Ministerstwo Gospodarki i Pracy
Fundacja Fundusz Współpracy

Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL

Przykłady "obiecujących praktyk" opisanych w pierwszej edycji IW EQUAL

Warszawa 2004

Spis treści

Wprowadzenie _____ 7

Temat A:

Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy wszystkim tym, którzy mają problemy z integracją na rynku pracy, w celu promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich

KOMPAS Czechy CZ-2 _____ 9

Integration Programme for Unemployed - Nowy start (Program integracyjny dla bezrobotnych) Czechy CZ-18 _____ 11

The Network (Netværket - 'Det multikulturelle arbejdsmarked - med kommunen i centrum') Dania DK-4 _____ 13

Übergangsmanagement Schule - Beruf in Köln (Zarządzanie przejściem ze szkoły do zawodu w Kolonii) Niemcy DE-EA-95723 _____ 15

EQUALBUR Hiszpania ES-ES336 _____ 16

JEUNES ET BÂTIMENT (Młodzież i budownictwo) Francja FR-2001-NAT-10302 _____ 18

PRONET Francja FR-IDF-2001-11118 _____ 19

North Cork/South East Limerick Development Partnership Irlandia IE8 _____ 20

GOAL - Una rete per l'integrazione al lavoro Włochy IT-IT-G-BOL-003 _____ 22

Strategie per l'occupazione nelle aree di montagna (Strategia zatrudnienia w regionach górskich) Włochy IT-IT-G-LOM-014 _____ 24

SMP- Sistema Moda Puglia Włochy IT-IT-G-PUG-008 _____ 26

AGEVOL Włochy IT-IT-S-MDL-299 _____ 27

VRIJBAAN Holandia NL-2001/EQA/0026 _____ 29

drug.addicts@work (narkomani w pracy) Austria AT-1A-11/74 _____ 30

ENE - Empreender na Escola Portugalia PT-2001-055 _____ 33

GPS - Gerar Percursos Sociais Portugalia PT-2001-289 _____ 34

REHTI MEININKI Finlandia FI-34 _____ 35

Positive Futures - The Way Forward (Pozytywna Przyszłość – Droga Naprzód) Zjednoczone Królestwo – Wielka Brytania UKgb-46 _____ 37

Digital STEP Zjednoczone Królestwo – Irlandia Północna UKni-1 _____ 39

Futures (Projekty Przyszłościowe - Strefa Działań Naprawczych w Północnym i Zachodnim Belfaście) Zjednoczone Królestwo – Irlandia Północna UKni-7 _____ 40

Temat B:

Zwalczanie rasizmu i ksenofobii w odniesieniu do rynku pracy.

"Varianty" - Multicultural Education ("Varianty" – Edukacja Wielokulturowa) Czechy CZ-9 _____ 43

ESPERE (Engagement du service public de l'emploi pour restaurer l'egalité) (Angażowanie publicznych służb zatrudnienia w odtwarzanie poczucia równości) Francja FR-NAT-2001-10456 _____ 44

CHINOIS D'EUROPE ET INTEGRATION (Europejscy Chińczycy i ich integracja)

Francja FR-IDF-2001-10693 _____ 46
Immagine dell'immigrato tra media, società civile e mercato del lavoro (Obraz imigranta w mediach, społeczeństwie i na rynku pracy) Włochy IT-IT-S-MDL-288 _____ 49
Semear para (a)colher Portugalia PT-2001-262 _____ 51
Multiculturalism as a resource in a working community (Wielokulturowość jako element wzbogacający społeczność pracy) Finlandia FI-13 _____ 52

Temat C:
Zapewnienie powszechnego dostępu do tworzenia przedsiębiorczości poprzez dostarczanie narzędzi niezbędnych dla utworzenia własnej firmy oraz dla identyfikacji i wykorzystania nowych możliwości tworzenia zatrudnienia na obszarach miejskich i wiejskich.
STEP Belgia BEnl/01/EQ/2.C/002 _____ 55
The way to enterpreneurship (TWaEn) (Droga do przedsiębiorczości) Czechy CZ-10 _____ 56
EXZEPT Niemcy DE-EA-54090 _____ 57
FLEX-IN-EV Flexible Instrumente zur Existenzgründung im Erzgebirge/Vogtland (Elastyczne instrumenty do uruchamiania działalności gospodarczej w Erzgebirge/Vogtland)
Niemcy DE-EA-92381 _____ 58
RED ACCENT Hiszpania ES-ES329 _____ 59
CREACTIVE Francja FR-NAT-2001-10809 _____ 61
CASE Irlandia IE17 _____ 62
Van achterstander naar middenstander Holandia NL-2001/EQC/0012 _____ 63
Empreender (p/ Desenvolver) Portugalia PT-2001-228 _____ 64
Empowerment For the Future (Zaangażowanie dla Przyszłości) Szwecja SE-39 _____ 66

Temat D:
Umocnienie gospodarki społecznej (tzw. trzeciego sektora), w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych oraz poprawa jakości miejsc pracy.
BEST 3S E.V. Niemcy DE-EA-34848 _____ 68
SYNERGY (Synergia) Grecja GR-201007 _____ 69
PEIRAN Grecja GR-200917 _____ 70
NET SOCIALITY Włochy IT-IT-G-BAS-013 _____ 73
Agenzia di cittadinanza: sostegno all'imprenditorialità sociale
Włochy IT-IT-G-LOM-039 _____ 74
CLIPS - Capitale locale per imprese di promozione sociale
Włochy IT-IT-G-PUG-009 _____ 77
Albergo in Via dei Matti Numero Zero Włochy IT-IT-S-MDL-203 _____ 79
Fare impresa sociale nell'ambito delle fonti energetiche rinnovabili
Włochy IT-IT-S-MDL-216 _____ 81
Macramé - Reti sociali e altri Intrecci per il Terzo Settore Włochy IT-IT-G-VEN-014 _____ 83
Direct Access To Work - DATW (Bezpośredni Dostęp do Pracy)
Holandia NL-2001/EQD/0002 _____ 84
RepaNet - Reparaturnetzwerk Österreich Austria AT-3-08/135 _____ 86

Art Works - Künstlerische Dienstleistung im dritten Sektor (ArtWorks – Usługi Artystyczne w trzecim sektorze) Austria AT-3-01/100 _____ 87

Temat E:

Wspieranie kształcenia się przez całe życie i integracyjnych form organizacji pracy sprzyjających zatrudnianiu i utrzymywaniu zatrudnienia osób doświadczających dyskryminacji i nierówności na rynku pracy.

INSERECO Belgia BEfr18 _____ 90

INSERT Belgia BEfr21 _____ 91

AFPA - ITFFB AGES ET TRAVAIL DANS LE BTP (Wiek i zatrudnienie w pracach budowlanych i publicznych) Francja FR-NAT-2001-10381 _____ 92

PERSEO (PERcorsi Sviluppo E Orientamento) Włochy IT-IT-G-LAZ-009 _____ 93

F.A.R.O. Flessibilità, Adattabilità, Riconversione degli Operatori della pesca
Włochy IT-IT-S-MDL-182 _____ 94

MASTER Włochy IT-IT-G-TOS-017 _____ 95

Een leven lang leren Holandia NL-2001/EQE/0058 _____ 98

Bildungswegweiser Austria AT-4-16/41 _____ 99

ACORN Zjednoczone Królestwo - Wielka Brytania UKgb-3 _____ 101

Temat F:

Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania technologii informatycznych i innych nowych technologii.

JobRotation - Neue Wege zur beruflichen Bildung durch Weiterentwicklung des Ins (Rotacja Pracy – Nowe Sposoby) Niemcy DE-EA-78004 _____ 103

E-QUALITY Grecja GR-200889 _____ 105

MÉTIERS D'ART, MÉTIERS RARES, MÉTIERS D'AVENIR (Zawody artystyczne, zawody rzadkie, zawody przyszłości) Francja FR-BRG-2001-10667 _____ 106

Temat G:

Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja mężczyzn i kobiet, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz usług towarzyszących.

ACCUEIL DE L'ENFANCE (Opieka nad dziećmi) Belgia BEfr 27 _____ 108

GENDERNET Niemcy DE-EA-35821 _____ 109

MIMA Hiszpania ES-ES303 _____ 110

TRAVAILLER ET ÊTRE PARENTS EN MILIEU RURAL: UN DÉFI A L'ESPACE ET AU TEMPS (Praca i rodzicielstwo na obszarach wiejskich: walka z czasem i odległościami)
Francja FR-NAT-2001-10781 _____ 111

Expertisecentrum Werk en Zorg Holandia NL-2001/EQG/0007 _____ 113

ConVidas - Promoçao da Conciliaçao entre a Vida Familiar e Profissional
Portugalia PT-2001-164 _____ 114

Temat H:
Ograniczenie nierówności w traktowaniu płci i przeciwdziałanie se-gregacji zawodowej.
EQUAL JEREZ (D.I.D.O "DESARROLLANDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO") Hiszpania ES-ES444 _____ 117
MEVEL Don Quijote Hiszpania ES-ES495 _____ 118
UGL WORK/LIFE CONCILIATION TEAM024 (Zespół ds. pogodzenia życia zawodowego z osobistym) Włochy IT-IT-G-LAZ-024 _____ 119
Da donna a donna (Od kobiety dla kobiety) Włochy IT-IT-G-PIE-021 _____ 120
Progetto strada - Recupero socio lavorativo per le donne oggetto di tratta
Włochy IT-IT-S-MDL-084 _____ 122
F&MPOWER Austria AT-5-13/06 _____ 124
EQUAL - Agir para a Igualdade Portugalia PT-2001-022 _____ 125
WordPower (Siła Słowa) Szwecja SE-46 _____ 127

Temat I:
Pomoc w społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy.
WANT2WORK Dania DK-21 _____ 130
FLUEQUAL Niemcy DE-EA-51251 _____ 131
TransSpuk - Transfer von Sprache und Kultur in Gesundheits und Sozia-lversorgun (TransSpuk - Transfer języka i kultury) Niemcy DE-EA-10276 _____ 133
DALIA - DEMANDEURS D'ASILE ET INNOVATIONS DANS L'ACCUEIL (Innowacje w opiece nad ubiegającymi się o azyl) Francja FR-MDP-2001-10838 _____ 135
Integ.r.a - Integrazione Richiedenti Asilo Włochy IT-IT-S-MDL-328 _____ 137
Hersteld Vertrouwen in de Toekomst - 'HIT Holandia NL-2001/EQI/0001 _____ 139
EPIMA Austria AT-6-01/20 _____ 140
ATLAS - Scotland (Action for Training and Learning for Asylum Seekers) (Działania na rzecz szkolenia osób ubiegających się o status uchodźcy) Zjednoczone Królestwo – Wielka Brytania UKgb-5 _____ 142

Wprowadzenie

Prezentujemy Państwu wybór, jakiego dokonaliśmy spośród kilkuset opisów "obiecujących praktyk" IW Equal, realizowanych w trakcie jej pierwszej edycji. Dokonanie wyboru wymaga zawsze przedstawienia jego kryteriów i ogólniejszych przyczyn, dla których zrezygnowano z prezentacji całości materiału.

Pierwszą z nich i najważniejszą była chęć w miarę szybkiego przedstawienia materiału poglądowego prezentującego całą wieloaspektowość zagadnienia. Zdawaliśmy sobie sprawę, że na obecnym etapie realizacji IW Equal w Polsce, jej potencjalni uczestnicy mogą być przede wszystkim zainteresowani skonfrontowaniem swoich krystalizujących się dopiero zamierzeń z tym, co już zyskało akceptację i, że chcą to uczynić jak najszybciej. Z tej też przyczyny naszym zamiarem było zamieszczenie tu opisów, z których można wydobyć jak najwięcej praktycznych wskazówek przydatnych przy opracowywaniu własnego projektu. Wydobyć, a nie wyczytać wprost, ponieważ spełnienie tych niewygórowanych w końcu założeń napotkało jednak na kilka istotnych trudności. Najważniejsza wynikała stąd, że materiał wyjściowy nie stanowił opisu jednolitego czy raczej szeregu opisów dokonanych według ujednoliconego schematu. Opisy te stanowiły odpowiedzi na kilka pomocniczych pytań, ale forma tych odpowiedzi była całkowicie otwarta. W niektórych wypadkach były to więc opisy skrótowe i bardziej niż ogólne, a w wielu innych - rozwlekłe i wchodzące w kwestie bardzo specjalistyczne. Nawet te opisy, które pozostawiliśmy, często obarczone są nadmiarem skrótów myślowych, wynikających stąd, że ich autorzy pisali o rzeczach dotyczących praktyki ich codziennych działań, oczywistych dla nich, ale niekoniecznie dla odbiorcy z zewnątrz. Zapewne nie było też ułatwieniem dla autorów tych opisów to, że – w większości wypadków - formułowali je w języku obcym.

Uznaliśmy ponadto, że należy przedstawić praktyki z wszystkich krajów uczestniczących w Inicjatywie (opisy z Węgier nie zostały ujęte w oryginalnym podręczniku). Tu jednak pojawiła się konieczność jeszcze jednej selekcji: pominięte zostały praktyki bardzo silnie zależne od uwarunkowań lokalnych, nie mających odpowiedników w realiach polskich, a przez to pozbawione waloru praktycznych wskazówek dla polskich podmiotów projektujących swe przedsięwzięcia. Z drugiej jednak strony, zamieściliśmy opisy praktyk dotyczących wszystkich tematów IW Equal; nie tylko tych, które wybrane zostały do realizacji w Polsce. Uznaliśmy je bowiem za wartościowe przede wszystkim z uwagi na czytelność opisu i samego sposobu myślenia na temat przygotowania i realizacji projektu w ramach IW Equal.

Czuliśmy się zobowiązani do przedstawienia powyższych uwag, mając świadomość, że nasza publikacja obarczona jest wieloma ograniczeniami. Za oryginałem, opisane tu praktyki nazywamy "obiecującymi", choć wielu z Państwa oczekiwała raczej przedstawienia “dobrych”, tzn. wzorcowych praktyk. Niestety takiej publikacji jeszcze nie ma. Jeżeli kiedyś powstanie, to po ostatecznej ocenie pierwszej edycji IW Equal, dokonanej w wyniku bezstronnego audytu dysponującego jednakowymi dla wszystkich narzędziami oceny i kwalifikowania dokonań poszczególnych Partnerstw na rzecz Rozwoju. Tylko tak bowiem można stwierdzić, które z nich można obiektywnie zakwalifikować jako “dobre”.

Nie należy zatem obiecywać sobie znalezienia tu gotowego wzorca do przeniesienia na potrzeby własnego projektu. Jednak wielu z Państwa na pewno pozbędzie się wątpliwości, co do tego, że ich projekt jest na przykład “za mały” (dotyczy nielicznej grupy beneficjentów) czy nie mający znaczenia w perspektywie ponadnarodowej. I wielu z Państwa, stojących właśnie przed problemem jasnego sformułowania swego projektu, przekona się, że Equal to właśnie taka inicjatywa, w której przedsięwzięcia - nawet te już realizowane - nie poddają się łatwo opisowi, ponieważ często dotyczą zagadnień, które właśnie Państwo dostrzegają jako pierwsi i jako pierwsi próbują nazwać.

Temat A:

Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy wszystkim tym, którzy mają problemy z integracją na rynku pracy, w celu promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich. (Temat wybrany do realizacji w Polsce.)

KOMPAS

Czechy CZ-2

Organizacja zarządzająca: Regionální rozvojová agentura Stecko kraje
Pozostali partnerzy krajowi: Akademie J.A.K. Decin
Asista, Ltd.
Czech Association of employers in power industry
District Economic Chamber of Most
Economic and social council of Chomutov District
HUMANITAS-PROFES, o.p.s.
Integrovana stredni skola energeticka, Chomutovr
Integrovana střední skola technická
KD Junior - Republikove centrum vzdelavani
Krajska hospodarska komora Usti nad Labem
LABOUR OFFICE IN MOST
Labour Office in Litoměřice
Labour Office in Louny
NOEL-PLUS s.r.o.
Obchodní akademie Chomutov
Odborne uciliste a Prakticka skola, Jirkov
Okresní hospodárská komora Chomutov
Okresní hospodářská komora Teplice
SEVEROCESKÁ ARMATURKA,a.s.
SOU stavební, OU a U, Děčín II
SOU technické Chomutov
Selli s.r.o
Sociálně právní institut, s.r.o.
Sou, OU, U textilní Teplice
Stredni odborna skola sluzeb a Stredni odborne uciliste, Kadan
Stredni odborna skola technicka a Stredni odborne uciliste Louny
Stredni odborne uciliste stavebni,Odborne uciliste a Uciliste, Teplice
Stredni odborne uciliste technicke a Uciliste
The Association of North Bohemia Cities
The College of Finance and Administration
URAD PRÁCE V CHOMUTOVE
Urad prace v Decine
Vocational school specialized in building ind
Ústecký kraj

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Naszym celem jest reintegracja na rynku pracy osób długotrwale bezrobotnych, bez jakichkolwiek kwalifikacji, oraz zapobieganie ich wykluczeniu.

Pomoc osobom pozostającym długo bez pracy, niemającym jakichkolwiek kwalifikacji, znalazła się w strategii zatrudnienia UE, w Krajowym Planie Działania Republiki Czeskiej oraz w strategii rozwoju Regionu Ústí, gdzie nasz projekt został wdrożony. Jest on ukierunkowany na osoby bez średniego wykształcenia, które długotrwale poszukują pracy. W związku ze strategią aktywnej polityki zatrudnienia Ministerstwa Spraw Socjalnych Republiki Czeskiej,

która weszła w życie 1 stycznia 2001 roku, wprowadziliśmy nowy instrument pozwalający walczyć z tego typu bezrobociem – program szkoleniowy, w pierwszej części ukierunkowany tradycyjnie, w drugiej – powiązany ze szkoleniem poprzez pracę u konkretnych pracodawców, co niejednokrotnie wiązało się z czasową zmianą miejsca zamieszkania. Nowatorstwo tego projektu polega na dostosowaniu harmonogramu, metodyki i organizacji szkolenia modułowego do dwuletniego poznawania branży, wybieranej przez grupę docelową zgodnie ze swoimi zainteresowaniami, ale też z uwzględnieniem swej nieuprzywilejowanej pozycji na rynku pracy. Projekt wiąże się z długotrwałą współpracą w zakresie szkoleń szkół średnich, instytucji kształcenia specjalnego i pracodawców z Biurami Zatrudnienia. Wykorzystuje on wiedzę nabytą w trakcie szkolenia pozostających długo bez pracy osób bez wykształcenia średniego i w trakcie wprowadzania ich w dany zawód.
Na początku celem jest dotarcie do grup docelowych i zaangażowanie ich w pierwszą część projektu. Warunkiem wstępnym jest tu równość dostępu do oferty związanej z projektem dla mężczyzn i kobiet, a także zwiększony udział mniejszości romskiej w grupie docelowej. Kolejne zadanie polega na wdrożeniu podręczników dla potrzeb szkoleń i praktyk w zakresie różnych branż. Projekt preferuje branże dostępne dla niepełnosprawnych, branże koedukacyjne i zakłada porównywalną reprezentację branż “kobiecych” i “męskich”. Trzecim działaniem jest pilotażowa weryfikacja metodologii w wybranych branżach w szkołach średnich i wybranych miejscach pracy w celu ustalenia ewentualnej potrzeby dodatkowych szkoleń. Ostatnie działanie obejmuje wprowadzenie doświadczeń zagranicznych do oceny projektu i przygotowanie Działania 3 EQUAL dla całej Republiki Czeskiej. Jeżeli chodzi o budowanie szerokiego partnerstwa na rzecz rozwoju, wnioskodawcy będą się starali doprowadzić do trwałej instytucjonalizacji dodatkowych szkoleń i kształcenia na poziomie średnim w kraju.

Co już działa?

Chcemy dotrzeć do członków grup docelowych oraz zbadać ich motywacje, planujemy szkolenia, programy przygotowujące praktyki, współpracę z biurami pracy przy wyszukiwaniu stanowisk pracy dla członków grup docelowych
Projekt obejmuje cztery rodzaje działań.

- Dotarcie do członków grup docelowych oraz zbadanie ich motywacji przystąpienia do projektu.

Udało się dotrzeć do 988 osób poszukujących pracy, 616 z nich wykazało zainteresowanie, 137 wybrano do udziału w szkoleniu i dwuletniej praktyki po ukończeniu kursów motywacyjnych.

- Wydanie podręcznika opisującego procedury organizacyjne i edukacyjne dwuletnich szkoleń i trwającej dwa lata praktyki.

Toczą się prace nad stworzeniem podręczników dla jedenastu rodzajów dwuletnich praktyk branżowych, w sześciu szkołach (i sześciu branżach), dotychczasowe wyniki tych prac zostały już wykorzystane w procesie kształcenia w pierwszym roku projektu.

- Pilotażowa weryfikacja dodatkowego kształcenia łączącego szkolenia i dwuletnie praktyki.

W sześciu szkołach kształcenia praktycznego w regionie Ústí pilotażowe szkolenie powiązane z poznawaniem rozpoczęło się 25 listopada 2002 roku. We wrześniu 2003 roku członkowie grup docelowych rozpoczęli drugi rok nauki.

• Wykorzystanie doświadczeń zagranicznych oraz doświadczenia płynącego z przygotowania Działania 3 EQUAL w Republice Czeskiej.

W trakcie spotkań partnerstwa TCA ("Sposoby zwiększenia zatrudnienia") przekazywane są doświadczenia wynikające z realizacji projektów w Niemczech i Austrii, a także te związane z pierwszym rokiem praktyk. Przed zakończeniem projektu rozpoczną się działania mające doprowadzić do trwałej instytucjonalizacji szkoleń i kształcenia na poziomie średnim w Republice Czeskiej.

Co nie działa?

Problemem jest zaangażowanie w działania związane z projektem większej liczby przedstawicieli poszczególnych grup etnicznych. Ze względu na opóźnienie realizacji programu w Republice Czeskiej zabrakło czasu na kontakty z osobami innej narodowości (głównie romskiej) oraz ich przygotowanie do nauki. Liczba uczestników projektu, którzy nie są narodowości czeskiej, jest więc mniejsza od spodziewanej. Należy to wziąć pod uwagę w przyszłych działaniach.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Na szczeblu krajowym (po instytucjonalizacji systemu) w pełni mogą być przekazane metodologie i doświadczenia z pilotażowego kształcenia łączącego szkolenia z dwuletnią praktyczną nauką zawodu. Jest to ujęte w projekcie pilotażowym. Na szczeblu międzynarodowym przydatne mogą być natomiast zapewne tylko ogólne doświadczenie i metody (z powodu różnic pomiędzy krajami).

