.</p>
A	1.6	<p>Do wyjaśnienia przypis 10 na str. 66 dotyczący wyjaśnienia potencjału ekonomicznego, szczególnie w aspekcie potencjału do zapewnienia trwałości działania IWES</p> <p>Dzisiaj podmioty działające na rzecz rozwoju Ekonomii Społecznej funkcjonują dzięki wsparciu EFS. Czy to oznacza, że posiadają wystarczający potencjał ekonomiczny? Przebrany konkurs powoduje, że nagle nie mają potencjału. Proponujemy wskazać inne potencjały kadrowe, kompetencji oraz zdolność do realizacji projektów partnerskich (ostatni potencjał w przypadku Ekonomii Społecznej ze względu na jej wieloaspektowość jest bardzo ważny). Ponadto należy przyjąć, że standardy mogą a raczej jak to jest w przypadku Sieci ROEFS być weryfikowane przez osoby o różnych kompetencjach. W związku z tym w przypadku ich pozostawienia należy je doprecyzować na podstawie obiektywnych wskaźników.</p> <p>Wydaje się, że lepszym kryterium byłaby ciągłość działań w ciągu ostatnich dwóch lat. Mogę sobie wyobrazić podmiot skutecznie wspierający ES bez majątku trwałego i bez szczególnie dużego majątku obrotowego.</p> <p>Dzisiaj podmioty działające na rzecz rozwoju Ekonomii Społecznej funkcjonują dzięki wsparciu EFS. Czy to oznacza, że posiadają wystarczający potencjał ekonomiczny? Proponujemy wskazać inne potencjały kadrowe, kompetencji oraz zdolność do realizacji projektów partnerskich. Ponadto należy przyjąć, że standardy mogą a raczej jak to jest w przypadku Sieci ROEFS być weryfikowane przez osoby o różnych kompetencjach. W związku z tym w przypadku ich pozostawienia należy je doprecyzować na podstawie obiektywnych wskaźników.</p> <p>Jeżeli ma to być (jak powyżej w A 1.1) instytucja non-profit, to trochę brak w tym sensu lub jest to ukryta preferencja dla podmiotów publicznych.</p> <p>Element weryfikowany podczas oceny wniosku o dofinansowanie PO KL. Odpowiedzialność m.in. finansowa podmiotu wynika z umowy o dofinansowanie projektu. Ocena dotycząca m.in. zdolności kredytowej, majątku obrotowego i stałego jest nieuzasadniona i nie leży w kompetencjach komisji akredytacyjnej.</p> <p>Co to znaczy konkretnie, dla organizacji bez majątku, której działalność jest zależna od pozyskanych środków, która spełnia wszelkie wysokie wymagania merytoryczne poza majątkiem?</p> <p>Co w sytuacji, kiedy podmiot utracił potencjał ekonomiczny w trakcie funkcjonowania, jako IWES (czy utraci akredytację)?</p> <p>Co należy rozumieć pod pojęciem "należyta realizacja działań" – nigdzie nie określono minimalnego zakresu zadań, które uznane będą, jako "należyta realizacja zadań". Takie rozwiązanie drastycznie zmniejsza szanse podmiotów finansujących się wyłącznie z projektów.</p>
A	1.7	<p>Niezrozumiałe IWES czy podmiot, których chce być IWES-em????</p> <p>To przy certyfikacji odnawiającej może dopiero?</p> <p>W jaki sposób to będzie mierzone. Jeśli płacimy ekspertowi bardzo wysoką stawkę, ale mamy efekty, czy to znaczy, że wydajemy oszczędnie?</p> <p>Należy przyjąć, że standardy mogą a raczej jak to jest w przypadku Sieci ROEFS być weryfikowane przez osoby o różnych kompetencjach. W związku z tym w przypadku ich pozostawienia należy je doprecyzować na podstawie obiektywnych wskaźników.</p> <p>Elementy wymienione są oceniane w ramach np. kontroli POKL – nie ma potrzeby dublować zakresów kontroli.</p> <p>Wyłącznie deklaracyjny, nieegzekwowalny charakter</p>

		<p>Element weryfikowany podczas realizacji projektu i warunkujący jego dofinansowanie. Ocena nie leży w kompetencjach komisji akredytacyjnej.</p> <p>T chyba powinien oceniać donator działań ośrodka a nie standard. Bo możemy ocenić, że zakup ekologicznego papieru i kopert jest nieracjonalne i nieoszczędne.</p> <p>Cała masa przepisów nam to narzuca i tak się dzieje, dlaczego ma to oceniać jeszcze jakiś ekspert??</p>
A	1.8	<p>Takie zapisy definiują grantodawcy. W jakim celu przenosić to do standardów, czy celem angażowania do ich weryfikacji kontrolerów skarbowych, prawników?</p> <p>W konsekwencji kolejne wysokie koszty, które powinny być skierowane na rozwój IWES.</p> <p>Nie widzę zależności między tymczasowymi zaległościami wobec podmiotów publicznych a jakością wsparcia ES.</p> <p>Dublowanie istniejących regulacji, nie wnosi nic nowego/istotnego</p> <p>Element podlegający ocenie przed podpisaniem umowy o dofinansowanie.</p>
A	1.9	<p>Decyzję podejmuje pracodawca o usunięciu takiego pracownika i ewentualnie prokuratura. JA nie ma w tej sprawie uprawnień do podejmowania decyzji. Powyższe stwierdzenie nie leży w kompetencji JA a raczej zarządu OWES/ IWES</p> <p>Co to znaczy inne związane z wykonywaniem działalności gospodarczej? Czy IWES ma obowiązek monitorować aktywność pracowników poza IWES? Ponadto czy osoba wykonująca stałe zadanie na podstawie umowy cywilno-prawnej to pracownik? Niewątpliwie w przypadku POKL należy on do kadry projektu. Tego rodzaju zapisy wydaje się, że ważne, aby artykułowali grantodawcy a standardy ważne, aby dbały o kontekst merytoryczny tak, aby weryfikacja standardów nie była przysłonięta przez analizę papierów tak jak to jest aktualnie w przypadku kontroli projektów.</p> <p>Punkt ten w przygotowanym projekcie znajduje się w dziale dotyczącym kadry!!</p> <p>Co to znaczy inne związane z wykonywaniem działalności gospodarczej? Czy IWES ma obowiązek monitorować aktywność pracowników poza IWES? Ponadto czy osoba wykonująca stałe zadanie na podstawie umowy cywilno-prawnej to pracownik? Niewątpliwie w przypadku POKL należy on do kadry projektu. Tego rodzaju zapisy wydaje się, że ważne, aby artykułowali grantodawcy a standardy ważne, aby dbały o kontekst merytoryczny tak, aby weryfikacja standardów nie była przysłonięta przez analizę papierów tak jak to jest aktualnie w przypadku kontroli projektów.</p> <p>Wymóg powinien dotyczyć jedynie personelu stałego IWES (istnieją sytuację, w których osoby prowadzące szkolenia, doradztwo nie spełnią wymagania, ale są ekspertami i praktykami, np. w dziedzinie spółdzielczości socjalnej).</p> <p>Po co. A jeśli będzie to obsługa techniczna to też ma to zgłosić. Przecież skazanie takie może dotyczyć niekoniecznie pracy w OWES. Sprawy te należy pozostawić pracodawcy.</p>
A	1.10	<p>Skasować tekst po nawiasie.</p> <p>Czasami się da to zrobić czasami nie...</p> <p>Oszczędność tak, segregacja odpadów, jako tendencja, nie warunek konieczny, bo wiemy, że z tą segregacją to firmy odbierające śmieci kiepsko stoją, zatem zapis zmuszający-niekoniecznie.</p> <p>Należałoby dodać informację o tym, jak weryfikować tego typu działania</p> <p>Powstaje pytanie jak to będzie weryfikowane, deklaracją, kolejną wewnętrzną instrukcją?</p> <p>Kryterium ma charakter deklaratoryjny. Nie ma tak naprawdę racjonalnej możliwości weryfikacji spełnienia tego kryterium.</p> <p>Element trudny do zweryfikowania, powinien być postulatem dla IWES. (por. cz. F.1.1)</p> <p>Jesteśmy pro ekologiczni, ale nie widzę powiązania poza jakimś lobby, które spowodowało dopisanie tego</p>
A	2.D	<p>Może ograniczyć się do standardu minimum dotyczącego zakresu usług IWES + obligatoryjnego ISO 9001 (jak w systemie KSU)?</p> <p>Propozycja ustalenia obowiązków/procedur dla IWES z weryfikacją ich stosowania, np.:</p> <ul style="list-style-type: none"> - polityka bezpieczeństwa - procedura przeciwdziałania praniu pieniędzy

A	2.1	Zapis wymaga wskazania finansowania IWES w latach 2014-2020., Standard zasadny przy pełnym finansowaniu OWES/IWES, w sytuacji, gdy OWES/IWES ma się sam utrzymać w jakimś procencie, zapis niezasadny, generalnie na zachodzie odchodzi się od pełnego finansowania PES, ponieważ powoduje ono uzależnienie od środków publicznych oraz skutkuje zahamowaniem rozwoju PES przy braku dotacji,
		Nie koniecznie... Niektóre usługi IWES mogłyby być płatne, lecz uzależnione by to było od możliwości podmiotu wspieranego, czy byłoby go stać na zapłatę za usługę. Np. usługa księgową. Jeżeli jest rozumiana, wprost jako księgowanie wydatków danego PES-u, prowadzenie księgi rachunkowej – a ja tą usługę właśnie tak rozumiem, bo w innym przypadku będzie mowa o doradztwie, to przez pewien okres PES korzystanie odpłatnie, bo go na to nie stać... Lecz dzięki pozostałemu wsparciu PES ma się usamodzielniać... Tzn. musi dojść do takiego momentu, kiedy daną usługę będzie potrafił sam opłacić, ponieważ dzięki wsparciu powinno dojść do usamodzielnienia się przynajmniej częściowego danego PES. Wówczas usługa ta mogłaby dalej być świadczona przez IWES, lecz na zasadzie odpłatności – nie widzę konieczności skazywać PES na to by kolejne biuro rachunkowe uczyło się na nich....
		Warunkiem jednak jest by IWES miała uprawnienia do prowadzenia księgowości.
		Moja organizacja stara się o takie uprawnienia -teraz zlecamy to do biura rach. Lecz planujemy robić to we własnym zakresie po uzyskaniu stosownego uprawnienia – tak jak zwykłe biuro rachunkowe...
		Tego rodzaju deklarację mogą, co najwyżej złożyć te podmioty, które mają zagwarantowane finansowanie. Natomiast idzie to w sprzeczności z koncepcją, iż PESy powinny zacząć "myśleć" o współfinansowaniu usług do nich kierowanych.
		Coraz częściej się mówi o wkładach do projektów unijnych, wyraźnie to podkreśla Ministerstwo Rozwoju Regionalnego, powtarza się konieczność budowania współodpowiedzialności beneficjentów poprzez częściową odpłatność i być może budowanie systemu utrzymania IWES z udziałem środków własnych, które należy, więc aktywnie generować min przez usługi odpłatne.
		W kontekście zapewnienia działania IWES po zakończeniu bieżącego okresu programowania odpłatność może być jednym ze źródeł finansowania IWES.
		Dlaczego? Czy wszystkie? A co z usługami, na które nie będzie dotacji?
		Działalność IWES nie zakłada całkowitej nieodpłatności usług. Nieodpłatność jest początkowym etapem korzystania ze wsparcia IWES (zapewniona środkami PO KL). Wraz z rozwojem PES usługi IWES powinny stawać się odpłatne.
		Czy to oznacza, że w ramach IWES, czy ogólnie cały podmiot? Uważamy, że przy takim doświadczeniu, IWES powinno korzystać z potencjału i świadczyć usługi w takim zakresie jak dla PES, ale komercyjnie – dla firm prowadzących działalność gospodarczą. Uważamy, że przydałby się zapis dopuszczający możliwość: Świadczenia usług odpłatnych dla podmiotów prowadzących działalność gospodarczą.
		Niegodne z dyskutowanymi tendencjami o odpłatności (częściowej lub całkowitej). Tak naprawdę odpłatność jest jednym z najlepszych weryfikatorów jakości usług.
		Niezgodność z punktem 6, ppkt. 4. "Wynagrodzenie za usługę oraz warunki płatności, o ile usługa jest odpłatna"
		Zapis jest zasadny wyłącznie w zakresie usług świadczonych z projektów. Zasadne jest dopuszczenie możliwości świadczenia usług odpłatnie (np. tutoring, procesjonalne doradztwo) – wpłynie to na możliwość samofinansowania się IWES. Dodatkowo IWES może świadczyć usługi, które w tej chwili nie są opisane (alternatywne metody wsparcia PES). Ponadto częściowa odpłatność wpływa mobilizująco na odbiorców wsparcia.
Dlaczego? Czy wszystkie? A co z usługami, na które nie będzie dotacji? W jaki sposób podmioty działające non – for – profit mogą być prawdziwe i udzielać wsparcia pod. prowadzącym działalność, jeśli nie wiedzą jak to jest i nie potrafią tego robić?		
Brak środków finansowych może zmusić IWES do pobierania częściowej odpłatności za usługi lub całościowej odpłatności za wybrane usługi. Poza tym wiedza, która kosztuje jest bardziej wykorzystywana i szanowana.		
Podmioty ES w większości nie osiągają takiego zysku, aby móc pozwolić sobie na korzystanie z odpłatnych usług IWES		
A	2.2	Jest to powtarzanie zapisów z umów o dofinansowanie. Więc zbędne, a wymagające kosztów dla zatrudniania ekspertów od weryfikacji tego obszaru. Dublowanie regulacji ustawowych

		Dublowanie istniejących już regulacji ustawowych i wytycznych, podręczników POKL Dane osobowe należy chronić, aby nie wpadły w niepowołane ręce.
A	2.3	<p>A to nie jest oczywiste?</p> <p>Albo stara się zapewnić albo zapewnia.</p> <p>Ja się mogę starać, ale w efekcie nie zapewnić niczego..</p> <p>Co to znaczy bezpieczne systemy informatyczne – czy są, co do tego jakieś określone kryteria?</p> <p>Jak to będzie weryfikowane? Zapis nie precyzyjny, subiektywny. Prawo i tak nakazuje dbać o to zarządom organizacji.</p> <p>Prawo i tak nakazuje dbać o to zarządom organizacji.</p> <p>Nieprecyzyjne, nie wiadomo, co ma z tego wynikać (możliwość nadinterpretacji ze strony instytucji akredytującej lub/i kontroli)</p> <p>Kryterium mało precyzyjne – jakiego typu informacji dotyczy.</p> <p>Uważamy, że przydałby się zapis, że IWES wdroży "Politykę Bezpieczeństwa" oraz "Instrukcję zarządzania systemem informatycznym".</p> <p>Jeżeli już powinno być zapewnia.</p> <p>Proponowana zmiana, zamiast słowa "stara się" – "musi".</p> <p>Co to znaczy?</p>
A	2.4	<p>Jaki jest czas wymagany przechowywania dokumentacji w siedzibie?</p> <p>Jak to będzie weryfikowane? Zapis nie precyzyjny, subiektywny, co np. oznacza precyzyjnie oznaczone? Prawo i tak nakazuje dbać o to zarządom organizacji. Co znaczy?</p> <p>Takie działania umożliwią szybkie odnajdywanie dokumentów i szybsze rozpatrywanie spraw.</p>
A	2.5	<p>To znaczy, w jaki???</p> <p>Jak to będzie weryfikowane? Jeśli będzie spis dokumentów i ponumerowane segregatory czy to wystarczy? Zapis nie precyzyjny, subiektywny. Prawo i tak nakazuje dbać o to zarządom organizacji.</p>
A	2.6	<p>Dziś każdy podmiot prowadzący IWES rejestruje kontakty, czy dodanie do tego Excela z uporządkowaną listą nazwisk będzie wystarczające? Powstaje pytanie jak to się ma do ustawy o ochronie danych osobowych? Wydaje się, że to grantodawcy powinni stworzyć taki system.</p> <p>Jaki rejestr, kto go stworzy, w jakiej formie?</p>
A	2.7	<p>Powtórzenie z A.2.2. Jest to powtarzanie zapisów z umów o dofinansowanie. Więc zbędne, a wymagające kosztów dla zatrudniania ekspertów od weryfikacji tego obszaru.</p> <p>Podobne do A.2.2 Nie ma potrzeby rozszerzania A.2.2</p> <p>Dublowanie regulacji ustawowych</p>
A	2.8	<p>Jeżeli już to działalność IWES,</p> <p>Jak to będzie weryfikowane? Czy stwierdzenie, że prowadzimy ewaluację wystarczy, a może, że są ankiety? Wiele instytucji gromadzi mnóstwo danych, płaci za raporty i nic z tym dalej nie robi. Czy to o to chodzi?</p> <p>Nadmiar biurokracji, nieprzynoszący wartości dodanej – nawet w ISO9001 nie wymaga się oceny wszystkich usług i produktów. Coś się naukowcom pomyliło.</p> <p>Chyba powinno być działalność OWES poddawana jest okresowej ewaluacji. Należy tu zwrócić szczególną uwagę na ocenę jakości jak i na efektywność</p> <p>Jaki jest tego cel i efekt? Ile będzie trwała ocena i czy będzie czas na pracę z PES?</p> <p>Nie wiadomo czy badanie wszystkich usług nie wprowadzi zbyt dużej biurokracji. Może losowo wybierać usługi, które będą poddawane ocenie.</p>

A	3.D	Kierownik powinien mieć ugruntowane doświadczenia w doradztwie dla podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, lub przynajmniej w prowadzeniu działalności gospodarczej.
		Wydawało mi się dotychczas, że w ekonomii społecznej chodzi (upraszczając) o tworzenie miejsc pracy dla osób, które jej nie mając, poprzez działalność na szeroko rozumianym rynku. Im dłużej czytam ten standard, tym bardziej myślę, że jego twórcom chodziło o coś innego.
		Pkt 6 na str. 69 przesłanego dokumentu mówi o tym, że pracownicy IWES składają oświadczenie o niekaralności. Biorąc pod uwagę fakt, iż PES są podmiotami dla osób wykluczonych społecznie, zapis ten może uniemożliwić części osób będących fachowcami w dziedzinie ES pracę w IWES (łatwo można sobie wyobrazić taką np. sytuację, że ktoś uległ wykluczeniu społ. na skutek zatargów z prawem, następnie pomyślnie przeszedł proces reintegracji w spółdzielni socjalnej i chce teraz pomagać innym zakładać spółdzielnie).
		Propozycja dodania kolejnego wymogu "godne reprezentowanie IWES, zachowanie uprzejmości i życzliwości w kontakcie z klientem".
A	3.1	Bezzasadny jest wymóg posiadania w składzie personelu kluczowego trenera (zakres szkoleń jest różny i szkolenia powinny być zlecane trenerom – fachowcom) – ponadto podnosi to koszty funkcjonowania IWES.
		Jest to przeniesienie zapisów z wymagań wynikających z umów. Jaki cel ma ich powtarzanie? Zapis generujący tylko dodatkową pracę dla monitorujących standardy.
		Jest to przeniesienie zapisów z wymagań wynikających z umów. Jaki cel ma ich powtarzanie?.
		Po co? Jak to sprawdzić, czy pracownik realizuje coś z misją, lub bez?
		Element wynikający z zatrudnienia.
		Powinno pracownicy realizują zadania zgodnie z regulaminem OWES i podziałem zadań i obowiązków.
A	3.2	Propozycja dodania zapisu precyzującego misję IWES.
		Po co? Jak to sprawdzić, czy pracownik realizuje coś z misją, lub bez?
		Z ISO obowiązkowo trzeba przestrzegać procedur
		Powstaje pytanie, po co wszyscy? Jeśli zatrudnię psychologa do systematycznych spotkań z potencjalnymi założycielami spółdzielni, co uzyskam, że będzie znał standard organizacyjny? Czy celem weryfikacji tej wiedzy należy tą osobę egzaminować?
		A.3.10 jest w tym zakresie wystarczający
A	3.3	Powstaje pytanie po co wszyscy? Jeśli zatrudnię sprzątaczkę ona też ma je znać? Czy celem weryfikacji tej wiedzy należy tą osobę egzaminować? Może właściwsze byłoby sformułowanie wszyscy kluczowi pracownicy IWES.
		Konieczność szkolenia pracowników
		Trzeba dodać w zakresie ich obowiązków
		Konieczność szkolenia pracowników wszystkich pracujących w IWES? Czy tylko tych świadczących usługi? Po co wszystkich?
		Jest to przeniesienie zapisów z wymagań wynikających z umów. Jaki cel ma ich powtarzanie? Zapis generujący tylko dodatkową pracę dla monitorujących standardy.
A	3.4	Co daje takie stwierdzenie? Jeżeli pracownik nie przestrzega regulaminów itp. to należy się go pozbyć, a nie zapisywać, że "powinien" w standardzie.
		Element wynikający z zatrudnienia.
		Wewnątrz to tylko regulacje.
		Propozycja dodania zapisu "oraz zgodnie z kodeksem postępowania etycznego".
A	3.4	Nic nie wnosi takie stwierdzenie. Reguluje to umowa o pracę – ISO rozwiązuje sprawę
		Ten punkt powinien być doszczegółowiony, co to znaczy "bez uzasadnienia"? Poza tym to wynika z zakresu obowiązków oraz zakresu form wsparcia, a więc jest odrębnie uregulowane.
		Taki zapis wynika z kodeksu pracy. Nie ma potrzeby dublowania tego.

		Jest to przeniesienie zapisów z wymagań wynikających z umów. Jaki cel ma ich powtarzanie? Zapis generujący tylko dodatkową pracę dla monitorujących standardy. Redundantne, patrz kodeks pracy Element wynikający z zatrudnienia. Niezrozumiałe. Pracownik ma obowiązek wykonywać swoje zadania. Jest to przeniesienie zapisów z wymagań wynikających z umów. Jaki cel ma ich powtarzanie? Zapis generujący tylko dodatkową pracę dla monitorujących standardy.
A	3.5	Mechanizm stosowany w wielu instytucjach, dający wrażenie dbałości o klienta. Każda instytucja powinna wypracować swój system weryfikacji jakości obsługi klienta. I warto, w trakcie weryfikacji, dyskutować o jakości tej obsługi, co uzyskujemy. A.3.6 jest w tym zakresie wystarczające. Usunąć, wystarczy regulacja poniżej (lub na odwrót).
A	3.6	Przypomina mi troszkę PRL, zeszyt skarg i wniosków. Zamiast tego raczej dbanie o etykę IWES i działania etyczne. Proponujemy wyrzucić stronę internetową. Biorąc pod uwagę kulturę internautów oraz anonimowość w Internecie może to być miejsce do nieskoordynowanego rzucania obelg, a wszelkie próby ingerowania w treść lub nieumieszczenia obraźliwych postów mogą być uznane za cenzurowanie. Są inne miejsca i formy, w jakich można złożyć skargę, zażalenie lub pochwałę, na przykład pisemnie lub mailowo. Połączyć z A3.5. + regulamin uczestnictwa, wystarczy.
A	3.7	Jak to będzie weryfikowane? Połączyć z A3.5. Skargi i uwagi są monitorowane i weryfikowane, a zastosowanie uzasadnionych służy usprawnieniu pracy IWES. Jak to będzie weryfikowane? Ewaluacja, to jasne, czy wymaga zapisania? Zapis nie jest konieczny. Każda dojrzała instytucja wykorzysta wszystkie krytyczne i pozytywne uwagi, by usprawnienia pracy i zatarcia złego wrażenia u klientów. Natomiast nie powinno być to nakazem.
A	3.8	Brakuje katalogu instytucji zewnętrznych Co oznacza współpracują? Oczywiste. Współpraca z instytucjami zewnętrznymi jest warunkiem realizacji projektów 7.2.2 PO KL. OWES musi pracować szerzej nie tylko w zakresie es, ale i rozwoju przedsiębiorczości. Po co takie stwierdzenie? Cytując klasyka "oczywista oczywistość" Współpraca z jakimkolwiek podmiotem jest owocna i efektywna, gdy jest dobrowolna i autentyczna, podyktowana korzyściami. Nie wyływa z nakazu. Punkt powinien być sformułowany raczej w formie zachęty niż nakazu.
A	3.9	To kryterium właściwie zawiera się w powyższym Co oznacza ten zapis w praktyce? Jak cel ma mieć ta współpraca? Każdy pracownik? Czy to nie rola kierownika IWES? Połączyć z A3.9 i podać przykłady inicjatyw na rzecz współpracy.

A	3.10	Wynikających z umów. Jaki cel ma ich powtarzanie? Zapis generujący tylko dodatkową pracę dla monitorujących standardy. Deklaratywne, bez praktycznej wartości. Propozycja doprecyzowania formy składania wymaganych zobowiązań (np. poprzez oświadczenie).
A	3.11	A czy może być inaczej????? W normalnej firmie to chyba nie – a zakładam, że podmioty prowadzące takie działania są "normalne" Wynikających z umów i kodeksu pracy. Jaki cel ma ich powtarzanie? Zapis generujący tylko dodatkową pracę dla monitorujących standardy. Nie widzę potrzeby zobowiązania IWES do przestrzegania regulacji, które obowiązują wszystkich pracodawców. Dla umów o pracę wynika z kodeksu pracy. Nawiasem mówiąc, jaki czas pracy – zdaniem "ekspertów" MSAP – jest odpowiedni zgodnie z regulacjami prawnymi dla umów o dzieło? Chętnie się tego dowiem. W przypadku wielu NGO niewykonalne. Obowiązek wynikający z aktów prawnych. Chyba powinno być umową zlecenia a nie umową o dzieło. A to konieczne jest do wpisania? Przepisy krajowe nie wystarczą?
A	3.12	Stoi to w sprzeczności w promowaną zasadą elastycznych form zatrudnienia. Zapis sugeruje, że najważniejsza jest praca w biurze. Nie właściwe akcentowanie kierunku aktywności IWES. Bez sensu. Często niezbędny – i zasadny – jest wyjazd do siedziby klienta. Zapis zbędny. A co gdy OWES ma oddziały? Animacja. Czy ten zapis uniemożliwia tworzenie oddziałów lokalnych IWES? Niepotrzebne są tego typu uregulowania, usługa jest odpowiedzią na potrzeby Nie ma konieczności określania, gdzie fizycznie ma świadczyć usługi personel IWES. Są dwie możliwości: siedziba lub teren świadczeniobiorcy. Określa to zakres obowiązków pracownika lub umowa.
A	3.13	Doświadczenia wyraźnie pokazują, że jeśli pracownicy nie są w terenie to słabo z efektami. Na stronie powinna być informacja na temat zasad i możliwości korzystania z IWES a nie z usług poszczególnych pracowników. Przypisanie do konkretnych godzin spowoduje, że pracownicy będą zdecydowani mniej mobilni a jest to nie zasadne. Do rozważenia. Sposób informowania o dostępności pracowników zależy od specyfiki działania poszczególnych podmiotów.
A	3.14	Kierownik IWES nie może zarządzać organizacją- może zarządzać samym IWES-em, ponadto kierownik IWES powinien zatrudniać i zwalniać pracowników – być swoistym kierownikiem jednostki. Dbanie o stabilność i rozwój kadry IWES to zadanie instytucji ją prowadzącej. Co oznacza w praktyce utrzymywanie kontaktu z Centrum ES? Jeśli IWES będzie działać w ramach struktury np. stowarzyszenia kierownik IWES nie musi być uprawniony do reprezentowania stowarzyszenia. Zapis o reprezentacji do wyrzucenia. Jak dbanie o stabilność kadry i samokształcenie będzie weryfikowane? Możliwe tylko w przypadku, gdy kierownik IWES jest jednocześnie kierownikiem jednostki w myśl kodeksu pracy (prezes zarządu stowarzyszenia itp.). W przypadku jednostek organizacyjnych w ramach jakiejś osoby prawnej jest nierealne a może być sprzeczne z (wieloma) regulacjami.

