

dr Magdalena Arczewska

# WRZOS katalog

*Standardy  
działań dotyczące  
współpracy w ciałach  
konsultacyjno-  
doradczych  
działających  
w sferze polityki  
społecznej*



---

**Autor:**

**Dr Magdalena Arczewska**



**KAPITAŁ LUDZKI**  
NARODOWA STRATEGIA SPÓJNOŚCI

**UNIA EUROPEJSKA**  
EUROPEJSKI  
FUNDUSZ SPOŁECZNY



Warszawa, 2015  
Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych  
ul. Nowy Świat 49, 00-042 Warszawa  
tel. 22 826 52 46  
e-mail: [wrzos@wrzos.org.pl](mailto:wrzos@wrzos.org.pl)  
[www.wrzos.org.pl](http://www.wrzos.org.pl)

**ISBN: 978-83-939565-7-9**

**Publikacja powstała w ramach projektu „Wzmocnienie sieci WRZOS w zakresie współpracy z administracją publiczną w sferze socjalnej”, współfinansowanego ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V. Dobre Rządzenie; Działanie 5.4 Rozwój potencjału trzeciego sektora; Poddziałanie 5.4.2 Rozwój dialogu obywatelskiego).**

---

# SPIS TREŚCI



---

**Informacja o projekcie „Wzmocnienie sieci WRZOS w zakresie współpracy z administracją publiczną w sferze socjalnej” .....3**

**Wprowadzenie.....4**

**Kategorie ciał konsultacyjno-doradczych.....6**

**Przyczyny tworzenia ciał konsultacyjno-doradczych.....11**

**Procedura tworzenia katalogu standardów działania dotyczących współpracy w ramach ciał konsultacyjno-doradczych.....13**

**Standardy działania dotyczące współpracy w ramach ciał konsultacyjno-doradczych.....14**



# INFORMACJA O PROJEKCIE „WZMOCNIENIE SIECI WRZOS W ZAKRESIE WSPÓŁPRACY Z ADMINISTRACJĄ PUBLICZNĄ W SFERZE SOCJALNEJ”

---

Katalog standardów działań dotyczących współpracy w ciałach konsultacyjno-doradczych działających w sferze polityki społecznej stanowi produkt wypracowany w ramach projektu „Wzmocnienie sieci WRZOS w zakresie współpracy z administracją publiczną w sferze socjalnej” realizowanego przez Wspólnotę Roboczą Związków Organizacji Socjalnych. Projekt ten jest współfinansowany jest ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki (Priorytet V. Dobre Rządzenie; Działanie 5.4 Rozwój potencjału trzeciego sektora; Poddziałanie 5.4.2 Rozwój dialogu obywatelskiego).

Celem projektu jest wzmocnienie sieci WRZOS, w tym 48 członków tej sieci i 48 przedstawicieli administracji publicznej w kształtowaniu polityk publicznych podczas prac w ciałach konsultacyjno-doradczych z obszaru polityki społecznej. W związku z realizacją projektu przyjęto założenie, iż cel ten ma zostać osiągnięty poprzez wzrost kompetencji członków ciał konsultacyjno-doradczych, co natomiast ma być osiągnięte poprzez szereg szkoleń i specjalistyczne doradztwo. Prowadzone szkolenia dotyczą takiej tematyki jak m.in. diagnozowanie problemów społecznych, budowanie porozumienia czy implementa-

cja rozwiązania problemu społecznego. Natomiast świadczone doradztwo dostosowywane jest do potrzeb uczestników projektu, by wyjść naprzeciw ich problemom.

Należy podkreślić, iż katalog ten ma służyć członkom różnych ciał konsultacyjno-doradczych w związku z ich aktywnością społeczną, tak aby mogli oni podnosić standardy współpracy w ramach działania tych podmiotów, dążyć do konstruktywnego dialogu oraz osiągania zakładanych efektów. Katalog ten został opracowany przez Zespół projektu na bazie analiz i doświadczeń uczestników projektu, w szczególności w oparciu o wnioski płynące z raportu z badania *Wiedza uczestników oraz sposoby i warunki działania ciał konsultacyjno-doradczych* zrealizowanego w okresie od 2 lutego do 31 marca 2015 roku w ramach projektu „Wzmocnienie sieci WRZOS w zakresie współpracy z administracją publiczną w sferze socjalnej”.



## WPROWADZENIE

---

Decentralizacja administracji publicznej zapoczątkowana w Polsce ćwierć wieku temu miała na celu przekazanie samorządom terytorialnym zadań, kompetencji i środków pozostających w dyspozycji administracji centralnej. Decentralizacja funkcji społecznych państwa, będąca konsekwencją decentralizacji administracji publicznej sprawia, że diagnozowanie problemów społecznych oraz poszukiwanie skutecznych metod ich rozwiązywania odbywa się na szczeblu lokalnym. Skutkiem tego procesu jest lepsza samoorganizacja społeczności lokalnych, rozwój samorządności i większa spójność społeczno-gospodarcza. Sprzyja to także rozwojowi społeczeństwa obywatelskiego i tworzeniu kapitału społecznego. Wzmacnianie poczucie przynależności w ramach społeczności lokalnych zwiększa aktywność obywatelską i partycypację w rozwiązywaniu problemów społecznych na poziomie lokalnym<sup>1</sup>.

Oddolne współdecydowanie o kierunkach i sposobie realizacji zadań publicznych uznano wówczas w Polsce za jeden z wymiarów urzeczywistnienia dobra wspólnego. W działania zaczęto też angażować nie tylko decydentów, ale i członków społeczności lokalnej – przedsta-

wicieli organizacji pozarządowych, lokalnych liderów i społeczników. Doprowadziło to do tworzenia i aktywności licznych zespołów powoływanych do rozwiązywania danych problemów czy rad, mających głównie charakter konsultacyjno-doradczy dla władzy wykonawczej na poziomie lokalnym. Także wprowadzone mocą ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie przepisy, mające na celu organizowanie współpracy instytucji administracji publicznej z organizacjami pozarządowymi wywierają ogromny wpływ na działania podejmowane lokalnie i udział obywateli w procesach konsultacyjnych i decyzyjnych. Dekadę po wprowadzeniu tych przepisów, administracja publiczna traktuje coraz częściej przedstawicieli organizacji pozarządowych jak wartościowych partnerów wnoszących wiedzę i doświadczenie, zapewniając jednocześnie inną perspektywę w postrzeganiu problemów społecznych. Nie zawsze tak się jednak dzieje. Zdarza się bowiem, że w sytuacji gdy powołanie danego zespołu czy rady jest obowiązkiem wynikającym z przepisów, to członkowie tego ciała reprezentujący różne organy czy instytucje, nie mają dostatecznej wiedzy oraz doświadczenia w pracy zespołowej ukierunkowanej na cel, jakim jest wypracowywanie rekomendacji w sferze kształto-

---

1. M. Grewiński: *Wielosektorowa polityka społeczna. O przeobrażeniach państwa opiekuńczego*, Wyższa Szkoła Pedagogiczna TWP, Warszawa 2009, s. 164



---

wania polityk publicznych. Dlatego też warto sformułować katalog standardów działań dotyczących współpracy w ramach ciał konsultacyjno-doradczych działających na poziomie lokalnym.