Na czym polega innowacyjność projektu?

Nowa, zintegrowana metoda zwalczania wykluczenia młodych bezrobotnych, dyskryminowanych na rynku pracy, polegająca na ułatwieniu im uzyskania świadectw wykształcenia zawodowego, została wypróbowana i udokumentowana. Stwarza ona zupełnie nowe możliwości w ramach systemu edukacyjnego Republiki Czeskiej. Jej zaleta polega na kształceniu osób bez pracy w zawodach, których pracodawcy naprawdę potrzebują, przy czym uzyskane kwalifikacje są na tym samym poziomie, co w przypadku regularnej, dwuletniej, praktycznej nauki zawodu. Efekty projektu mogą być wprowadzone do krajowej polityki wobec bezrobocia.

Integration Programme for Unemployed - Nowy start

(Program integracyjny dla bezrobotnych)

Czechy CZ-18

Organizacja zarządzająca: RPIC-ViP (REGIONAL EMPLOYMENT AG.)
Pozostali partnerzy krajowi: AGENTURA PRO INFORMACE
A MARKETING
AGENTURA PRO REGIONALNI ROZVOJ, a.s
AR SYSTEM, a.s.
DAKOL-Soukrome stredni odborne uciliste Petrovice
INSTITUT CELOZIVOTNIHO VZDELAVANI HAVIROV o. p. s.
INSTITUT ROZVOJE PODNIKANI
ISPAT NOVA HUT, a.s.
KAZUIST, s.r.o

KVALIFIKACNI A PERSONALNI AGENTURA, o.p.s.
Klub personalistu CR – Moravskoslezská regionalni sekce
Poradenství/Consultancy TIS Praha s.r.o.
Rekvalifikacní a informacní centrum
RiVS, s.r.o.
SDRUZENI LABOUR POOL
Sdruzeni pro rozvoj Moravskoslezskeho kraje
Stredni odborne uciliste strojirenske a Odborne uciliste
TRINECKE VZDELAVANI, s.r.o.
The House of Technology Ostrava, Ltd.
URAD PRACE FRYDEK-MISTEK
URAD PRACE KARVINA
URAD PRACE OSTRAVA
Výzkumný ústav pro hnědé uhlí,a.s.

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Restrukturyzacja przedsiębiorstwa ważnego pod względem społecznym – wsparcie osób zwolnionych w ramach restrukturyzacji przemysłu stalowego oraz innych grup bezrobotnych w regionie Śląska i Moraw (Republika Czeska) – poprzez zapewnienie zindywidualizowanych usług agencji zatrudnienia oraz skoordynowanie ich wysiłków z usługami proponowanymi przez publiczne biura pracy i innych partnerów.

Co już działa?

- Indywidualne usługi poszczególnych agencji zatrudnienia koordynowanych przez Regionalną Agencję Zatrudnienia – łącznie z możliwością szybkiej integracji nowo zrestrukturyzowanych spółek z systemem.
- Rozwój partnerstwa między różnymi organizacjami publicznymi, prywatnymi i NGO.
- Stworzenie i wdrożenie nowych metodologii i narzędzi w celu wsparcia indywidualnych usług świadczonych przez doradców na rzecz osób zwolnionych z pracy i bezrobotnych.
- Stworzenie koncepcji banku pracy jako instytucji adaptacyjnej i integracyjnej na rynku pracy.
- Stworzenie i weryfikacja nowych kursów integracyjnych i szkoleń dla osób zwolnionych z pracy i bezrobotnych.
- Przeniesienie know-how od partnerów z UE w ramach TCA – zainspirowanie partnerów czeskich.
- Informacja o wynikach projektu została przedstawiona na konferencji ILO/EU dotyczącej restrukturyzacji przedsiębiorstw ważnych pod względem społecznym, która odbyła się w Atenach w kwietniu 2003 roku. Zaowocowało to zaproszeniem realizatorów projektu do Dublina i ich aktywnym uczestnictwem w seminarium zorganizowanym przez Europejską Fundację na rzecz poprawy warunków życia i pracy.

Co nie działa?

Niektóre działania należy przełożyć z powodu opóźnień w procesie pozyskiwania podwykonawców – obowiązujące procedury są niezwykle sztywne i często niejasne. Niektóre z planowanych rezultatów należałoby zmodyfikować zgodnie z rzeczywistymi potrzebami.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Najłatwiejszy do adaptacji jest regionalny system agencji zatrudnienia współpracujący z koordynującą Regionalną Agencją Zatrudnienia. System ten zapewnia zindywidualizowane

usługi ukierunkowane na wspomaganie restrukturyzacji przedsiębiorstw ważnych pod względem społecznym.
Możliwa do przekazania jest także koncepcja banku pracy. Świadczy o tym choćby udane jej przeniesienie przy okazji innego programu, skierowanego do bezrobotnych absolwentów, z Holandii do Republiki Czeskiej. W projekcie równych szans koncepcję tę rozszerzono na inną grupę docelową – byłych pracowników przemysłu stalowego. Została ona włączona do środków operacyjnego programu Rozwój Zasobów Ludzkich. Realna jest szansa utworzenia sieci banków pracy w Republice Czeskiej, a także, być może, w UE.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Istnieją trzy główne obszary innowacyjności projektu:

- Innowacje dotyczące treści, tzn. stworzenie, weryfikacja i wdrożenie nowych lub ulepszonych metodologii poszczególnych usług i pomocy świadczonych na rzecz byłych pracowników przemysłu stalowego i innych grup bezrobotnych;
- Innowacje dotyczące otoczenia – istniejący system agencji zatrudnienia został rozszerzony i wzmocniony poprzez współpracę i powiązanie w sieć z innymi partnerami (działającymi w tym samym regionie i poza nim), ponadto rozwija się współpraca z partnerami EU w ramach TCA (dla wielu osób pracujących przy projekcie było to pierwsze doświadczenie w zakresie kontaktów roboczych z ludźmi z UE);
- Innowacje dotyczące procesu, tzn. koordynacja działań publicznych biur pracy i agencji zatrudnienia w odniesieniu do usług świadczonych na rzecz docelowych grup osób dyskryminowanych (byli pracownicy przemysłu stalowego) – pierwszy przykład tego rodzaju skoordynowanych (terytorialnie i sektorowo) wysiłków w Republice Czeskiej.

The Network (Netværket - 'Det multikulturelle arbejdsmarked - med kommunen i centrum')

Dania DK-4

Organizacja zarządzająca: Sønderborg Kommune
Inni partnerzy krajowi: Cultivator
Løgumkloster kommune
Skagen Produktionsskole
Skagen Uddannelsescenter

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt jest reakcją na zmiany demograficzne, które powodują, że za kilka lat z rynku pracy odchodzić będzie stosunkowo wiele starszych osób, na ich miejsce przychodzić będą natomiast nieliczni młodzi ludzie.
Władze miejskie Sønderborg i Løgumkloster podejmą zatem wysiłki, aby przyciągnąć wykwalifikowaną siłę roboczą, prezentując swoje miasta jako atrakcyjne miejsca pracy. Ten efekt ma być osiągnięty poprzez:

- działania mające sprawić, by urząd miasta był wielokulturowym miejscem pracy – dzięki aktywnemu i świadomemu wykorzystaniu różnorodności pracujących w nim ludzi,
- wpływ na świadomość pracowników w celu przygotowania ich do współpracy z osobami o innym pochodzeniu etnicznym,

• rekrutację mającą na celu utrzymanie różnorodności, dzięki czemu na wszystkich szczeblach zostaną stworzone dobre modele współpracy.

Co już działa?

Cała organizacja została zaangażowana w projekt dzięki uczestnictwu wszystkich pracowników w trzydniowym kursie. Kolejne kursy zostaną poświęcone: wiedzy (mity a fakty), podejściom (własnemu i innych) oraz komunikacji i współpracy (znaczenie kultury komunikowania się). 98,7 procent pracowników w ocenie szkoleń zaznacza "przeciętnie", "zadowalająco" lub "wyjątkowo zadowalająco", co wskazuje, że są oni zaangażowani i zmotywowani do kontynuowania kursu na temat kultur.

Przeszkolono członków organizacji, co wpłynęło na jej dalsze trwanie i rozwój. Kurs skierował też uwagę pracowników na przyszłe wyzwania, szanse i bariery, a to przekłada się na ich określone działania i zmiany w zachowaniu.

Co nie działa?

Problemem było zbyt mało czasu na tworzenie koncepcji kursu, trzeba było bowiem przeanalizować wiedzę pracowników i ich podejście do integracji, a także uzyskać wiedzę ekspercką i partnerów, przeszkolić instruktorów we władzach miejskich i skoordynować harmonogram kursu, w którym uczestniczyli wszyscy pracownicy (3 500 osób).

Jednocześnie wymagania dotyczące dokumentacji (formularze wyszczególniające wszystkich uczestników, rozliczenie godzin itp.) wymagały zbyt wiele czasu.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Nie można zmusić człowieka do opinii, przekonania lub wiary, ale można zmusić go, by słuchał (cytat za Sørenem Kierkegaardem) – taki był punkt wyjścia kursu opartego w dużej mierze na dialogu, nastawionego na zaangażowanie i aktywizację wszystkich pracowników. Takie podejście może być wykorzystane przez dowolną organizację w sektorze publicznym lub prywatnym. Wymaga ono jednak od organizacji wyraźnego określenia podstawowych wartości. Niezbędne jest także przeprowadzenie wstępnych badań pozwalających na zindywidualizowanie kursu, tak by odpowiadał potrzebom każdego z uczestników.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Nowatorskie jest nastawienie na zaangażowanie wszystkich pracowników, tak by uzyskać zmianę w ich poglądach i zachowaniu, pozwalającą stworzyć realne szanse zatrudnienia dla uchodźców i imigrantów.

Wszyscy pracownicy winni sobie uświadomić, że integracja dotyczy wzajemnej akceptacji z obu stron, i że są współodpowiedzialni za jej powodzenie.

Projekt został wprowadzony odgórnie – zainicjowany przez władze samorządowe, a potem rozpowszechniony w całej organizacji. Przeszkolono osoby, które później rozpoczęły szkolenie swoich kolegów, zaś kursy rozpoczęto najpierw wśród kierownictwa i przedstawicieli pracowników, by wyeliminować potencjalne bariery i stworzyć zrozumienie konieczności dokonania rekrutacji i zatrudnienia kolegów bez względu na krąg kulturowy, z którego się wywodzą.

Übergangsmanagement Schule - Beruf in Köln

(Zarządzanie przejściem ze szkoły do zawodu w Kolonii)

Niemcy DE-EA-95723

Organizacja zarządzająca: Schulamt fuer die Stadt Koeln
Pozostali partnerzy krajowi: EU-Geschaeftsstelle Bezirksregierung Koeln
Fachhochschule Koeln
IN VIA Verband Katholischer Maedchenarbeit e.V. Koeln
Internationaler Bund - Freier Traeger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e.V.
Klaus Novy Institut e.V.
Nippeser FrauenForum e.V.
Regionale Arbeitsstelle z. Foerdg v. Kindern u. Jugendl. aus Zuwandererfamilien
Schulamt fuer die Stadt Koeln, Generale Schule
Stadt Koeln
Stadtteilbuero fuer Nippes
Stammhaus GmbH
Tageskolleg Nippes der VHS Koeln
Versorgungsamt Duesseldorf
Volkshochschule im Amt fuer Weiterbildung der Stadt Koeln

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt ma na celu zapobieganie niedostatecznym kwalifikacjom osób opuszczających szkoły stopnia *Sekundarstufe I [klasy 5-10 w Niemczech]* i rozpoczynających pracę – poprzez poprawę umiejętności językowych, kompetencji komunikacyjnych i decyzyjnych młodzieży znajdującej się w szczególnie niekorzystnej sytuacji, poprzez skuteczniejsze doradztwo dla rodziców, podnoszenie kwalifikacji uchodźców, intensywniejsze podnoszenie kwalifikacji dziewcząt w zakresie IT, oferty z fabryk dla uczniów szkół specjalnych i młodzieży uciekającej ze szkół.

Celem projektu jest także podnoszenie kwalifikacji młodzieży poprzez dodatkowe działania oraz w ramach standardowej oferty *zawodowych kursów zaocznych [Berufskollegs]* – poprzez nowe możliwości udziału w zawodowych kursach zaocznych, przez dokładnie dopasowane oferty w zakresie doradztwa do rzeczywistych potrzeb i ściślejszą współpracę instytucji działających w tej sferze.

Także polepszenie współpracy wszystkich podmiotów zaangażowanych w problem (przejście ze szkoły do zawodu) na podstawie nowych, wspólnych wytycznych.

Co już działa?

Sprawdzają się nowe formy doskonalenia zawodowego nauczycieli w kierunku tzw. wsparcia językowego, działania na rzecz polepszenia programów nauki rzemiosła w szkołach specjalnych i ich realizacja, wspólna praca nad nowymi wytycznymi dla działań nakierowanych na orientację zawodową i przygotowanie do wyboru zawodu, szczególne oferty w zakresie szkolenia IT dla dziewcząt przy współpracy ze szkołami, przygotowywanie i realizacja ofert obejmowania nauką szkolną młodocianych uciekinierów.

Jako przydatne można ocenić tworzenie sieci ofert dla szczególnie trudnych uczniów jeszcze w szkołach stopnia *Sekundarstufe I*, sieci wymiany poszczególnych nowych ofert podnoszenia kwalifikacji na *zawodowych kursach zaocznych (Berufskolleg)*, trwałe umocowanie poszczególnych działań i koncentrowanie ogólnie pojmowanej oferty Partnerstwa na miejscu w szkołach.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Wszystkie realizowane zadania zakładają możliwość transferu, co jest znaczącym elementem projektu, zaś analiza wysiłków transferowych (ze wskazówkami dotyczącymi optymalizacji) stanie się częścią produktu finalnego.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjność projektu można wskazać w różnych obszarach:

- Poszczególne przedsięwzięcia są nowymi odpowiedziami na istniejące wyzwania i wskazują nowe drogi;
- Wysiłki transferowe, w oparciu o istniejące przykłady dobrej praktyki, generują nowe umiejętności jako podstawę dla szerokich działań innowacyjnych.
- Innowacyjne jest podejście, aby przy każdym z poszczególnych przedsięwzięć generować jednocześnie strukturalną wartość dodaną, tzn. poprzez kooperacyjne podejście rozwijać nowe formy współpracy w rozumieniu *partnerstwa publiczno-prywatnego*, wytyczając w trakcie takich działań ramy dla upowszechniania tego modelu jako sprawdzonej praktyki.

EQUALBUR

Hiszpania ES-ES336

Organizacja zarządzająca: Junta de Castilla-Leon - Consej. de Hacienda
Pozostali partnerzy krajowi: Asoc. Agrupacion para el Desarrollo Local de Burgos EQUALBUR
Asoc. Burgos Acoge
Asoc. Padres y tutores Beneficiarios del Centro Ocupacional "El Cid"
Asoc. Pro-salud Mental de Burgos
Asoc. Sondrome de Down Burgos
Asoc. de Alcoholicos Rehabilitados de Burgos
Asoc. de Padres de Personas con Autismo de Burgos
Asoc. de Padres y Familiares de Personas con Retraso Mental de Burgos
Asoc. de Promocion Gitana de Burgos
Asoc. para Gestion Centro Eur. de Empresas e Innovacion de Burgos
Asoc. para la Defensa de la Mujer "La Rueda"
Asoc. para la Reeducacion Auditiva de Niñ os Sordos de Burgos
Asoc.de Afectados de Paralisis Cerebral y Afines "APACE"
Ayto. de Burgos
Comara de Comercio e Industria de Burgos
Coritas Diocesana de Burgos
CC.OO. de Burgos - Union Sindical
Caja de Burgos
Ceislabur, SLU
Centro Especial de Empleo Aspanias
Centro Integrado Formacion Profesional "Salesianos Padre Aramburu"
Confederacion General del Trabajo - Sindicato Unico de Trabajadores de Burgos
Cruz Roja Española
Feder. de Asociaciones Empresariales de Burgos
Feder. de Asociaciones de Vecinos de Burgos "Francisco de Vitoria"
Feder. de Discapacitados Fosicos de Burgos
Fundacion AIDA
Fundacion Candeal - Proyecto Hombre Burgos
Fundacion n Enebro
Fundacion Instituto Tecnologico de Castilla y Leon
Fundacion Lesmes
Junta de Castilla-Leon - Gerencia de Servicios Sociales
Mira lo Que te Digo, SLU (Centro Especial de Empleo)
ROMI CALI DE BURGOS SLU

Saltando Charcos. Iniciativas para la insercion sociolaboral
UGT de Burgos
USO (Union Sindical Obrera) de Burgos
Universidad de Burgos

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Współpraca instytucji i organizacji z miasta Burgos w celu przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy.

Co już działa?

Opublikowaliśmy książkę, by rozpowszechnić metodologię ułatwiania dostępu do regularnego rynku pracy osobom niepełnosprawnym i aby stworzyć wydzielone miejsca pracy.
Wspieramy zatrudnienie osób z zespołem Downa, aby mogły się odnaleźć na rynku pracy.
Eliminujemy bariery w komunikacji i stosunkach międzyludzkich.
Adaptujemy już istniejące narzędzia, tak aby mogły być użyteczne dla osób głuchych, cierpiących na autyzm i in.
Stosujemy zintegrowane podejście do wszystkich kategorii beneficjentów: Romów, osób niepełnosprawnych, cierpiących na choroby umysłowe, tych, które nie ukończyły szkoły, kobiet, imigrantów, narkomanów, osób skazanych, bezdomnych itp. (*Zarządzanie odmiennością*).
Uwzględniamy szeroką współpracę różnego rodzaju osób i instytucji: pracodawców, administracji publicznej, organizacji pozarządowych, związków zawodowych, ruchów społecznych itp.

Co nie działa?

Pragniemy poprawy podejścia i zaangażowania pracodawców, zapewniania równych szans niezależnie od płci, rozwijania społeczeństwa informacji i zwalczania społecznego wykluczenia.
Pragniemy także włączyć do wszystkich naszych działań aspekt ochrony środowiska jako zadanie poziome.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Tak. Projekt tworzy narzędzia i metodologie, które zostaną opublikowane (*Normy kontroli jakości, Księga enklaw pracy* itp.).
Rada Miejska Burgos jest jednym z partnerów, a administracja regionu jest przedstawicielem Partnerstwa, co ułatwia przenoszenie idei do innych rad miejskich i organów podejmujących decyzje (na szczeblu regionalnym i krajowym).

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjne są nowe procedury ułatwiające dostęp osób niepełnosprawnych (ze specjalnych ośrodków) do regularnego rynku pracy. Tworzymy także nowe ramy prawne dotyczące specjalnych stanowisk.
Wprowadzamy normę kontroli jakości (ISO 9001:2000) dla orgnizacji pozarządowych.
Cechy innowacyjności posiada także stosowanie metodologii projektu wobec różnych rodzajów beneficjentów (dzielenie się doświadczeniem i dobrymi praktykami).
Projekt otrzymał nagrodę dla przedsiębiorstw zaangażowanych społecznie.

Za nowatorskie można uznać warsztaty na temat równości, czyli praktyki działań solidarnościowych, a także kampanię “Odmienność zwycięża” o charakterze ponadnarodowym.

JEUNES ET BÂTIMENT

(Młodzież i budownictwo)

Francja FR-2001-NAT-10302

Organizacja zarządzająca: Institut Technique de la Fédération Française du Bâtiment
Pozostali partnerzy krajowi: Comité National de Coordination et d'Evaluation des Groupements d'Employeurs
Fédération Française du Bâtiment
Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Lepsze zrozumienie problemów młodych ludzi zatrudnionych w przemyśle budowlanym, a także wsparcie dla personelu kierowniczego w firmach, które chcą poprawić system rekrutacji, adaptacji i związania z firmą młodych pracowników.

Co już działa?

Zbadano i określono finansowe potrzeby (szczególnie duże w przypadku firm, które pragną związać z firmą i zatrzymać wykwalifikowany personel).

Działanie F1 (badania) dostarczyło szczegółowego obrazu sytuacji, dzięki czemu łatwiej podjąć inne działania.

Partnerstwo funkcjonuje dobrze – czterech partnerów współpracuje zadowalająco, ich działania uzupełniają się.

Ponadnarodowi partnerzy pracujący nad tym samym problemem wskazują na duże podobieństwa w swoich krajowych projektach.

Sukcesem jest stworzenie narzędzi administracyjnych i finansowych ułatwiających pracę w ramach projektu.

Co nie działa?

Spotkaliśmy się z trudnościami ze stworzeniem systemu samooceny dla działań krajowych i ponadnarodowych.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Istotny walor poznawczy ma z pewnością raport z badań.

Możliwości transferu wykazuje szczegółowy instrument dla firm w zakresie ich praktyk dotyczących przyjmowania, integracji i zatrzymania grup docelowych, pozwalający na stworzenie planu działań, a także zestaw narzędzi – arkusze dobrych praktyk, wykresy, broszura dla osób przyjmowanych itp.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Nowatorstwo polega przede wszystkim na szczególnym podejściu, które sprawia, że projekt:

• skierowany jest bezpośrednio do dyrektorów zarządzających firmami (kwestionariusz wysłany do 2500 kierowników przedsiębiorstw), ale także do personelu nadzoru i samych młodych ludzi;
• zajmuje się integracją młodych mężczyzn i kobiet na bazie realnego zarządzania zasobami ludzkimi,
• wiąże z projektem młodych mężczyzn i kobiety w wieku od 16 do 25 roku życia (badanie na próbie młodych ludzi: uczniów szkół średnich, stażystów, młodych pracowników);
• opiera się na różnorodnych badaniach, którymi dysponuje komitet kierujący i komitet przewodzący (Francuska Federacja Przemysłu Budowlanego – FFB, krajowe biuro informacyjne ds. zawodowych i kwalifikacji – ONISEP, krajowy komitet koordynacyjny dla grup małych firm, specjalizujący się w zatrudnianiu i kwalifikacjach – CNCE GEIQ, centralny komitet koordynacyjny ds. stażu w budownictwie i robotach publicznych – CCCA BTP, akredytowana agencja ds. zbierania funduszy na szkolenia dla przemysłu budowlanego – grupa OPCA i.in.), a także na czynnym uczestnictwie kierownictwa dwóch firm.