		Dobór struktury organizacyjnej i stanowisk zależy od specyfiki działania poszczególnych podmiotów (IWES). Postulowane określenie "osoba odpowiedzialna za zarządzanie IWES" Po co takie zapisy? Możliwe tylko w przypadku, gdy kierownik IWES jest jednocześnie kierownikiem jednostki w myśl kodeksu pracy (prezes zarządu stowarzyszenia itp.).
A	3.15	Kierownik posiada wykształcenie, udokumentowane dyplomem ukończenia studiów wyższych (minimum licencjat) profil zarządzanie – nie jestem pewien ponieważ jeżeli ma się dokształcać z zarządzania to? Proponuje rozszerzyć: zarządzanie, ekonomia, lub nawet kierunki społeczne – to nie jest takie proste nie tylko zarządzanie... Zarządzanie jako kierunek studiów – nie. Na wielu studiach są elementy zarządzania, poza tym zarządzanie projektami jest najlepszą lekcją zarządzania praktycznego Niestety doświadczenie jednoznacznie pokazuje, że wykształcenie wyższe nie gwarantuje kompetencji. Ten zapis może zablokować współpracę z kompetentną i doświadczoną osobą Warunki dot. wyższego wykształcenia i szkoleń w zakresie ES są zbędne. Często NGO skutecznie zarządzają osoby bez wyższego wykształcenia. Jeśli chodzi o szkolenia, to stawianie takiego warunku może być kłopotliwe np. ktoś zajmuje się ES od 6 lat i zna ten sektor od podszewki. Na jakie szkolenie z ES ma się wybrać? Ludzie po zarządzaniu niekoniecznie sprawdzają się, jako menedżerowie a certyfikat i odbyte szkolenia nie czynią z posiadaczy fachowców. Można zostawić wymaganie wykształcenia wyższego, ale co to załatwi? Wyższe wykształcenie nie gwarantuje sprawnego prowadzenia działań na rzecz grup defaworyzowanych Jeżeli już to wykształcenie wyższe (bez określenia zawodowe). Wykształcenie na poziomie licencjatu to też wykształcenie wyższe. Warunkami pożądanymi raczej powinno być doświadczenie biznesowe, czy też animacyjne, dobra znajomość środowiska funkcjonowania OWES-u. Na pewno nie profil zarządzanie – chyba, że w ten sposób chcemy zlikwidować bezrobocie wśród absolwentów kierunku marketing i zarządzanie. Wydaje się, że ważniejsze jest doświadczenie, a nie dyplom z zarządzania. Wykształcenie wyższe – zrozumiałe.
A	3.16	Wystarczy 3 letnie doświadczenie zawodowe – bez nawiasu. Ok a jeżeli IWES już jest to na siłę trzeba będzie dostarczać referencje i rekomendacje – a jeżeli dane doświadczenie zdobywał w IWES??? Za małe doświadczenie w zarządzaniu zespołami, co najmniej 2 lata Powstaje pytanie jak to będzie weryfikowane? Po co te wymagania w zarządzaniu zespołem projektowym? Następne kryterium (2-letnie) jest za bardzo rozmyte, niekoniecznie relewantne. Rekomendacje i referencje można zostawić, to ma sens. Do usunięcia jest kierowanie zespołem projektowym. Co gdy prowadziłem firmę nie było tam realizowanych żadnych projektów?. Kierownik nie będzie prowadził projektów tylko kierował OWES-em. Po co te wymagania w zarządzaniu zespołem projektowym?
A	3.17	A jak to sprawdzić na etapie standaryzacji? W jaki sposób będzie to weryfikowane? Sprawdzać przez referencje Kryterium dotyczy umiejętności zarządzania Jak to będzie weryfikowane? Deklaratywne, w jaki sposób sprawdzalne?
A	3.18	Wystarczającą? Czyli jaką? Niemierzalne. Wystarczającą-jak sprawdzić? Warto o tym pomyśleć, to nieprecyzyjne w tej chwili.

		<p>IWES ma przygotowywać min do prowadzenia działalności biznesowej, więc dlaczego takie kompetencje akcentować? Ponadto jak to będzie weryfikowane? Testy i egzaminy realizowane przez zewnętrzne podmioty wybrane w przetargach pokazują, że weryfikowana jest wiedza encyklopedyczna.</p> <p>Usunąć "niezorientowanymi na zysk". Nawiasem mówiąc, czy taki kierownik będzie kompetentnie doradzał spółdzielniom socjalnym, które przecież mają generować jakiś zysk? No chyba, że mają generować straty.</p> <p>Kryterium weryfikowane w p. A.3.16</p> <p>Powinien mieć doświadczenie również z zakresu zarządzania organizacjami nastawionymi na zysk. Przecież podmioty ES też są nastawione na zysk tylko w inny sposób następuje redystrybucja tego zysku.</p> <p>Jak to będzie weryfikowane? Zbyt szczegółowy opis kompetencji – kierownik ma mieć doświadczenie w zarządzaniu i zaletą powinno być doświadczenie w zarządzaniu organizacjami orientowanymi na zysk, a nie odwrotnie.</p> <p>Usunąć "nie zorientowanymi na zysk".</p>
A	3.19	<p>Powstaje pytanie jak to będzie weryfikowane?</p> <p>Kryterium weryfikowane w p. A.3.17</p> <p>Jak to będzie weryfikowane?</p> <p>Deklaratywne.</p>
A	3.20	<p>W jaki sposób będzie to weryfikowane? czy na podstawie oświadczenia? czy na podstawie egzaminu?</p> <p>Powstaje pytanie jak to będzie weryfikowane?</p> <p>Kryterium weryfikowane w p. A.3.17</p> <p>Jak to będzie weryfikowane?</p> <p>Oczywiste, deklaratywne.</p>
A	3.21	<p>Powstaje pytanie jak to będzie weryfikowane? Czy o to nie powinna się martwić organizacja prowadząca IWES?</p> <p>To znaczy, że jeśli nie umie korzystać z ksero to się nie nadaje?</p> <p>Oczywiste.</p>
A	4.D	<p>Raczej zmniejszyć opis standardów niżli przepisywać (wybiórczo) regulacje ustawowe.</p> <p>Kierownik IWES sprawdza dokumenty finansowe pod względem merytorycznym.</p>
A	4.1	<p>Należałoby ujednoczyć zasady sprawozdawczości na potrzeby standaryzacji aby móc w cyklicznych okresach np. rocznych zebrać jednorodne informacje ze wszystkich IWES.</p> <p>Prawo jak i grantodawcy są zobowiązani prowadzić sprawozdawczość, więc w jakim celu to przenosić na standardy chyba, że weryfikacja ma dotyczyć funkcjonowania całej instytucji a nie IWES.</p> <p>Obowiązek prowadzenia sprawozdawczości wynika z przepisów prawa.</p> <p>Wynika z umów o dofinansowanie, bezzasadne, jeśli nie ma dofinansowania.</p> <p>Obowiązek wynikający z aktów prawnych.</p>
A	4.2	<p>Czemu ma to służyć i jak będzie weryfikowane?</p> <p>Obowiązek wynikający z aktów prawnych.</p>
A	4.3	<p>Czemu ma to służyć i jak będzie weryfikowane?</p> <p>Oczywiste.</p>

		Obowiązek wynikający z aktów prawnych. Każda organizacja posiada politykę w zakresie prowadzenia księgowości.
A	4.4	Oczywiste. Obowiązek wynikający z aktów prawnych. Czemu ma to służyć i jak będzie weryfikowane?
A	4.5	Co to znaczy i jak to będzie weryfikowane? Każdemu podmiotowi zależy na tym aby prowadzone dokumenty były kompletne. Obowiązek wynikający z aktów prawnych. Wynika z regulacji ustawowych i ewentualnie z umów o dofinansowanie.
A	4.6	Co to znaczy i jak to będzie weryfikowane? Wynika to z odpowiednich Wytycznych lub przepisów prawa. Patrz ustawa o rachunkowości; po co w ogóle w standardzie takie regulacje, niespecyficzne dla meritum działalności, tak czy owak wymagane przez obowiązujące w Polsce ustawy? Obowiązek wynikający z aktów prawnych/umowy o dofinansowanie. Co to oznacza? Co to znaczy i jak to będzie weryfikowane?
A	4.7	Co to znaczy i jak to będzie weryfikowane? Każda organizacja ma swoją strukturę decyzyjności, zatwierdzania dokumentów itd. Jest to weryfikowane przez grantodawców, Urzędy Skarbowe itd. W jakim celu sprowadzać to jeszcze podczas standaryzacji. Co to znaczy? Pole do nadinterpretacji ze strony... Obowiązek wynikający z aktów prawnych/umowy o dofinansowanie.
A	4.8	Prawo tego wymaga. Jest to weryfikowane przez grantodawców, Urzędy Skarbowe itd. W jakim celu prowadzić to jeszcze podczas standaryzacji. Oczywiste, patrz A 4.6 Obowiązek wynikający z aktów prawnych.
A	4.9	Jest to odpowiedzialność władz danej instytucji. W jakim celu sprowadzać to jeszcze podczas standaryzacji. Obowiązek wynikający z aktów prawnych.
A	5.D	Całość przeregulowana i nastawiona na PO KL. Proponuje się dodać zapis zgodnie, z którym, rekomenduje się prowadzenie ewaluacji zewnętrznej (w miarę możliwości finansowych danego IWES). Aby proces ewaluacji był maksymalnie obiektywny powinien być prowadzony albo przez ewaluatora zewnętrznego, a w przypadku ewaluacji wewnętrznej przez osoby, które nie są bezpośrednio zaangażowane w świadczenie usług IWES.
A	5.1	Jeśli wolontariusze to raczej nie kluczowe, o mniejszym znaczeniu-tak sądzę. Niezrozumiałe, co to znaczy funkcje IWES (w tym wolontariuszy). Wydaje się, że funkcje IWES to funkcje instytucji, a wolontariuszy to osób. Więc należy rozróżnić funkcje całej instytucji od funkcji osób. I pozostaje pytanie, co oznacza słowo "funkcja" w tym wypadku. A po co wolontariusze w IWES? Niby, co mają wnieść? Co to znaczy? Same standardy nie wystarczą?
A	5.3	Kolejny dokumenty, który będzie drukiem w segregatorze. W umowach o pracę lub cywilnoprawnych jest definiowana odpowiedzialność. Czy to nie wystarczy? Jeżeli są standardy, po co jeszcze to?

A	5.4	Standardy opisu pewnie zostaną przyjęte na potrzeby OWESów, jakieś specyficzne, prawda? Wymagania oczekiwane przez donatorów. Być może warto dookreślić zakres podstawowy i rekomendowany.
A	5.5	Warto przedstawić propozycje tych narzędzi. Równie dobrze może być to prosta tabela, jak i wyspecjalizowane narzędzie. Usunąć "z zakresu zarządzania strategicznego" Trudno pominąć, że IWES jest w strukturach organizacyjnych konkretnych organizacji, które planują strategicznie, to nie wystarczy?? Warto przedstawić propozycje tych narzędzi. Równie dobrze może być to prosta tabela, jak i wyspecjalizowane narzędzie. IWES jest projektem, a nie podmiotem. Standardy powinny odnosić się do struktury organizacyjnej podmiotu (organizacji), a nie samego IWES Jak to będzie weryfikowane?
A	5.6	Jak szczegółowa powinna być to strategia? Co chcemy z niej wyczytać? Czy wystarczy strategia organizacji prowadzącej IWES? Doświadczenia pokazują, że strategie są opracowywane i zasadne na poziomie instytucji, a nie projektów. Wymóg czysto formalny wobec uzależnienia OWES-ów od dotacji Kryterium mało precyzyjne Jak szczegółowa powinna być to strategia? Co chcemy z niej wyczytać? Czy wystarczy strategia organizacji prowadzącej IWES? Doświadczenia pokazują, że strategie są opracowywane i zasadne na poziomie instytucji, a nie projektów. IWES jest projektem, a nie podmiotem. Standardy powinny odnosić się do struktury organizacyjnej podmiotu (organizacji), a nie samego IWES Jak to będzie weryfikowane? Nie wskazany został obszar, który ma obejmować dana strategia oraz na jaki okres czasu ma obejmować.
A	5.7	Proponuje zrobić ujednolicenia na wszystkie IWESy – które narzędzia stosuje które nie z zakresu zarządzania operacyjnego. W przypadku realizacji działań wspieranych ze środków publicznych, zawsze jest harmonogram projektu, czy to wystarczy? Harmonogram realizacji projektu jest obowiązkiem wynikającym z umowy o dofinansowanie projektu. W przypadku realizacji działań wspieranych ze środków publicznych, zawsze jest harmonogram projektu, czy to wystarczy? IWES jest projektem, a nie podmiotem. Standardy powinny odnosić się do struktury organizacyjnej podmiotu (organizacji), a nie samego IWES Usunąć tekst w nawiasie
A	5.8	Grantodawca wystarczy, że uzgadnia, czy może zatwierdza? W przypadku realizacji działań wspieranych ze środków publicznych, zawsze jest harmonogram projektu, czy to wystarczy? Jeśli tak, w jakim celu wpisywać go do standardów Oczywistość Harmonogram realizacji projektu jest obowiązkiem wynikającym z umowy o dofinansowanie projektu Tworzenie harmonogramów pracy z każdym klientem spowoduje formalizację działań (przybierze charakter kontraktu socjalnego, co może być kłopotliwe w przypadku animowania działań).
A	5.9	Dziś jest to powszechne. Czy w związku z tym nie szkoda czasu na weryfikację podczas akredytacji kto ma jaki adres skype? Takie sformułowanie pozwala na dowolność interpretacji ze strony osób akredytujących IWES Jak to będzie weryfikowane?
A	5.10	Co to w praktyce oznacza? Jak to (obiektywnie) zmierzyć?

A	5.11	Każdy grantodawca oczekuje rejestracji działań, czy więc należy tu to powtarzać? Zbędne, patrz regulacje w Obszarze 2
A	5.12	Jest to standardowy wymóg grantodawcy.
A	5.13	W siedzibie głównej, a może w biurze regionalnym. W jakim celu to wpisywać? A co gdy na serwerze w tzw. chmurze? Dokumentacja powinna dotyczyć również innych form (nie tylko usług) realizowanych w IWES. Proponujemy rozszerzyć miejsce przechowywania dokumentacji o biuro IWES.
A	5.15	Co oznacza stwierdzenie zgodnie z umowa na prowadzenie IWES – jeżeli chodzi umowę o dofinansowanie projektu to ok, ale jeżeli działania nie są finansowane w ramach projektu np. z 1% zbieranego przez organizację- o umowie nie ma mowy.... a przechowywać dokumenty należałoby... Dbałość o to jest obowiązkiem każdej instytucji. Nie wiem o jaką umowę chodzi. Obowiązek wynikający z umowy Czy będzie podpisywana umowa na prowadzenie IWES? Kto ją będzie podpisywał? KCES?
A	5.16	No to tym punktem dali Państwo szeroko – czy to do standaryzacji czy bardziej do zasad kwalifikowalności POKL – moim zdaniem nie można zakładać już w standardach, że POKL to jedyne źródło... Przecież mamy poszukiwać innych źródeł – w 2012 nawet jest to obowiązkowe w 7.2.2. A jeżeli finansuje się z FIO, a może 1% to też? Te zapisy i tak będą spełnione, jeżeli będzie finansowanie POKL Karta ewidencji pojazdu obowiązkowa dla każdej instytucji. Projektowane zmiany w zasadach kwalifikowalności POKL, zakładają przy zatrudnieniu etatowym nie stosowanie kart pracy. Każda instytucja i tak prowadzi przy zatrudnieniu etatowym listę obecności, zestawienie godzin pracy, rejestr usług i/lub listę obecności. Jaka jest zasadność braku możliwości pracy w innych projektach POKL? Tym samym tworzy się sztuczną i niebezpieczną barierę zatrudniania wielu ekspertów. Tego rodzaju wymogi wynikają z PO KL. Nie ma potrzeby dublowania tego. A gdy nie będzie już POKL? Zostawmy to IWES-om. Niekompletny katalog dokumentów. Stosowanie formularzy jest warunkowane specyfiką konkretnej umowy/grantu. Nie możemy ograniczać standardów do POKL. Jest to zbędna dokumentacja do tworzenia. Co gdy OWES jest prowadzony w ramach zlecenia z samorządu o nikt nie wymaga prowadzenia tego typu dokumentów? Zapisy z góry zakładają realizację IWES jedynie ze środków zewnętrznych (UE) Czy karta pracy personelu musi być prowadzona nawet dla pracowników zatrudnionych na umowę o pracę? Dlaczego działalność IWES wiązana jest z POKL? Zasady realizacji projektów z POKL są osobnymi wymaganiami i nie należy ich łączyć z wymaganiami prowadzenia IWES.
A	5.17	Rozumiemy, że chodzi o działania z katalogu wymienionego na początku (szkolenia, doradztwo, usługi, etc.) Grantodawcy to wymagają, w jakim więc celu to powtarzać. Rozmowy wstępne, które do niczego nie doprowadziły też rejestrować? Czy IWES powinny również rejestrować rozmowy telefoniczne? I nic już więcej nie robi tylko rejestruje. To tworzy niepotrzebną biurokrację. Rozmowy wstępne, które do niczego nie doprowadziły też rejestrować?
A	5.18	Nie ma zapisu o konieczności podpisywania umów między IWES a odbiorcami wsparcia.

		Co w przypadku np. jeśli umowa obejmuje proces wspierania w kontekście założenia spółdzielni? Czy należy w niej zaplanować z góry, kiedy będzie miało miejsce dane spotkanie? W jakim celu przekazywać usługobiorcy sposób przekazywania wyników? W umowie, że będziemy pisać mailem o wyniku doradztwa Forma (umowa, wniosek) współpracy pomiędzy IWES a PES jest zależna od specyfiki działalności podmiotu. Dodatkowy zapis "sankcje za niewykonanie usługi zgodnie z umową".
A	5.19	Co przeprowadzana ewaluacja ma obejmować? Dlaczego raz do roku? Proponowany zmiana na raz na kwartał Lub audyt?
A	5.20	Co oznacza zdefiniowany obieg informacji w ramach ewaluacji? Lepiej zaplanować ewaluację zewnętrzną – lub audyt zewnętrzny Kryterium całkowicie niejasne
A	5.21	Co dzięki temu zyskamy, że jest on zatwierdzony przez kierownika? A gdy zatwierdzi prezes zarządu organizacji, w której działa IWES?
A	5.22	"wyznaczona jest" zamiast istnieje-może lepiej? A jeśli są to dwie osoby? Lepiej ewaluacja zewnętrzna, bo inaczej wszystko w papierach będzie OK, niezależnie od efektów działania (lub ich braku) Ewaluacja działalności leży w kompetencjach osoby zarządzającej IWES
A	5.23	Czy ewaluacja powinna nie powinna obejmować przede wszystkim celowości i efektywności działania IWES? W jakim celu ewaluować zapewnienie dostępu? Ewaluacja powinna obejmować całość działania podmiotu a nie wycinki. Tylko wtedy mamy możliwość dokonania oceny efektywności pracy z beneficjentem. Ewaluujemy IWES czy działania realizowane w POKL?
A	5.24	Dlaczego akurat ten poradnik? W koncepcji jest mowa o tym, że "można" z nich korzystać. Dlaczego ma to być elementem oceny? Dlaczego akurat ten poradnik? Bez przesady, jest wiele innych możliwości, często prostszych A co gdy stosuje inne metody? Niby, dlaczego?
A	5.25	A.5.20 jest wystarczające. Proponowany zapis: opracowany raport z ewaluacji przekazywany jest do jednostki Akredytacyjnej.
A	6.D	Nie zawsze powyższe jest w ogóle możliwe do spełnienia. Doradcy powinni być – przynajmniej od czasu do czasu – mobilni, a nie tylko siedzieć w biurze i czekać, aż ktoś do nich przyjdzie. Stąd w standardzie powinien być samochód dla doradców, lub przynajmniej środki na delegacje, jeśli mamy wszystko szczegółowo regulować.
A	6.1	Wystarczy zapis: Usługi biura łatwo dostępne dla odbiorców. Co oznacza dogodna lokalizacja? Jest subiektywne określenie. Czy firma akredytująca zapłaci IWES-owi za takie biuro? Nie należy definiować stanów idealnych, jako standardu. OWES obejmuje zazwyczaj jakieś terytorium, więc bardzo ważne jest mobilne świadczenie jego usług. Czy firma akredytująca zapłaci IWES-owi za takie biuro?

A	6.2	Administrator/właściciel wynajmując lokal bierze odpowiedzialność za jego stan techniczny. W jakim celu to oświadczenie, którego i tak wynajmujący nie będą chcieli podpisywać. Należy sobie również zadać pytanie, co oznacza niezagrażające życiu lub zdrowiu? Oczywiste Element regulowany aktami prawnymi
A	6.3	Co oznacza uwzględnienie pomocy? Wymaganie do rozważenia, ale należy zapewnić IWES-om min. 1-roczny okres przejściowy Niestety nie zawsze jest taka możliwość, należy zmienić zapis, że OWES posiada dostępne usługi dla osób niepełnosprawnych (niekoniecznie świadczone w siedzibie OWES). Osoby niepełnosprawne to nie tylko osoby na wózkach, ale i również osoby niewidome, niesłyszące, niedosłyszące etc.
A	6.4	Co oznacza swobodna praca dla wszystkich? Czy wyodrębnione miejsce to krzesło i biurko, a może pomieszczenie? Oczywiste; są na to odrębne przepisy A co z gorącymi biurkami, powinniśmy racjonalizować wielkość biura.
A	6.5	Może jeszcze kolor telefonu wpisać. Ważniejsza jest strona www, a telefony mogą być komórkowe
A	6.6	IWES ma się wykazać skutecznością działania. Do tego tylko w niewielkim stopniu przyczynią się standardy umeblowania pomieszczeń. Zdecydowanie najlepsze efekty przynosi praca w środowisku i usługi doradcze udzielane w miejscu działania IWES. Praca w siedzibie IWES uzupełniana pracą w środowiskach lokalnych (miejsce świadczenia usługi dostosowane do potrzeb odbiorców). Nie ma potrzeby, aby salka doradcza zawierała komputer i telefon – kompletny brak uzasadnienia dla takiego kryterium/ wydatku Czy pomieszczenie, w którym pracują doradcy może być pokojem przeznaczonym do prowadzenia usług doradczych? Dodatkowe pomieszczenia to dodatkowy koszt. Wydzielone miejsce na doradztwo może być pomieszczeniem tylko do spotkań. Nie ma, więc potrzeby by był tam komputer i telefon. Po co telefon? Wystarczy, że doradca ma komórkę? A jeśli doradca używa laptopa? Doradztwo odbywa się często mobilnie w wynajmowanych/użyczanych pomieszczeniach – wymagania zbyt szczegółowe. Elementy oceny doradztwa powinny znajdować się w kryterium 'C' Zasadne jest osobne pomieszczenie. Wymóg komputera i telefonu nie jest konieczny.
A	6.7	Równie dobrze może być duże biurko i kilka krzeseł. Zapis zdecydowanie zbyt szczegółowy Co oznacza właściwe funkcjonowanie?
A	6.8	Jedna duża drukarka nie wystarczy? Wprowadzanie takiego zapisu to w dalszej kolejności konieczność weryfikacji podczas akredytacji. Jest to zbędna praca. Środek ciężkości szkoleń powinien leżeć w obszarze prowadzenia działalności gospodarczej przez PES.
B	3.D	Dlaczego minimalna liczba uczestników szkoleń ma wynosić 6? Co w tej sytuacji ze szkoleniem dedykowanym np. konkretnej spółdzielni, która może składać się przecież z 5 osób? Co z najbardziej efektywną formą szkolenia – 1 na 1?
B	3.1	Tematyka szkoleń jest przedmiotem projektów innowacyjnych wypracowujących innowacyjne podejście do tematyki szkoleń, które mają charakter nie tylko szkoleniowy, ale również integracyjno-formacyjny Zarządzanie projektem, kwalifikowalność itp. do tego powołane są REEFS-y a nie IWES-y, ponadto jeżeli IWES finansuje się z POKL w ramach 7.2.2 to może być to niekwalifikowalne. W połowie tego roku na podstawie interpretacji MRR przesłanej do WUP zabroniono mi realizować tego rodzaju wsparcie, mimo iż było zaprojektowane. Zalecili daną tematykę szkoleniową zamienić na inne po przebadaniu potrzeb BO.

		<p>Co najmniej... a na dole zarządzanie organizacją itd. Szkolenia specyficzne raczej dla es, bo naprawdę trzeba znać dokładnie specyfikę es, by rzeczywiście wspierać w sposób efektywny, empatyczny, "niedyrektorski" – organizacje li i jedynie szkolące, bez misji w tym kierunku będą wspierać i tak tych najbardziej wyemancypowanych na rynku, może się pogłębiać dystans.</p> <p>Warto rozważyć zdefiniowanie celu/ów szkoleń, ich komplementarność z innymi formami wsparcia, sposób definiowania zakresów tematycznych oraz minimalny i rekomendowany zakres tematyczny szkoleń.</p> <p>Wydaje się, że nie ma potrzeby definiowania zakresu szkoleń. Powinny być one dopasowane do potrzeb PES i tyle.</p> <p>Proponuje zmianę na co najmniej 3 obszarów. Warto rozważyć zdefiniowanie celu/ów szkoleń, ich komplementarność z innymi formami wsparcia, sposób definiowania zakresów tematycznych oraz minimalny i rekomendowany zakres tematyczny szkoleń.</p> <p>i nie do końca na temat, tak jakby autor uważał, że realizacja projektów finansowanych ze środków publicznych to ekonomia społeczna.</p> <p>Złe sformułowanie pytania: powinno być "może dotyczyć m.in. poniższych obszarów"</p> <p>tematykę szkoleń określa typ projektu 7.2.2</p> <p>Nie rozumiem co tu robią procedury związane z projektami, te funkcje robią ROEFSy i COP-y.</p> <p>A co z działalnością gospodarczą? Dotacje to nie działalność.</p>
B	4.D	ISO i nastawienie na efekty, nie produkty w postaci godzin szkoleniowych.
B	4.1	<p>Zapis "do każdego szkolenia" zastąpić: IWES posiada osobę odpowiedzialną za techniczną organizację szkoleń.</p> <p>A dlaczego kierownik, asystent lub inna osoba nie może odpowiadać za organizację wszystkich szkoleń? Co uzyskujemy taką propozycją?</p>
B	4.2	<p>Zapis ten ogranicza dobór właściwych osób do prowadzenia szkoleń. Wykładowca powinien być osobą z doświadczeniem i odpowiednimi umiejętnościami. Osoba prowadząca powinna posiadać dorobek zawodowy adekwatny do problematyki szkolenia. Nie należy określać osoby prowadzącej jako "trener", ale osoba szkoląca. W projektach innowacyjnych szkolenia prowadzą zespoły tzn. wykładowca uniwersytecki, praktyk i osoba, która pokonała swoje problemy i założyła np. spółdzielnię socjalną.</p> <p>Każde szkolenie ma osobę prowadzącą, w jakim celu o tym pisać?</p> <p>Zamiast trenera (który wie, jak prowadzić szkolenie) proponuję "zatrudnić specjalistę", który wie, o czym mówi.</p>
B	4.3	<p>IWES prowadzi ewaluację szkoleń. Wykładowcy są tylko przekaźnikami ankiet ewaluacyjnych do uczestników szkoleń.</p> <p>Ewaluację powinien prowadzić organizator szkolenia/ osoba odpowiedzialna z ramienia IWES.</p> <p>Czy nie powinno być "prowadzą" ewaluację szkoleń?</p> <p>Przeprowadzono ewaluację szkolenia (równie dobrze może to zrobić pracownik IWES, a nie trener). Ważna jest sama ewaluacja i jej wynik, a nie osoba, która to robi.</p> <p>Trenerzy nie powinni prowadzić ewaluacji swoich usług. Mogą jedynie dystrybuować ankiety ewaluacyjne dla odbiorców wsparcia.</p>
B	4.4	To wymagania grantodawcy, w jakim celu powtarzać je w standardzie?
B	5.D	<p>Z powyższego wynika, iż w IWES należałoby trenerów zatrudnić na etat a nie na cywilno pewne na godziny... albo doradcy/animatory powinni prowadzić szkolenia... żeby trener przeprowadził przed szkoleniem analizę potrzeb szkoleniowych to musi w jakiś sposób pracować z daną grupą... a przeważnie tego nie robi, ponieważ przyjeżdża tylko na szkolenia... sam zatrudniam trenerów moim zdaniem bardzo dobrych z całej Polski... rzadko z naszego woj... przeważa Kraków, Warszawa, Poznań, lecz oni przyjeżdżają do konkretnej grupy, ewentualna analiza potrzeb robiona jest przez IWES – przez animatora i innych pracowników na miejscu pracujących z grupami...</p> <p>Większość powyższych kryteriów proponujemy zamienić na obowiązek takiego dokonywania wyboru trenerów/ doradców, który będzie uwzględniał ich wiedzę, umiejętności dotyczące branży z jakiej prowadzone jest szkolenie (na przykład marketing), umiejętności pracy z grupą/ doświadczenie w doradztwie, w tym m.in. wiedza i doświadczenie w zakresie ekonomii społecznej. Powinno to być określone na przykład w zapytaniu ofertowym, dzięki któremu wyłaniamy takiego specjalistę.</p>