## KATEGORIE CIAŁ KONSULTACYJNO-DORADCZYCH

---

Wypada też w kilku słowach przybliżyć specyfikę działania ciał konsultacyjno-doradczych oraz podejmowaną przez nie tematykę. Ciała te mogą działać w określonym czasie (powoływane są w związku z koniecznością wypracowania konkretnych, doraźnych rozwiązań lub opracowania programu czy strategii), mogą też działać w sposób stały, w sytuacji, gdy ich aktywność podyktowana jest obowiązkiem ustawowym lub gdy ich powołanie ma charakter fakultatywny. Przykład stale działających ciał stanowią Zespoły Interdyscyplinarne tworzone na mocy przepisów ustawy z dnia 29 lipca 2005 roku o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie<sup>2</sup>, Komisje Rozwiązywania Problemów Alkoholowych tworzone na mocy przepisów ustawy z dnia 26 października 1982 roku o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi<sup>3</sup> czy też Powiatowe i Wojewódzkie Społeczne Rady ds. Osób Niepełnosprawnych, działające na podstawie przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 roku o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych<sup>4</sup> oraz Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 25 marca 2003 roku w sprawie organizacji oraz trybu działania wojewódzkich i powiatowych społecznych rad do spraw osób niepełnosprawnych<sup>5</sup>.

Zespoły Interdyscyplinarne powoływane są od 2010 roku, kiedy to ich funkcjonowanie wpisano do przepisów znowelizowanej ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie. Ich zadaniem jest m. in. diagnozowanie problemu przemocy w rodzinie, podejmowanie działań w środowisku zagrożonym przemocą w celach zapobiegawczych czy też rozpowszechnianie informacji o instytucjach, osobach i możliwościach udzielenia pomocy w środowisku lokalnym. Zespoły te tworzone są przez wójtów, burmistrzów albo prezydentów miast w ramach realizacji zadań własnych gminy. W ich skład wchodzi przedstawiciele jednostek organizacyjnych pomocy społecznej, gminnych komisji rozwiązywania problemów alkoholowych, policji, oświaty, ochrony zdrowia i organizacji pozarządowych, kuratorzy sądowi, prokuratorzy oraz przedstawiciele instytucji działających na rzecz przeciwdziałania przemocy. Posiedzenia Zespołów Interdyscyplinarnych odbywają się w zależności od potrzeb, jednak nie rzadziej niż raz na trzy miesiące, a ich obsługę organizacyjno-techniczną zapewnia ośrodek pomocy społecznej. W zależności od potrzeb Zespoły te mogą tworzyć grupy robocze w celu rozwiązywania

---

2. Dz. U. 2005, nr 180, poz. 1493

3. Dz. U. 1982, nr 35, poz. 230

4. Dz. U. 1997 nr 123 poz. 776

5. Dz. U. 2003 nr 62 poz. 560



---

problemów związanych z wystąpieniem przemocy w rodzinie w indywidualnych przypadkach<sup>6</sup>.

Z kolei Komisje Rozwiązywania Problemów Alkoholowych mają na celu prowadzenie działań związanych z profilaktyką i rozwiązywaniem problemów alkoholowych oraz integracji społecznej osób uzależnionych od alkoholu, a w szczególności zwiększanie dostępności pomocy terapeutycznej i rehabilitacyjnej dla takich osób. Komisje powoływane są w każdej gminie przez wójta, burmistrza lub też prezydenta miasta (odpowiednio do zasięgu działania jako komisja gminna, miejska lub gminno-miejska). W ich skład wchodzi osoby przeszkolone w zakresie profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych. Ustawa nie precyzuje liczby członków, składu komisji oraz obowiązkowych szkoleń<sup>7</sup>.

W tym miejscu wypada wspomnieć o Radach Młodzieżowych, które coraz częściej powoływane są na szczeblu lokalnym i mają charakter fakultatywnych organów o charakterze konsultacyjnym. Ich aktywność odpowiada na potrzeby społeczne i odzwierciedla głos zainte-

resowanych młodych członków danej społeczności. Rady te tworzone są na mocy art. 5b ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym<sup>8</sup>, po nowelizacji ustawy, która miała miejsce w 2001 roku. Zgodnie z treścią wspomnianych przepisów, rada gminy na wniosek zainteresowanych środowisk może wyrazić zgodę na utworzenie Młodzieżowej Rady Gminy mającej charakter konsultacyjny. Powołując Młodzieżową Radę Gminy, rada gminy nadaje jej statut określający tryb wyboru jej członków i zasady działania.

Podobny charakter mają Rady Seniorów, które także stanowią organy doradcze, opiniodawcze i inicjatywne w strukturze władz lokalnych, powołane uchwałą rady gminy. Na mocy art. 5c wspomnianej ustawy o samorządzie gminnym, po jej nowelizacji w 2001 roku, rada gminy, z własnej inicjatywy lub na wniosek zainteresowanych środowisk, może utworzyć gminną Radę Seniorów. Rada ta składa się z przedstawicieli osób starszych oraz przedstawicieli podmiotów działających na rzecz osób starszych, w szczególności przedstawicieli organizacji pozarządowych oraz podmiotów prowadzących uniwersytety trzeciego wieku. Rada gminy, powołując Gminną Radę Seniorów, na-

---

6. Art. 9a i 9b ustawy o przeciwdziałaniu przemocy w rodzinie

7. Art. 4 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi

8. Dz. U. 1990 Nr 16 poz. 95





---

daje jej statut określający tryb wyboru jej członków i zasady działania, dążąc do wykorzystania potencjału działających organizacji osób starszych oraz podmiotów działających na rzecz osób starszych, a także zapewnienia sprawnego sposobu wyboru członków Gminnej Rady Seniorów.

W procesie kształtowania polityk publicznych uwzględniane są także opinie osób z niepełnosprawnością. Na podstawie art. 44a i 44b ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych oraz przepisów wykonawczych działają bowiem Powiatowe i Wojewódzkie Społeczne Rady do Spraw Osób Niepełnosprawnych. Są one organami opiniodawczo – doradczymi starostów i Marszałków Województwa. Powiatowe Rady składają się z pięciu osób, natomiast Rady Wojewódzkie z siedmiu. Członkowie Rad powoływani są spośród przedstawicieli działających na terenie danego powiatu lub odpowiednio – województwa, organizacji pozarządowych oraz przedstawicieli jednostek samorządu terytorialnego (województwa, powiatów i gmin). Członków Powiatowych Rad powołuje i odwołuje starosta, natomiast członków Rad Wojewódzkich powołuje

i odwołuje marszałek województwa. Kadencja rady trwa cztery lata<sup>9</sup>.