PRONET

Francja FR-IDF-2001-11118

Organizacja zarządzająca: CNA-CEFAG
Pozostali partnerzy krajowi: ASSOFAC
BIORYTHME
Carrefour Local de l'nsertion Professionnelle
Centre Social Belleville
Mission Locale Belliard
Mission Locale Paris Centre
VIVRE EMERGENCE
“Objectif emploi!”

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt Pronet skupia się na trzech powiązanych ze sobą problemach, które dotyczą rozwoju umiejętności ITC wśród nisko wykwalifikowanej ludności w Regionie Wschodniego Paryża:
• osobom z grupy docelowej brakuje umiejętności ITC, a także uznania (docenienia) ich możliwości przez społeczeństwo i przez nich samych;
• specjaliści od szkoleń i doradztwa powinni polepszyć wykorzystanie NEC (*nowych technologii edukacyjnych*) i narzędzi komunikacyjnych ITC.
• potrzebne jest większe zaangażowanie osób i instytucji prowadzących kursy kształcenia zawodowego i działania doradcze, a także lepsza koordynacja między wszystkimi partnerami w tej sferze. Mogą to umożliwić nowe narzędzia komunikacyjne ITC.
Celem projektu Pronet jest zatem zapewnienie miejscowym władzom nowych środków zmniejszania różnicy (w zakresie ITC) dzielącej grupy o wysokich i niskich kwalifikacjach.

Co już działa?

• Zaangażowanie beneficjentów: osoby o niskich kwalifikacjach aktywnie uczestniczą w projekcie formułując swoje potrzeby, określając umiejętności, eksperymentując z nowymi narzędziami ITC.

• Nowatorskie narzędzia współpracy za pomocą ITC: specjaliści spośród uczestników Partnerstwa, skupiając się na różnych grupach dyskryminowanych społecznie (niepełnosprawni, młode osoby bezrobotne, imigranci, bezrobotne kobiety starsze itp.), współpracują nad połączeniem i testowaniem nowych narzędzi ITC i praktyk szkoleniowych.
• Nowe narzędzie kontroli ITC: wspólnie tworzone jest i testowane także nowe narzędzie ITC (on-line) mające służyć kontroli postępów osób szkolonych i doradztwa zawodowego.
• Wspólne podejście ponadnarodowe: Partnerstwa z trzech krajów (Francja, Hiszpania, Wielka Brytania) tworzą wspólne podejście do badania problemów związanych z motywacją bezrobotnych i proponują praktyczne ulepszenia.

Co nie działa?

Nie będzie możliwe ścisłe trzymanie się pierwotnego planu, ponieważ proces nawiązywania współpracy kierowników, specjalistów reprezentujących różne instytucje oraz osób o niskich kwalifikacjach trwa bardzo długo. Natychmiastowe wprowadzenie nowych praktyk ITC bez odpowiedniego wsparcia, jak to początkowo planowano, zajmuje zbyt wiele czasu i powoduje duże różnice pomiędzy partnerami, które trzeba następnie niwelować poprzez podjęcie specjalnych środków wyrównawczych.
Zaangażowanie niektórych partnerów utrudniają opóźnienia z wypłatą funduszy publicznych.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Internetowe narzędzie ITC stworzone dla celów kontroli postępów osób szkolonych i doradztwa zawodowego może być dostosowane do wszystkich systemów szkoleniowych, gdzie kilkunastu partnerów zajmuje się wsparciem osób poszukujących pracy i tych, które uczestniczą w szkoleniach. Wykorzystanie narzędzi ITC w celu poprawy uznania umiejętności i określonych potrzeb beneficjentów ułatwia zaangażowanie w ITC także osób o niskich kwalifikacjach. Zastosowanie takiego podejścia może być pożyteczne w wielu systemach szkoleniowych i doradztwa zawodowego.
Szkolenie profesjonalistów i wymiana doświadczeń w zakresie ITC mogą być wykorzystane przez specjalistów z innych sektorów integracji zawodowej.
Z wprowadzeniem narzędzia współpracy za pomocą ITC wiąże się doświadczenie, które może pomóc innym partnerstwom instytucji społecznych i pedagogicznych.
Wyniki projektów są rozpowszechniane za pomocą narzędzia współpracy poprzez ITC, w przyszłości planowane jest stworzenie strony internetowej na temat ITC i integracji zawodowej osób o niskich kwalifikacjach.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Nowatorski wkład projektu polega na wykorzystaniu ITC dla celów:
• ułatwienia komunikacji i tworzenia sieci dla beneficjentów o niskich kwalifikacjach i zajmujących się nimi specjalistów;
• podkreślenia rzeczywistego potencjału osób o niskich kwalifikacjach i poprawa ich samooceny i oceny społecznej.
Celem takiego testowania wykorzystania narzędzi ITC jest łatwiejsze zaangażowanie ITC dla potrzeb beneficjentów i specjalistów.

North Cork/South East Limerick Development Partnership

Irlandia IE8

Organizacja zarządzająca: Blackwater Resource Development
Pozostali partnerzy krajowi: Avondhu Development Group
Ballyhoura Development Ltd
Cork County Development Board
FAS
IRD Duhallow
Teagasc

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt "Opcje dla wsi" koncentruje się na rozwiązywaniu problemów związanych ze strukturalną nierównością. W tym celu podejmuje się działania mające na celu wywieranie wpływu na politykę, zwiększanie dostępu do rynku pracy, zwiększanie zdolności zatrudnienia oraz zwalczanie nierówności i wykluczenia z rynku pracy, który powinien być otwarty dla wszystkich.

Podstawowe zagadnienia, którymi zajmuje się projekt to:

- Marginalizacja pewnych grup i ich wykluczenie z głównego nurtu rynku pracy;
- Nierówności w dostępie do świadczeń w dziedzinie szkolenia i usług;
- Bariery strukturalne, społeczne i wynikające z dotychczasowej praktyki rekrutacji przeszkadzające w zatrudnianiu konkretnych grup osób;
- Wpływ warunków związanych z życiem na wsi na zwiększenie ryzyka wykluczenia społecznego.

Co już działa?

- Opracowaliśmy rejestry uczestnictwa i zindywidualizowane plany postępów klientów; intensywne indywidualne konsultacje umożliwiają prowadzenie bieżącej oceny stopnia osiągania przez nich założonych celów. Czas poświęcony na dobre poznanie klientów, wraz z innymi czynnikami, stanowi istotny krok na drodze do sukcesu projektu, nie stosujemy limitów czasowych dla realizowanych konsultacji, zapewniamy kontynuację usług, klienci pracują z tym samym opiekunem przez cały czas trwania programu, a świadczone usługi są dostosowywane do ich indywidualnych wymogów. Przeprowadzono 802,25 godzin konsultacji dla 64 klientów.
- Zapewniamy szkolenia polepszające perspektywy znalezienia zatrudnienia przez klientów, staramy się o łatwiejszy dostęp klientów do szkoleń i kształcenia – ogólna liczna godzin przeprowadzonych szkoleń to 2065.
- Działamy na rzecz zwiększenia wśród pracodawców świadomości istoty naszego projektu, co stanowi istotny element sukcesu programu; projekt angażuje pracodawców tak, by osiągnąć wyższy poziom szkoleń i zwiększać możliwości dla wszystkich klientów. Na razie zorganizowano jeden kurs szkoleniowy, w 10 sesjach uczestniczyło 29 pracodawców. Czerpiąc z doświadczeń tego kursu zorganizujemy następne szkolenia we wszystkich obszarach działania programu.
- Ułatwiamy poszukiwanie pracy prowadząc poradnictwo w dziedzinie pisania CV, przygotowując do rozmów kwalifikacyjnych, zapewniając odpowiednie materiały itd. Dzięki temu stałe zatrudnienie zdobyło 8 klientów, kolejnych 8 znalazło pracę na niepełny etat.

- Współpracujemy z regionalnymi władzami i instytucjami świadczącymi usługi dla osób poszukujących pracy w celu opracowywania rozwiązań zidentyfikowanych problemów hamujących dostęp do zatrudnienia. 9 czerwca 2003 roku zorganizowaliśmy inauguracyjne Forum Mainstreamingu, którego zadaniem było opracowanie i zapewnienie przyjęcia polityki odnoszącej się do wszystkich form wykluczenia na rynku pracy. Główne cele Forum: identyfikacja przeszkód na drodze do osiągania zdolności zatrudnienia, współpraca z władzami w kwestii opracowywania rozwiązań politycznych dla usuwania tych przeszkód, a także sformułowania praktycznych sugestii w sprawie zwiększenia dostępu do zatrudnienia dla osób, które doświadczają nierówności na rynku pracy.
- Dzięki partnerstwu wdrażamy program, który nie mógłby funkcjonować jako samodzielny projekt, ponieważ opiera się na wsparciu ze strony istniejących już struktur. Zintegrowany rozwój terenów wiejskich wymaga małych zintegrowanych struktur regionalnych będących w stanie zrealizować ramowe założenia projektu, a to stanowi silny punkt programu Opcje dla Wsi.
- Utworzyliśmy krajowe i ponadnarodowe strony internetowe – www.ruraloptions.org oraz www.worlinks.org. Strona ponadnarodowa jest innowacyjnym narzędziem gwarantującym komunikację pięciu partnerów współpracujących w ramach projektu, jest ona połączona z krajowymi stronami każdego z partnerów. Wszystkie raporty z poczynionych postępów, materiały dla potrzeb oceny, propozycje polityczne itd. będą uwzględniane na krajowej stronie internetowej, wraz z linkami do strony ponadnarodowej.

Co nie działa?

Na tym etapie projektu trudno ocenić jego efekty, sam model jest bowiem nadal w trakcie realizacji. Istnieje jednak możliwość, że grupy docelowe zostały niewłaściwie wyznaczone w założeniach projektu. Badania przypadków przeprowadzone do tej pory zdają się wskazywać raczej na znaczącą rolę nierówności.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Tak, chociaż z finansowego punktu widzenia tak intensywna interakcja z klientami może być ograniczona w długofalowej perspektywie.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Przyjęta w projekcie *Opcje dla wsi* zasada intensywnych indywidualnych konsultacji jest innowacyjną metodą promowania osobistego rozwoju i zachęcania do zaangażowania grup dyskryminowanych. Celem projektu jest zwiększenie zdolności zatrudnienia poprzez wdrożenie metodologii, która koncentruje się zarówno na bezpośrednich problemach i doświadczeniach poszczególnych klientów, jak i na strukturalnych barierach na drodze do zatrudnienia.

GOAL - Una rete per l'integrazione al lavoro

Włochy IT-IT-G-BOL-003

Organizacja zarządzająca: Azienda Servizi Sociali di Bolzano
Pozostali partnerzy krajowi: Ceform Service scarl

Comune citta` di Bolzano
Cooperativa EUREKA arl
HANDS
Opera diocesana assistenza religiosa
Societa` San Vincenzo de Paoli Consiglio Centrale Diocesi Bolzano e Bressanone
Suedtiroler Drogenhilfe
Volontarius

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Celem Partnerstwa (Władze Miejskie Bolzano, Agencja Usług Społecznych, organ szkoleniowy, przedstawiciel Związku Spółdzielni Prowincji Bolzano oraz przedstawiciele trzeciego sektora) jest podjęcie kroków na rzecz poprawy koordynacji struktur pomagających grupom wykluczonym w ponownym wejściu na rynek pracy. Podstawowe problemy to: niewystarczająca informacja o usługach (dotyczących rynku pracy) dostępnych na danym obszarze, nieumiejętność kształtowania zmian zachowań, prowadzących do znalezienia pracy; stereotypy i uprzedzenia, brak wykwalifikowanej siły roboczej, braki mieszkaniowe, niedostosowanie lokalnych usług do potrzeb osób dyskryminowanych, brak samodzielności – poleganie wyłącznie na pomocy społecznej itd.

Co już działa?

Powodzenie zapewniają projektowi: zaangażowanie uczestników oraz struktur publicznych gotowych wdrożyć nowatorskie rozwiązania oraz nacisk na sieci współpracy i nabywanie umiejętności, które można wykorzystać z pożytkiem dla skuteczności procedur operacyjnych.

Jednym z czynników wpływających na współpracę w ramach Partnerstwa było założenie, że prawdziwymi uczestnikami sieci nie są osoby oddelegowane do kontaktów, czyli te, które spotykają się przy stołach roboczych, ale osoby pełniące funkcje operacyjne w odpowiednich organach instytucji partnerskich. Z przekonania tego wynikła potrzeba zapewnienia tym osobom wspólnych doświadczeń i podobnych metod pracy, co można było osiągnąć dzięki odpowiednim szkoleniom. Po raz pierwszy organy różnych instytucji (w tym publicznych i społecznych) przyzwyczajone do samodzielnego działania oraz nastawione na różnych beneficjentów rozpoczęły w ramach Equal pracę nad wspólnym celem.

Co nie działa?

Realizację projektu utrudniają przeszkody w komunikacji między służbami publicznymi i stowarzyszeniami (różnice dotyczące języka i sposobu pracy).

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

To co może zostać przeniesione, to działania w sieci jako stały czynnik świadczenia usług społecznych w Ośrodku Zwiększania Zatrudnienia, który Partnerstwo chce stworzyć. Proces adaptacji tej metody pracy w ramach głównego nurtu polityki krajowej (tworzenie sieci usług proponowanych przez Partnerstwo) zostanie zainicjowany stworzeniem tego Ośrodka.

Konkretnym osiągnięciem jest wprowadzenie do miejskiego planu społecznego na rok 2003 pewnych doświadczeń wynikających z realizacji pierwszego etapu projektu GOAL, w tym dotyczących większego skupienia na grupie docelowej, tworzenia sieci współpracy partnerów lokalnych czy testowania nowatorskich podejść.

Na czym polega innowacyjność projektu?

W odniesieniu do kontekstu, który charakteryzuje się niepełnym zatrudnieniem i brakiem integracji usług dotyczących funkcjonowania na rynku pracy, inicjatywa ta jest nowatorska, ponieważ przeznaczona jest dla nowego rodzaju grupy docelowej – osób doświadczających form dyskryminacji, nie identyfikowanych dotąd jako takie – oraz testuje zintegrowany model dla celów społecznej i zawodowej rehabilitacji osób doświadczających wykluczenia społecznego, poprzez stworzenie sieci wszystkich prywatnych i publicznych struktur i instytucji zapewniających pomoc. W tym celu partnerzy pragną wspólnie wykorzystywać instrumenty wykrywania dyskryminacji i modele integracji grupy docelowej. Ze względu na szczególny charakter beneficjenta, na którym skupia się ten projekt, podejście do dyskryminacji jest nowatorskie, ponieważ jego celem jest reintegracja na rynku pracy. Stworzenie stałego punktu monitorowania dyskryminacji społecznych i zawodowych na danym terenie jest pożytecznym instrumentem służącym uczestnikom Partnerstwa do dostosowywania oferty do pojawiających się potrzeb. Inny nowatorskim elementem jest planowany mechanizm uczynienia pracy bardziej atrakcyjną, aby pokonać, często napotykaną wśród osób dotkniętych wykluczeniem niechęć do podejmowania pracy. Aby to osiągnąć, Partnerstwo dąży z jednej strony do promowania poczucia odpowiedzialności społecznej pracodawców, a z drugiej – przeciwdziałania brakowi mobilności osób otrzymujących Reddito Minimo di Inserimento (rodzaj minimum socjalnego), co często zniechęca do poszukiwania pracy.

Strategie per l'occupazione nelle aree di montagna

(Strategia zatrudnienia w regionach górskich)

Włochy IT-IT-G-LOM-014

Organizacja zarządzająca: AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI SONDRIO
Pozostali partnerzy krajowi: AZIENDA SANITARIA LOCALE DELLA PROVINCIA DI SONDRIO
CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO
CENTRO DI INIZIATIVA EUROPEA
CENTRO SERVIZI VOLONTARIATO LIBERE ASSOCIAZIONI DI VOLONTARIATO PROV. DI SONDRIO
COMUNE DI SONDRIO
COMUNITA` MONTANA ALTA VALTELLINA
COMUNITA` MONTANA VALCHIAVENNA
COMUNITA` MONTANA VALTELLINA DI MORBEGNO
COMUNITA` MONTANA VALTELLINA DI SONDRIO
COMUNITA` MONTANA VALTELLINA DI TIRANO
CONFCOOPERATIVE UNIONE PROVINCIALE DI SONDRIO
CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI
CONSORZIO TURISTICO PROVINCIALE DI SONDRIO SRL
FONDAZIONE FOJANINI DI STUDI SUPERIORI
SOL.CO SONDRIO CONSORZIO COOPERATIVE SOLIDARIETA` SOCIALE SCARL
UNIONE ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI SONDRIO
UNIONE DEL COMMERCIO, DEL TURISMO E DEI SERVIZI DELLA PROVINCIA DI SONDRIO
UNIONE INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI SONDRIO
UNIONE ITALIANA DEL LAVORO

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt odpowiada na problemy związane z przeszkodami w dostępie do rynku pracy na obszarach górskich, wynikające z wyludnienia i porzucenia tradycyjnych praktyk rolniczych. Trudności z zatrudnieniem są szczególnie niepokojące w przypadku grup dyskryminowanych (kobiety, niepełnosprawni, ludzie młodzi).

Co już działa?

Opierając się na lokalnym potencjale projekt wprowadza nowatorskie inicjatywy rozwijające lokalny rynek pracy, tak by zatrzymać pracowników na danym obszarze.

Zapoczątkowano pięć projektów pilotażowych opierających się na lokalnych atutach (produkcja wina, hodowla pszczół, jagody, zioła lecznicze i turystyka). Aktywowano również "centrum wsparcia dla słabej gospodarki górskiej", które ma być punktem informacyjno-pomocowym dla nowych przedsiębiorstw (pomagającym w skonsolidowaniu różnych inicjatyw, prowadzeniu działań marketingowych wspierających te inicjatywy, a także umożliwiającym kontakty z władzami lokalnymi, które mogą wspierać projekty pilotażowe).

Realizacja tych celów wymaga szeroko zakrojonego i dobrze zorganizowanego partnerstwa, które ma wielki potencjał wyzwalania inicjatyw lokalnych. Partnerstwo to obejmuje 19 partnerów będących kluczowymi aktorami na społeczno-gospodarczej scenie regionu Valtellina i Valchiavenna (Lokalna Agencja Zdrowia, Władze Miejskie i Prowincji Sondrio, główny związek zawodowy oraz organizacje pracodawców, 5 gmin górskich, ruch spółdzielczy). Ta sieć różnorodnych partnerów wspomagana jest przez sieć związanych z poszczególnymi gminami spółdzielni społecznych, konsorcjów i stowarzyszeń, które przystąpiły w ramach tego projektu do umowy o zarządzaniu inicjatywami pilotażowymi.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Silne zaangażowanie na szczeblu lokalnym osób odpowiedzialnych za działania w ramach Equal wydaje się zapewniać dobre podstawy dla adaptowania pewnych rozwiązań wypracowanych podczas prowadzenia projektu do głównego nurtu polityki krajowej w zakresie dotyczącym rozwoju lokalnego. Oznacza to, że przeniesieniu może podlegać zarówno określenie działań systemowych powiązanych z polityką promocji, jak i oddolne doświadczenia projektów pilotażowych i tworzenia *ad hoc* spółdzielni dla ich zarządzania w górskich społecznościach.

W zakresie adaptacji wyników do głównego nurtu polityki krajowej Komitet Pilotażowy, świadom pozytywnych skutków prowadzonego eksperymentu, przygotowuje vademecum możliwości wspierania gospodarki na tego rodzaju obszarach.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Jest wiele elementów innowacyjnych podjętej inicjatywy:

- Nowe procedury współpracy instytucji i osób pracujących nad rozwojem lokalnym i nowe relacje pomiędzy ruchem spółdzielczym a organami publicznymi;
- Utworzenie Centrum Usługowego wspierającego przedsiębiorczość (jako sposób na tworzenie nowych miejsc pracy, ale i metodę ochrony grup dyskryminowanych);

• Projekt jest nakierowany na zainicjowaniu mechanizmów rozwoju na danym terenie poprzez aktywizację ośrodków dających miejsca pracy i wzmacniających poczucie przynależności terytorialnej;
• Opracowanie logo odwołującego się do założeń programu Equal i symboli rolniczych, które powinno stać się marką dla produktów z rejonu Sondrio.

SMP- Sistema Moda Puglia

Włochy IT-IT-G-PUG-008

Organizacja zarządzająca: ATI: SMP SISTEMA MODA PUGLIA;
REFERENTE CESOS
Pozostali partnerzy krajowi: Associazione Piccole e Medie Industrie
Associazione Progetto Quadri
CENTRO STUDI ECONOMICI SOCIALI E SINDACALI
Centro Informazione Tessile dell`Emilia Romagna
Confcooperative Puglia
Consorzio EUROPAFORM
Cross srl
Ente Bilaterale Regionale Formazione e Ambiente
Ente Confederale Istruzione per l`Artigianato
FEDERAZIONE ENERGIA MODA AFFINI CISL
ISTITUTO ADDESTRAMENTO LAVORATORI
Officine Multimediali arl
SMILE PUGLIA
UNI.VERSUS CONSORZIO UNIVERSITARIO
Unione Sindacale Regione Puglia

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

W kręgu zainteresowań projektu znalazły się problemy dotyczące zasięgu podziemia gospodarczego w przemyśle odzieżowym w Apulii, wynikające zarówno z "nieszczelności" systemu (niekonkurencyjne lokalne MŚP, potrzebujące tanich pracowników), jak i z sytuacji społecznej, a w szczególności – specyfiki rynku pracy społecznych (niskopłatni pracownicy o niskich kwalifikacjach).

Co już działa?