		Przerost formy nad treścią. Nacisk na wymagania formalne wobec trenerów nie gwarantuje – niestety – merytorycznego poziomu szkoleń Uwaga generalna – pominięte zostały wymagania odnośnie realizacji procesu szkoleniowego wypracowane w ramach Małopolskich standardów usług szkoleniowych (opracowane przez WUP Kraków).
B	5.1	Do usunięcia ten zapis. W to miejsce należy wstawić: "Osoby prowadzące szkolenia dbają o najwyższą jakość i ciągłe doskonalenie swojej wiedzy – samokształcenie". IWES korzystają z różnych trenerów w zależności od potrzeb – trener jest pozyskiwany na konkretne szkolenie nie jest stałym pracownikiem IWES i nie mam możliwości nakazania mu samokształcenia... ewentualnie możemy zastanowić się nad tym przy wybieraniu trenera ale wówczas zapisy musiałyby być inne. Jeżeli bierzemy pod uwagę ekspertów zewnętrznych, to kryterium nie ma uzasadnienia. Jak to będzie weryfikowane? Deklaratywnie? Samokształcenie, systematyczny rozwój edukatorów jest bardzo ważny, więc warto to dookreślić. Z drugiej strony wieloaspektowość Ekonomii Społecznej powoduje, że do edukacji potrzebne są osoby o różnych kompetencjach, którzy nie stanowią stałej kadry instytucji. Czy w związku z tym należy weryfikować jak dba o samokształcenie jednorazowo kontraktowany trener? Może raczej powinien być specjalistą z tematu, z którego szkoli, i przede wszystkim w tym obszarze się doskonalić? Wybór trenera jest warunkowany oceną propozycji programu szkolenia i doświadczeniem zawodowym. Wybór 1 osoby pracującej na stanowisku 'trener' jest nieuzasadniony i niezgodny z praktyką stosowaną w większości IWES. W praktyce do konkretnego obszaru ES IWES poszukuje osób mających kwalifikacje i doświadczenie w danym obszarze. Widzę potrzebę otwarcia tego na różnych trenerów, żeby nie była to wąska kadra przypisana do IWES. Jak to będzie weryfikowane? Może raczej powinien być specjalistą z tematu, z którego szkoli, i przede wszystkim w tym obszarze się doskonalić?
B	5.2	Nie można wykluczyć osób, które nie mają wyższego wykształcenia, ale posiadają udokumentowane dokonania; zakładali i prowadzili spółdzielnie socjalne, CIS-y, i inne przedsiębiorstwa społeczne itp. Jakie to ma znaczenie? Doświadczenia pokazują, że tylko symboliczne, chyba że mówimy o specjalistycznych studiach, które w tym obszarze dopiero są opracowywane. W zależności od tematu szkolenia, studia mogą mieć znaczenie lub nie. Może warto zastosować zapis jak w 5.4.2 tzn. lub 5 letnie doświadczenie zawodowe Nie powinien to być warunek konieczny. I co to da, jeśli ma małe pojęcie o ES? Trener (np. ekspert w dziedzinie spółdzielczości socjalnej) nie musi posiadać wykształcenia wyższego. Proponowany zapis: kwalifikacje trenerów podlegają ocenie w odniesieniu do wykształcenia, doświadczenia i propozycji programu szkolenia. Co w tej sytuacji z praktykami, którzy pracują w sektorze spółdzielni socjalnych i rzadko posiadają wyższe wykształcenie? IWES powinien patrzeć przede wszystkim na umiejętności i doświadczenie a nie wykształcenie Lub co najmniej 4 letnie potwierdzone (np. referencjami) doświadczenie w prowadzeniu szkoleń z danego zakresu ekonomii społecznej Jakie to ma znaczenie? Doświadczenia pokazują, że tylko symboliczne, chyba że mówimy o specjalistycznych studiach, które w tym obszarze dopiero są opracowywane. W zależności od tematu szkolenia, studia mogą mieć znaczenie lub nie. Może warto zastosować zapis jak w 5.4.2 tzn. lub 5 letnie doświadczenie zawodowe Dlaczego? Czasem szkolenia prowadzą praktycy (zwłaszcza w przypadku szkoleń zawodowych), którzy nie mają wyższego wykształcenia. Praktycy np. ze spółdzielni socjalnych nie posiadający wykształcenia wyższego nie są ok? Niezasadne jest aby trener posiadał wyższe wykształcenie gdyż jest spore grono wykładowców, którzy mają wieloletnie doświadczenie zawodowe w danej dziedzinie a nie posiadają wyższego wykształcenia.
B	5.20	Tekst po nawiasie skasować. Jak wyżej Co w przypadku szkoleń tematycznych/branżowych? Od jednorazowo kontraktowanego trenera należy to również oczekiwać?

B	5.3	Należy pozostawić IWES-om dobór osób do szkoleń. Nie musi to być jedna osoba. Każde szkolenie może prowadzić inna osoba. Ważne jest, aby pracownik IWES nadzorował i koordynował szkolenia. Trener IWES nie musi posiadać ukończonych studiów z ES jeżeli od lat wspiera PES, działa w zakresie ES, tworzy PES, jego wiedza i umiejętności są większe niż absolwenta studiów podyplomowych z zakresu ES.
		????
		Powinien posiadać wykształcenie kierunkowe, a nie wykształcenie związane z ekonomią społeczną – wykształcenie powinno być branżowe!
		Dlaczego w tych kierunkach? Jakie znaczenie ma ukończenie studiów w zakresie funduszy strukturalnych w przypadku edukacji podmiotu ekonomii społecznej, który zamierza sprzedawać swoje usługi na wolnym rynku bez korzystania z funduszy unijnych (tak jest w przypadku większości spółdzielni socjalnych). Ponadto kompetencje w wymienionych zakresach tak naprawdę zdobywa się dzięki praktycznym działaniom.
		Nie powinien to być warunek konieczny.
		A co ze specjalistami (typu Barbara Sadowska czy Tadeusz Durczok), którzy takich studiów podyplomowych nie skończyli, ale od czasu do czasu prowadzą zajęcia?
		Proponowany zapis: kwalifikacje trenerów podlegają ocenie w odniesieniu do wykształcenia, doświadczenia (m.in. w obszarze ES i prowadzeniu szkoleń) i propozycji programu szkolenia.
		Uważamy, że skuteczniejszym będzie zespół interdyscyplinarny, utworzony ze specjalistów swoich dziedzin, posiadających ogólną wiedzę w zakresie ES. Dzięki temu, IWES będzie mogło skuteczniej działać dysponując szerszą bazą trenerów. Należy zaznaczyć, że niejednokrotnie trener z dużym doświadczeniem praktycznym i wąską specjalizacją, dysponujący ogromną wiedzą, nie będzie spełniał proponowanych przez Państwa kryteriów. Kompromisem byłoby dopisanie: lub min. 3 letnie doświadczenie zawodowe/trenerskie z powyższego zakresu (albo wskazanie minimalnej ilości zrealizowanych godzin doradztwa lub szkoleń).
		Dlaczego funduszy strukturalnych? A kompetencje trenerskie?
		Propozycja zastosowania łącznika i/lub pomiędzy poszczególnymi kierunkami wykształcenia (obecny zapis wskazuje, iż trener powinien posiadać wykształcenie w trzech kierunkach jednocześnie).
		Trener musi posiadać wiedze w zakresie szkolenia, a nie musi posiadać wiedzy o ekonomii społecznej.
		Ilość studentów ograniczona, a nie wszyscy są praktykami i znają się na zarabianiu pieniędzy przez PES
		Niezasadne jest aby trener posiadał wyższe wykształcenie/studia podyplomowe gdyż jest spore grono wykładowców, którzy mają wieloletnie doświadczenie zawodowe w danej dziedzinie a nie posiadają wyższego wykształcenia.
B	5.4	Należy położyć nacisk na doświadczenia praktyczne osób prowadzących szkolenia. IWES powinien wykazywać się „rezultatami twardymi”. Na to zdecydowanie większy wpływ mają osoby z doświadczeniem praktycznym (rzadko trenerzy). Standard powinien być wskazany jako pożądanym, a nie jako obligatoryjny.
		W swoim obszarze. powinien oczywiście znać zagadnienia ekonomii społecznej, ale doskonalić powinien się we własnej dziedzinie!
		Co oznacza certyfikat?
		Co oznacza certyfikat? Czy każdy zatrudniony trener?
		Niech ma lepiej doświadczenia praktyczne, bo takich, którzy opowiadają o tym, co zrozumieli z tego, co inni w ES robią, jest już dosyć
Trener musi posiadać wiedze w zakresie szkolenia, a nie musi posiadać wiedzy o ekonomii społecznej.		
B	5.5	Osoba prowadząca IWES posiada, oprócz wiedzy, osiągnięcia praktyczne istotne przy szkoleniach związanych z rozwojem ekonomii społecznej.
		Jakie uprawnienia, co to oznacza w praktyce?
		Zebrane zaświadczenia w tym obszarze w zasadzie nic nie gwarantują, patrz B 5.4
		Trener musi posiadać wiedze w zakresie szkolenia, a nie musi posiadać wiedzy o ekonomii społecznej.

B	5.6	Osoba prowadząca szkolenia posiada 2 lata doświadczenia zawodowego w prowadzeniu różnorodnych szkoleń, w szczególności szkoleń mających na celu aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem lub posiada doświadczenia praktyczne z prowadzeniem CIS-u, spółdzielni socjalnej, spółki pożytku publicznego lub działań ekonomicznych w ramach organizacji obywatelskich.
		Lata proponowałbym zamienić na min liczbę godzin szkoleniowych... aktywizacja raczej nie zawsze... gdy robię szkolenie z podstaw przedsiębiorczości a takie też są potrzebne w rozwoju es to raczej dobrzy trenerzy z tego zakresu nie pochwała się szkoleniami w mających na celu aktywizację.
		1 rok szkoleń w obszarze es
		Powinien mieć doświadczenie w swojej branży a nie w ekonomii społecznej!
		W zależności od specyfiki szkolenia potrzebne jest różne doświadczenie niekoniecznie związane z aktywizacją osób zagrożonych wykluczeniem.
		Podobna sytuacja jak poniżej.
		Obszary ekonomii społecznej dotyczą również np. ekonomizowania się NGO, dlatego trener prowadzący w szczególności szkolenia mające na celu aktywizację jest "wyżej „ceniony niż ten, który np. szkoli ekonomizujące się NGO?
		Trener musi posiadać wiedzę w zakresie szkolenia, a nie musi posiadać wiedzy o ekonomii społecznej. Co w przypadku szkoleń zawodowych? Czy specjalista od zamówień publicznych, księgowości musi mieć doświadczenie w zakresie ekonomii społecznej? No tak to bardzo ważne, jeśli uczy się ludzi jak zarabiać pieniądze w tym trudnym świecie.
B	5.7	IWES może taką osobę dodatkowo do takiego szkolenia zaangażować, a nie musi to być osoba prowadząca wszystkie szkolenia; Bzdura.
		Brak jakiegokolwiek uzasadnienia dla tego kryterium!
		Dlaczego ten kontekst doświadczeń jest szczególnie ważny? Podmioty ES są przygotowywane do samodzielności na otwartym rynku, a między innymi lub również do korzystania ze środków europejskich.
		Kryterium nie odnoście się do kwalifikacji trenera, ani do jego umiejętności. Nie widzę żadnej potrzeby by podnosić na piedestał akurat taką tematykę szkolenia. Spokojnie można sobie wyobrazić sytuację, że ktoś jest dobrym trenerem z ES, a nie prowadzi szkoleń o tej tematyce.
		A jakie to ma znaczenie dla prowadzenia działalności gospodarczej przez PES?
		Sformułowanie "1 rok doświadczenia" niejasne. Czy jak ktoś poprowadził 3 szkolenia: w styczniu, czerwcu i grudniu to spełnia ten warunek? Proponuję usunąć, Tym bardziej, że jest kryterium B 5.16
		Skąd to kryterium?
		Propozycja aby doświadczenie w przedmiotowym zakresie było wymogiem preferowanym, a nie obligatoryjnym.
		W jakim celu taki warunek? A jakie to ma znaczenie dla prowadzenia działalności gospodarczej przez PES?
B	5.8	Bez zmian, co do meritum. Natomiast prosimy nie używać określenia "Trener" tylko "osoba prowadząca szkolenie"; Ważne, jednakże w jaki sposób to będzie weryfikowane?
		B.5.8 jest wystarczające.
B	5.9	Czyli ma umieć się dowiedzieć, o co szkolonym chodzi i czego nie wiedzą?
B	5.10	Co to oznacza w praktyce? Jak to będzie weryfikowane?
		Ale kto – i jak – ma to sprawdzać? Ale kto – i jak – ma to sprawdzać? czytać dyplomy?

B	5.11	Doświadczenia pokazują, że większą efektywność uzyskują szkolenia połączone z innymi formami wsparcia np. szkoleniami i usługami marketingowymi. W związku z tym warto wskazać, że trener potrafi przygotować i przeprowadzić proces edukacyjny. Oczywiście pozostaje pytanie, w jaki sposób będzie to weryfikowane. Oczywiście pozostaje pytanie, w jaki sposób będzie to weryfikowane.
B	5.12	W jaki sposób będzie to weryfikowane?
B	5.13	Jeśli posiada ukończony np. kurs trenerski (B5.15) zbędne jest wyjmowanie tego obszaru kompetencji.
B	5.14	Wystarczy jeden zakres merytoryczny szkolenia, gdyż można angażować różne osoby do prowadzenia szkoleń (w tym praktyków), co służy urozmaiceniu szkoleń i uwiarygodnieniu ES przez doświadczenia praktyków; Dlaczego tylko trzech? Doświadczony trener buduje szkolenia pod konkretne potrzeby i w związku z tym ilość tematów powinna być znacząco większa. Trudno to zdefiniować, tym bardziej że ważniejsze jest aby IWES potrafił zidentyfikować i przeprowadzić szkolenia z tematów adekwatnych do aktualnych potrzeb i na Tej podstawie kontraktował trenera z odpowiednimi kompetencjami. Nie rozumiem. A co z wąsko wyspecjalizowanymi wysokiej klasy ekspertami? Proponujemy jedno szkolenie prowadzone metodami aktywnymi.
B	5.15	Niekoniecznie, bywają doskonali trenerzy bez studiów trenerskich i szkoleń formalnych i odwrotnie Szkola trenerów zasadna. W B.3 była mowa o studiach, w jakim więc celu tutaj są określone również? Jest cały szereg znakomitych szkoleniowców, którzy wiedzą o czym mówią, mimo, że szkoleń/studiów nie ukończyli Często dobrzy trenerzy posiadający wieloletnie doświadczenie zawodowe i nie potrzebują posiadania dokumentu potwierdzającego posiadanie przygotowania trenerskiego
B	5.16	Ilość godzin szkoleniowych tzw. trenera w żaden sposób nie gwarantuje osiągnięcia przez IWES rezultatów w postaci powoływania konkretnych PES; wskaźnik Liczby godzin przeprowadzonych szkoleń za wysoki. Tylko jak to udowodnić? Nie każdy zbiera dowody na przepracowanie. Za dużo godzin, jest to bardzo wygórowane kryterium, uważamy, że większy nacisk w pracy trenera powinien być kładziony na doświadczenie i umiejętności w tematyce, którą ma się zajmować. A jeśli potrzebne jest szkolenie np. obowiązków ZUS dla podmiotu z peryferyjnej miejscowości czy prowadząca szkolenie powinna mieć za sobą 400 godzin? B.5.6 jest w tym zakresie wystarczające. A może 100? lub 1000? Arbitralnie przyjęta liczba, niczym nie uzasadniona. Z uwagi na fakt, iż tematyka ES jest ciągle nowością tylko nieliczne osoby spełnią ten warunek. Proponuję obniżyć wymóg do 160h. Za dużo. Trenerzy – praktycy mogą nie mieć takiego doświadczenia.
B	5.17	Szkolenia mogą być prowadzone przez różne osoby. Osobą stałą jest pracownik IWES, który koordynuje pracę osób szkolących. Bez możliwości udowodnienia, po prostu stwierdza, że potrafi i okazuje się na szkoleniu, że tak jest Jak wyżej, co w przypadku szkoleń tematycznych/branżowych? Nic nie wnosi do merytoryki.
B	5.18	Zamiast "trener" prosimy o wpisanie "osoba szkoląca" Co w przypadku szkoleń tematycznych/branżowych?

		Przeformułowane B 9 do B 13, nic nowego, istotnego, nie wnosi.
B	5.19	Co w przypadku szkoleń tematycznych/branżowych? Od jednorazowo kontraktowanego trenera należy to również oczekiwać? Najpierw trzeba by przedyskutować taki kodeks w odniesieniu do IWES-ów – i osiągnąć konsensus co do tego kodeksu w środowisku
B	6.1	Pomieszczenia powinny spełniać podstawowe warunki umożliwiające działalność IWES. Zasadniczym jednak obszarem działania IWES powinny być środowiska lokalne. Na tym etapie rozwoju PES należy je zakorzeniać w środowiskach lokalnych i tam powinny odbywać się szkolenia i spotkania partnerskie A jak to sprawdzić??? Mamy żądać od hoteli i instytucji, w których wynajmujemy pomieszczenia odpowiednich zaświadczeń??? A jeżeli ich nie mają... to szkolenia nie organizujemy??? Bez komentarza.... Doświadczenia pokazują, że szkolenia trzeba prowadzić często jak najbliżej odbiorców. Znacznie to likwiduje bariery transportowe, związane z koniecznością opieki i nad dziećmi i obniża koszty. W takich przypadkach nie jest możliwe i nie zasadne spełnienie wymienionych warunków. Wystarczający byłby zapis, że sale szkoleniowe powinny zapewnić możliwość efektywnego przeprowadzenia szkolenia. Zbędne wymaganie, sale można wynajmować W jaki sposób IWES ma zmierzyć nasilenie hałasu w sali szkoleniowej? No trochę przesadzone. Wątpliwości budzi możliwość weryfikowania standardów w powyższym zakresie. Nie wszystkie szkolenia prowadzone są w salach szkoleniowych (np. szkolenia praktyczne). Przeregulowane, po co, aż tak? Ma być efektywnie.
B	7.D	Doświadczenia dolnośląskiego IWES w kontekście B.7.2 System organizacji wsparcia w ramach tzw. ścieżek edukacyjnych wymaga dużej dbałości i wrażliwości na sposób wykonywanej pracy przez całą kadrę zajmującą się działaniami. Żadne z zaprojektowanych działań nie może być powielanym automatycznie szablonem. Niezależnie od powyższego wyzwania, skutkującego koniecznością permanentnego poszukiwania jakie treści i w jakich formach należy przekazywać, do systemu wsparcia wprowadzono funkcję lidera procesu edukacyjnego. Zadaniem lidera było prowadzenie systematycznej dyskusji kadry merytorycznej celem: - uświadczenia wiedzy nt. postępu uczestników, - weryfikacji zakładanych celów rozwojowych, - dbałości o zrozumienie perspektywy odbiorcy i innych osób z kadry projektowej, - wymiany doświadczeń nt. stosowanych metod edukacyjnych, - wspólnej edukacji (złożoność wiedzy i procesu wymaga systematycznej edukacji kadry ośrodka), - zbierania doświadczeń w tym wyzwaniach i ograniczeń związanych z kontynuacją wsparcia. Organizacji pracy lidera procesu edukacyjnego niewątpliwie stanowi dodatkowe wyzwanie dla zarządzania projektem, niemniej bezpośrednio przyczynia się do podwyższania jakości usług, a w konsekwencji wyższych i bardziej trwałych efektów prowadzonego wsparcia. Przeregulowane i nic nie wnoszące.
B	7.1	Zasadne są procedury kontaktu z instytucją. W jakim celu profilować je szczególnie w kontekście szkoleń? Szkolenia w działalności IWES mają charakter przede wszystkim otwarty.
B	7.2	Zbyt duże wymogi biurokratyczne, by przygotowywać dokumenty dotyczące wymagań i oczekiwań usługobiorcy przed każdym szkoleniem.

		To oznacza, że powinien by zatrudniony ewaluator do szkoleń (dodatkowy znaczny koszt). Weryfikacja potrzeb i identyfikacja zakresu oraz poziomu merytorycznego jest ważna. Wpływa wprost na efektywność IWES. Jednakże ważniejsze jest aby w procesie akredytacji lub jej przedłużenia dokonać analizy tego systemu w IWES wspólnie z kadrami. Przedstawiony zapis to tworzenie kolejnych segregatorów. Być może można skorzystać z doświadczeń z pracy lidera procesu edukacyjnego (opis w tabeli dotyczącej dodatkowych standardów)
		A jeżeli klienci przychodzą z zapotrzebowaniem na konkretne szkolenie?
		Badanie potrzeb klienta jest ważne i może mieć różne formy, dodatkowe narzędzie utrudnia i tak trudną pracę.
B	7.3	Nadzór jest zawsze związany z umową. Ważniejszy jest nadzór merytoryczny jeśli są na to środki. Co to znaczy?
B	7.4	To wymóg każdego grantodawcy. Już było o dokumentowaniu szkoleń. Co to znaczy?
B	7.5	Ponieważ OWESy działają terytorialnie (i ich obszary się nie pokrywają) nie widzimy możliwości "przekazywania" usługobiorcy do innego OWES. Jeżeli nie jesteśmy w stanie wykonać usługi wówczas przekazujemy usługobiorcy kontakt do instytucji, która jest w stanie mu pomóc
B	7.6	Nic nie wnoszący zapis, jak to będzie weryfikowane?

C	3.D	Doradztwo psychologiczne-nauka współpracy, odpowiedzialności, budowanie wiary w sukces, sytuowanie się w grupie itd. naprawdę potrzebne Brakuje mi (bardzo) doradztwa w zakresie rozwiązywania bieżących problemów, pojawiających się w czasie prowadzenia działalności gospodarczej, w tym dotycząco pozyskiwania finansowania zwrotnego (kredyty, pożyczki), tudzież PZP oraz współpracy z JST
C	3.1	Należy uzupełnić tematykę doradztwa o elementy rozwoju przedsiębiorczości opartej o wypracowywane środki, a nie tylko o pozyskiwanie funduszy na działalność. Wyzwaniem jest poziom doradztwa w poszczególnych zakresach, deklaratywnie każdy IWES to świadczy. Aczkolwiek pytanie również na ile np. kadra świadcząca doradztwo ma być gotowa do doradztwa w zakresie księgowości, a na ile mieć możliwość umówienia z danym ekspertem Nie ma potrzeby definiowania zakresu doradztwa. Powinno być ono dopasowane do potrzeb PES i tyle. Dlaczego tylko jedno, a nie wszystkie? Wyzwaniem jest poziom doradztwa w poszczególnych zakresach, deklaratywnie każdy IWES to świadczy. Aczkolwiek pytanie również na ile np. kadra świadcząca doradztwo ma być gotowa do doradztwa w zakresie księgowości, a na ile mieć możliwość umówienia z danym ekspertem Zmiana sformułowania: „może dotyczyć m.in. poniższych zagadnień”. Za szeroko, wyraźnie trzeba oddzielić doradztwo podstawowe od specjalistycznego, nie wyobrażam sobie jednej czy dwóch osób wyspecjalizowanej w każdym z tych obszarów.
C	4.1	Liczebność grupy zależy od grupy inicjującej. Szczególnie, że w przypadku dotacji doradztwo grupowe mają przejść wszyscy uczestnicy szkolenia a wtedy grupa liczy 15 osób. Proponujemy nie określać maksymalnej liczby, ewentualnie niech będzie zbieżna z maksymalną liczbą uczestników grupy szkoleniowej. Skąd ten cenzus? Wszystko zależy od kompetencji doradców, możliwości i potrzeb. Liczba osób nieuzasadniona. Na rynku stosowane są formy doradztwa grupowego do 9 osób. Skąd ten cenzus? Wszystko zależy od kompetencji doradców, możliwości i potrzeb. Co w przypadku gdy grupa inicjatywna (chcąca założyć spółdzielnię socjalną) potrzebuje doradztwa w zakresie tworzenia statutu liczy więcej niż 6 osób – zaznaczając, że do tworzenia statutu chcą się włączyć wszyscy przyszli członkowie spółdzielni? Czy takie ograniczenie jest konieczne? Również w przypadku stowarzyszenia liczba ta jest zbyt mała. Spółdzielnie socjalne czasem liczą 10 i więcej osób.

C	4.2	Co oznacza doradztwo pośrednie. Jeśli doradca przez cały dzień pracuje nad mailem, szuka rozwiązań etc. następnie godzinę rozmawia przez telefon to uzupełnienie godzinnego spotkania? Czy zasadnicza jego treść. Tak stawianie sprawy powoduje koncentrację na formie i sposobie dokumentowania doradztwa a nie na efektach.
C	4.3	W zależności od potrzeb korzysta się z kompetencji różnych osób i tak naprawdę każdy pracownik/wolontariusz IWES może być zasadnie angażowany w doradztwo. Oczywiście doradztwo wymaga specjalizacji, dlatego powinni procesowi doradczemu liderować wyspecjalizowani doradcy. Jaki cel ma tworzenie struktury zarządzania usługą doradczą? Kolejny papier? Czy nie wystarczy struktura zarządzania IWES?
C	4.4	IWES może zatrudniać różnych doradców na umowy zlecenia. Nie należy oczekiwać, że będzie miał jednego doradcę do rozwiązania wszystkich problemów. Za organizację powinien odpowiadać IWES a nie doradca. Czy koniecznie jeden doradca musi być wyznaczony? Co tym uzyskamy? W praktyce IWES doradca odpowiada za merytorykę doradztwa, organizacją zajmuje się personel odpowiedzialny za organizację.
C	4.5	Uważamy, że doradca nie powinien być na etacie, powinniśmy mieć możliwe szeroką bazę, natomiast podstawowych informacji na temat ekonomii społecznej powinien umieć dostarczyć specjalistę ds. promocji. Oczywiście powstaje pytanie jeśli to będą porozumienia jak stawiać niektóre wymagania przedstawiane w systemie akredytacji (karty czasu, nadzór etc.). Osoba ta powinna być obecna w momencie udzielania doradztwa, a nie cały czas. "obecna w miejscu wykonywania działalności" – kryterium niejasne. W praktyce IWES zatrudnia doradców (m.in. radców prawnych, księgowych, specjalistów), którzy świadczą doradztwo w miejscu jego organizacji (np. w punkcie doradczym). Zastrzeżenie budzi forma zatrudnienia, tj porozumienie. Pod warunkiem, że nie jest to osoba zatrudniona tylko na pełen etat (IWES zapewnia dostępność do takiej osoby). Lepiej 2, byle z doświadczenie praktycznym w doradztwie gospodarczym dla PES.
C	4.6	Dlaczego nie rozwoju całej kadry? Co on powinien obejmować, jak będzie weryfikowany? RCES zatrudnia jako doradców specjalistów, którzy we własnym zakresie rozwijają swoje kompetencje. W przypadku doradców zewnętrznych IWES powinna jedynie sprawdzić zakres kompetencji, ale nie odpowiadać za ich rozwój.
C	4.7	Co to w praktyce oznacza? Jak to będzie weryfikowane?
C	4.8	Jak wyżej. Co to w praktyce oznacza? Jak to będzie weryfikowane? Albo oceniana, doradcy nieskuteczni powinni być usuwani z listy płac.
C	5.D	Tak jak w przypadku trenerów, proponujemy większość powyższych kryteriów zastąpić koniecznością wysoko profesjonalnego wyboru ekspertów, mianowicie, takim skonstruowaniem zapytania ofertowego, aby dobrać specjalistów w danej branży. Jesteśmy przeciwni posiadaniu doradcy na etat, a za tym, aby IWES posiadał bazę doradców – specjalistów w swoich dziedzinach. Trochę się to miesza, chyba lepiej by było żeby to uprościć, bo w kilku punktach założenia się powtarzają W zakresie doświadczenia zawodowego doradcy, uzasadnionym wydaje się mniej restrykcyjny zapis odnośnie wymaganego 3-letniego doświadczenia w zarządzaniu projektami finansowanymi. Proponuje się aby osoba zatrudniona na tym stanowisku posiadała doświadczenie w realizacji projektów. Uwaga generalna: proces doradczy powinien skupiać się na zagadnieniach związanych z prowadzeniem działalności ekonomicznej na konkurencyjnym rynku. Doradca nie powinien fokusować się na aktywizacji społecznej i obszarze ES samej w sobie (nie jest to priorytetem). Celem doradztwa powinna być w prowadzeniu działalności rynkowej.
C	5.1	Jak się ma ten zapis do C.4.5? Co to są określone kwalifikacje? A co z C 4.5? Jeden z tych punktów jest zbędny.