Ciała konsultacyjno-doradcze działają też w obszarze kształtowania polityki zatrudniania i rynku pracy. Na podstawie art. 22 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy<sup>10</sup> oraz przepisów Rozporządzenia Ministra Gospodarki i Pracy z dnia 6 października 2004 roku w sprawie rad zatrudnienia<sup>11</sup> działają Powiatowe i Wojewódzkie Rady. Wojewódzkie Rady Zatrudnienia są organami opiniodawczo-doradczymi marszałka województwa, natomiast Powiatowe Rady Zatrudnienia są organami opiniodawczo-doradczymi starosty w sprawach polityki rynku pracy. W skład Wojewódzkiej Rady Rynku Pracy wchodzi osoby powoływane przez marszałka województwa spośród działających na terenie struktur każdej organizacji związkowej i organizacji pracodawców, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, społeczno-zawodowych organizacji rolników, w tym związków zawodowych rolników indywidualnych i izb rolniczych oraz organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy. Z kolei w skład Powiatowej Rady Rynku Pracy wchodzi osoby

---

9. Art. 44c ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych

10. Dz. U. 2013, poz. 674 z póź. zm

11. Dz. U. 2004, nr 224, poz. 2281 z późn.zm.



---

powoływane przez starostę spośród działających na terenie powiatu terenowych struktur każdej organizacji związkowej i organizacji pracodawców, reprezentatywnych w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji, społeczno-zawodowych organizacji rolników, w tym związków zawodowych rolników indywidualnych i izb rolniczych oraz organizacji pozarządowych zajmujących się statutowo problematyką rynku pracy. Zgodnie z przepisami, członek Rady Zatrudnienia może zostać odwołany na wniosek organu lub organizacji, które zgłosiły jego kandydaturę na członka rady lub z inicjatywy marszałka województwa lub starosty, po zasięgnięciu opinii organu lub organizacji, które zgłosiły jego kandydaturę na członka rady. Kadencja rady trwa cztery lata.

Charakter ciała konsultacyjno-doradczego w sferze ochrony zdrowia mają natomiast Rady Społeczne powoływane przez Prezesa Narodowego Funduszu Zdrowia przy oddziałach wojewódzkich. W skład Rady wchodzi czternaście osób, a jej kadencja trwa pięć lat. Do jej zadań należy opiniowanie wojewódzkiego planu zdrowotnego, opiniowanie projektu Krajowego Planu Zabezpieczenia Świadczeń Zdro-

wotnych, a także dokonywanie okresowych analiz skarg i wniosków wnoszonych przez ubezpieczonych, z wyłączeniem spraw podlegających nadzorowi medycznemu<sup>12</sup>.

Istotne znaczenie w kształtowaniu polityki publicznych zaliczanych do szeroko rozumianej sfery polityki społecznej mają także Rady Pożytku Publicznego. Oprócz Rady Działalności Pożytku Publicznego, będącej organem opiniodawczo-doradczym Ministra Pracy i Polityki Społecznej, ustawa o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie w art. 41a i 41e przewiduje tworzenie rad na szczeblu wojewódzkim, powiatowym oraz gminnym. Radę Wojewódzką tworzy marszałek województwa na wspólny wniosek co najmniej 50 organizacji pozarządowych prowadzących działalność na terenie województwa. Z kolei Radę Powiatową lub Radę Gminną może utworzyć organ wykonawczy właściwej jednostki samorządu terytorialnego na wniosek organizacji pozarządowych prowadzących działalność odpowiednio na terenie powiatu lub gminy. Kadencja każdej z Rad trwa 2 lata<sup>13</sup>. Co więcej, samorząd lokalny jest zobligowany do uchwalenia rocznego lub wieloletniego programu współpracy z organizacjami

---

12. Art. 46 ustawy z dnia 23 stycznia 2003 r. o powszechnym ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia (Dz. U. 2003, nr 45, poz. 391)

13. Art. 41a-41i ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie



pozarządowymi po przeprowadzeniu procesu konsultacji, a art. 5 ust. 5. ustawy o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie formułuje dyspozycję, iż: „Organ stanowiący jednostki samorządu terytorialnego określa, w drodze uchwały, szczegółowy sposób konsultowania z radami działalności pożytku publicznego lub organizacjami pozarządowymi i podmiotami wymienionymi w art. 3 ust. 3 projektów aktów prawa miejscowego w dziedzinach dotyczących działalności statutowej tych organizacji.”

W tym miejscu trzeba też zwrócić uwagę na aktywność Komisji Dialogu Społecznego działających na poziomie województw oraz na szczeblu lokalnym. Otóż Wojewódzkie Komisje Dialogu Społecznego działają na podstawie ustawy z dnia 6 lipca 2001 roku o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego<sup>14</sup> oraz Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 22 lutego 2002 roku w sprawie wojewódzkich komisji dialogu społecznego<sup>15</sup>. O utworzeniu Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego postanawia wojewoda na wspólny wniosek co najmniej jednej z reprezentatywnych organizacji pracodawców i jednej z orga-

nizacji związkowych. Do zadań tych Komisji należy przede wszystkim wyrażanie opinii w sprawach objętych zakresem zadań związków zawodowych lub organizacji pracodawców będących w kompetencji administracji rządowej i samorządowej z terenu województwa. Nieco inne zadania pełnią Komisje Dialogu Społecznego czy Obywatelskiego będące ciałami o charakterze inicjatywno-doradczym, które tworzone są przez zainteresowane organizacje pozarządowe oraz samorząd lokalny. Zasady ich powoływania opisane są co do zasady w lokalnym programie współpracy z organizacjami pozarządowym. Do zadań komisji należy na przykład konsultowanie i współtworzenie dokumentów i projektów aktów prawnych wydawanych przez samorząd lokalny w zakresie działalności danej komisji, opiniowanie projektów aktów prawnych związanych z priorytetowymi zadaniami publicznymi oraz opiniowanie tematów zadań konkursowych, delegowanie przedstawicieli do udziału w komisjach konkursowych rozpatrujących oferty o przyznanie dotacji czy określanie potrzeb społecznych i sposobu ich zaspokajania<sup>16</sup>.

14. Dz. U. z 2001 r. nr 100, poz. 1080 z późn. zm.

15. Dz. U. z 2002 r. Nr 17, poz. 157

16. Por.: <http://ngo.um.warszawa.pl/komisje-dialogu-spolecznego>, [http://www.uml.lodz.pl/samorzad/organizacje\\_pozarządowe/komisje\\_dialogu\\_obywatelskiego/](http://www.uml.lodz.pl/samorzad/organizacje_pozarządowe/komisje_dialogu_obywatelskiego/),



## PRZYCZYNY TWORZENIA CIAŁ KONSULTACYJNO-DORADCZYCH

---

Problematyka pozostająca w gestii ciał konsultacyjno-doradczych dotyczy w zasadniczej mierze polityki społecznej, która może być rozumiana jako celowa działalność państwa i współpracujących z nim podmiotów społecznych w kształtowaniu warunków życia, zaspokajaniu potrzeb oraz rozwiązywaniu problemów społecznych w takich obszarach, jak rynek pracy, edukacja, ochrona zdrowia, pomoc społeczna, mieszkalnictwo, kultura i sztuka oraz sport i rekreacja. Są to bowiem obszary najbliższe i najistotniejsze dla członków społeczności lokalnej. Opisane powyżej typy ciał konsultacyjno-doradczych działają w tych właśnie obszarach.

