

TABELA REKOMEDACJI Z BADANIA PN.: "EWALUACJA SYSTEMU REALIZACJI REGIONALNEGO PROGRAMU OPERACYJNEGO WOJEWÓDZTWA PODLASKIEGO NA LATA 2014-2020"

	a)	b)	c)	d)		e)	f)	g)	h)	i)	j)	k)	l)
Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Adresat rekomendacji (monitorowanie rekomendacji)	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program Operacyjny	Instytucja zlecająca badanie	Status rekomendacji	Uzasadnienie odrzucenia	Status rekomendacji
1.	W badaniu zidentyfikowano braki kadrowe w poszczególnych biurach/departamentach IZ (szczególnie DEFS i DEFRR) przy zadaniach związanych z obsługą konkursów i wdrażaniem projektów. Niewystarczająca liczba pracowników powoduje opóźnienie w realizacji poszczególnych zadań związanych z realizacją RPOWP 2014-2020. (Rozdz. 6.2.1, s. 60-65)	Zwiększenie potencjału zasobów kadrowych	Sekretarz Województwa/IZ	Sekretarz Województwa, DEFS, DEFRR, BPR, DRR	Zwiększenie liczby etatów pod warunkiem dostępności środków.	31-12-2018	Programowa (operacyjna)	System realizacji polityki spójności	RPOWP 2014-2020	IZ RPOWP 2014-2020			
2.	Jakość kapitału ludzkiego jest na wysokim poziomie, brakuje jednak ekspertów/specjalistów branżowych, których zaangażowanie wydaje się potrzebne przy wykonywaniu części zadań przez pracowników IZ/IP. (Rozdz. 6.2.1, s. 66-69)	Zapewnienie wsparcia eksperckiego pracownikom	IZ/IP	DRR, DEFRR, DEFS, BPR/WUP, ZIT BOF	W celu zapewnienia wsparcia eksperckiego pracownikom zaleca się: 1. Wykorzystanie pozostałych zasobów UMWP, które nie są w systemie RPOWP 2014-2020 (np. z departamentu ochrony środowiska, społeczeństwa informacyjnego, itd.). Wsparcie pozostałych pracowników UMWP specjalizujących się w danej tematyce mogłoby być wykorzystane przy ocenie oraz kontroli wniosków/projektów.	31-12-2018	Programowa (operacyjna)	System realizacji polityki spójności	RPOWP 2014-2020	IZ RPOWP 2014-2020			

	a)	b)	c)	d)		e)	f)	g)	h)	i)	j)	k)	l)
Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Adresat rekomendacji (monitorowanie rekomendacji)	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program Operacyjny	Instytucja zlecająca badanie	Status rekomendacji	Uzasadnienie odrzucenia	Status rekomendacji
					2. Ogłoszenie przetargu, w wyniku którego firma zewnętrzna zapewni dostęp do odpowiednich ekspertów/ specjalistów. Przetarg powinien uwzględniać liczbę godzin, które będą w dyspozycji IZ/IP oraz listę potencjalnych ekspertów wraz z wymogami, jakie eksperci ci muszą spełnić. 3. Prowadzenie, w sposób cykliczny, specjalistycznych szkoleń pracowników z zakresu zgodnego z kierunkami wsparcia RPOWP 2014-2020.								
3.	Niski poziom satysfakcji z otrzymywanego wynagrodzenia wśród pracowników poszczególnych biur/departamentów IZ. (Rozdz. 6.2.2, s. 71-74)	Analiza systemu wynagrodzeń pracowników zajmujących takie same stanowiska w różnych referatach i departamentach czy wydziałach zaangażowanych w realizację RPOWP 2014-2020. Ewentualne podniesienie wynagrodzeń w przypadku zidentyfikowania sytuacji, że osoby na	Sekretarz Województwa/IZ	DRR, DEFRR, DEFS, BPR	W pierwszej kolejności zaleca się przeprowadzenie analizy wysokości zarobków pracowników w celu identyfikacji, czy poziom wynagrodzenia w poszczególnych biurach/departamentach jest zbliżony do średniej zarobków wszystkich pracowników RPOWP 2014-2020 oraz między osobami zatrudnionymi na tych samych stanowiskach w różnych referatach/departamentach/wydziałach wykonujących podobne/tożsame zadania. W przypadku istotnych odstępstw rekomenduje się podwyżkę płac (ich wyrównanie). Analiza	31-12-2018	Programowa (operacyjna)	System realizacji polityki spójności	RPOWP 2014-2020	IZ RPOWP 2014-2020			