		Nie jest sprzeczne z c 4.5? czy tam chodzi o pracownika biurowego obsługującego doradztwo?
C	5.2	Jeżeli bierzemy pod uwagę zewnętrznego doradcę to nie mamy na niego wpływu w tym zakresie. Jak to będzie weryfikowane w praktyce? por. C.4.5
C	5.3	Ewaluację przygotowuje osoba odpowiadająca za organizację doradztwa. Czy nie prościej było by wyznaczyć osobę/ zespół odpowiedzialny za ewaluację wszystkich działań OWES? Do ewaluacji zobowiązany jest organizator. W C.4.8 jest mowa o ewaluacji, w jakim celu powtórzenie? Przecież ewaluacja powinna też zawierać autoewaluację. Lepiej niech jego działalność (i jej efekty) ocenia ktoś inny, niż on sam. Por. C.4.8 Doradca nie powinien dokonywać autoewaluacji swoich usług, a przynajmniej nie powinna to być jedyna forma ewaluacji.
C	5.4	Osoba prowadząca powinna posiadać dorobek zawodowy adekwatny do problematyki Co Tym Zyskujemy, Poza Symbolem? Warto Zastosować Mechanizm Jak W D.5.2 Tzn. lub 5 letnie doświadczenie zawodowe. Nic nie gwarantuje. "Dyskryminacja" praktyków ES. Por. C.4.5 (część osób zaangażowanych w doradztwo nie musi posiadać wykształcenia wyższego, np. doradca-praktyk w dziedzinie spółdzielczości socjalnej, specjalista w zakresie pozyskiwania sponsorów na działalność NGO). Lub co najmniej 5 letnie udokumentowane doświadczenie w zakresie tematu doradztwa. Niezasadne jest aby doradca posiadał.
C	5.5	Jak w przypadku standardów dla "Trenera", zaproponowany katalog nie wyczerpuje tematyki doradztwa: brak marketingu-PR, prawo, może prościej odnieść się do wykształcenia/ doświadczenia w tematyce świadczonego doradztwa i angażować doradców w miarę potrzeb? Z naciskiem na es. Powinien posiadać wykształcenie w swojej dziedzinie. Dlaczego na tych kierunkach? Katalog zupełnie nie uzasadniony, dlaczego doradca po takich studiach ma być lepszy niż po psychologii, socjologii, ekonomii czy filozofii? Jakie znaczenie ma ukończenie studiów w zakresie funduszy strukturalnych w przypadku edukacji podmiotu ekonomii społecznej, który zamierza sprzedawać swoje usługi na wolnym rynku bez korzystania z funduszy unijnych (tak jest w przypadku większości spółdzielni socjalnych). Ponadto kompetencje w wymienionych zakresach tak naprawdę zdobywa się dzięki praktycznym działaniom. Co niby dają studia z funduszy strukturalnych w odniesieniu do PES i ich działalności? Autorowi pomyliło się coś chyba. "Dyskryminacja" praktyków ES. Dlaczego te kierunki? Postulujemy o stosowanie zamiennika z doświadczeniem zawodowym w danym obszarze Propozycja jak w części B. Doradca powinien mieć doświadczenie biznesowe i takie wykształcenie kierunkowe, a nie z ekonomii społecznej. Co niby dają studia z funduszy strukturalnych w odniesieniu do PES i ich działalności? Autorowi pomyliło się coś chyba.
C	5.6	Jak wyżej; standard powinien być jako pożądanym a nie obligatoryjnym. Powinien posiadać doświadczenie ze współpracy z podmiotami, a niekoniecznie muszą to być szkolenia.

		Co oznacza certyfikat? Dziś niejedna organizacja wystawia certyfikaty? A jeśli nie odbył i jest mimo to uznanym lub/i skutecznym doradcą? Por. C.4.5 Doradca powinien mieć doświadczenie biznesowe i takie wykształcenie kierunkowe, a nie z ekonomii społecznej. A jeśli nie odbył i jest mimo to uznanym lub/i skutecznym doradcą?
C	5.7	Osiągnięcia zawodowe – skreślić "uprawnienia", może prościej doświadczenie. Niejasne. Co oznacza inne dodatkowe uprawnienia? Jak to będzie weryfikowane? Błąd w pytaniu (część dotyczy doradztwa). Doradca powinien mieć doświadczenie biznesowe i takie wykształcenie kierunkowe, a nie z ekonomii społecznej.
C	5.8	Doradca posiada 2 lata doświadczenia praktycznego. 1 rok. Co oznacza doradztwo w ekonomii społecznej? Dlaczego akcentować tylko doradztwo ukierunkowane na aktywizację zagrożonych wykluczeniem? Nie ma potrzeby by te kryteria były bardziej ostre niż w przypadku trenera. Co oznacza doradztwo w ekonomii społecznej? Dlaczego akcentować tylko doradztwo ukierunkowane na aktywizację zagrożonych wykluczeniem? Nawet czołowe firmy konsultingowe zatrudniają studentów i absolwentów jako członków zespołów doradczych. Co oznacza doradztwo w ekonomii społecznej? Dlaczego akcentować tylko doradztwo ukierunkowane na aktywizację zagrożonych wykluczeniem? Proponujemy min. 2-letnie doświadczenie zawodowe, w tym rok doświadczenia w obszarze ekonomii społecznej Doradca powinien mieć doświadczenie biznesowe i takie wykształcenie kierunkowe, a nie z ekonomii społecznej. Proponujemy 3 letnie doświadczenie zawodowe w tym 1 rok w obszarze ekonomii społecznej.
C	5.9	Ważne aby umiał tworzyć proces wsparcia, obejmujący nie tylko doradztwo. Oczywiste. Ale jak to zbadać? Zapytać doradcę, czy ma odpowiedni certyfikat?
C	5.11	jak to sprawdzić? Co to oznacza w praktyce? Jak w praktyce weryfikować wystarczające? Ten jeden punkt powinien wystarczyć. Operacjonalizacji nie jest łatwa, ale można skorzystać z referencji od klientów.
C	5.12	Co to oznacza w praktyce? Rozwój to piękna sprawa, przynajmniej zazwyczaj, ale czasem klientom chodzi o załatwienie jednej, konkretnej sprawy/problemu, i to wystarczy. Element zawarty w poprzednich pytaniach.
C	5.13	Co to oznacza w praktyce? Co to oznacza w praktyce? i kto i jak będzie oceniał konstruktywność rozwiązań?
C	5.14	W ramach weryfikacji będą doradcy egzaminowani z obsługi sprzętu? Element mało istotny podczas procesu doradczego.
C	6.D	Dużo dokumentów, mało merytoryki.
C	6.1	Dlaczego profilować szczególne procedury pierwszego kontaktu pod doradztwo?

C	6.2	Czy potrzebny kolejny papier? Energia powinna iść w pracę z klientem a nie tworzenie kolejnych dokumentów, których jest cała tona przy korzystaniu ze wsparcia środków europejskich. Ostatnie zdanie mówi o szkoleniach, a nie o doradztwie. Należy dopuścić dokumenty elektroniczne (pliki Word, maile etc).
C	6.3	Jest to standardowy element umów. Po co to powtarzać? Por. C.4.7
C	6.4	Wymagają to grantodawcy, w jakim celu powtarzać? O dokumentowaniu działalności już było gdzie indziej.
C	6.5	Pośrednictwo nie wydaje nam się konieczne, wystarczy przekazanie klientowi danych innego wyspecjalizowanego ośrodka oraz ewentualne powiadomienie tego ośrodka o zaistniałej sytuacji.
C	6.6	Co w przypadku świadczenia doradztwa przez osobę kontraktowaną do wykonania doradztwa specjalistycznego, wychodzące poza kontekst standardowego doradztwa? Kto definiuje etykę zawodową doradcy?

D	3.D	Co najmniej jedna to mało, co najmniej dwie chociaż... Należy zrobić standard minimum doradztwa, nie poprzez przepisywanie z PO KL, ale przez zapytanie PES-ów, jakiego doradztwa potrzebują. Podzieliłabym to na podstawowe i specjalistyczne i to co wyżej, oraz część podstawowego w tym opracowaniu wrzuciła to specjalistycznego.
D	3.1	Co oznacza zapewnienie dostępu, czy wystarczy informacja na stronie? Czemu tylko jednej? Co oznacza zapewnienie dostępu, czy wystarczy informacja na stronie? 3 pierwsze są z PO KL a my zdaje się mamy mieć standard dla IWES? albo OWES? Usługa doradztwa biznesowego' – brak odniesienia w SzOP POKL. Dlaczego zakres usług definiowany jest przez formę wsparcia z 7.2.2? Zakres usług może być szerszy i może mieć charakter np. tutoringu biznesowego.
D	4.D	Należy rozpatrzyć preferencje dla sprawdzonych podwykonawców (jak w ISO 9001). Należy stosować aktualne dokumenty i akty prawne regulujące powyższe procedury. Ponadto, błędnie podano datę wytycznych w zakresie kwalifikowania wydatków w ramach POKL (powinna być to data 22.11.2010 r.).
D	4.1	Jak to będzie weryfikowane? Co oznacza w praktyce? Aktualnie w ramach projektów, część usług jest dostępna dla podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, a część nie. Czy jest to nierówne traktowanie? Jakaś bzdura. jak miałby wyglądać "nierówny dostęp i traktowanie"? IWES w praktyce stosują dodatkowe kryteria dostępu do usług, które mają stymulować PES (np. tryb konkursowy w udzieleniu usługi marketingowej).
D	4.2	A jeśli IWES będzie finansowany z innych źródeł, w tym środków własnych lub opłat od beneficjentów? W wieloletnich planach rozwoju ES tworzonych aktualnie przez Regionalne Ośrodki Polityki Społecznej są definiowane również inne źródła finansowania systemu ES, więc nie koniecznie w związku z tym będzie istniała potrzeba stosowania wymienionych procedur, lub stosowanie innych. Ponadto w nowym okresie programowania funduszy nie wiemy jakie będą stosowane procedury. Wynika to z Wytycznych. Nie ma potrzeby dublowania. Znowu – to nie PO KL. Mamy stworzyć standard usług, a nie przepisywać wytyczne. IWES dokonuje wyboru wykonawców usług zgodnie z procedurami przewidzianymi w PO KL (lub innych programów finansujących IWES).

D	5.D	Skąd i co to za mantra "pracownik odpowiedzialny za realizację usług prawnych, księgowych i marketingowych"? Czy tylko takie doradztwo? A co z gospodarczym, finansowym, podatkowym, inwestycyjnym itd.? IWES ma się ograniczać do doradztwa z PO KL? Czy nie można zatrudniać prawdziwych doradców zamiast pracowników odpowiedzialnych za? IWES ma się ograniczać do doradztwa z PO KL? To robią ROEFSy.
D	5.1	W praktyce doradca wykonuje takie funkcje, więc może warto przenieść te zadania do doradcy. Zadania: - diagnoza potrzeb i weryfikacja PES - organizacja usługi (w tym dobór wykonawcy, prowadzenie dokumentacji) - monitoring realizacji usługi - ewaluacja usługi. W praktyce doradca wykonuje takie funkcje, więc może warto przenieść te zadania do doradcy. Pracownik ds. usług powinien zapewniać techniczną dostępność usług, a nie diagnozę potrzeb (to jest rola animatora vel doradcy).
D	5.2	Wymagane jest praktyczne 2 letnie doświadczenie Należy doprecyzować, jakiego rodzaju doświadczenie zawodowe jest tutaj wymagane. D.5.3 jest wystarczające. Warto rozważyć zamiennik również w stosunku do kierowników IWES, trenerów, doradców
D	5.3	Co oznacza w praktyce doświadczenie w zakresie związanym z ekonomią społeczną. To ważne doświadczenie, ale w praktyce jak to będzie weryfikowane? Dotyczy to również pozostałych kwestii. łącznie wszystkie? Pracownik na tym stanowisku powinien umieć technicznie zorganizować proces (doświadczenie w aktywizacji społecznej i zawodowej jest zbędne).
D	5.4	Co to w praktyce oznacza i jak będzie weryfikowane? Propozycja zastąpienia terminu firm terminem podmiotów. Rola (animatora) doradcy jest rozpoznanie potrzeb. Dlaczego te same zadania mają wypełniać 2 lub 3 osoby?
D	5.5	Wydaje się, że jest to powtórzenie z D.5.4.
D	5.6	Jeśli będzie to finansowane ze środków publicznych wymusi to umowa, jeśli płacić będzie podmiot to on zastrzeże swój wymagania. Zgodnie ze stosowanymi procedurami (p. D.4.2).
D	5.7	Dlaczego akurat ten kontekst kompetencji należy uwypuklić w standaryzacji?
D	5.8	Co to w praktyce oznacza i jak będzie weryfikowane? Co to w praktyce oznacza i jak będzie weryfikowane? Kto i jak będzie oceniał konstruktywność rozwiązań?
D	5.9	W jaki sposób to będzie weryfikowane?

E	2.D	Należy jeszcze uregulować kolor butów i ubrań pracowników.
E	2.1	Praca w środowisku lokalnym jest podstawowym warunkiem wsparcia PES.
		Jedno IWES wspólne to może mało-dwa?
		W jaki sposób będzie to weryfikowane?
		Nie widzę sensu by każdy IWES miał zajmować się dystrybucją informacji.
		Za dużo; tak powstanie IWES "od wszystkiego", w rezultacie od niczego konkretnego.
		Propozycja dodania w pierwszym odnośniku organizacji pozarządowych oraz innych podmiotów.
E	2.2	Oj, chyba bym wycięła umowę o współpracy.
		A dlaczego akurat z jednostką naukową? Większe uzasadnienie jest to współpracy z instytucjami biznesu jeśli mówimy o wspieraniu przedsiębiorczości społecznej. Nie ma uzasadnienia do wyboru jednego konkretnego rodzaju instytucji.
		Jaki ma być zakres tej współpracy, czy ogólnie ES? Cemu ma służyć umowa? Doświadczenia pokazują, że umowa może oznaczać bardzo dużo lub bardzo niewiele.
		Brak wartości dodane takiego rozwiązania.
		Kryterium nieuzasadnione!
		Lobbing? Po co?
		W jakim celu?
E	2.3	Ale czego plan promocji? usług? Czy samej instytucji IWES? Strategia marketingowa nie ma tu uzasadnienia w jej tradycyjnym rozumieniu. My robimy strategię promocji, a nie strategię marketingową.
		Promocja powinna obejmować ES czy promocję IWES, a być może obydwa obszary łącznie, jak szczegółowy oraz jaki obszar powinien obejmować plan.
		Za dużo tych strategii, braknie czasu na ich realizację, nie mówiąc już o doradztwie dla PES.
E	2.4	Jeśli na to będą pieniądze? Targi bywają drogie, ale pomysł dobry.
		Zamienić słowo "co najmniej" na m.in., na przykład w Małopolsce jest Wortales i nie ma potrzeby, aby każdy podmiot tworzył swoją stronę internetową IWESu, i tak informuje o projekcie na własnej stronie internetowej.
		Podobnie jak E.2.2 samo wskazanie zadań nie wnosi wiele, poza dbaniem o symbole. Być może warto zdefiniować co oczekujemy od promocji a narzędzia pozostawić do wyboru przez IWES.
		Po co wszystkim IWES-om konferencje, targi, ulotki? Czy będą na to środki, a jeśli nie, to z czego to finansować?
		Narzucanie form współpracy partnerskiej jest nieuzasadnione.
		Brak działań sieciujących, coachingów. Nikłe są szanse na sukces animacji w ramach konferencji.
E	2.5	Hm...)
		Czy my naprawdę chcemy decydować jak ma wyglądać każde seminarium????
		Co oznacza ściśle określony temat? Jak to się ma do tego, że zakres obejmuje podstawowe informacje nt. ES? Jakie znaczenie ma rozgraniczanie prowadzących, którzy mogą prowadzić seminaria?
		Bez komentarza.
		Kryterium niejasne w kontekście Poddziałania 7.2.2 POKL (narzucanie form promocji ES – nieuzasadnione).

E	2.6	<p>Robię właśnie open space – nie mam ściśle określonego tematu, natomiast mam postawiony problem. Uczestniczą inicjatywy lokalne-nie wiem jak rozumieć to określenie "ściśle określony temat", nie wiem, skąd się to wzięło? Obawiam się, by nie było z tym kłopotów, poza tym-dlaczego narzucony jest charakter wykładowy? Ludzie miewają doskonałe pomysły, może nie warto ich ograniczać?</p> <p>W małej miejscowości wskaźnik 40 osób będzie barierą w realizacji konferencji. Co to znaczy ściśle określony temat?</p> <p>Kryterium niejasne w kontekście Poddziałania 7.2.2 POKL (narzucanie form promocji ES – nieuzasadnione).</p> <p>Konferencja – 30 osób.</p> <p>30 osób.</p>
E	2.7	<p>Ktoś musi być za to odpowiedzialny, ale może element zakresu obowiązków pracownika lub administrator zewnętrzny</p> <p>Czy to osoba wyodrębniona specjalnie tylko do strony, czy mająca w swoich kompetencjach stronę? Co oznacza odpowiedzialność za stronę? Niewątpliwie jest to generowanie konkretnego kosztu, który nie w każdym IWES może być zasadny.</p>
E	2.8	<p>Może tylko uściślić pojęcie aktualności?</p> <p>Jakie inne informacje powinna zawierać strona?</p>
E	2.9	<p>Czy nie warto mocniej zaakcentować również tematykę przedsiębiorczości?</p>
E	2.10	<p>Maile są do udowodnienia, informacje telefoniczne są źródłem wielu naciągnięć, obserwowałam to w czasie licznych kontroli, gdy je wykonywałam. Instytucje wpisywały to w budżet i potem informator-krzak brał pieniądze za nic nierobienie-marzy mi się uniknięcie takich sytuacji przez jakiś sposób ograniczenia tych telefonicznych "udzielań" – może proporcjonalny czas, może proporcjonalne wynagrodzenie... bo dokumentacje to ludzie na wszystko potrafią wyprodukować. Pewnie, że udzielać telefonicznie trzeba, jednak może wyznaczyć potem w szczegółowych wytycznych by było to w czasie konkretnych godzin w tygodniu? Takie sobie moje myślenie... :)</p> <p>Jakie znaczenie ma podkreślanie tych form udzielania informacji?</p>
E	2.12	<p>Czy nie wystarczy informacja na stronach, aniżeli regularnie aktualizowane ulotki (nie zasadne generowanie kosztów?)</p> <p>W jaki sposób będzie to weryfikowane?</p>
E	2.15	<p>Co w przypadku gdy działania IWES są współfinansowane przez beneficjentów? Poza tym tego rodzaju informacje są standardowo wymagane przez sponsorów, więc w jakim celu to powtarzać i ukierunkowywać akredytację na pracę, którą wykonuje kontrola grantodawcy?</p> <p>Obowiązek wynikający z umowy o dofinansowanie.</p>
E	3.D	<p>Nie chodzi o to, żeby ludzi namawiać na zakładanie PES (czyli ich animować) ale o to, żeby im w tym pomóc, a w szczególności pomóc im wtedy, gdy już PES założą i zaczną mieć kłopoty z prowadzoną działalnością gospodarczą. Innymi słowy szkoda środków na animatora, za to należy mieć (profesjonalnych) doradców.</p> <p>Bardzo wąsko potraktowany obszar w standardach i nie wyczerpujący.</p> <p>Może najpierw pomóżmy przetrwać PESom, bo jak tak dalej będzie to nie będzie szans na partnerstwa, bo nie będzie z kim.</p>
E	3.1	<p>Czy współpracą IWES z zewnętrznymi podmiotami nie powinien zajmować się kierownik IWES? A rolą animatora nie powinno być animowanie tworzenia i rozwoju partnerstw/klastrów/sieci?</p> <p>Nie każdy IWES musi mieć animatora. Działania te może wykonywać osoba, które zajmuje się nie tylko tym.</p> <p>Animator to osoba rodem z pozarządówki, jeśli chodzi o IWES/OWES to moim zdaniem pomyłka.</p> <p>Nazwa stanowiska nie powinna być obligatoryjna (rozwój partnerstwa lokalnego jest realizowany w różnorodnych formach).</p> <p>Kogo z kim?</p>
E	3.2	<p>W jakim zakresie? Jak to będzie weryfikowane? Czemu tylko animator? reszta to wolni strzelcy? Jaki sens ma taki zapis?</p>
E	3.3	<p>Partnerstwa w ramach sektora są równie ważne "w szczególności" zastąpić "w tym".</p> <p>Partnerstwa powinny działać na rzecz ekonomii społecznej we wszystkich jej wymiarach a nie tylko na rzecz aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.</p>

		Dlaczego tak jest akcentowana animacja? Co oznacza partnerstwo? Doświadczenia pokazują, że równie ważne, a nierzadko potrzebniejsza jest pomoc w nawiązywaniu współpracy podmiotów ES z innymi podmiotami w ich otoczeniu.
		Sugerowane – sformułowania zgodne z SzOP PO KL "rozwój partnerstwa lokalnego na rzecz ekonomii społecznej".
		Nie wyczerpujące zupełnie, a koncepcja wsi tematycznych, eko – muzeów itp.
E	3.4	W jaki sposób to będzie weryfikowane?
E	4.D	Nie traktujmy ludzi, nawet ze środowisk zagrożonych marginalizacją, jako idiotów, których trzeba namawiać (animować), żeby się uaktywnili. Pomóżmy tym, którzy chcą coś zrobić albo już coś robią i zróbmy to SKUTECZNIE. Animacja bez profesjonalnego doradztwa może spowodować więcej szkody, niż pożytku.
E	4.1	We wszystkich organizowanych na przykład przez inne IWES? To jest generowanie dodatkowych kosztów. Czy potrzeba udziału nie powinna wynikać z atrakcyjności KCES, CES itd.? Co oznacza aktywny udział? Jak to będzie monitorowane? W miarę wolnego czasu. Dodanie 'zgodnie z możliwościami i zapotrzebowaniem'. Jak to będzie w momencie akredytacji weryfikowane? A starczy im czasu na pracę z PES?
E	4.10	Dlaczego przygotowujemy proces ma akcentować rozwój idei ekonomii społecznej? co oznacza rozwój idei? nowe definicje? Proces animacji nie ma uzasadnienia w kontekście SzOP PO KL.
E	4.2	Co to oznacza? Jaki jest tego cel? Co IWES zyska dzięki tej aktywności? Co oznacza aktywny? Niech tam przynajmniej zajrzy. Pytanie niejasne – którego forum internetowego dotyczy? Jak to będzie w momencie akredytacji weryfikowane? Co to jest sieć? Kto ją tworzy, koordynuje etc. Jest to generowanie konkretnych kosztów. By móc zdefiniować taką konieczność, zasadne wydaje się aby w pierwszej kolejności utworzyć sieć, która jeśli ma być akceptowalna przez IWESy powinna powstać z aktywnym jej udziałem.
E	4.3	Nadmiar wymagań. Jak to będzie w momencie akredytacji weryfikowane?
E	4.4	Co to są plany działania? Dlaczego one są akcentowane? Czy liderami są osoby, które są aktywne lokalnie, czy muszą być aktywne w ES? Wypracowywana koncepcja współpracy dotyczy współdziałania IWES ze społecznością, czy w społeczności pomiędzy różnymi instytucjami? Dlaczego akcentować tworzenie partnerstw przez potencjalnych projektodawców, jak ta aktywność odnosi się do ROEFS i innych podmiotów tworzących partnerstwa? Co oznacza działanie na rzecz wzmocnienia istniejących partnerstw? Dlaczego animator ma dbać o samokształcenie odnośnie ES (ponadto co to oznacza w praktyce?), a nie o edukację nt. ES (oczywiście powstaje również pytanie, kto ma się samokształcić?) E.2.1 Jest wystarczające. Animacja to moim zdaniem nie jest zadanie dla IWES. Por. E.3.1 A czy to nie zachodzi się z ROEFSami? Tylko z dodaniem magicznych słów o ES, ROEFSy też pracują w obszarze ES.
E	4.5	Jakie wykształcenie zawodowe powinien posiadać animator?
E	4.6	Co to znaczy doświadczenie w zakresie związanym z ES? Co oznacza znajomość specyfiki danego województwa? Jak to będzie weryfikowane?

		Por. E.3.1
E	4.7	Czy plan to spisany dokument? Co oznacza w praktyce umiejętność rozpoznania form współpracy? Jak to będzie weryfikowane? Por. E.3.1
E	4.8	Czy współpraca dotyczy współdziałania IWES z partnerami, czy pomiędzy podmiotami ES oraz z otoczeniem? Por. E.3.1
E	4.9	Co oznacza wystarczająca wiedza? Jak to będzie weryfikowane? Wskazywanie rodzaju partnerstwa nie jest nieuzasadnione.
E	5.D	Usunąć całość. Uwaga generalna: Kompetencje potrzebne na stanowiskach animatora, doradcy i specjalisty ds. informacji w znacznym stopniu pokrywają się. Możliwa jest realizacja tych zadań przez 2 osoby.
E	5.1	Taka osoba powinna spełniać rolę Punktu konsultacyjno-informacyjnego, powinna posiadać znacznie szerszą wiedzę na temat ekonomii społecznej, umieć dokonać analizy potrzeb i wyboru odpowiednich instrumentów wsparcia. Co oznacza regularne przesyłanie? Co oznacza bieżący kontakt z mediami? Ponadto doświadczenia pokazują, że nieliczny personel IWES jeśli potrzeba musi wspólnie podejmować działania, kosztem swoich obowiązków wynikających ze specyfiki stanowiska. Więc czy nie zasadne aby tego rodzaju działania były po prostu przypisane do IWES? Stanowisko nieuzasadnione (zadania realizowane zależnie od specyfiki działalności IWES). Propozycja zastąpienia słowa "odnośnie" słowem "w zakresie". To stanowisko jako osobny etat jest niepotrzebne, gdy zadania te mogą pełnić pozostałe osoby z zespołu kluczowego.
E	5.2	Kryterium powinno być zdecydowanie podwyższone. ta osoba powinna mieć studia wyższe, dodatkowe wykształcenie w zakresie ekonomii społecznej 9 np. studia podyplomowe) lub na przykład studia z doradztwa zawodowego uzupełnione na przykład kursami w zakresie ekonomii społecznej, powinna mieć podstawowe informacje w zakresie prawa, finansów, etc., aby udzielić wstępnej informacji i przeprowadzić diagnozę a następnie skierować do wykwalifikowanych/ branżowych ekspertów, By móc udzielać rzetelnie informacji co najmniej jedno szkolenie to bardzo mało. Jaki znaczenie ma wykształcenie wyższe w tym wypadku? Czy osobny etat dla takiego specjalisty jest naprawdę niezbędny, i to obligatoryjnie? Bardzo wątpię. Stanowisko nieuzasadnione (zadania realizowane zależnie od specyfiki działalności IWES).
E	5.3	Co oznacza doświadczenie w realizacji zadań informacyjnych i promocyjnych? Co oznacza uczestnictwo w min. 1 projekcie związanym z ES? Co to jest projekt związany z ES? Stanowisko nieuzasadnione (zadania realizowane zależnie od specyfiki działalności IWES).
E	5.4	Według E.2.3 Plan promocji ma przygotować IWES, dlaczego teraz przerzuca się to zadanie na specjalistę ds. promocji? Dlaczego plan promocji ma powstać w oparciu o umiejętność stosowania narzędzi promocji, a nie na podstawie specyficzny potrzeb ES? Stanowisko nieuzasadnione (zadania realizowane zależnie od specyfiki działalności IWES).
E	5.5	Jak to będzie w praktyce weryfikowane? Stanowisko nieuzasadnione (zadania realizowane zależnie od specyfiki działalności IWES).
E	5.6	Co oznacza wystarczająca wiedza i umiejętności? Jak to będzie w praktyce weryfikowane? Stanowisko nieuzasadnione (zadania realizowane zależnie od specyfiki działalności IWES).