Należy mieć także na uwadze fakt, iż na szczeblu lokalnym tworzone są dokumenty, których opracowanie stanowi obowiązek prawny. Przykład takiego dokumentu stanowi strategia rozwiązywania problemów społecznych. Podstawę prawną jej opracowania stanowi artykuł 17 ustawy o pomocy społecznej z dnia 12 marca 2004 roku<sup>17</sup>, który określa zadania własne gminy o charakterze obowiązkowym. Należy do nich między innymi właśnie opracowanie i realizacja gminnej strategii rozwiązywania problemów społecznych ze szcze-

gólnym uwzględnieniem programów pomocy społecznej, profilaktyki i rozwiązywania problemów alkoholowych i innych, których celem jest integracja osób i rodzin z grup szczególnego ryzyka. Strategia rozwiązywania problemów społecznych stanowi dokument, który ma uświadomić społeczności lokalnej skalę zjawisk i problemów społecznych oraz zaproponować sposoby ich rozwiązania. Dla samorządu strategia stanowi zaś kompleksowy i uporządkowany zbiór celów, działań i metod ukierunkowanych na wprowadzenie skutecznych rozwiązań w obszarze wykluczenia społecznego. Z uwagi na skalę i zakres działania, samorządy powołują zespoły, których celem jest opracowanie i konsultowanie kształtu strategii. Do prac w tych zespołach powoływani są przedstawiciele instytucji publicznych, organizacji pozarządowych oraz eksperci zajmujący się problematyką szeroko rozumianej polityki społecznej. Podobny mechanizm obserwuje się w odniesieniu do tworzenia strategii rozwoju, tworzonych w perspektywie wieloletniej przez samorządy lokalne w Polsce. Strategie te są podstawowym i najważniejszym dokumentem samorządu lokalnego, określającym obszary, cele i kierunki interwencji polityki rozwoju, prowadzonej w przestrzeni gminy. Stanowią one generalny plan

---

17. Dz. U. Nr 64, poz. 593 ze zm.



---

postępowania władz samorządowych, partnerów gospodarczych i społecznych, którzy w oparciu o nie budują swoje własne plany rozwoju. Dokumenty tej rangi są również narzędziem kierowania i intensyfikowania współpracy z partnerami samorządowymi, prywatnymi i pozarządowymi. Także przy opracowywaniu tych strategii samorządy tworzą zespoły, w pracach których biorą udział przedstawiciele władz samorządowych, przedstawiciele systemu oświaty, instytucji kultury, pomocy społecznej, ochrony zdrowia, ale także reprezentanci sfery biznesu, lokalnych organizacji pozarządowych i przedstawiciele instytucji użyteczności publicznej. Trzeba mieć na uwadze fakt, iż zespoły tworzone w celu opracowania polityk publicznych, takich jak strategia rozwiązywania problemów społecznych czy strategia rozwoju gminy, powstają dla realizacji określonego celu i nie działają w sposób stały.



## PROCEDURA TWORZENIA KATALOGU STANDARDÓW DZIAŁANIA DOTYCZĄCYCH WSPÓŁPRACY W RAMACH CIAŁ KONSULTACYJNO-DORADCZYCH

---

W związku z realizacją projektu *Wzmocnienie sieci WRZOS w zakresie współpracy z administracją publiczną w sferze socjalnej*, w styczniu 2015 roku dr Magdalena Arczewska opracowała zarys katalogu standardów działania dotyczących współpracy w ramach ciał konsultacyjno-doradczych. Został on uzupełniony o wnioski i rekomendacje płynące z badania *Wiedza uczestników oraz sposoby i warunki działania ciał konsultacyjno-doradczych* przeprowadzonego w okresie od 2 lutego do 31 marca 2015 roku przez Elżę Gryszko z wykorzystaniem techniki wywiadu telefonicznego. Badanymi były osoby, które uczestniczą w działaniu ciał konsultacyjno-doradczych i jednocześnie są członkami sieci WRZOS lub przedstawicielami administracji publicznej. Podczas badania zrealizowano 89 wywiadów. Tematyka badania dotyczyła funkcjonowania ciał konsultacyjno-doradczych, charakterystyki ich członków oraz wiedzy, umiejętności i doświadczeń, jakie łączą się z udziałem w tego typu podmiocie. Na podstawie badania uzyskano wiedzę, która nakreśla obecną sytuację badanych podmiotów<sup>18</sup>. Ostateczna wersja katalogu standardów działania dotyczących współpracy w ramach ciał konsultacyjno-doradczych, została skonsultowana z beneficjentami projektu „*Wzmocnienie sieci*

*WRZOS w zakresie współpracy z administracją publiczną w sferze socjalnej*”.

---

18. E. Gryszko: *Wiedza uczestników oraz sposoby i warunki działania ciał konsultacyjno-doradczych*. Raport z badania zrealizowanego w ramach projektu Wzmocnienie sieci WRZOS w zakresie współpracy z administracją publiczną, Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych, Warszawa 2015, s. 3



# STANDARDY DZIAŁANIA DOTYCZĄCE WSPÓŁPRACY W RAMACH CIAŁ KONSULTACYJNO-DORADCZYCH

---

Stosowanie standardów przez ciała konsultacyjno-doradcze służy osiągnięciu i utrzymaniu wysokiej jakości działania oraz podnosi wiarygodność zespołu czy rady stosującej standardy i postępującej zgodnie z nimi. Ponadto pozwala na skuteczne i efektywne osiąganie wyznaczonych celów, a także jest gwarancją przewidywalności i transparentności działania.

Na okoliczność opracowania niniejszego katalogu przyjęto, że standard działania można definiować jako przyjęcie pewnych powtarzalnych procedur i kryteriów, których celem jest podnoszenie jakości działania oraz efektywności współpracy. W tym znaczeniu proponuje się następujący katalog standardów, przy czym należy podkreślić, iż badanie Wiedza uczestników oraz sposoby i warunki działania ciał konsultacyjno-doradczych wykazało stosowanie odmiennych modeli działania ciał konsultacyjno-doradczych. Oznacza to, że standardy nie zawsze mogą zostać w pełni zastosowane<sup>19</sup>:

## 1. SCHEMAT I PROCEDURA WYBORU CZŁONKÓW DO CIAŁ KONSULTACYJNO-DORADCZYCH

Jeśli skład danego zespołu, ciała doradczego czy rady jest określony w ustawie, wówczas określenie kryteriów wyboru członków może okazać się niemożliwe. W takiej sytuacji konieczne jest jednak uświadomienie członkom danego zespołu, że mają oni **moc sprawczą i realny wpływ na rzeczywistość społeczną**. Od nich zależy czy realizacja powierzonych zadań stanowić będzie tylko fasadę czy **realizację mandatu zaufania**. Niemniej jednak trzeba pamiętać o tym, że przepisy zawsze pozostawiają margines swobody w tym zakresie w rękach władz lokalnych, co oznacza, że możliwe jest powołanie składu zespołu **zgodnie z zasadą zróżnicowanego pochodzenia reprezentantów**.