Skuteczne są szeroko zakrojone działania animacyjne, seminaria i spotkania mające na celu uświadamienie problemu lokalnym podmiotom mającym wpływ na jakość rynku pracy, m.in. związkom zawodowym, członkom "Komitetów Prowincji ds. Podziemia Gospodarczego", władzom miejskim, przedsiębiorstwom, bankom itd.
Stworzono zintegrowany system informacji, który reaguje na pojawiające się potrzeby. Partnerstwo zapewnia również cenny punkt odniesienia, zewnętrzny w stosunku do Equal, w związku z problematyką podziemia gospodarczego. Internetowa strona Partnerstwa zawiera rozdział poświęcony głównym liniom polityki w zakresie problemu, o którym mowa, obowiązujące aktualnie przepisy i analizy tematyczne. Zapewnia także dostęp do bazy danych, gdzie pracownicy i przedsiębiorcy mogą znaleźć informacje na temat działań Partnerstwa oraz stronę "FAQ" dotyczącą kwestii prawnych.
Stworzono nową "markę etyczną", która ma zapewnić gwarancje w zakresie jakości i etyki na wszystkich etapach produkcji odzieży w Apulii, która została przedstawiona władzom lokalnym Apulii. "Marka" ta została rozpowszechniona wśród lokalnych instytucji i przed-

siębiorstw, które ją teraz wykorzystują. Dodatkowo prowadzone jest obecnie badanie w celu określenia procedur jej uznania i wykorzystania w formie certyfikatu jakości.

Co nie działa?

Partnerstwo, którego baza podejmowania decyzji znajduje się w Rzymie, skonstruowane jest według dwóch linii uczestnictwa: partnerów w ATI i sieci obejmujących różne lokalne podmioty działające w Apulii. Taka struktura utrudnia skuteczną komunikację między centralą i lokalnymi szczeblami. Partnerzy w Apulii odczuwają potrzebę lepszej koordynacji działań podejmowanych na szczeblu lokalnym.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Możliwość przeniesienia modelu działania – którego całkowitą skuteczność będziemy mogli ocenić dopiero po zakończeniu całego cyklu działań Partnerstwa – wydaje się uzależniona od następujących minimalnych kryteriów:

- działania na obszarze charakteryzującym się podobnymi problemami i przemysłem tekstylnym;
- zaangażowanie od początku wszystkich stron, w szczególności instytucji, partnerów społecznych oraz "Komitetów Prowincji ds. Podziemia Gospodarczego";
- duże inwestycje w strategie informacyjne i uświadamiające oraz zapewniające widoczne efekty podjętych działań.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Projekt jest nowatorski ze względu na swoje podejście, w którym proces zarządzania całym projektem inspirowany jest zasadami adaptacji wyników do głównego nurtu polityki krajowej oraz celowym zaangażowaniem stron określonych na podstawie ich roli instytucjonalnej i stopnia, w jakim są one reprezentacyjne dla danego obszaru.

Nowatorskie cechy dotyczące procesu, wynikające z celów i kontekstu projektu, można również znaleźć w przyjęciu nowego podejścia do regulacji prawnych. W tym zakresie, określenie i rozpowszechnienie jakości, procesu i marki "etycznej" produktów MŚP w Apulii nie jest wyłącznie ważnym celem w ramach adaptacji wyników do głównego nurtu polityki krajowej; jest również instrumentem promowania aktywności i zaangażowania osób i podmiotów gospodarczych oraz budowania nowego pojmowania rozwoju lokalnego.

W odniesieniu do tego, należy zaznaczyć silne korzenie lokalne Partnerstwa. Dotyczy to współpracy zaangażowanych w projekt podmiotów nad wspólnym celem gospodarczym, społecznym, ale też promującym region i podnoszenie jego rangi.

AGEVOL

Włochy IT-IT-S-MDL-299

Organizacja zarządzająca: Associazione per la cooperazione e i legami transregionali europei - TECLA
Pozostali partnerzy krajowi: Associazione Provinciale Albergatori Salerno
CONSORZIO DI SOLIDARIETA` SOCIALE DI MODENA SOC.COOP.SOC.A.R.L
Formazione Innovazione Lavoro S.p.A
Gateway Srl

Project Outdoor Education Srl
Provincia Regionale di Palermo
Provincia di Modena
Provincia di Prato
Provincia di Salerno

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Partnerstwo określiło organizacyjne niedostatki w systemie zatrudniania osób niepełnosprawnych. Aby rozwiązać ten problem, projekt przewiduje rozwiązania, które będą odpowiedzią na te braki w różnych dziedzinach działania (współpraca, informacja, środowisko).

Co już działa?

Stworzono prezydium lokalne – instytucję, która na każdym terenie grupuje głównych aktorów polityki na rzecz grup dyskryminowanych. Ma ona funkcje programowe, konsultacyjne i monitoringowe w odniesieniu do organów ustanowionych do zarządzania taką polityką na danym obszarze (prezydia utworzono już w czterech okręgach).

Już działa elektroniczny system współpracy, który pomaga partnerom i innym zaangażowanym osobom i instytucjom w wymianie informacji i pomysłów na projekty.

Tworzona jest ścieżka szkoleń dla lokalnych liderów projektu, aby mogli wspomagać najsłabsze ogniwa lokalnych systemów zatrudniania osób z kategorii słabszych na rynku pracy.

Opracowano programy szkoleniowe dla pracodawców i osób dyskryminowanych, mające jednocześnie zbadać możliwości wprowadzania zmian w zachowaniach tych dwu grup: w przypadku pracodawców – w związku z ich uprzedzeniami w stosunku do osób poszkodowanych, a w przypadku grup dyskryminowanych – w związku z rangą zaufania do samego siebie i świadomością swoich umiejętności.

Narzędzie IT dla celów badań i ilustrowania umiejętności osób dyskryminowanych można wykorzystać w dynamicznych analizach na danym terytorium, dla celów zdobycia dalszej wiedzy o cechach osób dyskryminowanych; a także jako narzędzie wzmacniania know-how uczestników – narzędzie nie zostało jeszcze przetestowane.

Co nie działa?

Były kłopoty z rozpoczęciem projektu w terminie, spowodowane głównie przez niektóre organy publiczne, co przełożyło się na problemy z pełnym wdrażaniem projektu. Wiele działań ma wymiar polityczny i to właśnie, a nie sprawy “techniczne”, przedłużyło czas podejmowania decyzji (podobnie jak w przypadku utworzenia i formalizacji lokalnego prezydium i określeniem jego roli w prowincji).

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Lokalne prezydium, ścieżka szkoleniowa i instrument IT są możliwe do przeniesienia. Cztery lokalne prezydia to główne środki wdrażania “mainstreamingu horyzontalnego” (gdyż wnioski z aktywność lokalnych podmiotów zaangażowanych w realizację projektu służą do tworzenia nowego modelu funkcjonowania lokalnych partnerstw) oraz “mainstreamingu wertykalnego”.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Nowatorstwo polega na metodologii, zaprojektowanej tak, by sprzyjać lokalnej współpracy i koordynacji działań zaangażowanych stron. Do metody należy “system współpracy”, instru-

ment zapewniający pomoc partnerstwom terytorialnym, transformowany następnie w instrument partnerstwa ogólnokrajowego, ułatwiający wykorzystanie pracy każdego z partnerów na bezpośrednim i stałym poziomie, sprzyjający koordynacji działań oraz zwiększaniu poczucia odpowiedzialności i rangi indywidualnego zaangażowania. System współpracy umożliwia ogólnokrajowemu Partnerstwu i lokalnym prezydiom zarządzanie wspólną pracą, wspólne tworzenie dokumentów, a także dostęp do "wirtualnego biura".

Ten wymagający zaangażowania model organizacyjny jest następnie wykorzystywany na szczeblu lokalnym.

Projekt opiera się o nowatorskie podejście do umiejętności osób dyskryminowanych, skupiające się na ich indywidualnych umiejętnościach, a nie na formalnych wymaganiach. Tworzony obecnie instrument to "Mapa umiejętności", która składa się z zamkniętych ("biografia", doświadczenie) i otwartych (np. to, jak beneficjenci postrzegają samych siebie) obszarów gromadzenia danych na temat osób dyskryminowanych. Liderzy zostaną przeszkoleni w zakresie metod analizy umiejętności oraz instrumentu IT i jego wykorzystania. Projekt zakłada wprowadzenie "zarządców systemu", którzy będą bezpośrednio zbierać informacje na temat dyskryminowanych osób. Po opracowaniu tych informacji zostaną one wprowadzone do bazy danych i rozpowszechnione wśród partnerów i lokalnych sieci (a także, ewentualnie, do ośrodków zatrudnienia). Nowatorską cechę projektu w odniesieniu do kontekstu jest koncentrowanie się na szkoleniu i traktowanie go jako instrumentu wpływu i modyfikowania pewnych surowych reguł i przeszkód w strukturalnym systemie społeczno-ekonomicznym. Zachodzi to na dwóch poziomach:

- szkolenia liderów zaangażowanych w administracji, którzy dzięki ukierunkowanym, dostosowanym działaniom opartym na znajomości problemów i słabych punktów systemu na szczeblu lokalnym, będą dążyli do eliminacji przeszkód z systemu;
- szkolenia beneficjentów, dzięki nowatorskiej metodzie będącej jednocześnie środkiem zwalczania społecznego naznaczenia (które jest źródłem uprzedzeń i braku zaufania oraz przyczyną wielu przeszkód w stosunkach międzyludzkich, wpływając znacząco na pozycję takich osób na rynku pracy). Ta nowatorska metoda, która nadal jest rzadko wykorzystywana, oparta jest na podejściu relacyjnym, które rozwija się poza tradycyjnymi znanymi kontekstami społecznymi, a w wyniku tego zmniejsza próg postrzegania dystansu powstającego przez społeczne naznaczenie.

VRIJBAAN

Holandia NL-2001/EQA/0026

Organizacja zarządzająca: Hoensbroeck Centrum voor Arbeidsperspectief
Pozostali partnerzy krajowi: Chronisch Zieken en Gehandicaptenraad
EEGA Educatie
IRV Kenniscentrum voor Revalidatie en Handicap
IvAS-Heliomare
Sonneheerdt Opleiding en Arbeid
Universiteit van Maastricht
Werkenrode
Werkgroep Integratie Gehandicapten

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

W procesie reintegracji osób niezdolnych do pracy (ze względu na niepełnosprawność) główną rolę odgrywają pracownicy służb zatrudnienia i inne osoby zawodowo zajmujące się tym zagadnieniem; rola osoby niezdolnej do pracy jest zwykle bierna. Projekt ten ma na celu zwiększenie ich zdolności do przejmowania inicjatywy i przejmowania odpowiedzialności za własny proces reintegracji.

Co już działa?

Etap badawczy projektu został już ukończony, co pozwoliło od nowa i lepiej zrozumieć rolę osób niezdolnych do pracy w procesie reintegracji. Stanowi to podstawę dla tworzenia instrumentów systemu aktywizacji, modułów szkoleniowych i zaleceń odnoszących się do zmian w systemie funkcjonowania służb publicznych zajmujących się tym zagadnieniem.

Co nie działa?

Jesteśmy jeszcze na zbyt wczesnym etapie projektu, by stwierdzić, co nie działa.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Jednym z zadań projektu jest sporządzenie raportu obejmującego wnioski i zalecenia dla dalszego wdrażania prac integracyjnych na szerszą skalę i ich zastosowanie w przypadku wielorakich grup docelowych. Możliwość zastosowania opracowanych koncepcji i instrumentów będzie także testowana w stosunku do grupy docelowej 'kobiet z najmniejszymi perspektywami wejścia na rynek pracy' we współpracy z austriackim projektem EQUAL. Wreszcie, możliwość zastosowania instrumentów będzie testowana dla szerszej grupy docelowej wraz z fińskim partnerem ponadnarodowym i dla tej samej grupy docelowej (osób niepełnosprawnych) z partnerem belgijskim i czeskim.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Projekt ten przeprowadza innowacyjne i wszechstronne badania oraz opracowuje nowe instrumenty i moduły szkoleniowe. Badania zapewnią bardziej wszechstronny obraz czynników osobistych i środowiskowych, które uniemożliwiają osobom niepełnosprawnym samodzielne funkcjonowanie na rynku pracy. Tak zwany 'test na zaangażowanie' i moduły szkoleniowe pomogą uczynić politykę reintegracji bardziej zorientowaną na popyt: będzie można określić profil zaangażowania poszczególnych niepełnosprawnych osób, a jednocześnie zwiększy się ich odpowiedzialność za samych siebie. Zwiększy się skuteczność i wydajność planów reintegracji.

drug.addicts@work

(narkomani w pracy)

Austria AT-1A-11/74

Organizacja zarządzająca: Fonds Soziales Wien
Pozostali partnerzy krajowi: Anton Proksch - Institut
Grüner Kreis - Gemeinnützige Aus- und Fortbildungs-GmbH
Kammer der gewerblichen Wirtschaft für Wien - Wirtschaftskammer Wien
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Otto Wagner Spital Abteilung für Drogenkranke
Schweizer Haus Hadersdorf
Verein Dialog; Beratungsstelle für Suchmittelabhängige, Needles or Pins
Verein Wiener Berufsbörse
Verein Wiener Sozialprojekte - Fix und Fertig
Waff Programm Management GmbH
Wiener ArbeitnehmenerInnen Förderungsfonds
diepartner.at - Dressl Scheucher Grillich OEG

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Narkomani są grupą, która ma szczególnie utrudniony dostęp do rynku pracy. Wynika to w dużej mierze z ich słabego zazwyczaj wykształcenia, długotrwałego pozostawania bez pracy, kłopotów zdrowotnych, a także niskiego poczucia własnej wartości. Przekonanie pracodawców, że narkomani nie są rzetelni, że są przestępcami, że nie chcą pracować, jest na tyle powszechne, że nie mogą znaleźć pracy nawet wysoko wykwalifikowane osoby z tej grupy. Różnorodne instytucje zajmujące się problemem narkomanii, firmy prywatne i zainteresowane grupy społeczne utworzyły Partnerstwo na rzecz Rozwoju drug-addicts@work (narkomani w pracy) w ramach Inicjatywy Wspólnotowej Equal, realizowanej w Austrii w imieniu Federalnego Ministerstwa Gospodarki i Pracy. Celem projektu jest próba wyeliminowania z jednej strony uprzedzeń pracodawców, z drugiej – niskiego poczucia wartości osób z grupy docelowej, a także opracowanie nowych metod zapobiegania wykluczenia społecznego związanego z bezrobociem.

Projekt zakłada poszukiwanie możliwości zatrudnienia osób z grupy docelowej w salonach sprzedaży, w warsztatach i ośrodkach sprzedaży telefonicznej. Z jednej strony, możliwość produkowania i sprzedaży towarów kształtuje motywację i zwiększa poczucie własnej wartości uczestników projektu (“tworzymy coś sensownego”). Z drugiej strony, udowadnia potencjalnym pracodawcom, że tacy pracownicy również zasługują na szansę, ponieważ potrafią osiągać dobre wyniki. Skuteczne działanie sieci w zakresie wewnętrznej koordynacji, jak również jej działania informacyjne stwarzają nowe możliwości, np. wzrostu liczby zorientowanych na rynek pracy programów rehabilitacyjnych dla narkomanów. Celem, jaki stawia sobie Miasto Wiedeń, jest ponowna integracja narkomanów na rynku pracy oraz zwalczanie ich marginalizacji na tym rynku, zgodnie ze wskazówkami Koncepcji dla Narkomanów z 1999 roku, a także z intencjami i zasadami Programu Equal.

Co już działa?

Współpraca przynosi wyraźne efekty. Ważnym elementem projektu jest wkład “know-how” wielu organizacji zajmujących się leczeniem uzależnień oraz regularna wymiana doświadczeń między zaangażowanymi instytucjami. Duże znaczenie mają wpływowi uczestnicy Partnerstwa, wspólne działania i wspólne środki w zakresie public relations, grupy sterujące oraz pożyteczny podział zadań zgodnie z podstawową strukturą wewnętrzną. Partnerstwo zachęca do rozwijania umiejętności networkingu. Innowacyjność i uczenie się od siebie nawzajem stanowi jeden z głównych celów partnerstwa. Udało się zyskać zainteresowanie i zaufanie ze strony opinii publicznej ze względu na rozmiar Partnerstwa i współpracę pomiędzy wieloma różnymi, zwykle niewspółpracującymi ze sobą organizacjami.

Dobrze funkcjonuje współpraca w zakresie poradnictwa, dzięki czemu można uniknąć powtarzania się działań. Siłą projektu jest ponadto ciągła dyskusja i wewnętrzne zdynamizowanie samego partnerstwa, a także partnerstwa ze strategicznymi partnerami.

Co nie działa?

W realizacji działań przeszkadza wysoki poziom biurokracji. Istotną barierą jest też obecna zła sytuacja na rynku pracy, która jeszcze bardziej utrudnia znalezienie zatrudnienia osobom z grup docelowych; Czasem przeszkodą są zbyt wielkie oczekiwania klientów, zaś w niektórych organizacjach zbytnie skoncentrowanie się jedynie na działaniach własnej organizacji. Trudno zachować spojrzenie całościowe ze względu na różnorodność działań objętych poszczególnymi modułami. To, a także z konieczność wykonywania bardzo wielu czynności wynikających z procedur wewnętrznych Equal, spowodowało niedostateczne udokumentowanie pozytywnych wyników dotychczasowych działań.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Tak, jednakże działania muszą być dostosowane do specyfiki regionalnej. Zdobyte "know-how" dotyczące ponownej integracji szczególnie trudnej grupy docelowej może być zastosowane do innych, podobnie trudnych grup. Doświadczenia dotyczące współpracy różnych organizacji mogą być przydatne przy tworzeniu nowych partnerstw.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Na poziomie grupy docelowej innowacyjne są:

- promocja członków grupy docelowej, którzy pragną wrócić na rynek pracy po dłuższym okresie pozostawania bez zatrudnienia,
- doskonalenie istniejących środków sprzyjających ponownej integracji na rynku pracy,
- rozwój nowych dziedzin zawodowych, sprzedaż, utrzymywanie terenów zielonych, marketing i powiązane z nim dziedziny,
- staże,
- dalsze wsparcie, gdy klient znajdzie stałe zatrudnienie,
- wsparcie i pomoc dla absolwentów we wszystkich dziedzinach szkoleniowych,
- przejrzystość: nasi klienci są wśród ludzi, gdy pracują w salonie sprzedaży, gdy wykonują pracę przy utrzymaniu terenów zielonych i w telemarketingu.

Na poziomie sieci opieki innowacyjne są:

- dbałość o atrakcyjność ofert pracy, ze względu na potrzeby i charakterystykę grupy docelowej,
- silniejsze włączenie pracodawców do procesu reintegracji,
- doskonalenie sposobów pozyskiwanie zamówień.

Innowacyjność zorientowana na proces: ciągła opieka nad grupą docelową; doskonalenie procesu pozyskiwania ofert dzięki wskazówkom pochodzącym od grupy docelowej, uczestników Partnerstwa oraz grupy wsparcia dla osób używających narkotyków; ewaluacja i dyskusja nad jej wynikami z udziałem beneficjentów.

Innowacyjność zorientowana na kontekst na poziomie organizacji: stworzenie wspólnej platformy wymiany informacji, rozwój wspólnych strategii; na poziomie komunikacji między grupami politycznymi, społeczeństwem i siecią wsparcia: polepszenie lobbingu na rzecz grupy docelowej, zagwarantowanie zainteresowanym podmiotom dostępu do wyników. (Informacje uzyskują przede wszystkim organizacje zrzeszające bądź mające kontakty z pracodawcami lub potencjalnymi pracodawcami beneficjentów.)

ENE - Empreender na Escola

Portugalia PT-2001-055

Organizacja zarządzająca: CPINAL-Centro Promotor de Inovaçao e negócios do Algarve
Pozostali partnerzy krajowi: ARAPET-ASSOCIAÇAO REGIONAL DO ALGARVE DE PROFESSORES DE EDUCAÇAO TECNOLÓGICA
Direcçao Regional de Educaçao do Algarve
Escola Secundária do Dr. Francisco Fernandes Lopes
GLOBALRUMO, Consultoria e Aplicaçoes Informáticas, Lda.

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Celem projektu jest promowanie i stymulacja rozwoju umiejętności w dziedzinie przedsiębiorczości wśród uczniów szkół średnich uczęszczających na kursy techniczne, którzy, ogólnie rzecz biorąc, osiągają słabe wyniki w szkole, aby zwiększyć ich zdolność zatrudnienia. Ponadto celem jest zapewnienie im poradnictwa i doradztwa zawodowego tak, by byli lepiej poinformowani o stojących przed nimi możliwościach, zarówno na rynku pracy, jak i pod względem rozpoczęcia działalności gospodarczej, a ponadto krótkiego okresu praktyk w lokalnych przedsiębiorstwach w celu wspomożenia ich integracji do życia zawodowego.

Co już działa?

W roku akademickim 2002/2003 rozpoczęto realizację projektu w opraciu o opracowany program dydaktyczny. Konkretne działania polegały m.in. na wizytach w firmach (przedsiębiorstwach ENE), organizowaniu przez studentów Wystawy Pomysłów (ENE Expo), a także opracowaniu przez nich biznes planów (w grupach po 2-5 osób), które następnie zostały włączone do konkursu (Konkurs Pomysłów ENE). W ramach dokumentacji projektu wydano *Podręcznik dla studentów ENE*, *Podręcznik dla nauczyciela ENE* oraz *Poradnik tworzenia biznes planu*.

Jeżeli chodzi o zwiększanie zdolności zatrudnienia grupy docelowej, elementem, który działał najlepiej, były krótkie okresy praktyk spędzone przez studentów w lokalnych firmach i organizacjach. Powstał też *Poradnik integracji dla kursanta*.

Co nie działa?