E	5.7	Czy nie jest to powtórzenie z E.5.4? Czy plan promocji ma uwzględniać rozwój organizacji IWES i jej partnerów, czy też podmiotów ES i jej partnerów? W drugim wypadku dlaczego ma uwzględniać rozwój podmiotów, które niekoniecznie muszą być podmiotami ES? Stanowisko nieuzasadnione (zadania realizowane zależnie od specyfiki działalności IWES)
F	1.D	To co w pkt. F.1.1 – wpisałamby jakiś sposób weryfikacji, stałej kontroli zwrotnej. Niestety błędzić jest rzeczą ludzką:) i ludzie podlegający weryfikacji jakoś tak bardziej się pilnują. Skoro racją naszego bytu jest dobro klienta, pytajmy klienta o jakość. Nie należy takich standardów wprowadzać arbitralnie, to jest po prostu podejście aroganckie i będzie – co gorsza – nieskuteczne. Tego typu standardy powinny być wprowadzane oddolnie tylko wtedy mają szansę na istnienie.
F	1.1	Zapis niezadany do kontekstu standardu: "odmówienie udzielenia usługi, gdy zachodzi podejrzenie, że odbiorca usługi nie będzie projektodawcą ani partnerem w projekcie"; zapis przepisany ze standardów ROEFS. Pewnie trzeba zapewnić respektowanie kodeksu poprzez nie tylko deklaratywność a jakąś weryfikację-badania klientów może? Nie rozumiem zdania w drugim podpunkcie; Druga pauza nie zrozumiała? Wynika z niej, że IWES jest tylko dla podmiotów tworzących projekty? Co oznacza najwyższa staranność i znajomość tematu? Co oznacza w praktyce ograniczenie realizacji zadań? Czyli istnieje możliwość przyjmowania wynagrodzeń od podmiotów ES, w tym przez pracowników IWES? Co oznacza respektowanie praw autorskich? Co oznacza dbałość o środowisko? Druga pauza nie zrozumiała? Wynika z niej, że IWES jest tylko dla podmiotów tworzących projekty? Czyli istnieje możliwość przyjmowania wynagrodzeń od podmiotów ES, w tym przez pracowników IWES? Należy dodać do punktu o równym traktowaniu również klientów. Wymaga szerokiej dyskusji w środowisku praktyków. Część kryteriów nieuzasadniona w kontekście 7.2.2 PO KL! (np. pkt 2) Czy to na pewno powinien MSAP proponować jako arbitralne postanowienia, bez dyskusji ze środowiskiem?
F	1.2	Jak to będzie weryfikowane?
F	1.3	Kim są osoby współpracujące? Jak to będzie weryfikowane? IWES nie ma prawa narzucać swoich zasad etycznych współpracownikom.
F	1.4	W jakim celu stosować szczegółowe procedury postępowania, co one oznaczają w praktyce? Są informowani.
F	1.5	Te kryteria są zdecydowanie za bardzo szczegółowe. Co to jest mechanizm oceny i doskonalenia? Kolejny dokument?
F	1.6	Z uwzględnieniem specyfiki (różnorodnej) struktury organizacyjnej IWES.
F	1.7	W jaki sposób to będzie weryfikowane? Z uwzględnieniem specyfiki (różnorodnej) struktury organizacyjnej IWES.
F	2.D	Powyższe zagadnienia wynikają z zapisów prawa, nie ma potrzeby, aby dodatkowo wpisywać tutaj zasady działania, którym podmioty podlegają tak czy inaczej.
F	2.1	To wymaga ustawa, w jakim celu to powtarzać? Por. propozycje w dodatkowych standardach w części A.2. Ma obowiązek ustawowy, jeśli dotychczas tego nie robiło może mieć kłopoty – ustawa obowiązuje od 2010 r.
F	2.3	Por. propozycje w dodatkowych standardach w części A.2.

Załącznik 8. Komentarze, uwagi i pytania ankietowanych jednostek uzyskane w II fazie pilotażu

Zapisy w poniższej tabeli pochodzą bezpośrednio z przesłanych przez OWES formularzy i nie były poddawane obróbce redakcyjnej, aby zachować ich integralność i wydziwki. Jedyne zmiany dotyczyły usunięcia informacji umożliwiających identyfikację podmiotu (nazwa organizacji, nazwiska etc.).

A	1.1	Obecnie X działalność w zakresie pełnienia roli IWES opiera na działalności projektowej. W przyszłości planujemy utworzyć OWES i zapewnić jego trwałość oraz odrębność w strukturze X.
		Stowarzyszenie X nie działa w celu osiągnięcia zysku. Stosowne zapisy regulujące działalność Stowarzyszenia znajdują się w statucie. Wyciąg ze statutu: „Celem stowarzyszenia jest udzielanie szerokiego wsparcia osobom indywidualnym oraz spółdzielniom socjalnym... w zakresie (...) 1) propagowania idei przedsiębiorczości społecznej 2) promocja zatrudnienia i aktywizacja osób pozostających bez pracy oraz zagrożonych zwolnieniem z pracy. 3) aktywizacji społecznej oraz zawodowej osób niepełnosprawnych 4) prowadzenie działalności wspomagającej rozwój przedsiębiorczości w tym przede wszystkim przedsiębiorczości społecznej (...) 5) Stowarzyszenie prowadzi działalność wspierającą ekonomiczne usamodzielnianie się spółdzielni socjalnych. Wykazane zapisy statutowe wskazują w sposób celowy działalność Stowarzyszenia jako IWES. Oprócz zapisów statutowych w ramach stowarzyszenia istnieje podział ról przypisanych do osób wykazujących się odpowiednimi kompetencjami w określonym zakresie. Osoby z odpowiednim doświadczeniem pełnią stosowne funkcje; specjaliści ds. ekonomii społecznej, specjaliści ds. finansowych, specjaliści ds. promocji oraz marketingu, koordynatora projektu. Oprócz trzonu zespołu stowarzyszenia współpracujemy z wieloma ekspertami zewnętrznymi w określonych dziedzinach; prawa, księgowości, marketingu, zarządzania, finansowania PES.
		Ośrodek Wspierania Inicjatyw Ekonomii Społecznej prowadzony jest przez X w ramach realizacji projektu współfinansowanego ze środków UE EFS POKL, Priorytet VII Promocja integracji społecznej, Poddziałanie 7.2.2
A	1.2	Chcielibyśmy udzielać wsparcia także podmiotom otoczenia sektora ES, tj. samorządom i organizacjom pozarządowym działającym na rzecz PES i osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem społecznym.
		X jako IWES działa obecnie jedynie w zakresie realizowanego projektu. W przyszłości stosowny dokument będzie zawierał zapisy, zgodnie z którymi usługi świadczone przez IWES będą związane z wsparciem istniejących i nowotworzonych podmiotów eS.
		Zapisy odnoszą się do stowarzyszenia a nie do jednostki organizacyjnej.
		W statucie zawarte są zapisy wskazujące na pracę z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym oraz na wsparcie w tworzeniu oraz funkcjonowaniu PES. Stosowne zapisy zawierają się również w umowach partnerskich zawartych z stowarzyszeniem X na rzecz realizacji projektów w ramach priorytetu 7.2.2. Określone umowy partnerskie zawarto w zakresie tworzenia Ośrodka Wspierania Ekonomii Społecznej ze Stowarzyszeniem X oraz w realizacji projektu organizującego wsparcie finansowe dla spółdzielni socjalnych z Agencją Rozwoju Regionalnego w X. Ponadto stosowne zapisy wskazujące na wsparcie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz nowoutworzonych, bądź istniejących PES regulowane są przez regulaminy projektów; Kryterium niejasne - nieuprawnione zawężenie: OWES wspierają (zgodnie z SzOP) osoby fizyczne [nie tylko osoby wykluczone społecznie/zagrożone wykluczeniem]. Ponieważ OWES prowadzony jest w ramach realizacji projektu takie zapisy, znajdują się we wniosku projektowym, który jest załącznikiem do umowy partnerskiej.
A	1.3	Obszar działalności wskazany jest w statucie i określa teren Rzeczypospolitej Polskiej. Działania statutowe faktycznie dotyczą terenu całego kraju, gdyż Stowarzyszenie pomaga grupom inicjatywnym oraz PES z terenu całej Polski.
A	1.4	W ramach działalności Stowarzyszenia stosowane są zasady równego dostępu do wsparcia niezależnie od ideologii, religii, czy doktryny politycznej. Dowodem na stawianą tezę są powołane PES/NGO z różnych środowisk politycznych z jednakowym skutkiem wspierane przez Stowarzyszenie X.

		Nie ma takiego uzależnienia.
A	1.5	X od 2011 realizuje usługi na rzecz podmiotów ekonomii społecznej, ponadto posiada 10-letnie doświadczenie w pracy na rzecz osób zagrożonych wykluczeniem społecznym w zakresie aktywizacji zawodowej.
		Zaznaczając, że pracownicy nowopowstałych podmiotów, mogą wykazać przynajmniej 2-letnie doświadczenie w realizacji usług na rzecz PES (ciągłość wykonywanych zadań).
		Stowarzyszenie X w określonym zakresie funkcjonuje już od roku 2006. Jest to główna działalność Stowarzyszenia. Ponadto trzon osobowy Stowarzyszenia posiada wieloletnie doświadczenie w pracy w sektorze gospodarki społecznej.
		Ponieważ rozpoczęliśmy działalność OWES-u 1.01.2011 roku, dwuletnie doświadczenie będziemy posiadać na koniec 2012 roku.
A	1.6	Stowarzyszenie X posiada niezbędny kapitał do realizacji swoich działań ze względu na finanse w ramach projektów finansowanych z UE, darowiznach. Stowarzyszenie posiada również zdolność do zaciągania pożyczek oraz kredytów (środki komercyjne). Stowarzyszenie realizuje projekty finansowane z środków Ministerialnych, Samorządowych oraz UE.
		Posiadamy zdolność pozyskiwania środków publicznych (projektu UE, dotacje, darowizny) pożyczki.
A	1.7	A można inaczej z PO KL?
		Stowarzyszenie prowadzi zrównoważoną politykę finansową, za którą odpowiada Zarząd oraz specjaliści ds. finansowych. Wydatki na realizację określonych zadań wynikają również z stosowanej polityki konkurencyjności. Wszelkiego rodzaju oszczędności w ramach projektów (w ramach określonych zadań) wydatkowane są w dalszej kolejności na rozwój działalności wspieranych podmiotów ekonomii społecznej. np. oszczędności w dziedzinie szkoleń = możliwość przesunięcia środków na zwiększenie dotacji.
A	1.8	Żaden z wymienionych powodów w Stowarzyszeniu nie ma miejsca.
A	1.9	Nie można recyklingować tonerów jak sprzęt jest na gwarancji.
		Nie używamy ekologicznego papieru. Natomiast prowadzimy odzysk makulatury, prowadzimy drukowanie dwustronne (w ramach możliwości – wszystkie dokumenty pozwalające na taki wydruk). Segregujemy plastikowe odpady oraz wykorzystujemy częściowo wykorzystane kartki do notatek.
A	2.1	Zgadzam się z treścią zawartą w uszczegółowieniu zapisu.
		Realizacja zadań w ramach projektów świadczona jest nieodpłatnie dla uczestników do których skierowana jest oferta.
A	2.2	Stowarzyszenie posiada dokumenty wewnętrznie regulujące politykę bezpieczeństwa informacji m.in. Rejestr osób upoważnionych do przetwarzania danych osobowych oraz przyjętą uchwałę dot. Polityki bezpieczeństwa stowarzyszenia.
A	2.3	W stowarzyszeniu funkcjonują procedury dotyczące przechowywania dokumentacji zawierającej dane wrażliwe. Przechowywane są w szafach metalowych, wysokich oraz głębokich zamykanych na klucz (szafy dostosowane do przechowywania dokumentacji wrażliwej). Dane osobowe zabezpiecza w przypadku realizacji projektów system PFS. Komputery zabezpieczane są hasłami. W stowarzyszeniu funkcjonuje również system firewall, czyli tzw. zaporę sieciową. Wszystkie komputery posiadają zainstalowane oprogramowanie przeciwwirusowe.
A	2.4	Wszystkie dokumenty są przechowywane w odniesieniu do konkretnych zadań – opisane na grzbiecie segregatorów ze stosownymi oznaczeniami.
		Ponieważ OWES jest projektem partnerskim niektóre dokumenty są przechowywane także u partnerów projektu
A	2.5	Oprócz fizycznej dokumentacji w zależności od potrzeb budowane są konkretne informatyczne bazy danych usprawniające ewaluację konkretnych zadań.
A	2.6	Nie mamy ścieżki śledzenia klienta.
		Prześledzenie jest możliwe w związku z realizacją jednego projektu zewnętrznego, czasami gdy projektów jest kilka niezbędnym będzie stworzenie coś na wzór bazy danych o wsparciu łącznie – raczej bez problemu.
		Jest prowadzona matryca, na podstawie której można ocenić z jakich usług określony klient skorzystał.

A	2.7	Ewaluacja wewnętrzna.
		Do określonego wsparcia załączana jest ankieta oceniająca jakość wykonywanych usług. Uczestnik projektu może ocenić jakość usług poprzez ocenę, porady, konsultacji i doradztwa, regionalnego spotkania z ES itd.
		Prowadzona jest ewaluacja wewnętrzna projektu.
A	3.1	Nie wszyscy. Wynika to z dużej ilości projektów realizowanych przez X i różnych obowiązków (innych od pracownicy zatrudnieni przy projekcie, który wspiera ES znają Standardy działania IWES.
		Są nowi pracownicy, obecnie wypracowywane są nowe standardy.
		Widzę konieczność dopisania do np. zakresu obowiązków pracownika zapis – realizacja standardów działania IWES. Każdy z pracowników jest zobligowany do zapoznania się z zasadami działalności IWES.
A	3.2	Nie posiadamy procedury informowania, pracownicy nie wychodzą sami z taką inicjatywą, aczkolwiek udzielamy wszelkich odpowiedzi na tego rodzaju pytania jeśli beneficjent je zada.
		W regulaminach projektowych zawarte są stosowne zapisy informujące o takim prawie beneficjenta w zależności od charakterystyki projektu. Oprócz formy pisemnej na bieżąco osoby informowane są ustnie.
		Póki co nie była prowadzona księga skarg/ zażaleń/ pochwał ale OWES nie widzi przeciwwskazań aby to wdrożyć
A	3.3	Na ankietach ewaluacyjnych, które są wypełniane przez każdego uczestnika, który otrzymuje wsparcie w ramach IWES.
		Dopiero będzie.
		W biurze ośrodka
		W przypadku realizacji projektu taka informacja znajduje się w regulaminem projektu zamieszczonym na stronie internetowej.
A	3.4	Póki co nie była prowadzona księga skarg/ zażaleń/ pochwał ale OWES nie widzi przeciwwskazań aby to wdrożyć.
		Skargi u wagi są gromadzone na etapie monitoringu (ankiety ewaluacyjne, rozmowy z uczestnikami). Po tego rodzaju analizach zespół IWES stara się wdrożyć plan naprawczy.
		Na spotkaniach zespołu stowarzyszenia poruszane są konkretne skargi oraz zażalenia płynące od klientów. Na takim spotkaniu na podstawie uwag klientów wypracowywane są usprawniające procedury działania.
		Jeśli pojawiają się takie uwagi/spostrzeżenia w ankietach ewaluacyjnych oraz kartach doradczych to tak.
		Ankiety pokazujące błędy są wdrażane w działania.
A	3.5	Póki co nie była prowadzona księga skarg/ zażaleń/ pochwał ale OWES nie widzi przeciwwskazań aby to wdrożyć ...oraz z innymi IWES np. poprzez kontakty na wspólnym panelu dla IWES (sieciowanie).
		Stowarzyszenie współpracuje z Regionalnym Ośrodkiem Polityki Społecznej, z Urzędami Miast, Gmin, Powiatów. Prowadzi partnerskie projekty z Stowarzyszeniem, Agencją Rozwoju Regionalnego w X. Współpracuje z wieloma organizacjami pozarządowymi działającymi w sferze gospodarki społecznej.
A	3.6	Nieustannie prowadzona jest akcja promocyjno-informacyjna mająca za zadanie doprowadzić do budowania partnerstw na rzecz rozwoju gospodarki społecznej. Zawiązywana jest konkretna współpraca na rzecz rozwoju m.in spółdzielczości socjalnej np. w X, Y, Z, Ż, Q i w wielu innych miastach czy gminach.
A	3.7	Trenerzy i doradcy KPCES są objęci wsparciem szkoleniowym w wymiarze 288 godzin w okresie 01.01.11 – 30.06.2012. Uczestnictwo w szkoleniach wzmacniających potencjał kadrowy KPCES jest warunkiem bycia trenerem KPCES.
		- przestrzegania standardów działania IWES, - dobrowolne uczestnictwo w szkoleniach podnoszących kompetencje w zakresie ES.
		Pracownicy nie podpisują taki oświadczeń, bo nie są one wymagane.

		Z chwilą wprowadzenia standardów pracownicy podpiszą stosowne oświadczenia.
		Personel nie złożył oświadczeń, ale bierze udział w szkoleniach podnoszących kwalifikacje i stara się przestrzegać standardów działania IWES.
		Oświadczenie o standardach tak, o udziału w szkoleniach nie.
		Nie są wymagane.
		Póki co pracownicy IWES nie składali tego typu oświadczeń. OWES nie widzi jednak przeciwwskazań aby to wdrożyć.
A	3.8	Czas pracy jest zgodny z regulacjami prawnymi dotyczącymi konkretnych form zatrudnienia.
A	3.9	Personel w zależności od prowadzonych zadań pracuje zarówno w biurze jak i poza biurem. Dlatego większa część pracowników posiada prawo jazdy.
		Pytanie w obecnym brzmieniu traci sens
		www.xxx + zakładka doradztwo i zakładka szkolenia + zakładka lokalne debaty.
		Strona jest obecnie w modernizacji.
		Informacja jest dostępna na stronie stowarzyszenia www.xxx.org oraz na stronie www.xxx.pl.
A	3.10	Ogólnie godziny pracy biura, bezpośrednie dane kontaktowe do konkretnych osób, brak możliwości sprawdzenia na stronach www, w jakich godzinach, w jaki dzień pracownik jest dostępny, trzeba zadzwonić. Czas pracy w IWES może być regulowany, zależnie od potrzeb zadaniowych oraz potrzeby zrównoważenia życia osobistego i zawodowego pracowników (dopuszcza się pracę z domu, możliwość posiedzenia dłużej, przyjscia później itd).
		OWES nie widzi przeciwwskazań do umieszczenia tego typu informacji na stronie internetowej.
		Wymienione zadania realizuje Kierownik projektu "X Centrum Ekonomii Społecznej".
		W zakresie kształcenia się oraz dbania o stabilność i rozwój kadry IWES "docieramy się", to nie takie proste, kiedy obowiązków formalnych mamy multum, i tak na prawdę poziom wymagań administracyjnych wobec projektów skłania wszystkich do zlecenia zadań merytorycznych na zewnątrz, co sprawia, że wiele kompetencji merytorycznych jest "na zewnątrz" organizacji. Dobrze, jeśli ma się stabilną grupę ekspertów współpracujących (można powiedzieć, że my mamy), ale źle, jeśli brakuje eksperta lub dwóch ekspertów ma odmienne zdanie a my nie nadążamy z uczeniem się, aby móc kompetentnie zdecydować.
A	3.11	Kierownik IWES organizuje pracę, kształtuje oferty, nadzoruje wykonywanie zadań ponad to określa strategię funkcjonowania IWES w taki sposób aby odpowiadała na bieżące potrzeby środowiska do którego skierowana jest oferta pomocy. Reprezentowanie IWES na zewnątrz oraz wyznaczanie celów strategicznych dalekiego oraz krótkiego zasięgu. Praca nad operacjonalizacji strategii (dostawanie do poziomu wykonalności). Kadra IWES systematycznie oraz jakościowo rozwija się na podstawie realizacji kolejnych zadań w obszarze wspierania gospodarki społecznej.
A	3.12	Kierownik posiada ponad 5 letnie doświadczenie na stanowisku prezesa Stowarzyszenia. Posiada wykształcenie wyższe oraz
		Brak całego roku doświadczenia w kierowaniu zespołem projektowym.
A	3.13	Ale na pewno warto szkolenia, doradztwo -> rozwój tych kompetencji.
		Kierownik posiada ponad 5 letnie doświadczenie zawodowe w ramach zarządzania projektami oraz ponad 5 letnie doświadczenie w dziedzinie problematyki społecznej, aktywizacji zawodowej.
		Nie było w tym zakresie oceny eksperckiej.
		Strategia IWES – tak, ale strategia całej organizacji – nie. To jest niejasne, czy chodzi o IWES jako wyodrębnioną jednostkę czy chodzi o całą organizację.
		Na pewno warto szkolenia, doradztwo -> rozwój tych kompetencji.
A	3.14	Kryterium trudne do weryfikacji.
		W odniesieniu do konkretnych zadań tworzone są strategie rozwiązujące konkretne problemy społeczne, jednocześnie prezentujące ścieżkę pomocy w ramach IWES dla osób zainteresowanych wsparciem. Argumentując należy zaznaczyć, iż Stowarzyszenie realizuje misję pomocy społecznej w dziedzinie aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym proponując im konkretne rozwiązania w oparciu o analizę rynku, możliwości finansowania oraz pracy podnoszącej zasób wiedzy tych osób.

A	3.15	Nie było w tym zakresie oceny eksperckiej
		Kadra IWES systematycznie w zależności od potrzeb uczestniczy w szkoleniach, forach oraz spotkaniach związanych z ES. Podnosząc jednocześnie swoje kwalifikacje. W zależności od podejmowanej działalności kierownik zaprasza do współpracy partnerów, współpracowników odpowiadających kwalifikacjami na potrzebę realizacji konkretnych zadań. Struktura organizacji poszerzana jest również o grupę systematycznie współpracujących specjalistów z określonych dziedzin.
		Warto szkolenia, doradztwo -> rozwój tych kompetencji.
		Kryterium trudne do weryfikacji.
		W porozumieniu z Prezesem fundacji.
A	3.16	Nie było w tym zakresie oceny eksperckiej
		Zdefiniowałabym tutaj sytuacje trudne, czy jest to np. praca z trudnym klientem? czy konflikty wśród pracowników IWES?
		Warto szkolenia, doradztwo -> rozwój tych kompetencji.
		Kryterium trudne do weryfikacji. Kierownik angażuje się w rozwiązywanie konfliktów personalnych, aktywnie uczestniczy w negocjacjach.
A	4.1	W Stowarzyszeniu istnieją procedury sprawozdawczości finansowej, za które odpowiedzialne są osoby o stanowiskach specjalista ds. finansowych.
		Kryterium niejasne. Procedury prowadzenia sprawozdawczości finansowej nałożone zostały przez wytyczne POKL oraz umowę partnerską (dla partnerów).
A	4.2	Wszystkie procedury realizowane są na zasadzie poszanowania prawa.
		Kryterium niejasne. Są przestrzegane, za ich realizację odpowiada specjalista ds. finansowych.
A	4.4	Dokumentacja finansowa jest kompletna oraz odpowiednio ewidencjonowana.
A	4.5	Grzbiety segregatorów są odpowiednio oznaczone oraz archiwizowane zgodnie z ustalonymi procedurami w stowarzyszeniu. Sposób ich archiwizacji zależy od potrzeb określonego projektu.
A	4.6	Za te czynności odpowiada specjalista ds. finansowych, który odpowiada przed Prezesem Stowarzyszenia.
A	4.7	Wszystkie dokumenty są podpisywane zgodnie z statutową formą reprezentacji.
A	4.8	Dokumenty finansowe są przechowywane w oddzielnej szafie metalowej, zamykanej na klucz, do którego dostęp mają tylko określone osoby. Ponadto część dokumentacji finansowej przechowywana jest w biurze księgowym.
A	5.1	Występują zakresy obowiązków.
		Regulamin jest w trakcie modyfikacji
		W zależności od prowadzonego projektu wyszczególniane są odpowiednie stanowiska wraz z zakresem obowiązków i zakresem odpowiedzialności. Oprócz tej procedury istnieje szereg wewnętrznych regulacji.
		IWES działa w strukturach Stowarzyszenia
		Brak formy spisanej.
		Regulamin do tej pory nie był potrzebny, posiadamy zakresy obowiązków oraz strukturę zatrudnienia
		Ponieważ OWES prowadzony jest w ramach projektu ośrodek posiada "Instrukcję zarządzania projektem"
Jesteśmy w trakcie organizacji nowego OWES i zmieniamy nasze zasady, regulaminy i organizację zgodnie z potrzebą nowego Ośrodka, zgodnie ze zmianami/przesunięciami kadrowymi w IWES.		

		IWES nie posiada spisanych reguł i zasad funkcjonowania, podział zadań oraz odpowiedzialności został dokonany w oparciu o ustne ustalenia z zespołem.
A	5.2	Jako instytucja tak, jako zespół projektowy nie.
		Regulamin jest w trakcie modyfikacji
		Kierownik, specjalista ds. finansowych, specjaliści ds. ekonomii społecznej, specjalista ds. promocji, doradcy (specjaliści zewnątrzni – księgowi, prawnicy, specjaliści finansowi), trenerzy,
		IWES działa w strukturach Stowarzyszenia
		Brak formy spisanej.
		Jest to część opisowa w Instrukcji zarządzania projektem. IWES nie widzi przeszkód w stworzeniu schematu organizacyjnego.
A	5.3	Regulamin jest w trakcie modyfikacji.
		Obowiązki są również określone w umowach zawieranych z określoną osobą.
		Tak jak wspomniane powyżej w zakresie nowego projektu OWES jesteśmy w trakcie organizacji. W zakresie działania fundacji zasady są dookreślone, stabilne i przepraktykowane, regulują jednak funkcjonowanie na nieco wyższym poziomie niż konkretny projekt.
		Brak formy spisanej. IWES nie posiada regulaminu funkcjonowania, do uzupełnienia.
A	5.4	Regulamin jest w trakcie modyfikacji.
		Każdy z pracowników ma jasno określony zakres swoich zadań, które w razie zmieniającej się sytuacji dostosowywane są do zmiennych warunków pracy. Trzon wykonywanych obowiązków jest jednak niezmienny (trzon związany jest z obszarem działalności).
		Ale niektórych zakres zadań dopiero "się pisze" (nowy OWES).
		IWES nie posiada regulaminu funkcjonowania, do uzupełnienia.
A	5.5	IWES działa na podstawie zapisów projektu, który nie jest strategią, ale zawiera jej elementy.
		Strategia w trakcie opracowania.
		Strategia rozwoju ośrodka wspierania ekonomii społecznej 2009-2013.
		IWES posiada różne strategie działania w zależności od podejmowanych problemów społecznych. Główna strategia działania opiera się na działalności określonej jednoznacznie w statucie. Konkretnie strategie budowane są pod rozwiązywanie określonych problemów. Np. pomoc osobom eksmitowanym itp.
		Strategia jest w trakcie aktualizowania
		Działania OWES znajduje się w ogólnej strategii.
		Jest strategia działania OWES - była częścią wniosku i jesteśmy w trakcie wdrażania. W trakcie pisania jest strategia X na kolejne 8 lat (do 2020 r.). Krótszy horyzont czasowy. IWES nie posiada strategii działań, do uzupełnienia.
A	5.6	Nie było w tym zakresie oceny eksperckiej
		Jest to wymóg realizacji projektów, dlatego IWES posiada jednoznaczne harmonogramy działania, roczne plany działania, również w zakresie planowanych wydatków.
		Harmonogram realizacji projektu.
		IWES nie posiada strategii działań, do uzupełnienia.
A	5.7	Nie było w tym zakresie oceny eksperckiej.

		Raz lepiej raz gorzej :-). Z reguły dobrze, co potwierdzają wysokie oceny realizacji projektów przez nas, ale zawsze może być lepiej. Chętnie skorzystalibyśmy z możliwości rozwijania tych kompetencji przez pracowników (jeśli byłoby to możliwe).
		Kontakt odbywa się za pomocą spotkań, narzędzi internetowych, (e-mail, matryca zadań), kontakt telefoniczny.
A	5.8	Nie było w tym zakresie oceny eksperckiej.
		Oprócz kontaktów telefonicznych, face to face, mailowych organizowane są również spotkania indywidualne oraz spotkania zespołów partnerskich.
		Nie dotyczy.
		Jak dotąd tak, jakkolwiek główne zadania partnerskie, które będą testem kanałów komunikacji, dopiero przed nami.
		Niejasne kryterium - jakiego typu partnerstwa dotyczy?
		Nie posiadamy partnera, z którym współpracujemy w ramach OWES-u.
A	5.9	Wszystkie określone zapisy zawierają się w podpisywanych umowach oraz regulaminach przygotowywanych pod konkretne wsparcie.
		Inna forma współpracy z odbiorcami wsparcia (wniosek o udzielenie usługi/karta odbioru usługi).
A	5.10	Ewaluacja prowadzona jest zgodnie z harmonogramem i zapisami projektowymi.
		Ewaluacja dotyczy działania projektów i jest wpisana w nie. Ewaluacja działania projektów i organizacji powiązana jest z posiadaniem certyfikatem ISO.
A	5.11	Dodałaby, jeszcze animacje, ponieważ jest to pierwszy bezpośredni kontakt z PES i od niego najczęściej zależy dalsza współpraca z IWES.
		Szkolenia (w trakcie organizacji).
		Całokształt działania (raz do roku).
		Szkolenia-tak, doradztwo-tak, do tej pory nie oferowaliśmy usług-nie, współpraca z podmiotami zewnętrznymi-dokonujemy oceny dostawcy, nie ma ewaluacji rozumianej jako ocena nas w tej współpracy, ale jest ocena pracy pracowników, z uwzględnieniem ich zadań, które obejmują współpracę, a więc częściowo. Nie pytaliśmy do tej pory podmiotów zewnętrznych, jak im się z nami współpracuje. Ten punkt jest inspiracją, że warto.
		Wszystkie te punkty są spełnione.
A	5.12	Raport ewaluacyjno-statystyczny z realizacji zadań projektowych wysyłany jest co miesiąc.
		Tworzone są raporty z realizacji poszczególnych działań projektowych.
		Działanie jest realizowane częściowo, z racji niepełnego roku funkcjonowania OWES-u. Raporty przygotowywane są co miesiąc – na początku 2012 roku zostanie przygotowane podsumowanie roku 2011 oraz plan działań naprawczych/doskonających.
A	6.1	Nie było w tym zakresie oceny eksperckiej.
		Proponowałabym dopisać podjazd dla osób niepełnosprawnych, aktualnie powinien to być standard.
		Trudny dostęp dla osób niepełnosprawnych ruchowo.
		Biuro znajduje się na Dzielnicy X na przeciwko Urzędu Skarbowego i koło komisariatu Policji. Znajduje się na parterze. Na budynku od strony głównej ulicy X znajduje się duży sztyd.
A	6.2	Nie ma żadnych zastrzeżeń co do stanu technicznego budynku.
A	6.3	Nie było w tym zakresie oceny eksperckiej.
		Jak w pkt A.6.
		Raczej dojazd do osoby niepełnosprawnej.