Jeśli określenie kryteriów wyboru członków danego ciała odbywa się na poziomie lokalnym, wówczas warto wskazać na konieczność posiadania odpowiedniej wiedzy i doświadczenia w zakresie tematyki będącej przedmiotem prac ciała konsultacyjno-doradczego. Może

---

19. Ibidem, s. 4



---

być to **wykształcenie kierunkowe, studia podyplomowe**, ale także **praca zawodowa lub społeczna w instytucjach/organizacjach działających w danej sferze**. Z pewnością konieczne jest posiadanie wiedzy w zakresie specyfiki działania organizacji pozarządowych, samorządu terytorialnego, współpracy międzysektorowej oraz podstawowych zagadnień z zakresu procedury administracyjnej.

Biorąc pod uwagę cel i specyfikę działania danego zespołu czy rady, warto brać także pod uwagę takie cechy jak:

- **zdolności w zakresie budowanie trwałych relacji współpracy,**
- **umiejętność nawiązywania i utrzymywania dobrych relacji z członkami zespołów grup roboczych w których dana osoba działała/działa,**
- **umiejętność pracy pod presją czasu,**
- **zdolności komunikacyjne,**

- **wysoka kultura osobista,**
- **wysoka kultura osobista,**
- **umiejętności negocjacyjne i łagodzenia konfliktów,**
- **umiejętności związane z obsługą komputera, w tym umiejętność posługiwania się nowoczesnymi technologiami i wykorzystywania ich do usprawnienia pracy ciała konsultacyjno-doradczego oraz prezentacji wyników jego działania**
- **chęć uczenia się i doskonalenia posiadanych umiejętności,**
- **umiejętność prowadzenia i organizacji spotkań.**

Jeżeli procedura wyboru członków danego ciała czy zespołu pozostaje w gestii organów władzy lokalnej, wówczas należy zadbać o jej **jawność i przejrzystość**. Działania podmiotów, których członkowie zostali wybrani w taki sposób cieszą się większym poparciem i za-





---

ufaniem społecznym. Jeśli jest to możliwe, nabór członków danego zespołu może mieć **charakter konkursu podanego do publicznej wiadomości**, przeprowadzonego w oparciu o wyżej sformułowane kryteria. W związku z tym konieczne jest także określenie **terminu składania ofert przez kandydatów na członków** oraz **terminu ogłoszenia wyników, wyłonienie komisji dokonującej wyboru oraz wskazanie liczby wybieranych członków**.

Zasadne może okazać się **przyjęcie modelu mieszanego**, tj. określenie, że w skład zespołu wchodzi przedstawiciele konkretnych instytucji i podmiotów publicznych (wówczas kandydatów na członków zespołu desygnuje ich przełożony) oraz reprezentanci organizacji społecznych czy niezależni eksperci (wówczas kandydaci przechodzą przez procedurę konkursową opartą o kryteria wyboru i procedurę).

Rekomenduje się w tym miejscu, aby tworząc dany zespół **przyjąć założenie o budowaniu go w oparciu o przedstawicieli różnych dyscyplin i sektorów**. Dlatego też należy wziąć pod uwagę możliwość wprowadzenia warunku koniecznego polegającego na ob-

**ligatoryjnym udziale w pracach danego ciała, przedstawiciela organizacji pozarządowej zajmującej się statutowo wybraną tematyką**. Trzeba pamiętać, że stałe współdziałanie przedstawicieli administracji publicznej oraz trzeciego sektora tworzy kulturę współpracy i kształtuje postawy sprzyjające prowadzeniu dialogu w procesie tworzenia polityk publicznych i ich konsultacji. Tworzy to także inną perspektywę dla dyskusji, pozwala na zderzenie doświadczeń, efektywną wymianę argumentów oraz włącza obywateli w procesy decyzyjne przenosząc element odpowiedzialności i ryzyko także na stronę społeczną.

Rekomenduje się także przyjęcie założenia, iż skład osobowy danego ciała konsultacyjno-doradczego powinien zmieniać się co najmniej w odniesieniu do jednej trzeciej składu co kadencję, tak aby zapewnić świeżość pomysłów i poglądów.

W celu zapewnienia ciągłości pracy danego ciała konsultacyjno-doradczego, ustala się okres przejściowy pomiędzy kadencjami, trwający w zależności od regulacji przyjętych przez dane ciało w regulami-



---

nie jego działania maksymalnie do 30 dni od dnia ukonstytuowania się składu nowej kadencji. Celem tej procedury jest sprawne przekazanie obowiązków, w tym szczegółowego sprawozdania z przebiegu kadencji, informacji i wytycznych dotyczących bieżących działań danej rady czy zespołu oraz informacji na temat zadań nie ukończonych przed końcem kadencji. Ponadto celem tej procedury jest przekazanie kompletnej dokumentacji dotychczasowej pracy danego zespołu oraz bazy kontaktów do partnerów i ekspertów. W okresie tym rekomenduje się także organizację szkolenia wprowadzającego dla członków ciała nowej kadencji z udziałem członków ciała kadencji ustępującej oraz organizację spotkań z dotychczasowymi partnerami strategicznymi. Zakłada się stałą komunikację pomiędzy członkami ciała konsultacyjno-doradczego nowej i ustępującej kadencji, w szczególności między Przewodniczącymi.

## 2. PLANOWANIE I PRZEBIEG PRAC CIAŁA KONSULTACYJNO-DORADCZEGO

Celem prac ciała konsultacyjno-doradczego jest przede wszystkim **opiniowanie projektów aktów prawa miejscowego dotyczącego danej tematyki, opiniowanie projektów dokumentów strategicznych**. Istotnym elementem działania ciał konsultacyjno-doradczych jest także inicjowanie spotkań/forum z przedstawicielami organizacji/institucji w obszarze funkcjonowania danego ciała (np. w przypadku rady ds. osób niepełnosprawnych – inicjowanie spotkań/szkożeń z kierownikami warsztatów terapii zajęciowej, czy forum organizacji pozarządowych działających na rzecz osób niepełnosprawnych, tzw. Fora branżowe).