Usługi polegające na poradnictwie i doradztwie zawodowym (Poradnictwo ENE) nie sprawdziły się zbyt dobrze, gdyż były ograniczone tylko do jednej szkoły i nie uzyskały wystarczającego nagłośnienia. Dlatego też zdecydowano się zmodyfikować wcześniejsze założenia i powołać “jednostkę objazdową”, która we wszystkich szkołach w Algarve organizowałaby kursy techniczne. Jednostka taka byłaby prowadzona przez psychologa, wyposażona w biblioteczkę itd.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Działania mogą być przeniesione do innych szkół średnich, a także do szkół zawodowych, ponieważ opierają się na konkretnych opracowaniach, takich jak *Podręcznik dla studentów ENE* i *Podręcznik dla nauczycieli ENE, Poradnik dla tworzenia biznes planu i Poradnik integracji dla kursanta*. Ponadto sporządzanie raportów z dobrych praktyk w formie np. ENE Expo zorganizowanego przez studentów, wizyty w lokalnych firmach i *Konkurs pomysłów* również mogą być stosowane również przez inne organizacje i w innych rejonach.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Projekt jest innowacyjny, ponieważ:

- w Algarve nie działa żadna podobna inicjatywa;
- w krajowym programie nauczania dla szkół średnich nie istnieje dyscyplina podobna do ENE;
- projekt pozwala studentom, którzy nie kontynuują edukacji na poziomie wyższym i których perspektywy zatrudnienia są słabe, na rozwinięcie umiejętności w dziedzinie przedsiębiorczości, a także zapewnia im użyteczne informacje o usługach regionalnych i infrastrukturze wspomagającej tworzenie przedsiębiorstwa;
- integracja osób z grupy docelowej jest wspomagana poprzez krótkie, płatne praktyki w lokalnych firmach i organizacjach;
- projekt działa prewencyjnie i zapobiega dyskryminacji tych studentów także w najbliższej przyszłości;

interesujące jest przedstawienie młodym ludziom dwóch możliwości, które są do osiągnięcia w krótkim czasie – pracy w firmie lub organizacji, albo też podjęcia własnej działalności gospodarczej.

GPS - Gerar Percursos Sociais

Portugalia PT-2001-289

Organizacja zarządzająca: INSTITUTO DE APOIO A CRIANÇA - AÇORES -
Pozostali partnerzy krajowi: Amigos dos Açores/Associaçao Ecológica
CENTRO SOCIAL E CULTURAL DA ATALHADA
Camilo & Machado - Construçoes, Lda.
Centro Paroquial Na Sra. da Oliveira
Centro Social Paroquial de Sao Roque
Centro de Terapia Familiar e Intervençao Sistémica
Clube Naútico de Lagoa
Cooperativa Juventude Agrícola, CRL
CÂMARA DO COMÉRCIO E INDÚSTRIA DE PONTA DELGADA
Câmara Municipal de Lagoa - Açores
Escola Básica dos 2o e 3o Ciclos Canto da Maia, Ponta Delgada
Escola Profissional das Capelas
INSTITUTO DE ACÇAO SOCIAL
INTRAREDES - INFORMATICA, LDA
Instituto S. Joao de Deus - Casa de Saúde de Sao Miguel
Instituto de Reinserçao Social
Instituto do Bom Pastor de Nossa Senhora de Fátima
Internato Feminino da Mae de Deus
KAIRÓS - COOPERATIVA DE INCUBAÇAO DE INICIATIVAS DE ECONOMIA SOLIDÁRIA
Patronato de S. Miguel
SINDESCOM - SINDICATO DOS PROFISSIONAIS DE ESCRITORIO, COMERCIO, INDUSTRIA, TURI
Secretaria Regional da Educaçao e Cultura - Direcçao Regional da Juventude, Empr
Sinaga - Sociedade de Industrias Agrícolas Açorianas SA

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Partnerstwo stara się rozwiązać problemy młodzieży, która nie ukończyła obowiązkowej edukacji i nie ma możliwości dostania się do szkół zawodowych, wkroczyła natomiast na

rynek pracy bez żadnych umiejętności i pracuje jako niewykwalifikowana siła robocza w takich dziedzinach jak budownictwo i hotelarstwo.

Co już działa?

Dobrze funkcjonuje współpraca w ramach partnerstwa (dzięki poprzednim doświadczeniom, a także niewielkim rozmiarom regionu, co ułatwia kontakty), koordynacja działań różnych organizacji i instytucji na rzecz grupy docelowej. W szkolnictwie sprawdziła się również metodologia ruchu Escola Moderna.

Co nie działa?

Współpraca z instytucjami opiekuńczymi, która w końcu została zaniechana, częściowo ze względu na zdarzenia, jakie wystąpiły na poziomie krajowym, a także wprowadzenie nowego podejścia w całym Regionie.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Program umiejętności osobowych i społecznych jest już realizowany przez partnerów ponadnarodowych, tak samo jak praca interwencyjna z rodzinami beneficjentów.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjny charakter ma strukturalny i równoległy rodzaj interwencji odpowiadający różnorodności pojawiających się problemów, zaangażowanie społeczności i lokalnych firm, a także podejście do grupy docelowej skoncentrowane na angażowaniu jej w życie lokalnej społeczności.

REHTI MEININKI

Finlandia FI-34

Organizacja zarządzająca: Seinäjoki Polytechnic
Pozostali partnerzy krajowi: Net Effect Oy
The City of Alajärvi
The City of Alavus
The City of Lapua
The Social Psychiatric Association in South Ostrobothnia

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

W Finlandii jest 80-150 tys. osób, które z różnych powodów mają trudności ze znalezieniem pracy. Długotrwałe pozostawanie bez pracy i problemy zdrowotne szczególnie utrudniają wejście na rynek pracy lub powrót do życia zawodowego. W publicznej debacie na temat braków siły roboczej, wychodzi się z założenia, że osoby takie trudno traktować jako potencjalnych pracowników.

Projekt oferuje firmom i zakładom pracy usługi szkolenia zawodowego i nowe formy doradztwa. Mają one pomóc w postępowaniu z osobami doświadczającymi trudności ze znalezieniem pracy lub mającymi specjalne potrzeby związane z powrotem do życia zawodowego. Zapewnienie wszystkim, którzy stanowią “rezerwę siły roboczej” w regionie, możliwości zatrudnienia jest ważne dla całej gospodarki. Trzeba dać ludziom szansę pokazania ich potencjału, gotowości uczenia się i motywacji w poszukiwaniu pracy.

Projekt zajmuje się “wymiarem ludzkim” w biznesie, we współpracy z firmami działającymi w regionie przyznaje m.in. certyfikaty “Fair Play” przedsiębiorstwom oferującym miejsca dla osób, które zostały wyszkolone specjalnie dla ich potrzeb.
Wszyscy uczestnicy są zaangażowani w realizację projektu i motywowani do długofalowego szkolenia. Pracodawca nie oczekuje od pracownika perfekcji już na wstępie, gdy ten rozpocznie pracę, docenia natomiast jego gotowość do zdobywania nowych umiejętności. Z chwilą zakończenia projektu południowa Ostrobothnia posiadać będzie duże doświadczenie w zakresie wspierania zatrudnienia oraz gotową sieć firm gwarantujących wszystkim osobom w regionie możliwość zarabiania na życie.
Celem projektu jest opracowanie i wdrożenie nowych praktyk rekrutacji i strategii zatrudnienia dla rynku pracy otwartego dla wszystkich we współpracy z firmami, stworzenie nowego systemu usług wspierających zatrudnienie grup o specjalnych potrzebach i oferującego resocjalizację zawodową – we współpracy z pięcioma regionalnymi ośrodkami uczestniczącymi w programie.
Projekt stawia sobie za cel otwarcie rynku pracy dla osób poszukujących zatrudnienia poprzez rozwinięcie alternatywnych sposobów rekrutacji – za pośrednictwem szkolenia i stażu w miejscu pracy.
Projekt koncentruje się na zapotrzebowaniu, co oznacza, że jego realizacja musi silnie koncentrować się na przedsiębiorstwach. Założeniem jest stworzenie prawdziwego dialogu z przedsiębiorstwami, a także zapewnienie ich zaangażowaniu pozytywnego nagłośnienia w mediach (mamy doświadczenia w tym zakresie z poprzednich programów). Przedsiębiorstwa dzięki współpracy ponadnarodowej będą w stanie nawiązać kontakty handlowe za granicą.
Za pośrednictwem projektu rozwijanych będzie pięć regionalnych ośrodków, których usługi koncentrować się będą na uczestnikach posiadających trudności natury psychicznej związane z zaistnieniem na rynku pracy, którzy wymagają doradztwa personalnego w miejscu pracy.
Ogólnym celem jest rozwinięcie lokalnego rynku pracy, stworzenie nowych miejsc pracy oraz wspieranie osób zagrożonych brakiem możliwości znalezienia zatrudnienia, także ze względu na przynależność etniczną. Przedsiębiorstwa zaangażowane w projekt będą natomiast mogły poprawić swój wizerunek, zaistnieć jako firmy wrażliwe na problemy lokalnej społeczności – ten aspekt ich działalności rozpowszechnią media. Aby udało się zrealizować założenia projektu, konieczna jest ścisła współpraca z przedsiębiorstwami.

Co już działa?

Plany poprawy sytuacji beneficjentów tworzone są w ścisłej współpracy z pracodawcami oraz ze stażystami i pracownikami, tak by można było odpowiedzieć na potrzeby wszystkich stron współpracy i wspólnie osiągnąć zamierzone cele. Wszyscy uczestniczą również w procesie oceny szkoleń.

Co nie działa?

Współpraca z niektórymi uczestnikami, np. z sektora administracji, nadal jest trudna.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Cała koncepcja projektu jest możliwa do przeniesienia już teraz.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Ważne jest rzeczywiste zaangażowanie grupy docelowej. Beneficjenci projektu stawiają sobie swoje własne cele i założenia. Również ścisła współpraca z pracodawcą jest innowacyjnym elementem projektu.

Positive Futures - The Way Forward

(Pozytywna Przyszłość – Droga Naprzód)

Zjednoczone Królestwo – Wielka Brytania UKgb-46

Organizacja zarządzająca: The UK Coalition of People living with HIV and AIDS
Pozostali partnerzy krajowi: Chalk Farm Oasis
Positively Women
Terence Higgins Trust and Lighthouse
The GlobeCentre

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Celem projektu jest usunięcie barier utrudniającychznalezienie pracy przez osoby zarażone wirusem HIV i cierpiące na AIDS, a także przedstawienie szczególnych wyzwań napotykanych przez osoby zarażone wirusem HIV i wyeliminowanie separacji takich osób w ich miejscu pracy.

Ważnym zadaniem jest również zwiększenie pewności siebie i motywacji u długotrwale bezrobotnych osób zarażonych wirusem HIV, które posiadają ponadprzeciętny poziom w porównaniu z innymi grupami wykluczonymi społecznie.

Zarówno działania ukierunkowane na pracodawców, jak i te w formie kampanii koncentrować się będą na strategicznym celu “zwalczania dyskryminacji, jaka jest udziałem osób zarażonych wirusem HIV” oraz “promocji równości w miejscu pracy". Partnerstwo rozumie, że bez takich mechanizmów stanowiących wyzwanie dla dyskryminacji, żadne szkolenie ani wsparcie skierowane do samych osób zarażonych HIV nie zapewni im faktycznego i odpowiedniego dostępu do zatrudnienia.

Projekt zakłada wspieranie klientów z Londynu.

Co już działa?

Trudne były początki realizacji projektu, jednak w ciągu ostatnich 9 miesięcy Partnerstwo poczyniło znaczne postępy. Sprawdzają się zwłaszcza:

- Pilotażowe projekty dla beneficjentów. Pomimo iż działalność ta stanowiła największe wyzwanie z punktu widzenia negocjacji z pracodawcami dla zapewnienia szkolenia, wsparcia dla kierownictwa i uzyskania finansowania, Partnerstwo osiągnęło sukces i zdobyło trzy staże w Roosters – firmie działającej w branży public relations.
- Szkolenie skoncentrowane na pracodawcy. Opracowywanie materiałów szkoleniowych we współpracy z organizacjami. Dotychczas w ramach programu *Pozytywna przyszłość* prowadzono współpracę z Doradcą ds. Zatrudniania Osób Niepełnosprawnych BBC w celu opra-

cowania kursu szkoleniowego dla personelu rekrutacyjnego BBC, obejmującego istotne kwestie reklamy, rekrutacji i wstępnego procesu zatrudnienia, z Coca-Colą w celu opracowania kursów szkoleniowych dla personelu, by mógł on pełnić funkcję doradców w sprawach związanych z HIV, a także z Radą ds. Uchodźców, organizacją, w której osoby zarażone wirusem HIV są reprezentowane zarówno wśród personelu, jak i klientów.

- Lobbing i prowadzenie kampanii. W tym obszarze prac poczyniono znaczne postępy w kierunku rozszerzenia ustawy o dyskryminacji osób niepełnosprawnych w ten sposób, by objęła osoby zarażone wirusem HIV.

Co nie działa?

Początkowo realizacja projektu postępowała zbyt wolno, teraz Partnerstwo jest jednak na dobrej drodze do osiągnięcia swoich celów.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Partnerstwo planuje podjąć następujące działania dotyczące przeniesienia rozwiązań realizowanego projektu:

- Współpraca z TUC w celu informowania o programie miejsc pracy;
- Współpraca Partnerstwa z Job Centre +;
- Stworzenie zestawu modułów szkoleniowych dla pracodawców;
- Internetowe narzędzia szkoleniowe dla pracodawców;
- Seminaria i warsztaty dla pracodawców i szczególnie wpływowych organizacji;
- Opracowanie raportu dla organizacji pozarządowych;
- Raport koncentrujący się na konkretnych kwestiach związanych z przedsięwzięciami ponadnarodowej współpracy podejmowanej przez Partnerstwa w Wielkiej Brytanii;
- Włączenie bazy danych beneficjentów do agencji partnerskich.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Pomimo społecznego wykluczenia osób zarażonych wirusem HIV niewiele jest organizacji, które zajmowałyby się udzielaniem im wsparcia, koncentrowały na ich potrzebach. Nieufność i niechęć do korzystania z pojawiających się możliwości sprawiają, że osoby zarażone HIV mają jeszcze mniejsze szanse otrzymania pomocy. Partnerstwo koncentruje się na niwelowaniu nierówności napotykanych przez nosicieli HIV w otrzymywaniu świadczeń przysługujących różnym grupom dotkniętym wykluczeniem.

Jednocześnie Partnerstwo kładzie nacisk na koncentrację na kwestiach dotyczących różnych grup przy zastosowaniu pojedynczego czynnika – statusu HIV. Zapewni to holistyczny wgląd do złożonej natury wykluczenia, a także wskaże, jakie są priorytety życiowe i bariery dla szeregu grup (wcześniej określonych). Doświadczenia wskazują, że trudno dotrzeć z pomocą do grup cierpiących na chroniczne choroby. Partnerstwo dysponuje zarówno wiedzą na temat grup docelowych, jak i doświadczeniem pozwalającym skutecznie zająć się problemami.

Ciekawym aspektem działania Partnerstwa jest fakt, że pozostaje pod kierownictwem organizacji sektora pozarządowego i organizacji grup beneficjentów. O ile działania zostaną zakończone sukcesem, stworzony zostanie tym samym szczególnie wartościowy wzorzec dla organizacji bazujących na pracy ochotniczej. Partnerstwo, zgodnie z założeniami Equal, daje

możliwość uczestniczenia we wdrażaniu projektu i podejmowaniu decyzji grupie docelowej i przedstawicielom innych oddolnych inicjatyw zainteresowanych zagadnieniem.
"Welfare to Work" uświadamia nowe wymiary problemów osób zarażonych HIV. Finansowanie w ramach Equal zapewniło Partnerstwu Pozytywna Przyszłość możliwość zbadania tych kwestii na poziomie polityki krajowej oraz wypróbowanie rozwiązań na poziomie lokalnym. Projekty dla beneficjentów opierają się o zalecenia z wcześniejszych programów dodając wartość do wsparcia oferowanego za pośrednictwem Partnerstwa Pozytywna Przyszłość. Np. dzięki współpracy z pracodawcami projekty są bardziej skoncentrowane na konkretnych zawodach i zwiększają umiejętności i możliwości zatrudnienia osób uczestniczących już w innych programach.
Program ponownej akredytacji ułatwia beneficjentom zaistnienie na rynku pracy, podczas gdy program stypendiów pomoże im w uzyskaniu kwalifikacji zawodowych.
Program zatrudnienia spełnia potrzeby zarówno pracodawców, jak i klientów, zapewnia im wsparcie i poradnictwo, a także dodatkowe szkolenie zawodowe.
Działania związane z pracodawcami (łącznie z opracowaniem programów i narzędzi szkoleniowych) obejmą nowe elementy (dotyczące zarówno osób zarażonych HIV, jak i z innych grup mniejszościowych). Opracowanie szkoleń dla pracodawców, które będą dotyczyły dyskryminacji w miejscu pracy opierać się będzie o istniejące już metody – uwzględniające wsparcie, doradztwo i działania informacyjne.
Niektóre działania zorientowane na kontekst zostaną wpisane w proces nastawiony na zapewnienie szkoleń i stworzenie sieci współdziałania z agencjami działającymi w ramach głównego nurtu polityki krajowej, jednostkami mającymi wpływ n tę politykę i pracodawcami. Podjęte zostaną kampanie związane z kwestiami dyskryminacji ze względu na HIV w miejscu pracy, świadomości społecznego wykluczenia osób zarażonych HIV, zaleceń badawczych i politycznych, tak by te kwestie zyskały odpowiednie nagłośnienie.

Digital STEP

Zjednoczone Królestwo – Irlandia Północna UKni-1

Organizacja zarządzająca: Dream Ireland Ltd
Pozostali partnerzy krajowi: Belfast Education and Library Board
Cinemagic Ltd
Education and Training Inspectorate
Police Service of Northern Ireland (Community Involvement Branch)
The Bytes Project
Wheelworks

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Partnerstwo ma na celu opracowanie metod uczenia się i podwyższania kwalifikacji przez zmarginalizowaną młodzież w wieku lat 16-25 – przy użyciu technologii cyfrowych i elementów kultury pop. Grupa docelowa to wykluczeni z różnych powodów młodzi ludzie, którzy nie znaleźli swego miejsca w głównym nurcie edukacji oraz mają negatywne doświadczenia związane ze szkołą i nauką. Nie są jeszcze gotowi do skorzystania ze szkoleń zawodowych lub podjęcia dalszej nauki, nie mówiąc już o zatrudnieniu. Celem projektu jest zatem rozwi-

nięcie nowych możliwości kształcenia, które zachęcą i ponownie zaangażują tę grupę w proces kształcenia i zwiększą jej zdolność zatrudnienia.

Co już działa?

Nasze działania koncentrują się na kulturze pop i nowych technologiach (np. muzyka, animacja, film/tv, Internet itd.) i okazały się skutecznie angażować dyskryminowaną grupę docelową.

Co nie działa?

Formalny główny nurt edukacyjny – tradycyjne podejście do kształcenia i tradycyjne formy akredytacji – w zestawieniu ze specyfiką grup docelowych.

Czy to, co działa może być przeniesione?

Staramy się o rozpowszechnienie naszych rozwiązań na poziomach lokalnym, krajowym oraz ponadnarodowym. Już teraz są one adaptowane do rządowych systemów edukacji, zarówno na poziomie lokalnym, jak i krajowym, a nasi partnerzy z Niemiec i Szwecji wyrazili zgodę na pilotażowe wdrożenie niektórych rozwiązań u siebie.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Charakter innowacyjny mają:

- poziom zaangażowania grup dotkniętych wykluczeniem;
- nowe metodologie nauczania;
- nowe programy nauczania;
- podejście partnerskie, zarówno na poziomie lokalnym, jak i ponadnarodowym, które jest nie tylko efektywne, ale również stanowi wartość dodaną projektu.

Futures

(Projekty Przyszłościowe - Strefa Działań Naprawczych w Północnym i Zachodnim Belfaście)

Zjednoczone Królestwo – Irlandia Północna UKni-7

Organizacja zarządzająca: North and West Belfast Heath & Social Services Trust
Pozostali partnerzy krajowi: Belfast Institute of Further and Higher Education
Business in the Community
Department for Employment and Learning
Greater Shankill Partnership
Health Action Zone North & West Belfast
North Belfast Partnership
Social Security Agency
University of Ulster
West Belfast Partnership Board

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Im dłużej osoba bezrobotna pozostaje bez pracy, tym trudniej jest jej ponownie podjąć zatrudnienie. Partnerstwo stara się odpowiedzieć na potrzeby osób długotrwale bezrobotnych z rejonu Północnego i Zachodniego Belfastu, które otrzymywały zasiłek dla poszukujących pracy przez okres co najmniej jednego roku lub dla osób, które otrzymują zasiłek i w ciągu

ostatniego roku zostały objęte tzw. Nowym Układem. Partnerstwo działa w sposób innowacyjny – poprzez angażowanie wszystkich członków rodziny osób z grupy docelowej oraz poprzez wykorzystanie systemu doradztwa za pośrednictwem *pracowników wspierających projekt*. Niezależnie od wsparcia oferowanego bezrobotnym, Partnerstwo prowadzi działania mające na celu identyfikowanie przeszkód w dostępie do rynku pracy oraz eliminowanie ich.

Co już działa?

Partnerska praca z organizacjami społecznymi jest bardzo istotna dla skutecznego wyszukania osób przez długi okres pozostających bez pracy oraz dla stworzenia sieci kontaktów, które mogą wspomagać i uzupełniać służby Partnerstwa. Ze względu na specyficzny obszar geograficzny działalności Partnerstwa kontakty na poziomie lokalnym okazały się niezbędne dla zdobycia zaufania i wiary społeczności w działania Partnerstwa. Było to szczególnie istotne w kwestii badawczego aspektu prac Partnerstwa, gdyż umożliwiło stały dopływ osób gotowych podzielić się swoimi doświadczeniami na temat bezrobocia oraz barier, na jakie napotykali. Niezależnie od regularnej wymiany informacji pomiędzy społecznością a *pracownikami wspierającymi projekt* Partnerstwo powołało "społeczne grupy przedstawicieli" w celu stworzenia mechanizmu interakcji pomiędzy lokalną społecznością a Partnerstwem. Lokalna społeczność regularnie otrzymuje również, w formie biuletynów, bieżące dane na temat postępów prac Partnerstwa.

Na Partnerstwo składa się 11 organizacji pochodzących z sektora publicznego, prywatnego, lokalnej społeczności, sektora ochotniczego i edukacyjnego. Daje to Partnerstwu dostęp do szerokiej wiedzy i doświadczeń, a także większy dostęp uczestników do oferowanych usług.

Co nie działa?

Konwencjonalne techniki marketingowe nie działają na tę grupę klientów. Partnerstwo osiągnęło mierne efekty rekrutacji uczestników poprzez wykorzystanie technik takich jak umieszczenie plakatów w lokalnych miejscach użyteczności publicznej (np. w gabinetach lekarskich, supermarketach, ośrodkach kultury itd.), rozdawanie ulotek, uczestnictwo w targach pracy oraz innych imprezach społecznych, prowadzenie prezentacji dla grup lokalnych oraz obecność w mediach za pośrednictwem wywiadów radiowych, artykułów prasowych itd. Grupa osób przez długi okres pozostających bez pracy, która była celem działań Partnerstwa, nie odpowiedziała na powyższe metody promocji, trzeba więc było zweryfikować strategię marketingową. Osoby długotrwale bezrobotne tradycyjnie stanowią jedną z najbardziej wykluczonych grup społecznych, bardzo trudno do nich dotrzeć.