		Nie ma potrzeby pomocy w pokonaniu schodów, jest winda, korytarze i drzwi zapewniają dostęp wszystkim. Gdyby zaistniała potrzeba pomocy osobistej pracownika będzie jak najbardziej możliwa, w zakresie możliwości i umiejętności pracownika. Byliśmy szkoleni z pierwszej pomocy, nie byliśmy szkoleni z pomocy osobom niepełnosprawnym.
		Osoby niepełnosprawne na co dzień korzystają z usług IWES – przy pomocy pracowników osoby na wózku muszą pokonać tylko 3 stopnie.
		formy wsparcia realizowane są w miejscach dostępnych dla osób niepełnosprawnych.
		Usługi prowadzone poza biurem IWES.
		Budynek z podjazdem dla osób niepełnosprawnych.
A	6.4	Nie było w tym zakresie oceny eksperckiej Biuro składa się z kuchni, łazienki, 3 pomieszczeń zaadaptowanych na biuro oraz jednej salki szkoleniowej. Powierzchnia oraz ergonomia pracy jest dostosowana do potrzeb beneficjentów i pracowników. Jedno pomieszczenie ma charakter cichy, w innych natomiast przyjmowani są adresaci wsparcia.
A	6.5	Stały dostęp do Internetu powinien być obowiązkowy, aby w każdym momencie móc sprawdzić pożądane informacje. Wszystkie z wymienionych punktów są zrealizowane.
A	6.6	Oddzielny pokój na potrzeby doradztwa. W momencie świadczenia usług tego typu wyodrębniane jest pomieszczenie, które służy tylko temu celowi. IWES dba o prywatność wszelkiego rodzaju porad.
A	6.7	IWES posiada kilkadziesiąt krzeseł, 7 biurek, salkę szkoleniową, stoły w salce szkoleniowej.
A	6.8	Nie było w tym zakresie oceny eksperckiej. Wszystkie te urządzenia znajdują się w biurze IWES. Oprócz tego znajduje się w biurze stały dostęp do Internetu WiFi.
A	6.9	Przestrzeń w szafach stalowych zaczyna się kończyć. Niezbędny jest zakup dodatkowych szaf umożliwiających prawidłowe zabezpieczenie dokumentów poufnych. Posiada szafy specjalnie przystosowane do przechowywania dokumentacji wrażliwej(metalowe, zamykane na klucz) oraz inne regały oraz szafki zamykane na klucz.

		Zdecydowanie dodałabym moduł równościowy!!!
		Wyrzućcie to zarządzanie projektem! Wpiszcie zarządzanie przedsięwzięciem!
B	3.1	Szerzej niż w ww. propozycjach. Szkolenia organizowane przez IWES dotyczą wszystkich określonych zakresów tematycznych. Poszerzone są również o umiejętność tworzenia PES w ramach rzeczywistości rynkowej jak i odpowiedzialności, sprawozdawczości, bieżącej działalności PES. Czyli rzeczy niezbędnych do funkcjonowania PES.
B	4.1	W ramach struktury organizacyjnej sprawy szkoleń pilotuje specjalista ds. szkoleń, który w razie szkolenia angażuje pozostałych pracowników. Jedna osoba koordynuje wszystkie szkolenia, monitorując kontakt z beneficjentami, którzy korzystają z więcej niż jednego szkolenia. Odpowiada koordynator.
B	4.2	Za każdym razem osoba szkoląca jest wyznaczana oraz zobowiązana do przeprowadzenia szkolenia w określonym zakresie.
B	4.3	Po wszystkich szkoleniach istnieje obowiązek wypełnienia ankiety ewaluacyjnej przez uczestników.
B	4.4	Dziennik zajęć dla trenera, koniecznie. Wszystkie dokumenty zarówno finansowe, jak i merytoryczne znajdują się w stosownych, odpowiednio opisanych segregatorach.
B	5.1	Potwierdzone certyfikatami z uczestniczenia w szkoleniach (doszkalanie).

		<p>Ewaluacja szkoleń wskazuje, że uczestnicy dobrze oceniają nasze szkolenia, dłuższa współpraca z trenerami jest dla nas źródłem wiedzy o "plusach i minusach" danego trenera. Staramy się to uwzględniać w planowaniu szkoleń, staramy się również pomagać w rozwoju naszym trenerom udzielając informacji zwrotnych. W tym i poniższych pytaniach zaznaczyłam "tak" bazując na dobrych ocenach naszych szkoleń, ale zawsze może być lepiej. Warto wspomnieć, że w obecnym projekcie OWES rozwijamy stronę biznesową naszej oferty szkoleniowo-doradczej, nawiązujemy kontakty z osobami o odpowiednim doświadczeniu w tym zakresie, a więc za pół roku będziemy mogli ocenić się w świetle pytań tego obszaru, zewaluować zmiany/kierunki rozwoju i wtedy nasze odpowiedzi mogą (oby nie) się zmienić.</p> <p>Kadra, która realizuje szkolenia rozwija się zawodowo oraz na bieżąco działa praktycznie w określonych sferach będących tematem szkoleń.</p> <p>Kryterium trudne do weryfikacji.</p> <p>Obecnie OWIES zatrudnia trenerów zewnętrznych.</p>
B	5.2	<p>Dotychczas powyższe wymogi nie były zawarte literalnie w SIWZ więc kadra realizująca zamówienia szkoleniowe może nie spełniać wszystkich wymogów.</p> <p>To zależy od kryteriów w zapytaniu ofertowym, X wymaga doświadczenia w prowadzeniu szkoleń a nie lat – dla nas istotne jest doświadczenie branżowe i na te podstawie wybieramy...</p> <p>Osoby wybierane są przede wszystkim na podstawie CV, które wskazuje na doświadczenie określonych osób w określonej dziedzinie. Niemalże w 100% osoby realizujące szkolenia posiadają wykształcenie wyższe.</p>
B	5.3	<p>Część naszych trenerów jest specjalistami swojej dziedziny (np. biznesplan), a w zakresie ES prowadzi szkolenia dopiero od czerwca 2010 r.</p> <p>Dotychczas powyższe wymogi nie były zawarte literalnie w SIWZ więc kadra realizująca zamówienia szkoleniowe może nie spełniać wszystkich wymogów.</p> <p>W zależności od tematyki szkolenia. Trenerzy/wykładowcy/doradcy są to długoletni praktycy danej dziedziny z wyższym wykształceniem</p> <p>Osoba prowadząca szkolenie nie musi posiadać wiedzy w zakresie aktywizacji zawodowej oraz es, ma posiadać wiedzę branżową!!!! 2 lata doświadczenia zawodowego nawet w es nie daje nikomu gwarancji, że będzie dobrze prowadził szkolenie jakiegokolwiek, a po drugie szkolenie branżowe...</p> <p>Trenerzy dobierani do konkretnych szkoleń nie zawsze samo doświadczenie trenerskie jest najważniejsze, częściej stawiamy na praktyków, którzy nie mają imponującego stażu trenerskiego...</p> <p>Kryterium niejasne.</p> <p>Wszystkie osoby prowadzące szkolenia zobowiązane są wykazać doświadczenie w sektorze ekonomii społecznej, bądź dziedzinie, która jest przydatna w rozwoju PES.</p> <p>Wykładowca nie zawsze musi posiadać doświadczenie w zakresie ES. Brak takiego doświadczenie nie wpływa na proces przekazania wiedzy.</p>
B	5.4	<p>Jest to podstawą naszego działania, gdyż realizujemy szkolenia odpowiadające na potrzeby uczestników chcących organizować PES.</p> <p>Kryterium trudne do weryfikacji.</p> <p>Teoretycznie tak, w praktyce diagnoza wymaga czasami korekty, co a/ może być konsekwencja niedostatecznych kompetencji, b/ w małym marginesie przypadków może zdarzyć się niezależnie od dobrej woli, zaangażowania i kompetencji prowadzącego, ważne w takim przypadku jest posiadanie wcześniej zaplanowanych procedur korekty/naprawy sytuacji. W przypadku doradztwa nasze umowy zawierają klauzule, zgodnie z którą niespełnienie przez doradztwo minimalnych kryteriów pozytywnej ewaluacji oznacza, że IWES nie płaci wynagrodzenia, dopóki praca nie zostanie poprawiona. Być może szkolenia powinny również posiadać taką procedurę 'odwoławczą'.</p>
B	5.5	<p>Osoby prowadzące szkolenia rekrutowane są na podstawie umiejętności praktycznych oraz umiejętności związanych z przekazywaniem wiedzy uczestnikom.</p>
B	5.6	<p>Od prowadzącego szkolenie wymaga się określenie programu prowadzonych szkoleń oraz elastyczne dostosowanie do potrzeb oraz możliwości poszczególnych grup.</p> <p>Kryterium trudne do weryfikacji.</p>
B	5.7	<p>Wszystkie szkolenia prowadzone przez IWES mają za zadanie pogłębić wiedzę na temat działalności PES. Z tego tytułu kładziemy szczególny nacisk na prezentowanie już istniejących praktyk oraz wykorzystanie konkretnej wiedzy w działaniu.</p> <p>Kryterium trudne do weryfikacji.</p>
B	5.8	<p>Zdecydowanie tak, jest to również warunek zatrudnienia takiej osoby do realizacji szkoleń.</p>

		Kryterium trudne do weryfikacji.
B	5.9	Na konkretnych szkoleniach pracujemy na dokumentacji, która ma faktyczne zastosowanie w funkcjonowaniu PES.
B	5.10	Dodałabym również, że trener powinien posiadać wiedzę z zakresu gender. Niezbędna jest umiejętność obsługi komputera oraz rzutnika oraz niezbędnych do przekazania wiedzy narzędzi informatycznych.
B	6.1	Sale są wynajmowane w ramach projektu, gdyż wsparcie ma charakter 'oddolny' (trenerzy dojeżdżają do miejsc o przystępnej dla uczestników/czek lokalizacji); uczelnia dysponuje także swoimi salami, jednak ich dostępność jest ograniczona. Dotychczas powyższe wymogi nie były zawarte literalnie w SIWZ Ocena powinna dotyczyć starań o jak najwyższą jak np. kryterium związane z nasileniem hałasu nie do zweryfikowania w wynajmowanych salach w terenie. Zbyt szczegółowe, nikt tego nie sprawdza! Wyrzućcie te decybele i stopnie, bo to naprawdę przesada...może wystarczy oświadczenie wykonawcy, że spełniają kryteria Centralnego Instytutu ochrony Pracy Wydaje nam się, że tak jednakże nigdy nie mierzyliśmy hałasu czy temperatury.. z ankiet oceniających nie wynika aby było za zimno czy za głośno. Ponadto nie zawsze sala jest dostosowana do potrzeb os niepełnosprawnych – jeżeli takie osoby pojawiają się w gr. szkoleniowej zmieniamy lokalizację tak by nie było żadnego problemu.. lecz nie zawsze jest to niezbędne... Szkolenia są organizowane również na terenach wiejskich (np. świetlice środowiskowe), gdzie organizator nie zawsze ma wpływ na warunki sali szkoleniowej Do dyspozycji IWES wykorzystywana jest salka z pełnym wyposażeniem w sprzęt informatyczny oraz posiadająca pełne umeblowanie. W przypadku organizacji szkoleń wyjazdowych wynajmujemy salki szkoleniowe dostosowane do potrzeb oraz do ilości uczestników. Dostęp do salek w przypadku uczestnictwa osób niepełnosprawnych jest zawsze zapewniony.
B	7.1	Każdy realizowany projekt wskazuje kto może być jego uczestnikiem oraz kto może brać udział w określonych szkoleniach. Rekrutacja, czyli tzw. pierwszy kontakt odbywa się na podstawie zasad określonych w projekcie. Określone zasady muszą być i są respektowane przez rekrutujących. Kryterium niejasne - jakich procedur dotyczy? Nie jest to spisane w formie procedury, ale jest praktykowane.
B	7.2	Zanim zostaje zorganizowane szkolenie w określonym zakresie prowadzona jest wstępna analiza(wstępny reasearch) potrzeb uczestników projektu – w zależności od potrzeb odbywa się on przy pomocy specjalistów ds. ekonomii społecznej.
B	7.3	Osoba odpowiedzialną jest specjalista ds. szkoleń, który odpowiada przed prezesem Stowarzyszenia.
B	7.4	Jest odpowiednio oznaczona oraz kompletowana wedle stałego schematu przez specjalistę ds. szkoleń oraz przez specjalistów ds. ekonomii społecznej. Dokumentowane są szkolenia przez dziennik szkoleń, listę obecności, materiały oraz ankiety ewaluacyjne, również w razie potrzeb przez zdjęcia z szkoleń.
B	7.5	Dzieje się tak często w przypadku szkoleń zawodowych, których IWES nie może organizować. W miarę posiadanej przez nas wiedzy.

C	3.1	Może warto dodać zarządzaniem ryzykiem i zmianą. Obejmujemy te zagadnienia jako partnerstwo, część my (lider), część partner (X), ale część tematów (zarządzanie personelem innowacje i nowe technologie) nie są objęte ofertą. Doradztwo prowadzone jest we wszystkich wymienionych dziedzinach oraz przy wsparciu wyspecjalizowanej kadry konsultacyjno-doradczej.
C	4.1	Zależy od tematu. Jeśli są to warsztaty jest mniej osób, doradztwo w formie wykładu, dopuszczalne więcej osób.

		Kryterium jest sztuczne! Zbyt mała liczba uczestników doradztwa grupowego, liczba uczestników zależy od liczebności grupy inicjatywnej, nie ma sensu rozbijać grupy, która zakłada np. spółdzielnie.
		Liczba jest bardzo plastyczna od 3 do 15.
		W przypadku doradztwa grupowego liczba osób nie przekracza 9.
		Chociaż preferowaną formą jest doradztwo i dla mniejszej grupy osób.
		Czasami doradztwo grupowe odbywa się w większej ilości osób, zależnie z ilu osób składa się, np. grupa inicjatywna.
C	4.2	Jest to kontakt osobisty doradcy z osobą zainteresowaną usługą doradztwa. W momencie gdy obszar doradztwa wychodzi poza sferę rozmowy i dotyczy np. pomocy w przygotowaniu dokumentacji uzupełnieniem rozmowy jest również kontakt za pomocą innych środków komunikacji (przede wszystkim telefon, Internet) Najczęstszy model doradztwa: diagnoza - praca domowa przed spotkaniem (i beneficjent i często również konsultat), doradztwo bezpośrednie, wyznaczenie zadań do wykonania, doradztwo/kontakty zdalne, kolejne doradztwo bezpośrednie (jeśli sytuacja tego wymaga).
C	4.3	Jest oddelegowana osoba zajmująca się bezpośrednio tym działaniem. Jest to jeden z specjalistów ds. ekonomii społecznej. Nie wiem jak twórcy tego kwestionariusza rozumieją czytelny, mam podział odpowiedzialności.
C	4.4	Nie jest to doradca, jest to specjalista ds. ekonomii społecznej, z którym kontaktują się wszyscy doradcy. Doradca jest odpowiedzialny za przekazanie merytorycznej wiedzy podczas doradztwa, za koordynację odpowiedzialna jest IWES! Wskazany jest koordynator.
C	4.5	tak, jeśli chodzi o doradców punktów wsparcia, nie – jeśli chodzi o doradców zewnętrznych
C	4.5	W zależności od potrzeb liczba doradców świadczących pomoc w określonych dziedzinach ulega zmianie.
C	4.6	Monitorowana. Jest monitorowana przez projektodawców.
C	4.7	Poprzez wywiady kadry zarządzającej z uczestnikami oraz rozmowy z doradcami; uczestnicy wypełniają kartę doradztwa opisującą zakres usługi. Ewaluowana. Na podstawie ankiet ewaluacyjnych wypełnianych przez uczestników.
C	5.1	W zależności od tematyki. Część usług doradczych jest realizowanych przez więcej niż jednego specjalistę ale są usługi (tematy/zagadnienia) doradcze gdzie IWES posiada 1 doradcę (IWES bierze pod uwagę, możliwość zatrudnienia większej ilości specjalistów, jeśli sytuacja będzie tego wymagała). IWES współpracuje z 16 doradcami.
C	5.2	Osoby będące doradcami aktywnie działają w obszarach w których świadczą pomoc konsultacyjno-doradczą. Kryterium trudne do weryfikacji.
C	5.3	Wszyscy doradcy posiadają wymienione kwalifikacje. Kompetencje doradców wymagają rozwoju.
C	5.4	To jest kluczowa wiedza z danej branży a nie dyplom a w szczególności doświadczenie zawodowej w branży, z której udziela doradztwa – na to powinien być kładziony nacisk Doradcy rozwojowi posiadają wykształcenie wyższe niekoniecznie związane z tematyką doradztwa Warunek nie jest spełniany np. w przypadku specjalistów/praktyków ds. spółdzielczości socjalnej. Doradcy zwłaszcza z zagadnień ekonomii społecznej mają na ogół inne wykształcenia kierunkowe (prawne, finansowe, społeczne), a wiedzę z ES nabyli/nabywają na drodze praktyki pracy w PES, IWES i samokształcenia.

		W przypadku księgowych są to dodatkowo również uprawnienia, w przypadku prawników aplikacja, w przypadku marketingowców praktyczne doświadczenie poparte prowadzeniem własnej działalności gospodarczej w tym zakresie.
C	5.5	Doradcy prowadzą doradztwo od połowy 2010 roku, jednak większość miała wcześniejsze doświadczenia trenerskie i doradcze, Takie kryterium powinno odnosić się do doradców zewnętrznych – branżowych.
		Nie wszyscy doradcy mają 5 lat doświadczenia zawodowego w wymaganym obszarze, ale większość tak.
		Warunku nie spełniają np. księgowi (specjaliści w branży NGO, jednak bez 2-letnich doświadczeń w doradztwie).
		Niektórzy z doradców posiadają krótsze niż 5 letnie doświadczenie zawodowe.
		W większości wypadków tak jest jednakże współpracujemy również z doradcami, którzy krócej działają na rynku aczkolwiek bronią się wyższą efektywnością działań. 2 letnie doświadczenie w świadczeniu usług doradczych nie jest stosowane w przypadku spotkań z praktykami.
C	5.6	Tylko z takimi doradcami współpracujemy. Ich współpraca z klientami podlega ewaluacji, która również jest podstawą oceny. Warto rozwijać te kompetencje, obecne kompetencje doradców zapewniają spełnienie tego kryterium w stopniu satysfakcjonującym, staramy się rozwijać te umiejętności doradców poprzez współpracę między doradcami oraz we współpracy z osobami odpowiedzialnymi za projekt.
C	5.7	Doradcy są autonomiczni w wyznaczeniu ścieżki pomocy określonego klientowi. Proces doradczy postępuje w zależności od złożoności sprawy będącej przedmiotem konsultacji. Działalność jest jednak kontrolowana przez karty konsultacyjno-doradcze oraz karty czasu pracy. W dominującej większości przypadków tak, kompetencje te wymagają rozwoju.
C	5.8	Jak już wcześniej wykazaliśmy kompetencje tych osób są podstawą do ich zatrudnienia, więc wszyscy doradcy posiadają wiedzę merytoryczną wynikającą przede wszystkim z ich dotychczasowej działalności oraz stosownych uprawnień w razie potrzeby. W dominującej większości przypadków tak.
C	5.9	Zdecydowanie tak, szczególnie ważne jest to w momencie prowadzenia doradztwa z dziedziny zarządzania PES. Osoby udzielające stosownych konsultacji są przygotowane od strony praktycznej do tego zadania. W przypadku doradztwa marketingowego istotne jest ustalenie spójnej strategii marketingowej uwzględniającej rozwój PES. Rozwój organizacji, z perspektywy rozwoju ekonomicznego, kompetencji biznesowych - to obszar, który sami rozwijamy.
C	5.10	Doradcy są przygotowani do tego typu trudnych sytuacji, co potwierdza ich doświadczenie. W dominującej większości przypadków tak.
C	5.11	W dziedzinie doradczej nie ma możliwości niekorzystania z tego typu urządzeń. transfer dokumentacji będącej przedmiotem prowadzonego doradztwa dokonuje się za pomocą środków informatycznych. W dziedzinie księgowości jest również niezbędna wiedza dotycząca obsługi stosownych programów księgowych.
C	6.1	W regulaminie konsultacyjno-doradczym zawierają się wszystkie wytyczne wskazujące kto może korzystać z konsultacji i doradztwa w przypadku braku możliwości doradztwa, braku możliwości przeprowadzenia rozmowy stosuje się procedurę zawartą w regulaminie. Kryterium niejasne - jakich procedur dotyczy?
C	6.2	Pilotaż prowadzony jest zazwyczaj na pierwszym spotkaniu z doradcą, który ustala dalszą strategię konsultacji i doradztwa.
C	6.3	Odpowiedzialnym za nadzór jest jeden z specjalistów ds. ekonomii społecznej. Kontrolę sprawuje również nad kwestiami finansowymi specjalista ds. finansowych oraz koordynator projektu.
C	6.4	Doradztwo dokumentowane jest za pomocą kart konsultacyjno-doradczych określających miejsce, termin realizacji oraz zakres doradztwa. Ewaluowane jest również za pomocą ankiet konsultacyjno-doradczych oraz kart czasu pracy doradców.
C	6.5	Współpracujemy z wieloma organizacjami pozarządowymi oraz samorządami, w przypadku ograniczeń z naszej strony posiadamy listę współpracowników.

D	3.1	X nie prowadzi wskazanych usług, jednak dopuszcza możliwość ich realizacji. Rozpatruje się także możliwość aplikowania o dodatkowe środki na działanie X celem wdrożenia dodatkowych usług.
		Wszystkie zakresy wsparcia w ramach IWES są zagospodarowane poszerzone również o wsparcie z dziedziny zarządzania PES.
		Rozpoczynamy projekt, który ma takie możliwości.
		IWES gwarantuje wsparcie ww. obszarach w ramach swoich działań statutowych np. konsultacje prawne, księgowe, marketingowe. Z racji tego, że nie realizuje 7.2.2 nie zapewnia dostępu do usług z pkt. 3.1
D	4.1	Informacje o działaniach dostępne są na stronach internetowych bez ograniczania dostępu. Ponadto informacje o działalności IWES pozostawiane są w formie ulotek, czy plakatów w miejscach ogólnie dostępnych tj. PUP/OPS itp.
		Nie oferujemy usług.
		Nie dotyczy.
D	4.2	Zasadę konkurencyjności stosujemy do zakupów i usług, których wartość przekracza 14 tys euro netto. Ponadto, w przypadku zakupów pow. 20 tys złotych netto dokonywane jest porównanie cen celem wyboru oferty o cenach rynkowych.
		IWES stosuje zasadę zgodną z zasadą konkurencyjności.
		Nie oferujemy usług.
		Współpracujemy ze stałą grupą ekspertów
D	5.1	Nie dotyczy.
		Wszystkie określone zadania są powierzone jednemu z pracowników. Jest to jeden ze specjalistów ds. ekonomii społecznej. Natomiast ewaluacją zajmuje się specjalista ds. ewaluacji.
		Jesteśmy w trakcie rekrutacji kadry, te kryteria będą wzięte pod uwagę.
D	5.2	Nie oferujemy usług.
		Osoba odpowiedzialna za realizację zadań posiada wykształcenie wyższe oraz doświadczenie w pracy w sferze gospodarki społecznej .
		Jesteśmy w trakcie rekrutacji kadry, te kryteria będą wzięte pod uwagę.
		Nie dotyczy.
D	5.3	Brak 2 – letniego doświadczenia w ekonomii społecznej.
		Czym się ten punkt różni od tego powyższego? rozważyć, czy tego kryterium nie usunąć a zostawić powyższe D.5.2.
		Osoba odpowiedzialna za dostęp do usług prawnych posiada ponad 2 letnie doświadczenie w sektorze gospodarki społecznej.
		Nie oferujemy usług.
		Jesteśmy w trakcie rekrutacji kadry, te kryteria będą wzięte pod uwagę.
D	5.4	Nie dotyczy.
		Osoba odpowiedzialna posiada doświadczenie w tej materii, poparte wcześniejszą pracą marketingowca zajmującego się analizą rynku.
		Nie oferujemy usług.
D	5.4	Jesteśmy w trakcie rekrutacji kadry, te kryteria będą wzięte pod uwagę.

		Nie dotyczy.
D	5.5	W dokumentacji IWES znajdują się wszystkie przygotowane oraz podpisane umowy.
		Nie oferujemy usług.
		Jesteśmy w trakcie rekrutacji kadry, te kryteria będą wzięte pod uwagę.
		Są to kompetencje personelu księgowego.
		Nie dotyczy.
D	5.6	Ze względu na wykształcenie socjologiczne osoba jest przygotowana do rozwiązywania trudnych sytuacji. Ponadto w strukturze stowarzyszenia funkcjonuje osoba posiadająca studia podyplomowe z dziedziny negocjacji oraz mediacji.
		Nie oferujemy usług.
		Jesteśmy w trakcie rekrutacji kadry, te kryteria będą wzięte pod uwagę.
		Nie dotyczy.
D	5.7	Osoba ta jest zobowiązana do pilotowania oraz tworzenia zestawień niezbędnych do prawidłowej realizacji zadania. Wiedza z określonego zakresu jest zatem niezbędna.
		Nie oferujemy usług.
		Jesteśmy w trakcie rekrutacji kadry, te kryteria będą wzięte pod uwagę.
		nie dotyczy

E	2.1	Wszystkie wymienione elementy są podstawą działalności IWES w dziedzinie budowania współpracy oraz partnerstw na rzecz Ekonomii Społecznej. IWES organizuje X Forum Ekonomii Społecznej, Regionalne Spotkania z Ekonomią Społeczną, konferencje oraz jednostkowe spotkania robocze, na których budowana jest platforma współpracy. Ponad to, organizowane są liczne wyjazdy oraz spotkania z kierownikami OPS, MOPS, GOPS. Ciągłość współpracy utrzymywana jest również z WUP/PUP/ROPS. Organizowane są również spotkania wielu środowisk celem podnoszenia ważkich kwestii w dziedzinie ES.
E	2.2	W każdym z realizowanych projektów prezentowana jest strategia promocji, która obejmuje sposoby promocji oraz sposób ich realizacji wraz z przeznaczonym na nie budżetem.
		Prowadzone są działania promocyjne zgodnie z harmonogramem i zapisami projektowymi.
		Brak formy spisanej.
		Opracowany jest plan promocji.
		Plan promocji opisany według wniosku projektowego.
		Strategia jest w trakcie opracowywania.
E	2.3	Wszystkie te formy promocji są realizowane w ramach IWES, do tego dołączyć można również publikacje, atlasy ekonomii społecznej.
		Strona internetowa, konferencje, audycja radiowa.
E	2.4	Prowadzone są lokalne debaty (średnio raz w miesiącu) oraz konferencje tematyczne w formie seminariów (raz do roku).
		Seminaria nie muszą trwać 8 h. Przecież chociażby seminaria organizowane przez MSAP w ramach INES trwają dużo krócej.
		Organizowane seminaria spełniają wszystkie kryteria, jednakże uczestnictwo w określonych seminarium deklaruje co najmniej 20 osób. W zależności od potrzeb takie seminaria prowadzone są przez kadrę zewnętrzną bądź pracowników wewnętrznych.
		Nie dotyczy.