Docelowo rekomenduje się także, by dany zespół **inicjował i współtworzył dokumenty strategiczne i programy lokalne, inicjował diagnozowanie problemów społecznych** oraz we współpracy z ekspertami, **wskazywał możliwe sposoby ich rozwiązywania**.



---

W tym celu rekomenduje się współpracę ze środowiskiem akademickim, niezależnymi ekspertami oraz organizacjami pozarządowymi działającymi w danych obszarach tematycznych. Forum danego ciała konsultacyjno-doradczego może stanowić bowiem istotne ogniwo prowadzenia konsultacji społecznych na poziomie lokalnym, miejsce dyskusji o kondycji polityki społecznej, jej problemach i wyzwaniach.

Inicjowanie przez zespół procesu diagnozowania problemów społecznych jest kluczowe, ponieważ pozwala na planowanie i podejmowanie skutecznych działań i ich dopasowanie do potrzeb w zakresie przedmiotowym lub podmiotowym. Diagnoza lokalna jest więc elementem skuteczności podejmowanych działań oraz podstawą partycypacji obywatelskiej. Diagnoza nie tylko pozwala zebrać informacje, które posłużą do opracowania sposobów i metod rozwiązywania problemów, ale pozwala też na prowadzenie konsultacji społecznych w sprawach naprawdę ważnych dla społeczności lokalnej. Diagnoza pozwala na podnoszenie skuteczności, świadczenie komplementarnych usług oraz dostarcza wiedzy potrzebnej do ewaluacji. Głównym zadaniem zespołu odpowiedzialnego za przeprowadzenie diagnozy

jest stworzenie koncepcji badania, jego realizacja oraz wnioskowanie. Zespół musi odpowiedzieć na kilka ważnych pytań: co jest celem badania? jaki jest stan wiedzy w badanym zakresie? do czego jest potrzebna poszukiwana pogłębiona wiedza? gdzie należy szukać informacji? jak należy szukać informacji? w jakim terminie zostanie przeprowadzone badanie? w jakiej formie uzyskane wyniki pozwolą na sformułowanie diagnozy? w jaki sposób upowszechnić wyniki badania i jak je efektywnie wykorzystać?<sup>20</sup>

Wartością diagnozy przygotowywanej w ramach ciała konsultacyjno-doradczego jest przede wszystkim możliwość korzystania z zasobów i wiedzy jego członków, będących przedstawicielami różnych podmiotów i instytucji agregujących dane potrzebne do analizy.

Zespół wybiera Przewodniczącego, Zastępcę Przewodniczącego oraz Sekretarza, którzy tworzą Prezydium.

Do zadań Przewodniczącego należy w szczególności kierowanie bieżącymi sprawami zespołu i organizowanie jego pracy, reprezento-

---

20. A. Urbanik, A. Góldys, A. Daszkowska-Kamińska: *Diagnoza potrzeb młodzieży w środowisku lokalnym*, Polska Fundacja Dzieci i Młodzieży, Warszawa 2010, s. 17 – 18.



---

wanie zespołu na zewnątrz, zwoływanie sesji zespołu i przygotowanie porządku obrad, przewodniczenie obradom, składanie zespołowi sprawozdań z działalności międzysesyjnej. Podczas nieobecności Przewodniczącego zastępuje go Zastępca Przewodniczącego. Do zadań Sekretarza zespołu należy w szczególności prowadzenie dokumentacji zespołu, sporządzanie protokołów z sesji, nadzór nad stroną internetową zespołu.

Członkowie ciała konsultacyjno-doradczego wyznaczają terminy dyżurów, w czasie których będą dostępni dla zainteresowanych. Zaleca się, by pory dyżurów były zróżnicowane, tak aby zwiększyć dostępność członków danego ciała dla osób zainteresowanych. Informacje na temat harmonogramu dyżurów powinny być upowszechnione w społeczności lokalnej.

Wszystkie wpływające pisma i dokumenty są przekazywane wszystkim członkom ciała w sposób ustalony i przyjęty (wersja papierowa, wersja elektroniczna, powiadomienie o wysłaniu dokumentów z koniecznością potwierdzenia odbioru).

Zespół musi określić **strategię działania, plan działania i harmonogram prac**, które w zależności od długości kadencji zespołu mogą mieć charakter kwartalny, półroczny czy roczny lub też obejmować całą kadencję. Rekomenduje się określenie w strategii działania celu głównego oraz szczegółowych celów działania zespołu, wskazanie kierunków działania, wskazanie potencjalnych problemów oraz skutków i rezultatów podejmowanych działań. Strategia powinna uwzględniać analizę głównych barier możliwości, mapę interesariuszy i potencjalnych partnerów oraz określać wyzwania. Kształt strategii winien odzwierciedlać poglądy i dążenia wszystkich członków zespołu, a jej opracowanie powinno być wynikiem konsensualnego podejmowania decyzji.

Zespół obraduje w czasie sesji zwoływanych przez Przewodniczącego. Pod względem organizacyjnym sesje danego ciała konsultacyjno-doradczego przygotowuje jego Przewodniczący ustalając miejsce, dzień i godzinę ich rozpoczęcia oraz porządek obrad. O sesji powiadamia się w formie elektronicznej lub w inny skuteczny sposób członków danego ciała konsultacyjno-doradczego, w ciągu 14 dni, wskazując



---

miejsce, dzień i godzinę rozpoczęcia obrad oraz załączając porządek obrad. Informację o sesji podaje się do publicznej wiadomości.

Projekty uchwał, rekomendacji, opinii i stanowisk przygotowywanych przez dane ciało konsultacyjno-doradcze, muszą zawierać datę opracowania, jego tytuł i projektodawcę, podstawę prawną, merytoryczną regulację sprawy będącej przedmiotem regulacji, ewentualne przepisy przejściowe oraz uzasadnienie.

W ramach ciała konsultacyjno-doradczego mogą być powoływane podkomisje stałe oraz tymczasowe zespoły problemowe. Podkomisje stałe zajmują się tematyką określoną w regulaminie pracy danego ciała konsultacyjno-doradczego. Koordynację prac pomiędzy podkomisjami stałymi zapewnia Przewodniczący Zespołu/Rady. Zakres zadań i okres działalności danego tymczasowego zespołu problemowego określa powołująca go uchwała.

Członkowie danego zespołu czy ciała konsultacyjno-doradczego powinni zostać w miarę możliwości przeszkoleni, tak aby wyrażali

wspólny cel działania zespołu. Rekomenduje się także **organizowanie szkolenia w zakresie diagnozowania problemów pozostających w gestii ciała**. W związku z charakterem pracy, rekomenduje się także przygotowanie członków ciał konsultacyjno-doradczych w zakresie współpracy z trudnym partnerem, negocjacji, przełamywania barier we współpracy, co może mieć kluczowe znaczenie w procesie konsultacyjnym. Rekomenduje się diagnozowanie potrzeb szkoleniowych członków danego zespołu czy ciała na początku trwania kadencji i określenie na tej podstawie (w ramach możliwości finansowych) planu szkoleniowego.