Ze względu na rozwiązania prawne w kwestii systemu świadczeń społecznych, Partnerstwo nie jest w stanie zaoferować grupie docelowej żadnej zachęty finansowej i może mieć jedynie ograniczone kontakty z osobami aktywnymi w sferze gospodarki nieformalnej.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Metoda rekrutacji osób długo pozostających bez pracy stosowana przez Partnerstwo może być z łatwością przeniesiona, gdyż opiera się o stworzenie wiarygodnej bazy danych lokalnych kontaktów społecznych poprzez rozwinięcie i utrzymanie relacji z tymi osobami. Następuje dwustronny proces, dzięki któremu Partnerstwo umożliwia korzystanie ze świadczeń w istniejącym systemie, uzyskując jednocześnie wiedzę na temat dalszych potencjalnych be-

neficjentów projektu znanych w lokalnych środowiskach. Metoda ta działa skutecznie, gdyż tacy uczestnicy – dzięki rekomendacji darzonych zaufaniem grup środowiskowych - zwykle chętniej kontaktują się z Partnerstwem lub biorą udział w pracach badawczych.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Partnerstwo stawia sobie za cel usuwanie barier, przed jakimi stają osoby przez długi okres pozostające bez pracy, w sposób holistyczny i przy zaangażowaniu wszystkich członków rodziny takich osób. Zaangażowanie to powinno pomóc w usunięciu wielorakich barier na drodze do zatrudnienia, które nie byłyby dostrzeżone przez tradycyjne programy na rzecz zatrudnienia. Bariery te mogą obejmować kwestie osobistego rozwoju i poczucia własnej wartości, bariery związane z pracą i wykształceniem, stan zdrowia fizycznego i psychicznego, a także uwarunkowania rodzinne, które ograniczają możliwości zaangażowania się w działalność poza domem. Współpraca z rodziną powinna pomóc w stworzeniu wszechstronnego planu działania w ramach indywidualnej drogi rozwoju jednostki, który w pełni uwzględniałby wszystkie bariery i kwestie związane z zatrudnieniem oraz proponował rozwiązania dla osoby długotrwale bezrobotnej oraz dla chętnych do zaangażowania się członków jej rodziny. Takie zaangażowanie rodziny jest charakterystyczne jedynie dla Partnerstwa.

Praca Partnerstwa jest innowacyjna również z powodu elastyczności programu i jego dostosowania do wszelkich uwarunkowań lokalnych – łącznie z geograficzną specyfiką Belfastu.

Istotny jest także aspekt badawczy projektu. Aby zapewnić skuteczność podejmowanych działań, Partnerstwo musi zrozumieć bariery na drodze do zatrudnienia oraz poznać skuteczne metody interwencji.

Temat B:

Zwalczanie rasizmu i ksenofobii w odniesieniu do rynku pracy.

"Varianty" - Multicultural Education

("Varianty" – Edukacja Wielokulturowa)

Czechy CZ-9

Organizacja zarządzająca: People In Need Foundation
Pozostali partnerzy krajowi: Association Salem
Association for Education of Handicapped Children
Center for Roma Studies, Pedagog. College of Uni. of Jan Evangelista Purkyne
Charles Uni., Philosophical Faculty, Dept.of Pedagogy
Children's home Smrzovská, Klánovice
Counselling Service for Refugees
Critical Thinking Association
Czech School Inspection
Dept. of Andagogy and Personal Mngmt, Philosof. Faculty, Charles Uni.
Dept. of Civil Education and Philosophy,Pedagog. College, Charles Uni.
Dept. of Social and Cultural Anthropology, W-Bohemian Uni. in Plzen
Ecological Grammar School Praha, o.p.s.
Grammar school Plzen
Multicultural Centre
Nova skola
Partners Czech
Poryv
Reformatory + Vocational School Oboriste
Secondary technical school of machinery; Vocational School
The Pedagogical Center for Central Bohemia

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Wprowadzamy edukację międzykulturową na wszystkich poziomach czeskiego systemu edukacji, a także kształcenia ustawicznego. Naszym celem jest zwiększenie otwartości społeczeństwa czeskiego na różnorodność ludzi, a przez to zwiększenie możliwości zatrudnienia osób z różnych środowisk społeczno-kulturalnych, zwłaszcza tych, które spotykają się obecnie z dyskryminacją na rynku pracy.

Co już działa?

Zdecydowaliśmy się przyjąć strategię dwutorową: Z jednej strony staramy się wprowadzić zmiany systemowe, to znaczy wprowadzić do Krajowego Programu Nauczania rozdział o edukacji międzykulturowej. Z drugiej strony, projektujemy i tworzymy metodologię, narzędzia (i to stanowi główną treść naszych działań), a także środki nauczania, takie jak książki i kursy, aby nauczyciele mogli poruszyć w trakcie zajęć kwestie międzykulturowe, które zostaną określone w Programie.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Większość materiałów powstałych dla potrzeb projektu może być wykorzystana także przy innych przedsięwzięciach, chociaż odnoszą się oczywiście do sytuacji w Republice Czeskiej. Wydaje się jednak, że program lub metodologię można dostosować także do innych treści.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Ogólnie rzecz biorąc, edukacja międzykulturowa jako kompleksowe podejście pedagogiczne jest u nas nowym tematem. Nasz projekt wprowadza ją jako "ścieżkę międzyprzedmiotową" w szkołach czeskich. Istnieje jednak zbyt mało przydatnych materiałów i innych form pomocy dla nauczycieli. Dotychczas brakowało również kompleksowego systemu kursów i nowatorskich materiałów metodologicznych.

ESPERE (Engagement du service public de l'emploi pour restaurer l'egalité)

(Angażowanie publicznych służb zatrudnienia w odtwarzanie poczucia równości)

Francja FR-NAT-2001-10456

DP Managing organisation: Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discrimi
Pozostali partnerzy krajowi: (Institut national du travail, de l'emploi et de la formation profesionnelle)
Agence nationale pour l'emploi
Association nationale pour la formation professionnelle des adultes

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Pracownicy publicznych służb zatrudnienia (w tym krajowej agencji zatrudnienia ANPE, sieci kształcenia zawodowego, regionalnych i lokalnych władz ds. zatrudnienia i szkolenia DR i DDTEFP oraz lokalnych ośrodków informacyjnych) czują się osamotnieni i bezradni, gdy spotykają się z praktykami dyskryminacyjnymi w miejscu pracy, w ofertach pracy i programach szkoleniowych. Formy dyskryminacji mogą być złożone i "podstępne", mogą się też akumulować (dyskryminacja rasowa, ale również seksizm, dyskryminacja związana ze stylem życia, pochodzeniem społecznym lub miejscem zamieszkania). Dyskryminacja może być bezpośrednia lub pośrednia (kilka praktyk wydaje się neutralnych, ale kończą się wykluczeniem lub zmniejszeniem szans określonej kategorii osób), a nawet systematyczna i złożona – obejmująca kilka podmiotów odgrywających istotną rolę w systemie zatrudnienia i szkolenia.

W obliczu tak złożonych sytuacji pracownicy służb zatrudnienia powinni być wyposażeni w narzędzia i metody dające im możliwości skutecznego reagowania; powinni też móc przedstawić swoje doświadczenia i omówić te problemy z kolegami i przełożonymi. Niezbędne jest również uświadomienie tego rodzaju problemów kierownictwu i działom pomocniczym (niemającym bezpośredniej styczności z rynkiem pracy), a także ich zaangażowanie, by pracownicy służb ds. zatrudnienia nie mieli poczucia, że są osamotnieni w obliczu pojawiających się trudności.

W bardziej ogólnej perspektywie – aby publiczne służby zatrudnienia stały się bardziej wydajne i aktywne na rzecz zwalczania dyskryminacji, konieczne jest włączenie tych działań wstępnych do głównego nurtu ich misji i zadań. Należy również zorganizować międzyinstytucjonalną współpracę, która obejmowałaby różne elementy składowe publicznych służb zatrudnienia, aby zmodyfikować praktyki i doprowadzić do eliminacji uprzedzeń.

Trzeba tworzyć odpowiednie metody szkolenia i wspomagania pracowników służb zatrudnienia, a także przygotować odpowiednią ofertę szkoleń.

Co już działa?

Głównym celem projektu jest zwiększenie świadomości pracowników publicznych służb zatrudnienia w kwestiach dotyczących różnego rodzaju przejawów dyskryminacji na rynku pracy.

Do tego celu ma prowadzić realizacja następujących celów cząstkowych:

- Włączenie zadania polegającego na zapobieganiu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji do misji zawodowej pracowników tych służb;
- Zwiększenie kompetencji pracowników służb zatrudnienia na wszystkich szczeblach hierarchii;
- Opracowanie i zrealizowanie odpowiedniego programu szkoleń;
- Zorganizowanie międzyinstytucjonalnej współpracy – obejmującej organizacje i instytucje składające się na publiczne służby zatrudnienia;
- Współpraca z partnerami europejskimi.

Dla osiągnięcia tych celów należy podjąć następujące działania:

- Utworzenie i prowadzenie platformy doradczej publicznych służb zatrudnienia, która będzie przedstawiać już istniejący program każdej instytucji i upowszechniać lokalne inicjatywy - już przeprowadzone bądź będące w toku. Platforma ta, w formie strony internetowej, pozwoli na monitoring projektu (forum, wymiana z osobami zaangażowanymi w lokalne eksperymenty) i może stać się podstawą dla określania potrzeb szkoleniowych.
- Eksperymentalny plan oraz wdrożenie działań szkoleniowych i środków wspomagających w różnych miejscowych służbach zatrudnienia. Mobilizacja działań każdej instytucji wokół określonych planów działania, do których zostaną przystosowane odpowiednie szkolenia.
- Szkolenie kierownictwa każdej z instytucji zaangażowanych w projekt, w eksperymenty na szczeblu lokalnym, ale również centralnym, dzięki czemu praca nad podnoszeniem kwalifikacji zawodowych zyskuje akceptację.
- Równoległy monitoring tych działań, aby upewnić się, że odpowiadają one zamierzonym celom, ocena ich trafności i dostosowania do potrzeb pracowników służb zatrudnienia, a także określenie możliwości ich rozszerzenia na wszystkie publiczne służby zatrudnienia. Kształcenie szkoleniowców, by mogli podejmować problematykę zwalczania dyskryminacji.

W ramach partnerstwa z Portugalią i Danią zbierana jest wiedza i doświadczenia, dzięki którym ułatwiony będzie dostęp do informacji o integracji zawodowej ludności napływowej oraz o przejawach dyskryminacji, jakie może ona napotkać. Zostaną stworzone narzędzia dla specjalistów z dziedziny gospodarki i dostępu do zatrudnienia. Organizowane będą również wymiany międzynarodowe, w których wezmą udział osoby zajmujące się podobnymi działanianiami w lokalnych służbach zatrudnienia oraz te, które są zaangażowane lokalnie w projekt portugalski.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Zaangażowanie publicznych służb zatrudnienia i wszystkich instytucji, które zajmują się tym problemem, nadaje temu projektowi szczególnie nowatorski charakter. Jego idea polega na zapewnieniu (za sprawą wspólnej mobilizacji) dobrego rozpoznania problemów dyskryminacji we wszystkich jej przejawach.

Projekt nastawiony jest na uczestnictwo (co zwiększa jego walor edukacyjny dla wszystkich zaangażowanych osób) oraz na rozwój. Jego celem jest wykorzystanie róznych doświad-

czeń przez wspólną pracę nad określaniem ogólnej metodologii szkolenia, które może być wykorzystane w realizacji głównego nurtu polityki krajowej.
Ponadto projekt skierowany jest nie tylko do publicznych służb zatrudnienia, które mają kontakt z potencjalnymi ofiarami dyskryminacji, ale także do personelu kierowniczego na wszystkich szczeblach, co pozwala przenieść problem na poziom bardziej osobisty, pozwala konfrontować doświadczenia z ogólną praktyką i angażować kierownictwo w podejmowanie nowych zadań.

CHINOIS D'EUROPE ET INTEGRATION

(Europejscy Chińczycy i ich integracja)

Francja FR-IDF-2001-10693

Organizacja zarządzająca: Ville de Paris
Pozostali partnerzy krajowi: Association de Soutien Linguistique et Culturel
BATIK INTERNATIONAL
Centre de Formation d'Apprentis
Mission Locale Paris Centre
Pierre Ducerf
Rectorat de Paris

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

W Paryżu mieszka duża społeczność Chińczyków, którzy żyją głownie we własnym środowisku i są słabo zintegrowani z tradycyjnym rynkiem pracy.
Chińska populacja w Regionie Ile de France zwiększyła się gwałtownie w połowie lat 80. za sprawą ukrytej migracji i łączenia rodzin. Szacuje się, że obecnie społeczność ta liczy około 100 tys. osób. W Paryżu powstały zatem obszary o wysokiej koncentracji Chińczyków z Zhejiang: dzielnice 3. i 11., a także Belleville.
Populację tę charakteryzują następujące cechy:

- Nie są (lub są słabo) zintegrowani, ponieważ mieszkają głownie wśród Chińczyków.
- Język francuski znają słabo lub wcale, większość z nich nie ma żadnych kwalifikacji.
- Pracują (zwłaszcza kobiety) w szczególnie trudnych warunkach, które nie spełniają norm prawnych kraju-gospodarza (tajne warsztaty, niezgłoszona praca, silnie zintensyfikowany rytm pracy).
- Niektóre obszary Paryża zmieniają się w strefy o dominacji działalności tej populacji, co pociąga za sobą reakcje odrzucenia i rasizmu ze strony społeczności kraju-gospodarza.
- Administracja wie niewiele na ich temat, za wyjątkiem tych władz, które zajmują się problemami dzieci, takich jak Opieka Społeczna Dzieci i paryski okręg edukacyjny.
- Nadal przybywają w dużej ilości (największą liczbę stanowią osoby ubiegające się o status uchodźcy) i łatwo się przemieszczają w całej Europie.
- Młodzi ludzie, nieobjęci już obowiązkiem szkolnym, z powodu braku możliwości wyboru uczestniczą w chińskiej sieci ekonomicznej, opartej na więzach rodzinnych, pracują w branży skórzanej i gastronomicznej – i są tam wyzyskiwani.
- Nie uczestniczą w oferowanych formach integracji i szkolenia.

• Młodzi ludzie w wieku 16-18 lat, o nieustalonej sytuacji prawnej, natrafiają na prawną próżnię: nie mogą być deportowani (bo są nieletni), ale nie mają też dostępu do kształcenia (bo przekroczyli już górną granicę wiekową obowiązku szkolnego).

Partnerzy lokalni Partnerstwa to:
Miasto Paryż, Mission Intégration, lider projektu;
Stowarzyszenie Pierre Ducerf (3. dzielnica), które zapewnia pomoc i usługi w zakresie przyjmowania imigrantów ze społeczności chińskiej;
Stowarzyszenie ASLC (10. dzielnica), które zapewnia pomoc i usługi w zakresie przyjmowania imigrantów ze społeczności chińskiej;
Międzynarodowe Stowarzyszenie BATIK, zapewnia koordynację i monitoring programu wspólnotowego;
Lokalna Misja Centralnego Paryża, która obejmuje główne obszary geograficzne Paryża, w których żyje społeczność chińska;
Ośrodek Kształcenia Zawodowego Patin CIFAP, największy ośrodek kształcenia wielozawodowego w Regionie Ile de France region (izba handlu);
Partnerzy europejscy:
Obszar metropolitalny Toskanii (Włochy);
Izba handlowa w Munster (Niemcy);

Co już działa?

Celem projektu jest poprawa integracji społeczności chińskiej w Paryżu, lepsza integracja ze społeczeństwem miejscowym, w szczególności na rynku pracy. Działania podjęte w ramach projektu powinny zapewnić:
• W przypadku instytucji odpowiedzialnych za przyjmowanie chińskich imigrantów – lepsze zrozumienie tej społeczności i lepsze reagowanie na jej specyficzne potrzeby.
• W przypadku społeczności chińskiej – otwarcie się na lokalną społeczność, w szczególności poprzez różnicowanie orientacji zawodowych, dzieki czemu Chińczycy będą mogli spełnić wymagania francuskiego rynku pracy.
Główne grupy docelowe to młodzi ludzie i kobiety (grupy znajdujące się w szczególnie niesprzyjającej sytuacji), za ich pośrednictwem korzyści z projektu odniesie cała społeczność chińska.
Działania są monitorowane przez komitet kierujący, w którym zasiadają przedstawiciele Miasta Paryża i społeczności chińskiej, partnerzy projektu i eksperci w zakresie integracji społecznej i zawodowej.
Działania badawcze pozwalają na lepsze zrozumienie tej społeczności i jednocześnie wskazanie mechanizmów wykluczenia, zarówno wewnątrz tej społeczności, jak i na zewnątrz niej. Badania skupiają się głównie na młodych ludziach i kobietach oraz na ich zapotrzebowaniu na szkolenie i integrację zawodową.
Dokonano porównania z sytuacją społeczności chińskich w innych miastach europejskich.
Działania w ramach *Mediacji* powadzone od stycznia 2003 roku pozwoliły paryskiej społeczności Chińczyków oraz społeczności miejscowej na wzajemne poznanie się, a także na zbudowanie rynku pracy oraz kontaktów i sposobów kształcenia. Do działań tych zaliczyć można:

• Utworzenie wspólnej platformy pierwszego kontaktu (PFAM), która w jednym miejscu gromadzi przedstawicieli różnych struktur wyspecjalizowanych w doradztwie zawodowym, a także osób dwujęzycznych (języki francuski i chiński), co zapewnia zindywidualizowane wsparcie.
• Utworzenie kolumny "Odkrywanie zawodów" w gazecie ASLC "GONG", która dociera do 20 000 osób w społeczności chińskiej w Regionie Ile de France. Kolumna ta zawiera opisy zawodów i historie przedsiębiorców chińskich, którzy zaangażowali się w działalność w nietypowych sektorach; jej celem jest informowanie Chińczyków, w szczególności młodych, o zawodach, które w tej społeczności nie są popularne, są czymś nowym.
• Utworzenie kursu szkoleniowego dla mediatorów, podzielonego na dwie części odpowiadające dwóm grupom docelowym i ukierunkowanego na sprzyjanie rozwojowi, strukturyzacji i profesjonalizacji sieci osób specjalizujących się w zagadnieniach kultury chińskiej.

W ramach projektu tworzone są programy szkoleniowe przeznaczone dla młodych ludzi w wieku 16-25 lat, a także dla Chinek; Sprzyja to różnicowaniu orientacji zawodowej Chińczyków poprzez szkolenie prowadzące do uzyskania kwalifikacji i dyplomów. Programy zostaną wybrane w oparciu o zapotrzebowanie sformułowane przez młodych ludzi i w taki sposób, aby reagować na zapotrzebowanie na pracowników przejawiane w różnych sektorach rynku pracy.

Dla młodych ludzi organizowane są kursy kształcenia zawodowego.

Dla kobiet natomiast - utworzenie programu "Małe Dzieci", co pozwoli na:
• Zachęcenie kobiet do szkolenia (dyplom w zakresie opieki nad dziećmi i pomocy w opiece nad dziećmi) za pośrednictwem ASLC;
• Stworzenie specyficznego szkolenia pozwalającego Chinkom na dostęp do programów kształcenia zapewniającego kwalifikacje;
• Utworzenie zespołu chińskich opiekunów dzieci w koordynacji z przedszkolem francusko-chińskim (szkolenie i wspomaganie).

Programy szkoleniowe zapewnią również możliwość wymiany między firmami chińskimi i francuskimi (MŚP).

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Podobnie wygląda sytuacja społeczności chińskich w innych miastach europejskich, w szczególności w Toskanii. W Prowincji Prato Chińczycy – z których 95% przyjechało w latach 90. z Wenzhou (Prowincja Zhejiang) – stanowią dziś prawie 9% populacji i również wykazują tendencję do zamykania się we własnym środowisku. Niektórzy z nich mówią trochę po francusku, co potwierdza istnienie wymiany między regionami Francji i Włoch.

Prace przeprowadzone wspólnie z Partnerstwami włoskimi i niemieckimi pozwoliły na poprawę jakości działań podejmowanych we Francji, poprzez:
• lepsze zrozumienie chińskiej społeczności, której obecność jest wyraźnie zauważalna w metropolitalnym obszarze Toskanii;
• zebranie "know-how" dotyczącego pomocy w integracji środowisk, w szczególności w zakresie mediacji

W ramach wysiłków transferowych podjęto następujące działania:
• uczestnictwo i organizacja spotkań ponadnarodowych;
• prowadzenie ponadnarodowego warsztatu koncentrującego się na imigrantach;

• wyjazdy badawcze i związane z wymianą dla beneficjentów, ekspertów i operatorów.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Projekt ten jest nowatorski, ponieważ ukierunkowany jest na społeczność chińską, mimo swej liczebności mało znaną Francuzom, rzadko też uważaną we Francji za podlegającą dyskryminacji rasowej.

Ponadto projekt zajmuje się ważnym problemem prawnym, który dotychczas nie stał się przedmiotem żadnego innego projektu: próżnią prawną, na jaką natrafiają młodzi ludzie w wieku 16-18 lat z racji przekroczenia granicy obowiązku szkolnego i jednocześnie zbyt młodzi, by podlegać deportacji.