	a)	b)	c)	d)		e)	f)	g)	h)	i)	j)	k)	l)
Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Adresat rekomendacji (monitorowanie rekomendacji)	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program Operacyjny	Instytucja zlecająca badanie	Status rekomendacji	Uzasadnienie odrzucenia	Status rekomendacji
		tych samych stanowiskach wykonujące podobne/tożsame zadania otrzymują różne wynagrodzenie.			powinna uwzględniać z jednej strony staż pracy (by nie było sytuacji, że osoba pracująca krócej, zarabia więcej od osoby z dłuższym stażem pracy) a z drugiej merytoryczny zakres obowiązków.								
4.	Niski poziom motywacji pracowników oraz problemy z odpowiednią atmosferą pracy w poszczególnych biurach/ departamentach IZ. (Rozdz. 6.2.2, s. 70)	Zwiększenie motywacji pracowników.	IZ/IC	DEFRR, DEFS, BPR, DRR, BC	<p>W celu zwiększenia motywacji pracowników zaleca się:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Organizowanie szkoleń kadry zarządzającej (dyrektorów i kierowników) z zakresu technik motywacji pracowników, budowania relacji z pracownikami, zarządzania zasobami ludzkim itp. kompetencji miękkich.</li> <li>2. Działania mające na celu budowanie w pracownikach poczucia wspólnego celu. Wyjścia/wyjazdy integracyjne oraz organizowanie szkoleń zewnętrznych połączonych z integracją pracowników.</li> <li>3. Docenienie pracy pracowników szczególnie obciążonych poprzez większe wykorzystanie finansowych i pozafinansowych nagród.</li> <li>4. Wykorzystywanie przez kierowników technik związanych z</li> </ol>	31-12-2018	Programowa (operacyjna)	System realizacji polityki spójności	RPOW P 2014-2020	IZ RPOW P 2014-2020			

	a)	b)	c)	d)		e)	f)	g)	h)	i)	j)	k)	l)
Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Adresat rekomendacji (monitorowanie rekomendacji)	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program Operacyjny	Instytucja zlecająca badanie	Status rekomendacji	Uzasadnienie odrzucenia	Status rekomendacji
					motywowaniem pracowników (np. wyznaczenie osób do realizacji zadań istotnych z punktu widzenia celów organizacji, dziękowanie za wykonanie konkretnego zadania, powierzanie pracownikom uprawnień decyzyjnych w sprawach mniejszej wagi).								
5.	Niejasny system premiowy pracowników. Zwiększenie premiowania pracowników za efekty pracy, a nie za zajmowane stanowisko. (Rozdz. 6.2.2, s. 72-74)	Opracowanie przejrzystego i jawnego systemu premii za rzeczywiste efekty w pracy.	Marszałek Województwa/IZ /IC	DEFS, DEFRR, BPR, DRR, BC	1. Określenie kilku szczegółowych kryteriów lub wyznaczenie celów półrocznych, wedle których przyznawane będą premie i nagrody pracownicze. Pracownicy powinni być poinformowani o takich ustaleniach. 2. Premiowanie pracowników za rzeczywiste efekty oraz nakłady pracy.	31-12-2018	Programowa (operacyjna)	System realizacji polityki spójności	RPOW P 2014-2020	IZ RPOW P 2014-2020			
6.	Pomimo wystarczającego stopnia wyposażenia stanowisk pracy, zidentyfikowano problemy techniczno-organizacyjne, które mogą utrudniać wykonywanie codziennych zadań. (Rozdz. 6.2.3, s. 89)	Zapewnienie pracownikom odpowiednich warunków pracy poprzez doposażenie pomieszczeń i stanowisk pracy.	IZ/IC	DEFS, DEFRR, BPR, DRR, BC	Należy zapewnić pracownikom odpowiednie warunki pracy poprzez wyposażenie stanowisk pracy w profesjonalny sprzęt zapewniający wygodę i bezpieczeństwo korzystania. W tym celu zalecane jest zwrócenie się do kierowników referatów/wydziałów z prośbą o skompletowanie listy potrzeb i przesłanie jej do komórki	31-12-2018	Programowa (operacyjna)	System realizacji polityki spójności	RPOW P 2014-2020	IZ RPOW P 2014-2020			