		Seminaria prowadzone są w formie spotkań informacyjnych. Nie organizujemy seminariów.
E	2.5	Brak konferencji w ramach IWES. Konferencje dotyczą obszaru ekonomii społecznej. W zależności od potrzeby jest to konferencja zaznajamiająca z tematyką ES bądź poruszająca już bardziej szczegółową tematykę. no. CSR (społeczna odpowiedzialność biznesu, partnerstwa, możliwość uzyskania wsparcia finansowego, problemy prawne funkcjonowania PES itp.).
E	2.6	Stowarzyszenie prowadzi 3 strony internetowe, które na bieżąco są administrowane. Nie posiadamy strony internetowej OWES, na stronie organizacji natomiast pojawiają się wszelkie informacje o działaniach realizowane w obszarze ES, przedsiębiorczości społecznej, na rzecz PES itp.
E	2.7	Jest aktualizowana niemalże codziennie. Zawiera informacje z sektora ES ale również ukazująca działalność IWES. Na bieżąco informujemy co w ramach IWES się dzieje ale również co się zdarzy. Jesteśmy w trakcie uzupełniania informacji na stronie, wraz z dopracowywaniem oferty Ośrodka.
E	2.8	Na stronach zawarty jest instruktarz tworzenia PES wraz z informacjami gdzie i jaką pomoc w danym zakresie można otrzymać. Zakres powiela się z doradztwem.
E	2.9	Wszystkie wymienione kanały informacyjne są wykorzystywane.
E	2.10	Zarówno materiały w formie fizycznej jak i elektronicznej są dostępne w IWES. Oferta dostępna w formie elektronicznej, dostępne stanowiska komputerowe z podłączeniem do Internetu, aby przychodzące osoby mogły się zaznajomić. Drukujemy w razie potrzeby, staramy się ograniczać ilość wydruków.
E	2.11	Przygotowany został konspekt ukazujący usługi oferowane przez IWES. Oferta w trakcie uruchamiania, informacje są uzupełniane.
E	2.12	Za plan promocji odpowiedzialna jest specjalistka ds. promocji. Nie mamy planu promocji. Brak planu promocji.
E	2.13	Na wszystkich ulotkach, publikacjach, wydrukach, plakatach oraz konspektach prezentowane są dane kontaktowe.
E	3.1	Chociaż te funkcję równocześnie pełnią specjaliści ds. ekonomii społecznej, jak i specjalistka ds. promocji. Dużą część tej pracy wykonuje również kierownik IWES. U nas ta osoba nie nazywa się Animatorem tylko doradcą. W projekcie nie ma osoby na stanowisku animatora, odpowiedzialność za rozwój partnerstw spoczywa po części na osobach prowadzących warsztaty lub zajmujących się doradztwem
E	3.2	Partnerstwa opierają się na zasadzie JST-PES-NGO-BIZNES
E	3.3	Dodać należy również specyfikę środowiska lokalnego pod względem kwalifikacji osób oraz możliwości ekonomicznych. Brak animatora. IWES nie posiada Animatora
E	4.1	Często wymienione dla animatora zadania wypełniają także inni pracownicy. U nas ta osoba nie nazywa się Animatorem tylko doradca lub manager projektu się tym zajmuje, zależnie od zakresu zadania i z kim jest współpraca wymagana. Wszystkie wymienione aspekty są realizowane z uzupełnieniem jednak odpowiedniej analizy problemów społecznych w określonych środowiskach lokalnych oraz proponowania stosownych rozwiązań z zastosowaniem mechanizmów finansowania przedsięwzięć, proponowania odpowiedniej koncepcji prawnej itp.

		Nie dotyczy. Organizacja nie posiada Animatora
E	4.2	Osoby zajmując się animacją dysponują doświadczeniem oraz wykształceniem wyższym. Inna nazwa funkcji. Nie dotyczy.
E	4.3	Osoby zajmując się animacją posiadają min. 2 letnie doświadczenie w sferze ES. Inna nazwa funkcji. Nie dotyczy.
E	4.4	Plan współpracy przybiera bardzo często postać strategii wraz z odpowiednim harmonogramem. Inna nazwa funkcji. Nie dotyczy.
E	4.5	Ze względu na szereg doświadczeń związanych w tym zakresie animatorzy potrafią prowadzić odpowiednią analizę przypadku (Case study) . Animatorzy w swojej karierze doprowadzili już wielokrotnie do podjęcia określonej współpracy na bazie np. biznes – PES Inna nazwa funkcji. Nie dotyczy.
E	4.6	Za przemawiają partnerstwa utworzone na bazie samorząd- biznes – PES m.in. w X. W X PES – biznes. W zakresie realizowania wspólnych projektów m.in. z ROPS. Współpraca z Miastem i wiele innych... To są umiejętności i wiedza merytoryczna, które są bardzo płynne, jest jakiś punkt wyjścia umiejętności, które animator (doradca) powinien posiadać, ale każde nowe działanie to nowa sytuacja, trudno tu mówić o pełnym przygotowaniu animatora do działań, jego umiejętność współpracy, poszukiwania rozwiązań, mediowania są równie ważne co wiedza merytoryczna o budowanie partnerstw. Inna nazwa funkcji. Nie dotyczy.
E	4.7	Taka praca z grupą inicjatywną oraz z później z przedstawicielami PES musi zakładać rozwój organizacji. Dlatego animatorzy pomagają wypracować standardy współpracy, podejmować pierwsze zlecenia itp. Podobnie jak wyżej, teoretycznie tak, w praktyce trudno powiedzieć. Inna nazwa funkcji. Nie dotyczy.
E	5.1	Działania te są realizowane także poprzez animatorów, konsultantów i doradców. Zestaw działań informacyjno-promocyjnych realizuje zespół IWES (np. kontakty z mediami - kierownik, informowanie - konsultanci RCES). Pracownicy aktywnie uczestniczą w pracy informacyjno-promocyjnej poprzez udzielanie porad, spotkania informacyjne, kontakty mailowe, telefoniczne, uczestniczą również w audycjach radiowych jak i telewizyjnych. Opis działalności IWES znaleźć można również w prasie (ostatnio Polityka).
E	5.2	Przedstawione kryteria są spełnione.
E	5.3	Są to wymagania dobre dla osoby promującej projekt. ale absolutnie nie wystarczające dla osoby, która ma promować ideę ekonomii społecznej! Pracownik zajmujący się promocją brał udział w wielu projektach z dziedziny ES.

E	5.4	Pracownik odpowiedzialny za promocje tworzy strategie promocji oraz stosuje odpowiednie narzędzia promocyjne celem transmisji wiedzy do możliwie największej ilości osób. Przy wykorzystaniu wszystkich możliwych środków. Kompetencje wymagają rozwinięcia.
E	5.5	Nie tylko analiza ma tutaj znaczenia ale w dalszej perspektywie pracownik aktywnie uczestniczy w wdrażaniu strategii promocyjnej. m.in. budowa stron internetowej, spójny program wizualizacji firmy, wizytówki, plakaty, pieczętki Kompetencje wymagają rozwinięcia.
E	5.6	Nie dysponuje taką wiedzą po jednym szkoleniu, którego od niego wymagamy. WAŻNE! mamy wrażenie, że w tych kryteriach mocno pomieszana jest osoba zajmująca się promocją projektu z osobą zajmującą się promocją idei ekonomii społecznej. Kompetencje wymagają rozwinięcia. Osoba odpowiedzialna za promocję aktywnie uczestniczy w szkoleniach, forach oraz spotkaniach z ES.

F	1.1	Kodeks etyczny nie istnieje jako dokument, natomiast X w X oraz X, jako jednostka organizacyjna, kierują się niepisany zbiorem zasad spójnym z zaproponowanym w standardzie. W związku z zasadami etycznymi zostało przeprowadzone szkolenie z uwzględnieniem stosowania procedur równości płci oraz uczulające na stosowanie polityki tolerancji. Uchwałą stowarzyszenia przyjęto zasady bezpieczeństwa w ramach działań. Nie mamy Kodeksu postępowania etycznego, ale elementy kodeksu postępowania etycznego są zapisane w statucie, strategii X, ISO, regulaminach poszczególnych projektów. Zasady postępowania etycznego zawarte są w zakresie obowiązków pracowników. Ośrodek posiada ogólne standardy dla całego Stowarzyszenia, które mieszczą się w ww kryteriach. Istnieje kodeks etyczny podmiotu. Kodeks postępowania etycznego podpisany jest przez wszystkich pracowników X i dotyczy ogólnie działalności całej Fundacji. IWES działa zgodnie z wskazanym zagadnieniami jednakże nie posiada spisanego w formie dokumentu kodeksu postępowania etycznego, umowa ustna między pracownikami IWES.
F	1.2	Z uwagi na brak kodeksu etycznego. Z uwzględnieniem uwagi wyżej, a więc przestrzegamy tego co mamy w innych dokumentach określających funkcjonowanie fundacji, ale jednego dokumentu Kodeksu nie mamy. Nad respektowaniem zasad etycznych czuwa kierownik IWES. Organizacja nie posiada kodeksu etycznego.
F	1.3	Tak samo jak w przypadku pracowników wewnętrznych nad przestrzeganiem zasad etycznych czuwa kierownik IWES. Nie podpisujemy z nimi zobowiązania formalnego do przestrzegania kodeksu/zbioru zasad etyczny, ale każda umowa zawiera paragraf mówiący o stosowaniu się zleceniobiorcy lub wolontariusza do uwag jakie zgłasza zleceniodawca, czyli my. Wprowadzamy naszych współpracowników zewnętrznych i wolontariuszy w zasady funkcjonowania, korygujemy uwagami ich działanie, nie kontynuujemy współpracy jeśli osoba działa niezgodnie z naszymi standardami. A więc wymóg ten jest realizowany nieco 'w rozproszeniu' chyba przydał by się jeden dokument i spójne zasady wobec osób z którymi współpracujemy.
F	1.4	W momencie rekrutacji każdy z pracowników otrzymuje stosowne informacje. Z uwzględnieniem uwagi F.1.1.

		Nie dotyczy.
F	1.5	Przed wszystkim na zakończenie roku na spotkaniu podsumowującym mijający rok określa się dalsze zasady postępowania. W ramach procedur systemu zarządzania jakością 9001:2001. Tak jak napisałam w uwagach powyżej nasze standardy etyczne nie są ujęte w jednym dokumencie, są rozporoszone i podlegają w związku z tym ocenie i weryfikacji częściowej. Standardy ujęte w regulaminach projektowych przy okazji ewaluacji projektu. Standardy ujęte w ISO i statucie przy okazji ocen pracowniczych.
F	1.6	Zapoznanie z kodeksem etycznym następuje w momencie przyjęcia do pracy. Odpowiada kierownik organizacji /tożsame/. W zakresie obsługi tak, w pozostałych kwestiach pracodawca. Z uwzględnieniem uwagi F.1.1
F	1.7	Kierownik jest odpowiedzialny za relacje zarówno zewnętrzne jak i wewnątrz IWES. Odpowiada kierownik organizacji /tożsame/.
F	2.1	IWES nie – organizacja tak. Czasami wskazują państwo IWES a czasami organizacja prowadząca IWES.. należałoby odnieść konkretnie Podmiot prowadzący IWES. Stowarzyszenie nie jest instytucją obowiązana w myśl ustawy Procedura ta została przyjęta przez Stowarzyszenie Organizacja nie posiada takiej procedury.
F	2.2	Wszystkie transakcje są rejestrowane w księgowości na podstawie raportu kasowego i wyciągu bankowego. Zgodnie z ww. procedurą.
F	2.3	Jest to specjalista ds. finansowych Pracownik podmiotu prowadzącego IWES. Pracownik został wskazany przez Stowarzyszenie

Załącznik 9. Standardy działania IWES – po zakończeniu pilotażu

A. Standardy formalno-organizacyjne

OBSZAR A.1: Wymagania dotyczące podmiotu działającego jako IWES	
Lp.	Standardy
A.1.1	Podmiot (w zakresie pełnienia roli IWES) nie działa w celu osiągnięcia zysku lub przeznaczają zysk na cele statutowe* – jest to unormowane w statucie lub innym dokumencie wewnętrznym podmiotu, a w przypadku partnerstw, np. w umowie partnerskiej. <i>* prowadzenie działalności w zakresie wsparcia ekonomii społecznej może być jednym (nie jedynym) z obszarów działania danego podmiotu, wówczas standardy odnoszą się tylko do zakresu związanego z pełnieniem roli IWES. W takim przypadku IWES powinna być wyodrębniona co najmniej funkcjonalnie w strukturze danego podmiotu.</i>
A.1.2	W statucie lub innym dokumencie (w przypadku partnerstw w umowie partnerskiej) znajdują się zapisy, zgodnie z którymi usługi świadczone przez IWES muszą być związane ze wsparciem istniejących i/lub nowotworzonych podmiotów ekonomii społecznej i/lub wsparciem osób wykluczonych/zagrożonych wykluczeniem społecznym.
A.1.3	Podmiot prowadzi działalność na terenie Rzeczypospolitej Polskiej.
A.1.4	Udzielanie wsparcia przez IWES nie może być uzależnione od przestrzegania przez odbiorców tego wsparcia reguł jakiegokolwiek ideologii, doktryny lub religii – wsparcie musi być ogólnodostępne.
A.1.5	Podmiot, w momencie przystąpienia do procesu akredytacji, posiada przynajmniej 2-letnie doświadczenie w realizacji usług na rzecz podmiotów ekonomii społecznej i/lub osób zagrożonych wykluczeniem społecznym lub wykluczonych społecznie w zakresie aktywizacji zawodowej. W przypadku nowopowstałych podmiotów doświadczenie może być wykazane przez pracowników podmiotu (szczególnie przez kadrę zarządzającą).
A.1.6	Podmiot posiada potencjał ekonomiczny niezbędny do należytej realizacji działań*. <i>* ocena ekspercka w oparciu o m.in.: środki finansowe, majątek obrotowy, środki trwałe, zdolność pozyskiwania środków komercyjnych (pożyczki, kredyty), zdolność pozyskiwania środków publicznych (projekty UE, dotacje, darowizny), sposób zarządzania finansowego – odnosząca się do potrzeb i uwarunkowań zewnętrznych danego podmiotu.</i>
A.1.7	IWES ponosi wydatki celowo, rzetelnie, racjonalnie i oszczędnie*. <i>* ocena ekspercka w oparciu o próbkę wydatków i całościową ocenę podmiotu, głównie badane przy audycie odnawiającym lub w stosunku do podmiotów, które już pełniły rolę IWES.</i>
A.1.8	Podmiot nie jest wykluczony w oparciu o co najmniej jeden z poniższych powodów: <ul style="list-style-type: none"> – osoba działająca w imieniu tego podmiotu została skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo składania fałszywych zeznań, przekupstwa, przeciwko mieniu, wiarygodności dokumentów, obrotowi pieniędzmi i papierami wartościowymi, obrotowi gospodarczemu, systemowi bankowemu, karno-skarbowe albo inne związane z wykonywaniem działalności gospodarczej lub popełnione w celu osiągnięcia korzyści majątkowych, – osoba działająca w imieniu tego podmiotu została skazana prawomocnym wyrokiem za przestępstwo popełnione w związku z próbą pozyskania środków publicznych lub w związku z gospodarowaniem takimi środkami – przez okres 3 lat od dnia uprawomocnienia się wyroku, – podmiot posiada zaległości z tytułu należności publiczno-prawnych wyszczególnionych w ustawie o restrukturyzacji niektórych należności publiczno-prawnych od przedsiębiorców (np. PIT, CIT, VAT, podatek akcyzowy, należności celne, składki ZUS), – podmiot: wykorzystał środki publiczne niezgodnie z przeznaczeniem, powodując niezrealizowanie pełnego zakresu rzeczowego projektu, wykluczony z możliwości ubiegania się o środki UE przez okres 3 lat zgodnie z zapisami uofp.
A.1.9	IWES stara się ograniczyć swój negatywny wpływ na środowisko (dwustronne drukowanie, ekologiczny papier, recykling tonerów, segregacja odpadów itp.)* <i>* weryfikowane na podstawie obserwacji audytora.</i>

OBSZAR A.2: Formalne zasady działania IWES	
Lp.	Standardy
A.2.1	Usługi IWES świadczone są nieodpłatnie – zgodnie z wymaganiami dla danego projektu, w ramach którego finansowana jest działalność IWES. W przypadku, gdy nie ma ograniczeń w zakresie odpłatności oraz dla działań prowadzonych poza projektem – opłaty ustalane są na racjonalnym, wynikającym z kosztów poziomie.
A.2.2	Dane osobowe zawierające informacje o klientach IWES oraz pracownikach IWES są wykorzystywane i przechowywane z uwzględnieniem Ustawy o Ochronie Danych Osobowych z dnia 29 sierpnia 1997 r. (Dz. U. 1997 Nr 133 poz. 883).
A.2.3	IWES zapewnia bezpieczeństwo informacji zarówno w zakresie fizycznym (nadzór nad dokumentami), jak i informatycznym (bezpieczne systemy informatyczne)*. <i>* ocena ekspercka w oparciu o próbkę dokumentów i/lub danych elektronicznych w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>
A.2.4	Wszystkie dokumenty związane z działalnością IWES są: – przechowywane w uporządkowany sposób, – precyzyjnie oznaczone, tak aby możliwa była jednoznaczna identyfikacja konkretnych działań IWES, – dostępne w siedzibie podmiotu*. <i>* ocena ekspercka w odniesieniu do potencjału danego podmiotu w oparciu o próbkę dokumentacji.</i>
A.2.5	IWES prowadzi dokumentację w taki sposób, aby możliwy był monitoring realizowanych działań*. <i>* ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>
A.2.6	IWES prowadzi rejestr świadczonych usług w taki sposób, aby możliwe było prześledzenie „ścieżki” obsługi wybranego klienta*. <i>* ocena ekspercka na podstawie próbki klientów w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>
A.2.7	Usługi IWES poddawane są ocenie jakościowej (ewaluacja zewnętrzna, autoewaluacja, badania wśród klientów). <i>* ocena metodologii i sposobu realizacji ewaluacji o charakterze eksperckim w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>

OBSZAR A.3: Standardy dotyczące kadry IWES	
Lp.	Standardy
A.3.1	Wszyscy pracownicy znają Standardy działania IWES.
A.3.2	Pracownicy IWES informują klientów o możliwości złożenia skargi/zażalenia lub pochwały w zakresie jakości świadczonych usług.
A.3.3	Informacja o możliwości składania skarg/wniosek lub pochwał znajduje się w miejscu widocznym dla klienta, m.in. na stronie internetowej IWES.
A.3.4	Ewentualne skargi i uwagi są wykorzystywane przez zespół IWES do usprawnienia swojej pracy*. <i>* ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>
A.3.5	Pracownicy IWES współpracują z instytucjami zewnętrznymi, w szczególności działającymi w obszarze ES.
A.3.6	Pracownicy IWES podejmują działania inicjujące w zakresie współpracy z instytucjami zewnętrznymi w obszarze ES.
A.3.7	Personel złożył zobowiązania (w formie oświadczenia), o ile są one wymagane przez kierownictwo IWES, do: – przestrzegania standardów działania IWES, – brania udziału w szkoleniach podnoszących kompetencje w zakresie ES.
A.3.8	Czas pracy pracowników IWES jest zgodny z regulacjami prawnymi odpowiednimi dla formy zatrudnienia (np. umowa o pracę, umowa o dzieło).
A.3.9	Personel pracuje w siedzibie IWES lub poza biurem (np. szkolenia i doradztwo wyjazdowe).
A.3.10	Informacja o dostępności poszczególnych pracowników IWES jest umieszczona na stronie internetowej oraz w siedzibie IWES i jest aktualna.

OBSZAR A.3: Standardy dotyczące kadry IWES	
Lp.	Standardy
A.3.11	<p>Kierownik IWES realizuje co najmniej następujące zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> – odpowiada za funkcjonowanie IWES (zarządzanie organizacją w zakresie IWES, kształtowanie oferty IWES, dostosowywanie jej do potrzeb klientów), – nadzoruje bieżącą realizację działań (terminowe przysyłanie wszystkich wymaganych dokumentów i informacji, dbanie o przestrzeganie zaleceń, procedur, standardów oraz innych obowiązujących dokumentów i uwarunkowań prawnych), – inicjuje i utrzymuje kontakty z Krajowym Centrum ES i innymi organizacjami działającymi na rzecz ES, – reprezentuje IWES na zewnątrz w kontaktach z partnerami, mediami, administracją, innymi kluczowymi podmiotami, – kształci się (samokształcenie), w szczególności w obszarze ekonomii społecznej i zarządzania organizacją, – dba o stabilność i rozwój kadry IWES.
A.3.12	<p>Kierownik posiada wykształcenie wyższe, udokumentowane dyplomem ukończenia studiów wyższych lub co najmniej 5 letnie doświadczenie w pracy na stanowiskach kierowniczych*. <i>* w drugim przypadku spełniony jest automatycznie standard A. 3.13.</i> <i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – wykształcenie wyższe o profilu zarządzanie, ekonomia, kierunki społeczne, prawo, – dodatkowe wykształcenie (studia podyplomowe, certyfikaty profesjonalne, branżowe uprawnienia zawodowe), – odbyte szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarze ekonomii społecznej, zarządzania, przedsiębiorczości potwierdzone certyfikatami.
A.3.13	<p>Kierownik posiada min. 3 letnie doświadczenie zawodowe (w tym min. 1 rok doświadczenia w zarządzaniu zespołami projektowymi lub prowadzeniu działalności gospodarczej). <i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – min. 2 letnie doświadczenie zawodowe w zakresie problematyki polityki społecznej, aktywizacji zawodowej itp. (w szczególności zagadnień związanych z ekonomią społeczną, zarządzaniem, przedsiębiorczością), – posiadane rekomendacje i referencje poświadczające osiągnięcia w pracy zawodowej.
A.3.14	<p>Kierownik posiada wiedzę i kompetencje umożliwiające diagnozowanie możliwości organizacji i oczekiwań otoczenia, w oparciu o nie potrafi przygotować strategię organizacji oraz doprowadzić do jej wdrożenia*. <i>* ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i></p>
A.3.15	<p>Kierownik potrafi zaprojektować proces zarządzania, który będzie uwzględniał rozwój organizacji i jej potrzeby edukacyjne*. <i>* ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i></p>
A.3.16	<p>Kierownik potrafi rozwiązywać w organizacji sytuacje trudne w sposób konstruktywny dla procesu rozwoju organizacji*. <i>* ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i></p>

OBSZAR A.4: Standardy sprawozdawczości finansowej IWES	
Lp.	Standardy
A.4.1	Istnieją procedury prowadzenia sprawozdawczości finansowej.
A.4.2	Procedury i sposób prowadzenia sprawozdawczości finansowej (w tym księgowości) są zgodne z prawem.
A.4.3	Procedury sprawozdawczości finansowej są przestrzegane.
A.4.4	Dokumenty finansowe są kompletne.
A.4.5	Dokumenty finansowe są odpowiednio oznaczone.
A.4.6	Dokumenty finansowe są odpowiednio zweryfikowane (weryfikacja merytoryczna, formalna, rachunkowa).
A.4.7	Dokumenty finansowe są podpisane przez upoważnione osoby.
A.4.8	Dokumenty finansowe są odpowiednio przechowywane.

OBSZAR A.5: Standardy organizacji i zarządzania IWES	
Lp.	Standardy
A.5.1	IWES posiada regulamin opisujący kluczowe funkcje IWES, w rozbiściu na stanowiska oraz zakresy odpowiedzialności.
A.5.2	IWES posiada schemat organizacyjny.
A.5.3	Regulamin jednoznacznie wskazuje, kto odpowiada za merytoryczną realizację poszczególnych działań.
A.5.4	Każdy z pracowników IWES posiada jasno określony zakres zadań i opis stanowiska.
A.5.5	IWES ma strategię działania. Jest to strategia w zakresie działania IWES, a nie całego podmiotu, w ramach którego IWES może funkcjonować. Strategia obejmuje: analizę potrzeb, cele, obszary działania, planowane aktywności, sposób ich realizacji, horyzont czasowy – co najmniej 5 lat*. <i>* ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>
A.5.6	IWES stosuje narzędzia zarządzania operacyjnego (np. roczne plany działania, harmonogramy realizacji projektów)*. <i>* ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>
A.5.7	W IWES funkcjonują sprawne kanały przepływu informacji pomiędzy kluczowymi stanowiskami*. <i>* ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>
A.5.8	W przypadku realizacji działań partnerskich funkcjonują sprawne kanały przepływu informacji pomiędzy partnerami*. <i>* ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.</i>
A.5.9	W przypadku umów pomiędzy IWES a odbiorcami wsparcia, umowy obejmują co najmniej: <ul style="list-style-type: none"> – zakres i sposób realizacji usługi, – termin wykonania usługi, – sposób przekazywania usługobiorcy wyników realizacji usługi, – informację na temat konieczności poddania się działaniom monitorującym, o ile usługa jest dofinansowana ze środków publicznych, – zasady wprowadzania zmian w zakresie i sposobie realizacji usługi.
A.5.10	Ocena (ewaluacja) działań IWES jest prowadzona co najmniej raz do roku, w celu zbadania m.in.: <ul style="list-style-type: none"> – skuteczności – ocena czy wyznaczone cele zostały osiągnięte, – efektywności – porównanie zasobów zaangażowanych przy realizacji działań (finansowych, administracyjnych, ludzkich itp.) z rzeczywistymi rezultatami, – użyteczności – czy to, co osiągnięto dzięki realizacji działań jest zgodne z potrzebami ostatecznych odbiorców wsparcia. Ewaluacja może mieć charakter oceny wewnętrznej, zewnętrznej lub mieszanej. Ewaluacja obejmuje działania merytoryczne IWES, może także dotyczyć funkcjonowania IWES (np.: aspekty organizacyjne, zarządzanie, finanse).
A.5.11	Ewaluacja obejmuje co najmniej: <ul style="list-style-type: none"> – szkolenia, – doradztwo, – zapewnienie dostępu do usług prawnych, księgowych, marketingowych, – współpracę z podmiotami zewnętrznymi.
A.5.12	Opracowywany jest raport z ewaluacji, w oparciu o który przygotowujemy i wdrażamy jest ewentualny plan działań naprawczych/doskonających.

OBSZAR A.6: Standardy dotyczące biura IWES	
Lp.	Standardy
A.6.1	Biuro jest łatwo dostępne dla klientów – w dogodnej lokalizacji, właściwie oraz czytelnie oznakowane*. * ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych z uwzględnieniem mobilności pracowników IWES.
A.6.2	Biuro IWES znajduje się w budynku, którego stan techniczny nie zagraża życiu lub zdrowiu pracowników i klientów IWES.
A.6.3	Osoby niepełnosprawne mają możliwość skorzystania z usług IWES, możliwa jest pomoc pracowników IWES (np. w pokonaniu schodów itp.)*. * ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.
A.6.4	Liczba pomieszczeń w biurze (lub aranżacja powierzchni) zapewnia możliwość pracy dla personelu IWES*. * ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.
A.6.5	W IWES dostępna jest przynajmniej jedna linia telefoniczna lub telefon komórkowy oraz komputer z dostępem do Internetu. Warunki pożądane (nieobowiązkowe): – faks, – stałe łącze internetowe.
A.6.6	W IWES wyodrębnione jest miejsce świadczenia usług doradczych, oddzielone funkcjonalnie od miejsca realizacji innych działań.
A.6.7	Miejsce świadczenia usług doradczych w siedzibie IWES jest tak umeblowane, aby możliwe było przyjmowanie klientów (co najmniej stół/biurko i 2 krzesła).
A.6.8	IWES posiada wyposażenie biurowe umożliwiające właściwe funkcjonowanie (np.: komputery, drukarki, kserograf, rzutnik itp.)*. * ocena ekspercka w odniesieniu do potrzeb danego podmiotu i uwarunkowań zewnętrznych.
A.6.9	IWES posiada meble biurowe umożliwiające właściwe przechowywanie dokumentacji.

B. Standardy udzielania wsparcia przez IWES – Standardy szkoleń

OBSZAR B.3: Zakres tematyczny szkoleń	
Lp.	Standardy
B.3.1	<p>Tematyka szkoleń organizowanych przez IWES dotyczy co najmniej jednego z poniższych obszarów:</p> <ul style="list-style-type: none"> – konkretnych zagadnień związanych z ES (np. promocja ekonomii społecznej, rozwój przedsiębiorczości społecznej, zakładanie działalności w sferze ekonomii społecznej), – prowadzenia działalności w sferze ekonomii społecznej, – zarządzania projektem, – zawiązywania i rozwoju partnerstw, sieci współpracy lokalnych podmiotów w celu rozwoju przedsiębiorstw społecznych, – zarządzania organizacją, planowania strategicznego, badania rynku, biznesplanu, zarządzania usługami, marketingu, możliwych źródeł finansowania działalności, księgowości, uwarunkowań prawnych.