Immagine dell'immigrato tra media, società civile e mercato del lavoro

(Obraz imigranta w mediach, społeczeństwie i na rynku pracy)

Włochy IT-IT-S-MDL-288

Organizacja zarządzająca: Organizzazione Internazionale per le Migrazioni
Pozostali partnerzy krajowi: ARCHIVIO DELL`IMMIGRAZIONE - ONLUS
ARCICONFRATERNITA DEL SS. SACRAMENTO- CARITAS DIOCESANA DI ROMA
Associazione Baobab
Associazione Filipino Women`s Council
Associazione Interculturale Abusuan
Associazione No.Di. I Nostri Diritti
Associazione delle Donne Capoverdiane in Italia (OMCVI)
Bota Shqiptare (Il Mondo Albanese)
Centro Interculturale della Citta di Torino
Centro di Educazione Interculturale della Provincia di Mantova
Consorzio Europeo per la Formazione e l`Addestramento dei Lavoratori
Cooperazione per lo Sviluppo con Paesi Emergenti
ERGON SISTEMI S.R.L.
Ente Nazionale per la Formazione e l`Addestramento Professionale
Ente Scuole Lavoro Basilicata
Fondazione Centro Studi Investimenti Sociali
Formazione per lo Sviluppo d`Impresa
Istituto di Ricerche e Formazione nel Sociale, Economico ed Ambientale
Provincia di Torino
RAI Radiotelevisione Italiana S.p.A
Ufficio Centrale Studenti Esteri in Italia

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Informacje, jakie ukazały się we Włoszech w mediach na temat problemów związanych z imigracją, zamiast doprowadzić do działań zaradczych, były powodem przypadków rasizmu, ksenofobii i dyskryminacji imigrantów.

Co już działa?

Przewiduje się, że działania informacyjne i konferencje w ponad 50 włoskich prowincjach uświadomią lokalnym władzom i społecznościom dynamikę imigracji, a także przyczynią się do zarządzania migracją i integracji imigrantów w pozytywnej i wielokulturowej perspektywie.

Narodowe Archiwum Obcych Społeczności ma za zadanie ochronę tożsamości społeczności imigrantów i wspieranie ich samoreprezentacji. Archiwum, gromadząc dokumenty i informacje odzwierciedlające pluralizm kulturowy, stanowić będzie użyteczną bazę dla badaczy,

instytucji, stowarzyszeń i naukowców pragnących uzyskać lepszą wiedzę o obcych społecznościach, ich kulturze, a także o krajach ich pochodzenia. Będzie to również miejsce, w którym obce społeczności mogą się zbierać, prezentować swoje produkty bądź zwracać się o pomoc w promowaniu swoich działań i kultur.
Odbędą się kursy i szkolenia dla imigracyjnych i włoskich dziennikarzy, którzy będą stanowić część zespołu redakcyjnego Agencji Informacyjnej "Migra". Agencja będzie rozpowszechniać poprawne informacje na temat specyficznych kwestii dotyczących imigracji, a także materiały uświadamiające, sprzyjające przyjęciu strategii medialnych, których celem będzie reprezentowanie nowego pluralizmu kulturowego.

Co nie działa?

Trudno jest zaangażować małe stowarzyszenia imigrantów w procesy podejmowania decyzji i zarządzania, w duchu aktywnego uczestnictwa wspieranego przez Equal.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Beneficjenci (imigranci i ich społeczności) angażowali się w główne działania projektu, niektórzy byli zaangażowani także w fazę planowania projektu, tworząc modele dla strategii i linii działania. Projekt wspiera i prezentuje wydarzenia i inicjatywy obcych społeczności, aby im pomóc uzyskać własną reprezentację i promować lepszą znajomość realiów ich życia w społeczeństwie gospodarzy.
Imigracyjna Agencja Informacyjna "Migra" to źródłowa agencja informacyjna dla instytucji ogólnokrajowych i lokalnych, a także dla ogólnokrajowych i lokalnych mediów i dziennikarzy imigracyjnych.
Archiwum Obcych Społeczności ma połączenie z archiwami regionalnych stowarzyszeń, stworzono lokalne sieci, lokalne organy i władze regularnie promują i wspierają działania społeczności imigrantów.
Moduły szkolenia międzykulturowego dla osób świadczących usługi/pracowników społecznych zostaną przyjęte na szczeblu władz miejskich/regionalnych.
"Projekt odmienności w mediach" będzie przyjęty przez wszystkie EUMS uczestniczące w projekcie i promowany przez nie w celu przyjęcia przez wszystkie pozostałe strony.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Główne przewidywane nowatorskie inicjatywy projektu to:

- Utworzenie Agencji Informacyjnej (Migra) z głównym zespołem dziennikarskim działającym w Rzymie, aby kierować serwisem informacyjnym w systemie on-line i siecią lokalnych korespondentów, na którą składać się będą wybrani/przeszkoleni dziennikarze imigracyjni. Media mają poważny wpływ na indywidualne i społeczne podejścia i większość z nich nie promuje perspektywy wieloetnicznej, która jest głównym warunkiem wstępnym integracji.
- Utworzenie Narodowego Archiwum Obcych Społeczności z głównym zespołem wykwalifikowanych imigrantów działającym w Rzymie w celu wspierania networkingu społeczności imigrantów i ich możliwości działania na zewnątrz w zakresie uświadamiania, mediacji, doradztwa i wspomagania.

Semear para (a)colher

Portugalia PT-2001-262

Organizacja zarządzająca: Instituto de Solidariedade e Segurança Social -
Pozostali partnerzy krajowi: Cruz Vermelha Portuguesa -
MAPS- movimento de Apoio a Problemática da SIDA
Organizaçao Internacional para as Migraçoes

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt ma na celu rozwiązanie problemów wynikających z nieudanej integracji imigrantów i ich rodzin, a także członków mniejszości etnicznych. Chce także zająć się prewencją w tym zakresie. Grupy docelowe mają specjalne potrzeby, w szczególności związane z nieuznawaniem ich umiejętności, słabymi kwalifikacjami i brakiem równych szans. Brakuje też informacji na temat służb i agencji świadczącym pomoc grupie docelowej. Dlatego też konieczne jest zorganizowanie działań mających na celu polepszenie systemu informacyjnego, zwiększenie świadomości i monitoring tych grup poprzez stworzenie narzędzi i struktur wspomagających powyższe działania.

Co już działa?

W ramach projektu powstał przewodnik opracowany dla grupy docelowej. Beneficjentami są imigranci oraz osoby należące do mniejszości etnicznych, religijnych, językowych i kulturowych, a także osoby działające na rzecz ich szkolenia i integracji. Przewodnik koncentruje się na trudnościach napotykanych przez imigrantów w dostępie do podstawowych informacji o ich prawach i obowiązkach, szczególnie wyraźnych w przypadku osób mających trudności językowe.

Realizowany jest 360-godzinny program szkoleniowy dla mediatorów społeczno-kulturowych, który ma wspierać motywację uczestników, ich resocjalizację oraz integrację społeczną i zawodową. Ma on pomóc w zdobyciu kwalifikacji, zwiększyć szanse na znalezienie pracy i wspomóc integrację w społeczeństwie. Koncentruje się zatem na pokonywaniu trudności związanych z dialogiem z imigrantami i grupami mniejszościowymi (etnicznymi i kulturowymi) oraz pracą z tymi grupami. Pozwala wyszkolić osoby mogące pośredniczyć pomiędzy zaangażowanymi w projekt instytucjami a imigrantami.

Zorganizowano dwa Ośrodki Informacyjno-Źródłowe (Information and Resource Centres – IRC) w Bradze i Portimão – korzystając z przykładu Ośrodka IRC/IOM w Amadorze. Metodologie stosowane w tych ośrodkach, przystosowane są do potrzeb grupy docelowej projektu. Są wspomagane dzięki zaangażowaniu sektora non-profit i odpowiednich władz. Ośrodki oferują na razie minimalny pakiet usług, który z założenia ma być poszerzany zgodnie z przyszłymi potrzebami grupy docelowej.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Podręcznik, który zostanie opublikowany w trzech językach (portugalskim, angielskim i rosyjskim) i jest łatwy do skopiowania, może być wykorzystywany przez wszystkie organizacje pracujące bezpośrednio z osobami z grupy docelowej.

Program szkoleniowy dla *mediatorów społeczno-kulturowych* może być wykorzystywany przez wszystkie organizacje, jeśli tylko zapewniony zostanie odpowiedni poziom umiejętności szkoleniowych.
Metody pracy i doświadczenia Ośrodków Informacyjno-Źródłowych mogą być wykorzystane, w całości lub w części, przez inne organizacje.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Ośrodki Informacyjno-Źródłowe zapewniają zintegrowane usługi informacjno-doradcze i interwencyjne w sprawach dotyczących grupy docelowej. Tego rodzaju usług nie było dotąd w Bradze ani w Portimão. Osoby korzystające z IRC to imigranci o rozmaitym pochodzeniu etnicznym i kulturowym. Interwencje i doradztwo IRC dotyczą kwestii związane z legislacją, zatrudnieniem, edukacją, mieszkalnictwem, ubezpieczeniem społecznym i zdrowiem. Modele interwencji opierają się o informacje, zindywidualizowane poradnictwo i wsparcie techniczne.
Innowacyjne jest zachęcanie grupy docelowej do angażowania się – poprzez promowanie zrzeszania się (zapewnianie wsparcia technicznego dla nowo powstających stowarzyszeń imigrantów; wsparcia technicznego dla rozwoju i konsolidacji tych, które już istnieją, a także rozpowszechnianie informacji na temat działających stowarzyszeń i korzyści płynących z przyłączenia się do nich).

Multiculturalism as a resource in a working community

(Wielokulturowość jako element wzbogacający społeczność pracy)
Finlandia FI-13

Organizacja zarządzająca: Kiljava Institute
Pozostali partnerzy krajowi: Construction Trade Union
Finnish Employers' Management Development Institute (FEMDI)
Finnish Federation of Vocational Trainees
Metalworkers' Union
People's Radio Union
Postal Workers' Union
Service Unions United
The Central Organisation on Finnish Trade Unions SAK
The Finnish National Union of State Employees and Special Services
Trade Union for Municipal Sector
Workers' Educational Association WEA

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Wielokulturowość jest ważną cechą fińskiego społeczeństwa i powinna być postrzegana jako czynnik wzbogacający i niosący korzyści także w życiu zawodowym obywateli. W ramach projektu ETMO Finowie – zarówno pracownicy, jak i pracodawcy – oraz imigranci dokładają starań, za pośrednictwem wspólnego procesu uczenia się, by czerpać wiedzę od siebie nawzajem, uczyć się dostrzegania różnych problemów także z punktu widzenia innych kultur oraz eliminowania uprzedzeń spowodowanych wzajemnym brakiem wiedzy. Wszyscy czerpać będą korzyści z większej tolerancji i z połączenia swoich wysiłków – również w sferze ekonomicznej. Projekt ma za zadanie zwiększenie równości na rynku pracy, stworzyć sieć osób zajmujących się kwestiami związanymi z wielokulturowością środowiska pracy oraz

pokazać, jak we właściwy sposób można wykorzystać wielokulturowość w rozwijaniu życia zawodowego w Finlandii.

Projekt ten, o pilotażowym i innowacyjnym charakterze, przynosi znaczące wyniki w zwalczaniu rasizmu i ksenofobii na rynku pracy. Współgra on również ze strategiami organów administracji pracy oraz z polityką rządową skierowaną przeciwko rasizmowi i dyskryminacji.

Głównym celem projektu jest zwiększenie możliwości zatrudnienia imigrantów i równości – niezależnie od przynależności etnicznej – w miejscach pracy, przy czym ważnym elementem jest współpraca z samymi imigrantami, uczestnikami projektu i partnerami; a także usiłowania na rzecz wzmocnienia przyjaznego nastawienia do imigrantów. Natychmiastowe wyniki będą widoczne w 16 zakładach pracy uczestniczących w projekcie. Celem jest nie tylko promowanie wielokulturowości jako elementu wzbogacającego w miejscach pracy, ale także skłonienie przedsiębiorstw do wdrażania opracowanych modeli działań dotyczących poprawnego funkcjonowania "kultury pracy". Modele te przyczynią się także do zwiększenia możliwości zatrudnienia imigrantów. Projekt stworzy sieć pośredników, którzy promować będą – zarówno w trakcie realizacji projektu, jak i po jego zakończeniu – integrację imigrantów na rynku pracy. Stałe efekty obejmować będą stworzenie warunków pracy charakteryzującej się etniczną równością, ruchu związkowego, który uwzględnia potrzeby imigrantów; a także trwałej współpracy pomiędzy uczestnikami projektu a partnerami w celu polepszenia zdolności zatrudnienia imigrantów. Działania podejmowane w ramach projektu obejmują m.in. stworzenie grup realizujących założenia projektu, zainicjowanych przez wstępne seminaria analizujące wyniki badań dotyczących grupy docelowej. Każda z grup ustali następnie samodzielnie zasady realizacji projektu.

W konsekwencji praca grupy ma doprowadzić do opracowania propozycji modeli, metod, materiałów, współpracy, szkolenia i działań – jednym słowem dobrej praktyki – w celu zwiększenia zdolności zatrudnienia imigrantów i realizacji wspólnej koncepcji fińskiego modelu zatrudnienia uwzględniającego zagdanienia wielokulturowości.

Z kolei "kluby kultury pracy" oferować będą informacje, porady i materiały na temat życia zawodowego, być może szkolenia i poradnictwo w dziedzinie szkoleń. Będą również miejscem spotkań różnych grup dyskusyjnych i klubów zawodowych.

Kluby są także miejscem, gdzie można spotkać przedstawicieli pracodawców i pracowników, ekspertów w dziedzinie życia zawodowego i wielokulturowości, a także członków grup "kultury pracy". Kluby stawiają sobie za cel także promowanie współpracy pomiędzy społecznościami fińską i imigracyjną. Ich działalność kierowana będzie przez czterech regionalnych koordynatorów, z których dwóch jest imigrantami. Działalność klubowa będzie wspierana w programach lokalnych stacji radiowych skierowanych do imigrantów.

Co już działa?

Cała koncepcja działa całkiem dobrze. Dość łatwo było dokonać rekrutacji pracodawców do projektu, ponieważ w projekt zaangażowani są partnerzy społeczni.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Robocza koncepcja i metoda są możliwe do przeniesienia, choć wymagałoby to oczywiście posiadania zasobów umożliwiających prowadzenie działań.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjnym elementem projektu jest fakt istnienia ścisłej współpracy pomiędzy pracodawcami i pracownikami: grupy “kultury pracy” zrzeszają pracowników wszystkich szczebli. Także koordynatorzy mają pochodzenie imigracyjne, co ułatwia im pracę w charakterze pośredników wśród załóg poszczegolnych przedsiębiorstw.

Temat C:

Zapewnienie powszechnego dostępu do tworzenia przedsiębiorczości poprzez dostarczanie narzędzi niezbędnych dla utworzenia własnej firmy oraz dla identyfikacji i wykorzystania nowych możliwości tworzenia zatrudnienia na obszarach miejskich i wiejskich.

STEP

Belgia BEnl/01/EQ/2.C/002

Organizacja zarządzająca: Vlaams Instituut voor het Zelfstandig Ondernemen
Pozostali partnerzy krajowi: Expertisecentrum ErvaringsGericht Onderwijs
Hogeschool Gent, Vlaamse Autonome Hogeschool
UNIZO-vorming
VDAB
VHLORA

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

We Flandrii i w całej UE odczuwalny jest brak ducha przedsiębiorczości. Partnerstwo pragnie stymulować przedsiębiorczość w organizacjach nastawionych na edukację i rynek pracy.

Co już działa?

Przedsiębiorczość rozumiemy szeroko – nie tylko jako wolę założenia przedsiębiorstwa, ale także jako bycie osobą kreatywną, branie swoich spraw we własne ręce. Ta definicja szczególnie pasuje do organizacji nastawionych na edukację i rynek pracy.

Co nie działa?

Podejście czysto akademickie, które nie uwzględnia praktyki stosowanej na rynku pracy (wąska definicja przedsiębiorczości) nie wystarcza do skutecznego radzenia sobie z problemem.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Nasza koncepcja dotycząca “Profilu przedsiębiorczości” może być łatwo przeniesiona na użyteczne narzędzia i metodologie dla różnych grup docelowych, zarówno w sferze edukacji (na wszystkich jej poziomach), jak i we flamandzkich agencjach zatrudnienia.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Szerokie podejście “Profilu przedsiębiorczości” tworzy połączenie między klasycznym poglądem na osobisty rozwój/naukę kompetencji a koncepcją przedsiębiorczości w wąskim rozumieniu (polegającej głównie na tworzeniu przedsiębiorstwa).

The Way to Enterpreneurship (TWaEn)

(Droga do przedsiębiorczości)

Czechy CZ-10

Organizacja zarządzająca: Trexima spol. s r.o.
Pozostali partnerzy krajowi: Business Innovation Center-Czech Technical University in Prague
Hospodárská komora Ceské Republiky
Město Vsetín (Městský úřad Vsetín)
Národní asociace pro rozvoj podnikání
Úrad práce v Písku

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Celem projektu jest ułatwienie grupom docelowym dostępu do informacji o wymaganiach związanych z założeniem własnego przedsiębiorstwa oraz uzyskania zezwoleń koniecznych w danej branży, a także zainspirowanie ich do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej i pomoc w urzeczywistnianiu ich wizji.

Problemem do rozwiązania jest również brak komunikacji pomiędzy organizacjami pomocowymi, a grupami docelowymi. Istotne będzie też stworzenie źródła informacji, które przyda się tak grupom docelowym, jak i organizacjom udzielającym pomocy (proponującym usługi biznesowe).

Co już działa?

- Powstało narzędzie ułatwiające komunikację wewnątrz organizacji pomocowych i między nimi, a także pomiędzy organizacjami a federacjami biznesowymi, służące również komunikacji z państwem, zwłaszcza w sferze edukacji, a także z osobami pragnącymi stać się przedsiębiorcami (zastosowanie Internetu – “forum wirtualne”).
- Stworzono i zastosowano metodologię samoobsługowego systemu doradczego dla celów identyfikacji i rozwoju umiejętności biznesowych (mogącą służyć także w zakresie doradztwa bezpośredniego).
- Stworzono i zastosowano metodologię samoobsługowego systemu doradczego pomagającego w rozpoczęciu i rozwinięciu działalności gospodarczej (przydatną również w zakresie doradztwa bezpośredniego).
- Wymieniono doświadczenia z partnerami zagranicznymi (m.in. bank danych pomysłów na prowadzenie działalności, centrum informacyjne dla przedsiębiorców) oraz zapoczątkowano dalszą współpracę.
- Przeszkolono instruktorów z sieci organizacji pomocowych, tak by polepszyć komunikację między nimi, a także zwiększyć efektywność ich dotychczasowych wysiłków i pełniej wykorzystać metodologię i narzędzia doradztwa samoobsługowego i tradycyjnego.

Co nie działa?

Brak pewności czy narzędzia i źródła informacji w sieci organizacji pomocy będą należycie wykorzystane – brak ustalenia warunków i mechanizmów wspierania tych narzędzi.

Brak pewności co do kontynuacji działań po zakończeniu pracy w ramach projektu.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Doświadczenia projektu z pewnością można przekazywać w Republice Czeskiej. Także w innych krajach pewne wyniki są możliwe do przekazywania.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjność projektu polega przede wszystkim na masowym wykorzystaniu technik internetowych, dzięki czemu szanse na zdobycie informacji i usług mają osoby, które wcześniej miały z tym problemy.

Innowacyjne są także podstawowe cechy systemu:

- dostępność – wszystkie informacje i narzędzia będą udostępnione nieodpłatnie w Internecie i punktach informacyjnych.
- otwartość – system musi umożliwiać wykorzystanie różnych środków przekazu informacji.
- aktualność – system powinien być dostosowany do wszystkich zmian, w tym związanych z przystąpieniem do UE

Cechy innowacyjności posiadają także próby stworzenia źródła informacji dla sieci organizacji pomocowych i poprawienia usług dotyczących doradztwa dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą (świadczonych przez biura zatrudnienia).

EXZEPT

Niemcy DE-EA-54090

Organizacja zarządzająca: EXZEPT GmbH Offenbach
Pozostali partnerzy krajowi: E.U.L.E. GmbH
EXZEPT GmbH Offenbach
Enigma Gründerwerft GmbH; Hamburg
GLS Gemeinschaftsbank eG
GOAB Gemeinnützige Offenbacher Ausbildungs- und Beschäftigungsgesellschaft mbH
KIZ GmbH Networking Offenbach
Sylvie Feindt Consulting Köln

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Kultura samodzielności, przedsiębiorczości, jest w Niemczech jeszcze zbyt słabo wykształcona. Utrudnia to w szczególności osobom poszkodowanym społecznie skuteczne i trwałe podążanie drogą ku samodzielności. Finansowanie przedsięwzięć założycielskich jest skrajnie trudne, istnieją wprawdzie możliwości wsparcia, nie są one jednak wystarczająco ze sobą zgrane i są powiązane z warunkami, które sprawiają, że dla osób znajdujących się w szczególnie niekorzystnej sytuacji społecznej środki te stają się nieosiągalne.

Brak jest central ds. zakładania firm, punktów “One Stop Shop” (OSS) koordynujących oferty i pełniących rolę pilota - “kontrolera ruchu”. Chodzi poza tym o wzmocnienie przedsiębiorczości. Potrzebna jest w szczególności instytucja zajmująca się lobbingiem dla osób rozpoczynających działalność gospodarczą.

Co już działa?

Udaje się wprowadzanie punktów OSS. Dla osiągnięcia trwałego sukcesu decydujące jest jednak umocowanie regionalne, konieczne są w tym kierunku dalsze badania. Udało się

również wypróbować nowe formy szkoleń dla osób uruchamiających działalność gospodarczą. Są już pierwsze wyniki związane ze specyficznymi ofertami dla kobiet.

Co nie działa?

Wydaje się prawie niemożliwe, aby wspólnie z bankami udało się opracować odpowiednie instrumenty finansowe. Banki są zbyt mało innowacyjne i nie nastawiają się na cele społeczne.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

W innych warunkach prawdopodobnie będą mogły działać punkty OSS koordynujące w regionie wsparcie dla nowo powstających firm. Przydatna może być także wiedza dotycząca doradztwa dla kobiet oraz doświadczenia wynikające ze starań o powstanie instytucji wspierającej interesy osób uruchamiających działalność gospodarczą.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Punkty OSS są innowacyjne, ponieważ koordynują różnorodną ofertę i odpowiadają na rozmaite wymagania, inaczej niż tradycyjne przedsięwzięcia konsultingowe, które tego nie robią i działają jedynie częściowo. Osoby zakładające firmę nie otrzymują więc wystarczającego wsparcia i informacji.