Konieczne jest przygotowanie członków ciał konsultacyjno-doradczych do praktycznego wdrażania wypracowanych rozwiązań, budowania sieci kontaktów i powiązań pozwalających na ich wprowadzanie, stosowania narzędzi promocji do upowszechniania wypracowanych rozwiązań. Warto zadbać o promocję i upowszechnianie prowadzonych działań, tak by dotrzeć do jak największego grona odbiorców.



---

Rekomenduje się **wykorzystywanie najbardziej skutecznych i sprawdzonych w danej społeczności kanałów komunikacyjnych** (ogłoszenia w prasie lokalnej, ogłoszenia na tablicach informacyjnych, plakaty, informacje przekazywane przez liderów w danej społeczności i osoby znaczące – lekarz, ksiądz, pracownik socjalny czy listonosz). Wskazane jest także docieranie do odbiorców poprzez stosowanie nowoczesnych narzędzi komunikacji, w tym poprzez **założenie konta na portalu społecznościowym:**

- **Facebook** (<https://pl-pl.facebook.com/>),
- **Twitter** (<https://twitter.com/?lang=pl>),
- **Instagram** (<http://instagram.com/#>)

lub **utworzenie konkretnego wydarzenia w ramach już istniejącego konta na portalu społecznościowym.**

Warto dążyć do nawiązania współpracy z przedstawicielami podobnych

ciał czy zespołów działających w kraju i zagranicą w celu wymiany doświadczeń, upowszechniania dobrych praktyk i modelowych rozwiązań. Docelowo rekomenduje się utworzenie forum czy sieci zespołów działających w podobnych obszarach, by wyznaczać priorytety i kierunki działania, a także by wspólnie organizować wizyty studyjne, szkolenia, seminaria i warsztaty sprzyjające zdobywaniu wiedzy i wymianie doświadczeń.

Przyjęte przez Zespół uchwały, opracowane rekomendacje, opinie i stanowiska przekazywane są do wiadomości zainteresowanym stronom, w szczególności przedstawicielom władz, interesariuszom i partnerom. Ich treść podawana jest do publicznej wiadomości. Przewodniczący monitoruje proces ich wdrożenia i informuje członków Zespołu na temat jego przebiegu. W razie konieczności Zespół może podjąć dalsze kroki mające na celu lepsze podniesienie skuteczności oddziaływania podjętych decyzji.

Zespół przygotowuje roczne sprawozdanie z działalności, które podane jest do publicznej wiadomości i wymaga akceptacji organu powołującego.



### 3. PROWADZENIE KONSULTACJI SPOŁECZNYCH I EFEKTYWNY SYSTEM KOMUNIKACJI

W ramach harmonogramu prac należy uwzględnić **konieczność organizowania otwartych spotkań informacyjnych co najmniej raz na kwartał**. Każdy zainteresowany tematem powinien móc dowiedzieć się o konsultacjach i wyrazić w nich swój pogląd. Kontakt ze społecznością lokalną i prowadzenie dialogu z mieszkańcami jest kluczowym elementem budowania wiarygodności danego ciała konsultacyjno-doradczego. Wysłuchanie racji różnych stron pozwala wcześniej diagnozować problemy i stworzyć bardziej wyważone rozwiązania. Decyzje mogą wtedy uwzględniać zróżnicowane potrzeby obywateli, różnych grup i środowisk<sup>21</sup>.

Rekomenduje się wykorzystywanie do informowania o prowadzonych konsultacjach czy organizowaniu spotkań lokalnych mediów, zamieszczanie ogłoszeń w prasie, by uniknąć ryzyka prowadzenia konsultacji z wąskim gronem tych samych partnerów. Rekomenduje

się wdrożenie **modelu pełnej współpracy**, w którym współpraca z przedstawicielami organizacji pozarządowych, ekspertami czy zainteresowanymi przedstawicielami społeczności lokalnej odbywała się na jak najwcześniejszym etapie, počawszy od diagnozowania problemów. Model ten zwiększa prawdopodobieństwo osiągnięcia konsensusu, ponieważ społeczność lokalna nie jest wówczas zaskoczona pojawieniem się projektów nowych dokumentów. Jest to bardzo ważne, ponieważ w praktyce konsultowane są często gotowe dokumenty, a proces konsultacji sprowadza się do podania treści dokumentu do wiadomości, co całkowicie wypacza sens tego mechanizmu.

Wreszcie, kluczowe znaczenie dla budowania zaufania społecznego jest **przekazanie informacji zwrotnej dotyczącej wyników konsultacji zgodnie z zasadą responsywności** (przyjęcia lub odrzucenie wniosku wraz z uzasadnieniem). Wszystkie **upubliczniane treści powinny być formułowane w formie przystępnej dla przeciętnego odbiorcy**, a stosowany język nie może być hermetyczny.

21. *Siedem zasad konsultacji*, Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Warszawa 2013, s. 4 - 5



---

Konieczne jest **określenie schematu komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej** danego ciała konsultacyjno-doradczego, w tym także dla osób spoza ciała (nieformalnych członków), mechanizmu zatwierdzania informacji w tym głosowania w sprawach bieżących bez konieczności spotkania zespołu. W toku pracy danego zespołu czy ciała konsultacyjno-doradczego rekomenduje się **wykorzystywanie nowoczesnych kanałów komunikacji, wymiany informacji oraz dokumentów**. Narzędzia te mogą być także wykorzystywane w procesie konsultacji:

- **forum internetowe** dostępne dla członków zespołu po zalogowaniu, może ono także funkcjonować jako grupa zamknięta na portalu społecznościowym,
- komunikatory **Skype, Messenger, FaceTime**, które dają możliwość wysyłania bezpłatnych wiadomości, prowadzenie czatów i rozmów grupowych, doskonale sprawdzając się w pracy zespołowej,

- **internetowy kalendarz Google**, który pozwala użytkownikom tworzyć i udostępniać publiczne kalendarze, powiadamiać o nadchodzących wydarzeniach – jest to przydatne w synchronizacji i planowaniu pracy zespołowej, tak by przyszłe zadania poszczególnych osób nie kolidowały z już zaplanowanymi,
- platforma wymiany danych **WeTransfer** (<https://www.wetransfer.com/>), czy aplikacja **Dropbox** (<https://www.dropbox.com/>), w której można zamieszczać dokumenty, dając jednocześnie możliwość dostępu do nich innym użytkownikom. Wysyłanie, przeglądanie i pobieranie danych jest możliwe wówczas poprzez zwykłą przeglądarkę lub poprzez dedykowaną aplikację zainstalowaną na komputerze. Zarówno WeTransfer, jak i Dropbox pozwala na darmowe wykorzystywanie 2GB miejsca na serwerach. Powiększenie transferu danych wymaga uiszczenia opłaty. Podobnym rozwiązaniem jest Dysk Google pozwalający na przechowywanie dokumentów w chmurze, co oznacza nieograniczony dostęp do plików, pod warunkiem, że mamy połączenie z Internetem. W wersji bezpłatnej zapewnia do 15 GB miejsca do wykorzystania przez jednego użyt-





---

kownika. **Dysk Google** jest zintegrowany z Dokumentami Google, w których skład wchodzi: arkusz kalkulacyjny, dokument tekstowy, program do tworzenia prezentacji i edytor grafiki wektorowej. Pliki można udostępniać innym użytkownikom, wedle preferencji autora, do wglądu lub do edytowania.