	a)	b)	c)	d)		e)	f)	g)	h)	i)	j)	k)	l)
Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Adresat rekomendacji (monitorowanie rekomendacji)	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program Operacyjny	Instytucja zlecająca badanie	Status rekomendacji	Uzasadnienie odrzucenia	Status rekomendacji
12.	W ramach RLKS nierzadką sytuacją było to, że do oceny UMWP trafiały projekty EFRR/EFS, które nie spełniały podstawowych warunków wsparcia i były one odrzucane po ocenie merytorycznej, budziło to istotne kontrowersje pracowników biur LGD oraz członków Rady LGD. (Rozdz. 6.1.1, s. 47)	Zasadne jest usprawnienie współpracy z LGD w zakresie oceny operacji w ramach RLKS. Rekomenduje się kontynuację współpracy z LGD w formule instytucjonalnej z wykorzystaniem Podlaskiej Sieci LGD i kontynuację szkoleń dla pracowników biura i członków Rady LGD.	IZ/LGD	LGD, DEFS, DEFRR, DRR	Zwrócić należy uwagę na sposób współpracy z NGO's zaangażowanymi we wdrożenie Programu. Ważne jest wzmocnienie i zwielokrotnienie relacji między partnerami w Podlaskiej Sieci LGD. Kontynuować należy szkolenia zewnętrzne z udziałem pracowników różnych referatów IZ –utrzymanie relacji nieformalnych z pracownikami biura LGD i członkami Rady LGD w celu umożliwienia wypracowania właściwych rozwiązań wdrażania RLKS.	31-12-2018	Programowa (operacyjna)	System realizacji polityki spójności	RPOW P 2014-2020	IZ RPOW P 2014-2020			
<del>13.</del>													
14.	Ocena przyjętych mechanizmów (w tym przegląd systemu zarządzania i kontroli RPOWP 2014-2020, w ramach którego wszystkie komórki organizacyjne poszczególnych Departamentów i Biur UMWP zaangażowanych we wdrażanie RPOWP 2014-2020 dokonują corocznego przeglądu procedur obowiązujących w IZ RPOWP)	Rekomenduje się zapewnienie dodatkowego narzędzia pozwalającego pracownikom na szybkie zgłaszanie przypadków napotykanymi trudności w realizacji Programu (w tym trudności proceduralnych).	Zarząd Województwa/IZ/IC	Zarząd Województwa, DRR, DEFRR, DEFS, BPR, BC	W celu wdrożenia rekomendacji należy uwzględnić - w zakresie obowiązków osoby zajmującej stanowisko Rzecznika Funduszy - zadania związane z analizą, priorytetyzacją oraz określaniem możliwych rozwiązań problemów zgłaszanych przez pracowników wszystkich departamentów.	31-12-2018	Programowa (operacyjna)	System realizacji polityki spójności	RPOW P 2014-2020	IZ RPOW P 2014-2020			

	a)	b)	c)	d)		e)	f)	g)	h)	i)	j)	k)	l)
Lp.	Wniosek	Rekomendacja	Adresat rekomendacji	Adresat rekomendacji (monitorowanie rekomendacji)	Sposób wdrożenia	Termin wdrożenia	Klasa rekomendacji	Obszar tematyczny	Program Operacyjny	Instytucja zlecająca badanie	Status rekomendacji	Uzasadnienie odrzucenia	Status rekomendacji
	i procedur pod kątem zapewnienia możliwości identyfikacji zagrożeń w realizacji Programu i szybkiej reakcji w tym zakresie nie do końca spełnia swoją rolę. W toku badania okazało się, że nie zapewniają one odpowiednio wczesnego identyfikowania trudności, a to powoduje, że ewentualne reakcje na problemy również są spóźnione. (Rozdz. 6.4.2, s. 142)												
15-													
16.	Wyniki badania wskazują na nierównomierność/niesymetryczność w realizacji działań informacyjno-promocyjnych dot. EFRR i EFS. Ponadto część wnioskodawców (30%) oceniła, że szkolenia dotyczyły zbyt podstawowych kwestii. Wg 3 na 10 wnioskodawców szkolenia zostały zorganizowane zbyt późno. W trakcie badania zostały też zidentyfikowane problemy z użytecznością strony internetowej (2 na 10 wnioskodawców miało	Rekomenduje się przeprowadzenie badania ewaluacyjnego dotyczącego oceny działań komunikacyjnych prowadzonych w ramach RPOWP 2014-2020.	IZ	DRR	Należy zaplanować (w Planie Ewaluacji) i przeprowadzić badania ewaluacyjne, którego celem będzie ocena dotychczas przeprowadzonych działań komunikacyjnych dot. RPOWP 2014-2020. Szczególną uwagę należy położyć na ocenę: czy istnieje nierównomierność w zakresie realizacji działań komunikacyjnych dot. EFRR i EFS, skuteczności i użyteczności szkoleń, spotkań i konferencji oraz funkcjonalności i użyteczności stron internetowych dot. RPOWP 2014-2020. W badaniu należy	31-12-2018	Programowa (operacyjna)	System realizacji polityki spójności	RPOWP 2014-2020	IZ RPOWP 2014-2020			