OBSZAR B.4: Organizacja szkoleń	
Lp.	Standardy
B.4.1	Do każdego szkolenia wyznaczony jest pracownik IWES odpowiadający za jego koordynację.
B.4.2	Do każdego szkolenia wyznaczona jest osoba szkoląca odpowiadająca za jego realizację.
B.4.3	Każde szkolenie jest poddawane ewaluacji przez jego uczestników (obowiązek wypełnienia ankiety ewaluacyjnej po zakończeniu szkolenia).
B.4.4	Szkolenia są właściwie udokumentowane (np. lista obecności, kopia materiałów szkoleniowych, prezentacje, dokumentacja związana z wynajmem sali itp.).

OBSZAR B.5: Kwalifikacje trenera	
Lp.	Standardy
B.5.1	Osoby prowadzące szkolenia dbają o najwyższą jakość i ciągłe doskonalenie swojej wiedzy.
B.5.2	Osoba prowadząca szkolenie posiada wykształcenie wyższe lub co najmniej 4 letnie doświadczenie (potwierdzone np. referencjami) w prowadzeniu szkoleń z danego zakresu tematycznego.
B.5.3	Osoba prowadząca szkolenie posiada doświadczenie zawodowe, w tym min. 2 letnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń w obszarze ekonomii społecznej, w szczególności szkoleń mających na celu aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluceniem.
B.5.4	Osoba prowadząca szkolenia potrafi rozpoznać potrzeby szkoleniowe, w oparciu o nie przygotować szkolenie oraz przeprowadzić ocenę efektów szkolenia.
B.5.5	Osoba prowadząca szkolenia dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu objętego szkoleniem oraz wiedzą i umiejętnościami trenerskimi niezbędnymi do realizacji programu szkoleniowego.
B.5.6	Osoba prowadząca szkolenia potrafi przygotować proces szkoleniowy, który będzie uwzględniał rozwój grupy i jej potrzeby edukacyjne.
B.5.7	Osoba prowadząca szkolenia potrafi doprowadzić do tego, aby uczestnicy dostrzegli związki między doświadczeniem zdobywanym podczas szkolenia a praktyką.
B.5.8	Osoba prowadząca szkolenia potrafi rozwiązywać sytuacje trudne podczas szkolenia w sposób konstruktywny dla procesu uczenia.
B.5.9	Osoba prowadząca szkolenia posiada umiejętność przeprowadzenia szkoleń metodami aktywnymi.
B.5.10	Osoba prowadząca szkolenie posiada niezbędne umiejętności techniczne związane z prowadzeniem szkolenia i wykorzystania odpowiednich środków dydaktycznych.

OBSZAR B.6: Warunki lokalowe i sprzętowo-materiałowe	
Lp.	Standardy
B.6.1	<p>Wykorzystywane sale szkoleniowe spełniają wszystkie minimalne warunki:</p> <ul style="list-style-type: none"> – według wskazań Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, – w sali dostępne są środki i materiały dydaktyczne odpowiednie do specyfiki szkolenia (np. tablica, flipchart, projektor multimedialny). <p>Dopuszcza się możliwość realizacji szkolenia niespełniającego ww. warunków w związku ze specyfiką szkolenia (np. ćwiczenia terenowe) lub po uzgodnieniu tego z jego uczestnikami.</p>

OBSZAR B.7: Sposób realizacji działania	
Lp.	Standardy
B.7.1	Procedury IWES przewidują: opis pierwszego kontaktu z podmiotem korzystającym z usług szkoleniowych, w tym sposobu postępowania w przypadku braku możliwości realizacji szkolenia (procedury te są realizowane).
B.7.2	W procesie przygotowania szkolenia prowadzona jest wstępna analiza potrzeb, wymagań i oczekiwań usługobiorcy oraz ocena możliwości realizacji usługi.
B.7.3	Zapewniony jest wewnętrzny nadzór realizacji usługi szkoleniowej.
B.7.4	Prowadzona jest dokumentacja realizacji usługi szkoleniowej.
B.7.5	W przypadku braku możliwości samodzielnego wykonania usługi usługobiorca jest informowany o możliwości jej wykonania przez inną IWES lub inne wyspecjalizowane ośrodki oraz, za zgodą usługobiorcy, IWES pośredniczy w nawiązaniu kontaktu między usługobiorcą a wybranym partnerem.

C. Standardy udzielania wsparcia przez IWES – Standardy doradztwa

OBSZAR C.3: Zakres tematyczny usług doradczych	
Lp.	Standardy
C.3.1	<p>Zakres tematyczny doradztwa obejmuje co najmniej jedno z poniższych zagadnień:</p> <ul style="list-style-type: none"> – rejestrowanie i prowadzenie działalności gospodarczej, – zakładanie przedsiębiorstwa społecznego, – prawne aspekty działania w sferze ekonomii społecznej, – zarządzanie organizacją, – pozyskiwanie źródeł finansowania działalności (m.in. produkty sektora finansowego), – prowadzenie księgowości, – zarządzanie personelem, – innowacje i nowe technologie (m.in. wdrażanie strategii rozwoju przedsiębiorstwa w oparciu o nowe technologie i rozwiązania innowacyjne, tworzenie przedsiębiorstw opartych na zaawansowanych technologiach, wykorzystywanie technologii informatycznych w przedsiębiorstwie), – twórcze rozwiązywanie problemów.

OBSZAR C.4: Organizacja doradztwa	
Lp.	Standardy
C.4.1	W przypadku doradztwa grupowego liczba osób nie przekracza 6. W uzasadnionych przypadkach liczba ta może ulec zmianie.
C.4.2	Doradztwo udzielane jest w formie doradztwa bezpośredniego (w uzasadnionych przypadkach może przybierać formę doradztwa pośredniego). Przez doradztwo bezpośrednie rozumie się doradztwo świadczone osobiście przez doradcę klientowi/klientom w siedzibie IWES lub innym dogodnym dla klienta miejscu, a przez doradztwo pośrednie – doradztwo świadczone drogą elektroniczną (za pomocą poczty elektronicznej, wideokonferencji).
C.4.3	IWES posiada czytelny podział odpowiedzialności za elementy realizacji usługi doradczej.
C.4.4	Wskazany jest doradca, który odpowiada za koordynację realizowanej usługi doradczej.
C.4.5	IWES zatrudnia, w zakresie doradztwa, na podstawie umów lub porozumień co najmniej 1 osobę, dostępną w miejscu wykonywania działalności.
C.4.6	Praca doradców jest monitorowana.
C.4.7	Praca doradców jest ewaluowana.

OBSZAR C.5: Kwalifikacje doradców	
Lp.	Standardy
C.5.1	IWES zapewnia możliwość realizacji usług doradczych przez co najmniej 2 specjalistów posiadających kwalifikacje zawodowe konieczne do realizacji usługi.
C.5.2	Doradca IWES dba o jak najwyższą jakość i ciągłe doskonalenie usług doradczych.
C.5.3	Doradca IWES posiada wykształcenie wyższe lub udokumentowany dorobek zawodowy adekwatny do problematyki świadczonego doradztwa.
C.5.4	Doradca IWES ukończył studia zawodowe/magisterskie lub studia podyplomowe w zakresie świadczonej usługi doradczej.
C.5.5	Doradca IWES posiada min. 5 letnie doświadczenie zawodowe, w tym min. 2 lata doświadczenia w świadczeniu usług doradczych.
C.5.6	Doradca IWES potrafi rozpoznać problemy organizacji klienta/potrzeby doradcze, w oparciu o nie przygotować proces doradczy oraz przeprowadzić ocenę tego procesu.
C.5.7	Doradca IWES potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę potrzeb doradczych organizacji, dla której prowadzi proces doradczy; w oparciu o tą analizę samodzielnie formułuje cele procesu doradczego oraz potrafi stworzyć projekt procesu doradczego.
C.5.8	Doradca IWES dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu objętego doradztwem.

OBSZAR C.5: Kwalifikacje doradców	
Lp.	Standardy
C.5.9	Doradca IWES potrafi przygotować proces doradczy, który będzie uwzględniał rozwój organizacji.
C.5.10	Doradca IWES potrafi rozwiązywać sytuacje trudne podczas procesu doradczego w sposób konstruktywny dla procesu rozwiązywania problemu i uczenia się organizacji.
C.5.11	Doradca IWES posiada umiejętności techniczne wymagane przy realizacji danej usługi doradczej (np. obsługa komputera, programów komputerowych itp.).

OBSZAR C.6: Sposób realizacji działania	
Lp.	Standardy
C.6.1	Procedury IWES przewidują opis pierwszego kontaktu z podmiotem korzystającym z usług doradczych, w tym sposobu postępowania w przypadku braku możliwości realizacji doradztwa (procedury te są realizowane).
C.6.2	W procesie przygotowania doradztwa prowadzona jest wstępna analiza potrzeb, wymagań i oczekiwań usługobiorcy oraz ocena możliwości realizacji usługi.
C.6.3	Zapewniony jest wewnętrzny nadzór realizacji doradztwa.
C.6.4	Prowadzona jest dokumentacja realizacji doradztwa.
C.6.5	W przypadku braku możliwości samodzielnego wykonania usługi, usługobiorca jest informowany o możliwości jej wykonania przez inną IWES lub inne wyspecjalizowane ośrodki oraz, za zgodą usługobiorcy, IWES pośredniczy w nawiązaniu kontaktu między usługobiorcą a wybranym partnerem.

D. Standardy udzielania wsparcia przez IWES – Standardy zapewnienia dostępu do usług: prawnych, księgowych, marketingowych

OBSZAR D.3: Zakres realizacji działania	
Lp.	Standardy
D.3.1	<p>Działanie obejmuje zapewnienie dostępu* do co najmniej jednej z poniższych usług:</p> <ul style="list-style-type: none"> – usługi prawne, – usługi księgowe, – usługi marketingowe, – usługi doradztwa biznesowego. <p>Lista usług może ulec zmianie wraz ze zmieniającym się zapotrzebowaniem ze strony podmiotów ekonomii społecznej.</p> <p><i>* przez zapewnienie dostępu do usług rozumie się pełnienie przez IWES roli pośrednika między dostawcami usług z zakresu prawa, księgowości i marketingu a podmiotami ES zgłaszającymi zapotrzebowanie na dany rodzaj usługi.</i></p>

OBSZAR D.4: Sposób realizacji działania	
Lp.	Standardy
D.4.1	<p>IWES gwarantuje równy dostęp i traktowanie wszystkich tych kategorii podmiotów, które w oparciu o kryteria systemowe/projektowe mogą skorzystać z oferowanych przez IWES usług.</p>
D.4.2	<p>IWES do wyboru wykonawców usług stosuje jeden z dwóch mechanizmów*:</p> <ul style="list-style-type: none"> – procedurę zgodną z zasadą konkurencyjności (opisaną w wytycznych kwalifikowania wydatków w ramach PO KL), – procedurę zamówień publicznych. <p><i>* w przypadku zmiany zapisów dokumentów programowych wybór wykonawców usług odbywał się będzie zgodnie z przewidywanymi w tych dokumentach mechanizmami.</i></p>

OBSZAR D.5: Wymagania dla personelu	
Lp.	Standardy
D.5.1	<p>Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego wykonuje co najmniej następujące zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> – udzielanie PES wsparcia w zakresie diagnozowania ich potrzeb i tworzenia planów działania, wspieranie ich w rozwoju umiejętności, – wyszukiwanie dostawców usług, – wypracowywanie koncepcji współpracy PES – dostawca usługi, – docieranie do potencjalnych dostawców usług, zachęcanie ich do podejmowania inicjatyw w zakresie nawiązywania współpracy z PES ukierunkowanych na wspólne rozwiązywanie problemów, w tym z wykorzystaniem możliwości stwarzanych przez ekonomię społeczną, – samokształcenie odnośnie ekonomii społecznej, – monitoring realizacji oraz ewaluacja usług świadczonych na rzecz PES przez wskazany podmiot.
D.5.2	<p>Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego posiada wykształcenie wyższe lub 5 letnie doświadczenie zawodowe.</p> <p><i>Warunki pożądanе (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – dodatkowe wykształcenie, ponad wymagane minimum (np. studia podyplomowe, certyfikaty profesjonalne, branżowe uprawnienia zawodowe), – odbyte szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach związanych z ekonomią społeczną, potwierdzone certyfikatami, – inne uprawnienia, osiągnięcia istotne przy realizacji projektu.

OBSZAR D.5: Wymagania dla personelu	
Lp.	Standardy
D.5.3	<p>Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego posiada:</p> <ul style="list-style-type: none"> – min. 2 letnie doświadczenie w zakresie związanym z ekonomią społeczną, – doświadczenie w realizacji projektów/inicjatyw o charakterze społecznym, – znajomość specyfiki terenu działania IWES, – znajomość rynku usług doradczych, szczególnie związanych z ekonomią społeczną. <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – osiągnięcia w zakresie pośredniczenia pomiędzy organizacjami, – doświadczenie w aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem.
D.5.4	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę rynku usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego i w oparciu o tę analizę dokonać selekcji podmiotów, mogących być realizatorem usług.
D.5.5	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi przygotować umowę pomiędzy IWES a realizatorem usług.
D.5.6	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego potrafi rozwiązywać w sposób konstruktywny trudne sytuacje podczas współpracy IWES – PES – realizator usługi.
D.5.7	Pracownik IWES odpowiadający za realizację dostępu do usług prawnych, księgowych i marketingowych, doradztwa biznesowego posiada umiejętności techniczne związane z obsługą komputera, programów komputerowych, urządzeń biurowych oraz ze znajomością narzędzi internetowych.

E. Standardy współpracy z podmiotami zewnętrznymi

OBSZAR E.2: Rodzaje współpracy	
Lp.	Standardy
E.2.1	<p>Współpraca z podmiotami zewnętrznymi dotycząca ES jest realizowana m.in. poprzez:</p> <ul style="list-style-type: none"> – dystrybucję informacji dla PES z terenu działania IWES uzyskanych m.in. od organizacji pozarządowych oraz innych podmiotów, jak np. urzędu marszałkowskiego, starostwa powiatowego i urzędów gmin, instytucji rynku pracy (WUP, PUP) i instytucji pomocy społecznej (ROPS, OPS), – inicjowanie spotkań, działań i kontaktów pomiędzy organizacjami i samorządami wszystkich szczebli, – przekazywanie informacji na temat działań IWES zainteresowanym podmiotom z terenu działania IWES, – kontakty bezpośrednie z urzędnikami i radnymi, liderami lokalnymi itp., – integrację sektora pozarządowego na terenie działania IWES, – organizowanie/udział w co najmniej jednym spotkaniu ogólnym w ciągu roku dla IWES z danego regionu, – inicjowanie spotkań i działań PES zainteresowanych określonym tematem (spotkania branżowe), – informowanie o ważnych działaniach lokalnej ekonomii społecznej, – promocję produktów i usług z terenu działania IWES, – wymianę informacji na temat osób zagrożonych wykluczeniem (skala problemu, dynamika zmian zjawiska, obszar występowania problemu, struktura grupy itp.), – przekazywanie informacji na temat źródeł pozyskiwania środków na rozwój przedsiębiorstw społecznych, – zawiązywanie i rozwój partnerstw, sieci współpracy lokalnych podmiotów w tym instytucji rynku pracy, integracji i pomocy społecznej w celu rozwoju przedsiębiorstw społecznych, – wymianę informacji nt. zmieniających się przepisów prawa dotyczących podmiotów ekonomii społecznej.
E.2.2	<p>IWES w ramach dokumentów strategicznych opracowała i wdraża strategię marketingową, której częścią jest plan promocji.</p>
E.2.3	<p>W ramach współpracy stosowane są m.in. następujące działania informacyjno-promocyjne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – seminaria/spotkania informacyjne/działania sieciujące, – konferencje, – strona www IWES, – organizacja promocji produktów i usług PES w formie organizacji targów, przygotowania materiałów promujących te produkty i usługi (ulotki) itp.
E.2.4	<p>Organizowane seminaria spełniają następujące warunki:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ściśle określony temat, – zakres obejmuje także podstawowe informacje nt. ekonomii społecznej, – trwają maksimum do 8 godzin lekcyjnych, – uczestniczy w nich min. 7 osób, – są prowadzone przez kadrę IWES lub ekspertów zewnętrznych.
E.2.5	<p>Organizowane konferencje spełniają następujące warunki:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ściśle określony temat/problem, – charakter wykładowy z elementami warsztatu (panele dyskusyjne), – uczestniczy w nich min. 30 osób.
E.2.6	<p>Wyznaczony jest pracownik, który w ramach swoich obowiązków jest odpowiedzialny za prowadzenie i aktualizowanie strony internetowej; ew. zadanie to jest zlecane administratorowi zewnętrznemu.</p>
E.2.7	<p>Strona internetowa zawiera aktualne informacje.</p>

OBSZAR E.2: Rodzaje współpracy	
Lp.	Standardy
E.2.8	Działania informacyjne dotyczą co najmniej: <ul style="list-style-type: none"> – oferty IWES, – zasad prowadzenia działalności gospodarczej, – zasad uruchamiania przedsiębiorstw społecznych, – możliwych do pozyskania środków na rozwój przedsiębiorstwa społecznego, – zawiązywania i rozwoju partnerstw, sieci współpracy lokalnych podmiotów, – zmieniających się przepisów prawa dotyczących podmiotów ekonomii społecznej.
E.2.9	Informacje są udzielane klientowi bezpośrednio (osobom, które osobiście przyjdą do IWES) oraz telefonicznie/mailowo.
E.2.10	W IWES są stale dostępne materiały informacyjne i promocyjne nt. działalności IWES, przy czym mogą one mieć formę elektroniczną (np. są umieszczane na stronie www).
E.2.11	Materiały informacyjne i promocyjne zawierają aktualny zakres oferowanych usług.
E.2.12	Materiały informacyjne i promocyjne są przygotowane zgodnie z planem promocji.
E.2.13	Na materiałach promocyjnych i informacyjnych są (w miarę możliwości) podane dane teleadresowe IWES.

OBSZAR E.3: Organizacja działania	
Lp.	Standardy
E.3.1	Wyznaczony jest pracownik (animador), który w ramach swoich obowiązków jest odpowiedzialny za tworzenie i rozwój partnerstw/klastrów/sieci.
E.3.2	Działania animacyjne są prowadzone w celu tworzenia partnerstw (w tym partnerstw wielosektorowych) we wszystkich wymiarach ekonomii społecznej, a szczególnie na rzecz aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem.
E.3.3	Sposób i metodyka pracy animatora są dostosowane zarówno do osób, jak i instytucji z którymi pracuje.

OBSZAR E.4: Kwalifikacje animatora	
Lp.	Standardy
E.4.1	Animador realizuje co najmniej następujące zadania: <ul style="list-style-type: none"> – bierze aktywny udział w spotkaniach i grupach roboczych organizowanych przez inne IWES, KCES, CES, JA, – podejmuje inicjatywy wspomagające współpracę między IWES i zwiększające jakość usług, – udziela lokalnym środowiskom wsparcia w zakresie diagnozowania ich potrzeb i tworzenia planów działania, – wyszukuje liderów lokalnych, wspiera ich w rozwoju umiejętności, – wypracowuje koncepcje współpracy ze społecznością lokalną, w tym z instytucjami, które mają wpływ na sytuację w danym regionie (samorząd lokalny, przedsiębiorcy, organizacje pozarządowe, szkoły itd.), – dociera do potencjalnych projektodawców, zachęca ich do podejmowania inicjatyw w zakresie nawiązywania partnerstw ukierunkowanych na wspólne rozwiązywanie problemów lokalnych, w tym z wykorzystaniem możliwości stwarzanych przez ekonomię społeczną, – wspiera proces budowy partnerstw oraz działa na rzecz wzmocnienia istniejących partnerstw i innych form współpracy w regionie, – rozwija swoje kompetencje odnośnie ekonomii społecznej.
E.4.2	Animador posiada wykształcenie wyższe lub 5 letnie doświadczenie zawodowe. <i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i> <ul style="list-style-type: none"> – dodatkowe wykształcenie (np. studia podyplomowe, certyfikaty profesjonalne, branżowe uprawnienia zawodowe), – odbyte szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach związanych z ekonomią społeczną, potwierdzone certyfikatami, – inne uprawnienia, osiągnięcia istotne przy realizacji projektu.

OBSZAR E.4: Kwalifikacje animatora	
Lp.	Standardy
E.4.3	<p>Animator posiada:</p> <ul style="list-style-type: none"> – min. 2 letnie doświadczenie w zakresie związanym z ekonomią społeczną, – doświadczenie w aktywizacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem, – doświadczenie w realizacji projektów/inicjatyw o charakterze społecznym, – znajomość specyfiki danego województwa. <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – osiągnięcia w zakresie budowania partnerstw lokalnych, tworzenia lokalnych/regionalnych strategii rozwoju.
E.4.4	Animator potrafi rozpoznać i zaproponować formy współpracy, w oparciu o nie przygotować plan współpracy z partnerami.
E.4.5	Animator potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę potencjalnych partnerów, z którymi PES może nawiązać współpracę.
E.4.6	Animator dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu zawiązywania partnerstw publiczno-społecznych, społeczno-prywatnych.
E.4.7	Animator potrafi przygotować proces animacji, który będzie uwzględniał rozwój organizacji oraz rozwój idei ekonomii społecznej.

OBSZAR E.5: Kwalifikacje pracowników realizujących działania informacyjno-promocyjne	
Lp.	Standardy
E.5.1	<p>Pracownik IWES odpowiedzialny za działania informacyjno-promocyjne realizuje co najmniej następujące zadania:</p> <ul style="list-style-type: none"> – udzielanie informacji klientom IWES na temat ekonomii społecznej, – udzielanie informacji o zakresie oferty IWES, – świadczenie usług informacyjnych bezpośrednio, telefonicznie, mailowo, – aktualizowanie strony www, – promowanie działań IWES poprzez opracowywanie informacji nt. działań IWES oraz regularne przesyłanie ich do mediów, – utrzymywanie bieżącego kontaktu z mediami, – przygotowywanie narzędzi informacyjno-promocyjnych, takich jak newsletter, mailing, pod kątem ich wykorzystania w promocji produktów i usług PES, – dokumentowanie działań promocyjnych i informacyjnych – artykuły prasowe, ogłoszenia prasowe, informacje na stronach www, – samokształcenie w zakresie ekonomii społecznej.
E.5.2	<p>Pracownik IWES odpowiedzialny za działania informacyjno-promocyjne posiada wykształcenie średnie i odbył co najmniej jedno szkolenie z zakresu funkcjonowania ekonomii społecznej.</p> <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – wykształcenie wyższe, certyfikaty profesjonalne, branżowe uprawnienia zawodowe, – odbyte szkolenia potwierdzone certyfikatami podnoszące kwalifikacje zawodowe w obszarach związanych z ekonomią społeczną, komunikacją, zarządzaniem informacją, obsługą klienta, – inne uprawnienia, osiągnięcia istotne przy realizacji działań informacyjno-promocyjnych.
E.5.3	<p>Pracownik IWES odpowiedzialny za działania informacyjno-promocyjne:</p> <ul style="list-style-type: none"> – posiada doświadczenie w realizacji zadań informacyjnych i promocyjnych, – uczestniczył w min. 1 projekcie związanym z problematyką ekonomii społecznej – kadra projektu, wolontariat, staż. <p><i>Warunki pożądane (nieobowiązkowe):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – doświadczenie w zakresie świadczenia usług informacyjnych, opracowywania informacji do mediów (w tym internetowych), – doświadczenie w obsłudze klienta, – doświadczenie w zakresie realizacji zadań związanych z promocją, w szczególności w tematyce związanej z ekonomią społeczną, w tym zadań mających na celu aktywizację zawodową i społeczną osób zagrożonych wykluczeniem.
E.5.4	Pracownik IWES odpowiedzialny za działania informacyjno-promocyjne potrafi stosować narzędzia promocji i w oparciu o nie przygotować plan promocji oraz wdrożyć go w życie.

OBSZAR E.5: Kwalifikacje pracowników realizujących działania informacyjno-promocyjne	
Lp.	Standardy
E.5.5	Pracownik IWES odpowiedzialny za działania informacyjno-promocyjne potrafi samodzielnie przeprowadzić analizę potrzeb promocyjnych podmiotów ekonomii społecznej.
E.5.6	Pracownik IWES odpowiedzialny za działania informacyjno-promocyjne dysponuje wystarczającą wiedzą merytoryczną i umiejętnościami praktycznymi z zakresu ekonomii społecznej.

F. Standardy etyczne

OBSZAR F.1: Sposób realizacji działania	
Lp.	Standardy
F.1.1	Istnieje kodeks postępowania etycznego, który zawiera co najmniej następujące zagadnienia: <ul style="list-style-type: none"> – pracownicy IWES nie mogą dyskryminować żadnego z klientów IWES, – informowanie klientów z zachowaniem najwyższej staranności oraz uwzględnieniem najlepszej znajomości danego tematu, – ograniczenie realizacji zadań przez pracownika IWES w sytuacjach powiązań z klientami poprzez stosunki rodzinne i inne relacje mogące wpłynąć na jego bezstronność, – istnienie i wdrożenie regulacji dotyczących przyjmowania od klientów wynagrodzeń lub innych gratyfikacji za udzieloną pomoc, – respektowania praw autorskich pomysłów klientów, – zapewnienie dyskrecji, bezpieczeństwa oraz poufności przekazywanych informacji, – działania IWES w żaden sposób nie mogą wiązać się z manifestowaniem poglądów politycznych, religijnych itp. (prywatne poglądy pracowników IWES nie mogą wpływać na jakość świadczonych przez nich usług), – zapewnienie równego traktowania pracowników, współpracowników, wolontariuszy, klientów bez względu na wiek, płeć, orientację seksualną, rasę, przekonania polityczne i wyznanie religijne, – dbałość o środowisko naturalne i ograniczenie negatywnego wpływu poprzez np. dwustronne drukowanie, ekologiczny papier, recykling tonerów, segregacja odpadów itp.
F.1.2	Pracownicy zatrudnieni w IWES oraz instytucja prowadząca IWES, przestrzegają zapisy kodeksu postępowania etycznego i kierują się jego zasadami.
F.1.3	Zapisy kodeksu postępowania etycznego obejmują także zewnętrznych współpracowników IWES i wolontariuszy.
F.1.4	Pracownicy są poinformowani w zakresie stosowania standardów zachowań etycznych oraz szczegółowych procedur postępowania.
F.1.5	Obowiązujące standardy zachowań etycznych oraz szczegółowe procedury postępowania podlegają corocznej wewnętrznej ewaluacji.
F.1.6	Kierownik IWES odpowiada za zapoznanie się personelu z kodeksem postępowania etycznego.
F.1.7	Kierownik IWES odpowiada za egzekwowanie przestrzegania kodeksu postępowania etycznego.

OBSZAR F.2: Przeciwdziałanie praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu	
Lp.	Standardy
F.2.1	IWES opracowało i przyjęło w formie pisemnej procedurę przeciwdziałania praniu pieniędzy oraz finansowaniu terroryzmu (procedury polityki bezpieczeństwa finansowego organizacji).
F.2.2	Każda transakcja, której wartość przekraczała 15 tys. euro – w tym także transakcje powiązane, gdy są przeprowadzane również w drodze więcej niż jednej operacji (np. wpłata w trzech operacjach) – powinna być rejestrowana.
F.2.3	Wyznaczono pracownika IWES, który odpowiada za przestrzeganie i stosowanie procedury bezpieczeństwa finansowego.

Spis tabel

Tabela 1. Harmonogram prac w ramach pilotażu	11
Tabela 2. Zestawienie danych statystycznych z I fazy pilotażu	76
Tabela 3. Zestawienie wyników konsultacji standardów według formularza w I fazie pilotażu.....	81
Tabela 4. Zestawienie danych statystycznych z II fazy pilotażu	86
Tabela 5. Zestawienie wyników samooceny według formularza w II fazie pilotażu	90

Spis wykresów

Rysunek 1. Schemat standardów działania IWES.....	8
Wykres 1. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru A	77
Wykres 2. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru B.....	77
Wykres 3. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru C.....	78
Wykres 4. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru D	79
Wykres 5. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru E.....	79
Wykres 6. Odsetek odpowiedzi w ramach obszaru F.....	80
Wykres 7. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru A	87
Wykres 8. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru B.....	87
Wykres 9. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru C.....	88
Wykres 10. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru D	88
Wykres 11. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru E.....	89
Wykres 12. Struktura odpowiedzi w ramach obszaru F.....	90