Opracowania wymaga przebieg procedury konsultacyjnej z uwzględnieniem ogłoszenia harmonogramu konsultacji, terminu organizacji spotkania informacyjnego, wyznaczenia okresu w którym zbierane będą uwagi, wyznaczenia terminu organizacji spotkania konsultacyjnego, określenia terminu zamknięcia przyjmowania wniosków i uwag, określenia terminu upublicznienia zestawienia uwag wraz z odniesieniem do ich istoty.

Rekomenduje się określenie widełek czasowych dla prowadzenia konsultacji (od 7 do 30 dni w zależności od typu i rangi dokumentu) lub minimalnego czasu związanego z prowadzeniem konsultacji (nie krócej niż 30 dni).

Zarówno w toku prac zespołu oraz w toku prowadzonych przez niego spotkań i konsultacji, należy przestrzegać zasady poszanowania innych osób i ich poglądów oraz wyrażania się zgodnie z zasadami kultury dyskusji. W toku dyskusji plenarnej należy bezwzględnie przestrzegać czasu wystąpień i zasady nieprzerywania innym mówcom. Należy także słuchać uważnie tego, co mają do powiedzenia inni uczestnicy dyskusji. W czasie obrad członkowie zespołu mogą składać zapytania. W miarę możliwości Przewodniczący lub wyznaczone przez niego osoby udzielają odpowiedzi na nie w końcowej części obrad. Przewodniczący czuwa nad sprawnym przebiegiem i zachowaniem właściwego porządku obrad. W uzasadnionych przypadkach, za zgodą członków zespołu, porządek może być zmieniony.



---

#### 4. EWALUACJA PRACY CZŁONKÓW CIAŁA KONSULTACYJNO-DORADCZEGO I OCENA EFEKTYWNOŚCI PRACY CIAŁA KONSULTACYJNO-DORADCZEGO

Zaleca się prowadzenie pomiaru aktywności członków danego ciała konsultacyjno-doradczego, jak również efektywności pracy danego ciała. W tym celu rekomenduje się:

- określenie minimalnej liczby spotkań, w której zobowiązany jest wziąć udział każdy z członków danego ciała konsultacyjno-doradczego w odniesieniu do wszystkich spotkań, które zorganizowano,
- monitorowanie liczby wniosków składanych przez danego członka w toku prac, w szczególności dotyczących nowych inicjatyw podejmowanych przez radę czy zespół,
- monitorowanie czasu poświęconego przez danego członka zespołu czy ciała konsultacyjno-doradczego na dyżury,
- jeśli wynika to z charakteru ciała konsultacyjno-doradczego, monitorowanie liczby udzielonych konsultacji/liczby zainteresowanych osób, które uzyskały poradę,
- monitorowanie aktywności poszczególnych członków danego ciała konsultacyjno-doradczego w zakresie uczestnictwa w konferencjach i seminariach tematycznych,
- określenie minimalnej liczby spotkań danego ciała w ciągu roku/kadencji,
- określenie minimalnej liczby dokumentów poddanych konsultacjom w ramach danego ciała konsultacyjno-doradczego,
- określenie minimalnej liczby uchwał, rekomendacji, opinii, stanowisk przygotowanych w ciągu roku/kadencji w odniesieniu do całego ciała



---

konsultacyjno-doradczego,

- monitorowanie liczby dokumentów poddanych konsultacjom społecznym,
- monitorowanie przeciętnego czasu trwania konsultacji społecznych,
- monitorowanie liczby zorganizowanych otwartych spotkań informacyjnych oraz konsultacyjnych.
- monitorowanie liczby podmiotów biorących udział w spotkaniach i konsultacjach,
- monitorowanie liczby inicjatyw/wydarzeń wspartych przez ciało konsultacyjno-doradcze (patronat, partnerstwo, współpraca nieformalna).

Członkowie danego ciała konsultacyjno-doradczego muszą zostać poinformowani

o prowadzonym pomiarze aktywności oraz jego sposobie na początku trwania kadencji. Rekomenduje się także przekazanie na początku kadencji wszystkim członkom danego ciała konsultacyjno-doradczego, podstawowych informacji na temat znaczenia i celu ewaluacji, rozumianej jako proces.

Ponadto rekomenduje się prowadzenie badania indeksem samooceny każdego członka ciała konsultacyjno-doradczego raz w czasie trwania kadencji.



1. Członkowie ciała konsultacyjno-doradczego mają moc sprawczą i realny wpływ na rzeczywistość społeczną. Od nich zależy czy realizacja powierzonych zadań stanowić będzie fasadę czy realizację mandatu zaufania.

2. Powołując ciało konsultacyjno-doradcze należy przyjąć założenie o budowaniu go w oparciu o przedstawicieli różnych dyscyplin i sektorów. Należy wziąć pod uwagę możliwość wprowadzenia warunku koniecznego polegającego na obowiązkowym udziale w pracach danego ciała, przedstawiciela organizacji pozarządowej zajmującej się statutowo wybraną tematyką.

3. Rekomenduje się wdrożenie modelu pełnej współpracy, w którym współpraca z przedstawicielami organizacji pozarządowych, ekspertami czy zainteresowanymi przedstawicielami społeczności lokalnej odbywała się na jak najwcześniejszym etapie, począwszy od diagnozowania problemów.

4. Procedura wyboru członków ciała konsultacyjno-doradczego powinna być jawna i przejrzysta.



5. Celem prac ciała konsultacyjno-doradczego jest opiniowanie projektów aktów prawa miejscowego dotyczącego danej tematyki, opiniowanie projektów dokumentów strategicznych, ale także inicjowanie i współtworzenie dokumentów strategicznych i programów lokalnych, inicjowanie procesu diagnozowania problemów społecznych oraz wskazywanie możliwych sposobów ich rozwiązywania.

6. Ciało konsultacyjno-doradcze działa w oparciu o strategię działania, plan działania i harmonogram prac. W ramach harmonogramu prac należy uwzględnić konieczność organizowania otwartych spotkań informacyjnych.

7. Konieczne jest określenie schematu komunikacji wewnętrznej i zewnętrznej ciała konsultacyjno-doradczego

8. Konieczne jest przygotowanie członków ciała konsultacyjno-doradczego do praktycznego wdrażania wypracowanych rozwiązań, budowania sieci kontaktów i powiązań pozwalających na ich wprowadzanie, stosowania narzędzi promocji do upowszechniania wypracowanych rozwiązań.