FLEX-IN-EV Flexible Instrumente zur Existenzgründung im Erzgebirge/Vogtland

(Elastyczne instrumenty do uruchamiania działalności gospodarczej w Erzgebirge/Vogtland)

Niemcy DE-EA-92381

Organizacja zarządzająca: Bildungsinstitut Pscherer gGmbH
Pozostali partnerzy krajowi: Akademie Mylau/Vogtland e. V.
Bildungs-institut Pscherer gGmbH in Lengenfeld
Gründer- und Innovations-zentrum Freiberg/Brand-erbisdorf GmbH
RKW Sachsen GmbH Dienstleistung und Beratung
Schneider
Schneider & Kappenstein
Wirtschaftsförderung Annaberg GmbH
Wirtschaftsförderung Annaberg GmbH

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Wspieramy uruchamianie działalności gospodarczej. Chcemy działać na rzecz gospodarczego rozwoju regionu przy wykorzystaniu dostępnych zasobów naturalnych i doświadczeń historycznych.

Co już działa?

Nastawiamy się na uruchamianie działalności nie za wszelką cenę, lecz w oparciu o ocenę kompetencji osoby zakładającej firmę, tak by osiągnąć wysoki poziom bezpieczeństwa i prawdopodobieństwo sukcesu.

Testowane są różnorodne możliwości wsparcia dla osób zakładających firmy. W sieć naszych działań włączane są istniejące instytucje doradztwa i wsparcia dla osób uruchamiających działalność gospodarczą.

Relacje podaży i popytu w zakresie szkoleń, doradztwa i szkolenia osób zakładających firmy są coraz bardziej efektywne dzięki współpracy z różnymi podmiotami regionalnymi (tymi, które działają na rzecz wspierania rozwoju gospodarczego, a także z izbami i instytucjami odpowiedzialnymi za kształcenie i oświatę).
Duże znaczenie ma utworzenie fundacji przedsiębiorczości finansującej uruchamianie małych firm.
Koordynacja propozycji szkół ogólnokształcących, zawodowych i szkół wyższych z ofertą instytucji prowadzących doradztwo dla osób zakładających firmy.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Możliwe do wykorzystania są metody badania kompetencji osób rozpoczynających działalność gospodarczą (doradztwo kompetencyjne) dla potrzeb doradztwa zawodowego oraz planowania drogi zawodowej, a także uwzględnienie tematu działalności gospodarczej na różnych poziomach kształcenia.
Warte uwagi jest długofalowe planowanie przedsięwzięć gospodarczych (preferowanie "przyszłościowych" branż) oraz współdziałanie szkół wyższych z ośrodkami dla osób zakładających firmę.
Przydatne może być połączenie w sieć instytucji działających na rzecz wspierania uruchamianych firm, jak również silne powiązanie partnerstwa na rzecz rozwoju z polityką regionalną.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjna jest ocena kompetencji osób zainteresowanych założeniem firmy. Cechy innowacyjności ma również powiązanie polityki rynku pracy z popieraniem rozwoju gospodarczego i wykorzystywanie wielorakich zasobów regionalnych, a także włączenie działań Partnerstwa w regionalne koncepcje działań władz lokalnych Rudaw [Erzgebirge] oraz inicjatywy regionalnej Vogtland.

RED ACCENT

Hiszpania ES-ES329

Organizacja zarządzająca: Gobierno del País Vasco - Consej. de Justicia, Trab.y Seg Social - Dirección de
Pozostali partnerzy krajowi: Asoc. AGIANTZA
Asoc. Vasca de Agencias de Desarrollo GARAPEN
Asoc. de Municipios del País Vasco (EUDEL)
Ayto. de Barakaldo - Organismo Autónomo Municipal para el Desarrollo Local (INGU
Ayto. de Bilbao. LAN EKINTZA
Ayto. de Galdakao - Oficina de Desarrollo Local y Empleo
Ayto. de Muskiz
Ayto. de San Sebastián
Ayto. de Vitoria-Gasteiz
Camara de Comercio, Industria y Nevagación de Gipuzkoa
Cámara de Comercio de Alava
Cámara de Comercio de Bizkaia
Cáritas del País Vasco
DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA
Debegesa

Diputación Foral de Alava
Feder. para la inserción social y laboral de personas en situación de exclusión
Fundación BBK Gazte Lanbidean
Fundación Penascal
Fundación Tekniker
GOIEKI
Gobierno del País Vasco - Instituto Vasco de la Mujer (Emakunde)
IRAURGI LANTZEN
Mancomunidad UROLA KOSTA
Mancomunidad de la Merindad de Durango (Behargintza)
OARSOALDEA
TOLOSALDEA GARATZEN
UGGASA

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Wspomagamy tworzenie nowych przedsiębiorstw w oparciu o networking i wykorzystanie nowych technologii.

Celem RED ACCENT jest:

- usprawnienie wymiany informacji, doświadczeń, metodologii i materiałów między osobami pracującymi w miejscowych służbach zatrudnienia;
- otwarcie nowych dróg finansowania;
- zastosowanie postępu technicznego do promowania przedsiębiorczości i biznesu;
- tworzenie przydatnych materiałów;
- budowa sieci.

Co już działa?

Funkcjonuje integralny plan wspomagający tworzenie nowego przedsiębiorstwa – od pomysłu na działalność gospodarczą, poprzez planowanie, aż do wspierania nowo powstałej firmy.

Działa także promowanie przedsiębiorczości w instytucjach oświatowych (szkoły podstawowe, średnie i zawodowe), polegające na pracy z instruktorami w oparciu o materiały, które zapewniają przejrzysty, prosty i zabawny sposób na zrozumienie procesów związanych z działalnością gospodarczą (gry, komiksy, narzędzia multimedialne).

Oferujemy też indywidualną opiekę nad utworzonymi przedsiębiorstwami, dzięki stosowanym materiałom i metodom można zidentyfikować błędy i znaleźć rozwiązania problemów przeszkadzających w odniesieniu sukcesu.

Uruchomiliśmy porady telefoniczne ułatwiające proces tworzenia nowej firmy.

Udana okazała się metoda pracy oparta na sieci uczestników, przyczyniająca się do promowania współpracy, wiedzy i wymiany dobrych praktyk.

Wykrywamy i analizujemy pojawiające się możliwości biznesowe, a także rozpowszechniamy wyniki tych analiz – dzięki umowom o współpracy zawartym z prasą.

Analizujemy też możliwości dostępu do nowych kanałów finansowania.

Co nie działa?

Trudna jest współpraca w sytuacji, gdy nie dookreślono roli stron, a także praca ze zbyt dużą ilością organizacji.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Projekt RED ACCENT wykazał, że metody pracy i materiały mogą być przekazywane, zostały bowiem one z sukcesem zastosowane w różnych regionach geograficznych – o zróżnicowanych warunkach społecznych i przemysłowych oraz o różnej specjalizacji branżowej.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Charakter nowatorski wykazują:

- metody wykorzystane do promowania przedsiębiorczości;
- metody zarządzania wykorzystanne w projekcie;
- zaawansowane technologie zastosowane w promowaniu biznesu i systemach przedsiębiorczości;
- włączenie do wszystkich działań zasady równych szans.

CREACTIVE

Francja FR-NAT-2001-10809

Organizacja zarządzająca: Agence Nationale pour l'Emploi
Pozostali partnerzy krajowi: Association pour le Droit a l'Initiative Economique
Institut de l'Homme et de la Technologie-Association
Société d'Encouragement aux Métiers d'Arts

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

ANPE (krajowa agencja zatrudnienia) prowadzi działania w celu zwiększenia możliwości powrotu na rynek pracy osób długotrwale bezrobotnych, które są dyskryminowane ze względu na swoją niekorzystną sytuację ekonomiczną i społeczną. Naszym celem jest umożliwienie grupie docelowej stworzenia własnego zatrudnienia.

Od roku 1997 walka z bezrobociem odnosi niepodważalne sukcesy – stworzono nowe miejsca pracy, stopa bezrobocia w populacji aktywnej zawodowo spadła do poziomu 8,7%, podjęte działania mają na celu zwalczanie bezrobocia wśród ludzi młodych i starszych. Co jednak należy uczynić dla osób długotrwale bezrobotnych, populacji narażonej na wykluczenie i skoncentrowanej w określonych regionach?

Agencja powinna zwiększyć swoje wysiłki wśród najbardziej dyskryminowanych grup, musi także wprowadzić działania profilaktyczne, które mogą wzmocnić potencjał tych grup. Partnerzy ANPE zapewniają wiedzę i doświadczenie niezbędne do wdrożenia projektu CREACTIVE. Znajdują się wśród nich ADIE (Stowarzyszenie na rzecz Prawa do Inicjatywy Gospodarczej), SEMA (Towarzystwo Wspierania Zawodów Artystycznych) oraz IHT (Instytut Człowieka i Techniki).

Serce projektu stanowi sektor rzemieślniczy.

Francja charakteryzuje się dużą różnorodnością krajobrazu gospodarczego, społecznego i zawodowego. Aby zaktywizować społeczności lokalne i zwiększyć możliwości zatrudnienia w nowych sferach gospodarki, konieczna jest rewitalizacja i ponowne odkrycie zawodów, które zostały zapomniane na danym terenie. 35% wszystkich firm (i aż 53% całej nowo uruchamianej działalności gospodarczej) to przedsiębiorstwa rzemieślnicze. Ponadto szacuje się,

że w ciągu następnych 5-10 lat prawie 50% aktualnych dyrektorów firm w tym sektorze odejdzie na emeryturę. ANPE postanowiła więc skupić się na zawodach w sferze rzemiosła.

Co już działa?

Projekt wiąże się z czterema środkami eksperymentalnymi.

Celem pierwszego jest tworzenie działalności gospodarczej dzięki tzw. kredytowi solidarnościowemu. Dzięki współpracy z ADIE będzie można ułatwić silnie dyskryminowanym osobom dostęp do pożyczek solidarnościowych, aby mogły rozpocząć własną działalność. Otrzymają też specjalne wsparcie, by ich firmy przetrwały.

Drugi środek nazywa się SEMAVILLE. SEMA, które jest za niego odpowiedzialne, wspiera rozwój rzemiosł artystycznych, pracuje z mieszkańcami obszarów zaniedbanych uświadamiając im możliwość upiększenia ich małej ojczyzny. Celem działań jest rewitalizacja obszarów lokalnych i wspomaganie uruchamiania działalności gospodarczej w zawodach artystycznych.

Kolejne przedsięwzięcie - "Społeczne prawo jazdy/taxi" – umożliwia osobom poszukującym pracy zdobycie prawa jazdy. Kurs, w którym uczestniczą, nastawiony jest na rozwinięcie poczucia orientacji i umiejętności bezpiecznej jazdy, ale także pobudzenia solidarności społecznej (udział w inicjatywie "społecznej taksówki" dla osób mających trudności z poruszaniem). Zdobycie prawa jazdy może też dać impuls i możliwość założenia własnej działalności.

Na koniec, "Przejście/pomoc/VPL", które związane jest z IHT. To dwustronne "działanie badawczo-szkoleniowe" nastawione jest na badanie społeczno-zawodowego przejścia i procedury VPL wykorzystywane przez beneficjentów.

Po raz pierwszy ANPE, główna agencja we francuskich publicznych służbach zatrudnienia (PES), angażuje się w ogólnokrajowy eksperymentalny program o całościowym podejściu do integracji grup najsilniej dyskryminowanych.

CREACTIVE angażuje ponadto lokalnych podmiotów związanych z rynkiem pracy (lokalne agencje zatrudnienia, ubezpieczenie od bezrobocia – ASSEDIC, ośrodki informacji Misji Lokalnej dla młodzieży, izby handlowe, władze miejskie, licea, stowarzyszenia itp.).

CASE

Irlandia IE17

Organizacja zarządzająca: Leitrim County Enterprise Board
Pozostali partnerzy krajowi: County Leitrim Partnership
Crafts Council of Ireland
Network of Craft Development Officers
The Leitrim Design House ltd

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt ma na celu tworzenie możliwości samozatrudnienia osób bezrobotnych i grup wykluczonych społecznie przy wykorzystaniu lokalnych zasobów i umiejętności.

Zapewniamy wsparcie we wszystkich dziedzinach rozwoju biznesu – szkolenie, nisze rynkowe, badania, umiejętności IT, wsparcie w zakresie poradnictwa i kapitał.

Co już działa?

Skuteczne (i niezbędne) jest wsparcie w dziedzinie opieki nad dziećmi, by zapewnić osobom potrzebującym możliwość udziału w projekcie. Ważne jest odpowiednie dopasowanie oferty szkoleniowej do poziomu i zdolności danej osoby, a także budowanie i pielęgnowanie jej poczucia własnej wartości. Zapewniamy poradnictwo indywidualne i w grupach.

Identyfikacja lokalnych źródeł kapitału dostępnych dla osób, które zwykle nie uzyskują pomocy banków komercyjnych.

Co nie działa?

Nie działa odgórne określanie szczegółów projektu. Od początku konieczne jest pozyskanie odpowiednich osób, które muszą utożsamiać się z przedsięwzięciem, być wystarczająco zaangażowane.

Często problemem są wygórowane ambicje i nierealistyczne oczekiwania beneficjentów; ważne jest budowanie poczucia własnej wartości w związku z zakładaniem firmy, ale równie ważne jest przyjęcie do wiadomości, że wiele firm i małych przedsiębiorstw pada po roku.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Na razie elementy możliwe możliwości osób rozpoczynających własną działalność. Wsparcie społeczne może doprowadzić do zbyt silnego polegania na innych i strachu przed zmianami.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Partnerstwo, zrzeszając różne organizacje wsparcia, ma wystarczającą wiedzę i wpływy, by działać na rzecz uaktywnienia lokalnej gospodarki. Połączenie tych możliwości z systemem dobrych szkoleń powinno ułatwić tworzenie małych przedsiębiorstw, co ma również wymiar wsparcia lokalnych społeczności.

Partnerstwo posiada dwóch członków wybranych przez uczestników do udziału we wszystkich spotkaniach mogących mieć wpływ na decyzje polityczne. Taka interaktywna komunikacja okazała się bardzo skuteczna i przyniosła korzyści uczestnikom i członkom Partnerstwa.

Niezwykle korzystne na wielu poziomach były wizyty międzynarodowe, dotyczące np. szkolenia w dziedzinie komunikacji, wymiany kulturowej i socjalizacji.

Van achterstander naar middenstander

Holandia NL-2001/EQC/0012

Organizacja zarządzająca: ESKAN
Pozostali partnerzy krajowi: Arnhem
BRN adviesbureau
De Eigen Zaak
Kamer van Koophandel voor Centraal Gelderland
Katholieke Universiteit Nijmegen
Nijmegen
Osmose
Sociale Partners Gelderland (SoPaG)
Syntens

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Celem projektu, najkrócej mówiąc, jest usprawnienie usług na rzecz osób dyskryminowanych początkujących w biznesie. Badania przeprowadzone w regionie Arnhem Nijmegen wykazały, że kobietom, mniejszościom etnicznym i osobom przez długi okres pozostającym bez pracy bardzo trudno jest założyć własną firmę – m.in. ze względu brak odpowiednich umiejętności, brak kapitału początkowego i dyskryminację. Otwierając przed tymi osobami możliwość uruchomienia działalności gospodarczej umożliwi im się integrację społeczną, co zwiększy ich poczucie własnej wartości i ożywi życie towarzyskie.

Co już działa?

Dla osiągnięcia głównego celu zapoczątkowano 12 mniejszych projektów, które zostały zaprezentowane i uzyskały pozytywną opinię grup docelowych i doradców. Projekt sprowadza się do trzech głównych działań: usług na rzecz grup docelowych, tworzenia opracowań dotyczących tematyki projektu i szkolenia doradców. Projekt oferuje intensywne indywidualne lub grupowe szkolenie, a także doradztwo. Rekrutacja uczestników przebiega bardzo dobrze, są nawet listy oczekujących.

Wszyscy ważni uczestnicy projektu uczestniczyli w konferencji “przy okrągłym stole”, dzięki czemu współpraca między nimi układa się dobrze.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Jeżeli projekt okaże się sukcesem, może być przeniesiony na inne regiony i prowincje, gdzie będzie mógł stworzyć podstawy dla nowej polityki regionalnej ułatwiającej chętnym uruchamianie działalności gospodarczej.

Od samego początku zaangażowane w projekt organizacje są informowane o postępach i wynikach przedsięwziętych działań.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Projekt jest innowacyjny pod względem każdego z działań objętych jego zakresem.Jest to innowacja zorientowana na proces.

Empreender (p/ Desenvolver)

Portugalia PT-2001-228

Organizacja zarządzająca: ADRACES - Associaçao para o Desenvolvimento da Raia Centro-Sul
Pozostali partnerzy krajowi: ETEPA - Escola Tecnológica e Profissional Albicastrense, Sociedade Unipessoal Ld
GRINCOP - Gráfica, Informática e Cópia, Lda
MENAGEM - Associaçao Cultural e de Desenvolvimento de Penamacor

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt stawia sobie za cel próbę rozwiązania następujących problemów:

- wysoki poziom bezrobocia, szczególnie wśród kobiet (78%) i młodzieży;
- niewystarczające wykorzystanie potencjału zawodowego kobiet;
- potrzeba stworzenia specjalistycznego systemu monitorowania problemu niskich kwalifikacje zawodowe i struktura wieku mieszkańców;

- brak szans dla młodych ludzi;
- słaba dynamika rozwoju lokalnego i brak zróżnicowanych instrumentów wsparcia;
- brak inicjatywy własnej mieszkańców.

Co już działa?

Partnerstwo stworzyło Interaktywną Lokalną Sieć Rozwojową składającą się ze swoich organizacji członkowskich, partnerów z obszarów, na których projekt jest realizowany, a także z nowo powstałego zespołu wielodyscyplinarnego (8 młodych absolwentów uniwersytetu). Sieć ta podejmuje lokalne działania animacyjne, prowadzi też działania mające na celu stworzenie systemu współpracy zarówno wewnątrz społeczności lokalnej, jak i z instytucjami zewnętrznymi. Proces pociągnął za sobą zmiany w wielu sektorach, co wpłynęło na zwiększenie lokalnej dynamiki i rozbudzenie przedsiębiorczości – a co za tym idzie, prowadzi do stworzenia miejsc pracy i polepszenia jakości życia w dyskryminowanych obszarach rolniczych.

Co nie działa?

Tworzenie warunków sprzyjających lokalnym inicjatywom i przedsiębiorczości stanowi trudne zadanie, tym bardziej, że główni uczestnicy mają swoje własne obszary interesów i w wielu kwestiach są skonfliktowani. Próba naprawy tej sytuacji wymaga więc długotrwałych, systematycznych działań. Mimo tych trudności w działaniach Partnerstwu udało się zachować bezstronność w zarządzaniu tymi procesami i nieopowiedzenie się po żadnej ze stron konfliktu. Równocześnie starano się promować (poprzez przykład) sposoby działań opartych na współpracy i odwołujące się do ducha wolontariatu. Ludzie boją się zmian, mają niskie poczucie własnej wartości i nie są w stanie twórczo planować swojej przyszłości. Wolą pozostawać przy rutynie dotychczasowego stylu życia, który nie niesie ze sobą żadnych niespodzianek, aniżeli porywać się na nowe przedsięwzięcia mogące zmienić ich sytuację na lepszą. Dodatkowym utrudnieniem jest stan gospodarki, a także ostatnie pożary lasów, które zubożyły nasz region zarówno gospodarczo, jak i społecznie. Ze względu na wszystkie te okoliczności jesteśmy przekonani, że nasza praca ukierunkowana na "animację" jest obecnie jeszcze bardziej potrzebna i pilna niż kiedykolwiek przedtem.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Animacja lokalna realizowana przez sieć instruktorów tworzących multidyscyplinarny, synergiczny zespół może być zrealizowana także w innych obszarach rolniczych. Z racji swej wielosektorowości ma ona zastosowanie do wszelkich obszarów i społeczności. Połączenie zewnętrznej interwencji z twórczą dynamiką tkwiącą w zasobach lokalnych powoduje, że "animacja" staje się skutecznym narzędziem służącym rozwojowi lokalnemu. Dzięki Partnerstwu Ponadnarodowemu powstaje *Przewodnik metodologiczny* opisujący praktyki animacji wykorzystywane przez Partnerstwa w poszczególnych krajach w celu rozwiązywania tego samego typu problemów. Przewodnik będzie dostępny wszystkim zainteresowanym stronom.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjnego elementu projektu należy upatrywać głównie w jakości procesów i wdrażanych metod, w identyfikacji, szkoleniu i akredytacji nowych umiejętności, a następnie w tworzeniu miejsc pracy o unikalnej charakterystyce. Takie nowe umiejętności/miejsca pracy wywierają nacisk na docelowe grupy i pomagają w zwiększeniu poczucia własnej wartości wśród lokalnej ludności, dają impuls dla rozwoju i lepszej identyfikacji związanych z nim potrzeb, a z czasem doprowadzą do ożywienia przedsiębiorczości na dyskryminowanych obszarach rolniczych, w ten sposób zwiększając standardy życia i zapobiegając masowemu wychodzeniu ludności ze wsi.

Empowerment For the Future

(Zaangażowanie dla Przyszłości)

Szwecja SE-39

Organizacja zarządzająca: Basta arbetskooperativ
Pozostali partnerzy krajowi: FUNK idell förening
Folksam
Socialhögskolan i Lund

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Narkomani, bezdomni, prostytutki, przestępcy oraz inne zmarginelizowane grupy mają trudności ze znalezieniem pracy, właściwie osoby z tych grup prawie nigdy nie znajdują zatrudnienia.

W ramach projektu cztery organizacje działające w różnych obszarach starają się umożliwić takim osobom powrót na rynek pracy i prowadzenie życia zgodnego z normami społecznymi, dać osobom wykluczonym szansę na zerwanie z dotychczasowym stylem życia i ponowne włączenie się do społeczeństwa. W tym celu współpracują: Spółdzielnia Pracy Basta, organizacja pozarządowa – FUNK, Uniwersytet Opieki Społecznej w Lund oraz towarzystwo ubezpieczeniowe Folksam. Dzięki zróżnicowaniu (uzupełnianiu się) partnerów wszyscy uczestnicy projektu mogą odnieść korzyści.

Co już działa?

Sposobem na odejście od egzystencji poza społeczeństwem może być gospodarka społeczna i prowadzenie własnej działalności gospodarczej. Projekt EFF rozwija metodologię dotyczącą tworzenia przedsiębiorstw społecznych, pomagając jednocześnie wielu osobom w polepszeniu ich sytuacji życiowej. Prowadzi również dialog, za pośrednictwem którego wymieniana jest wiedza i doświadczenia w tej dziedzinie innymi organizacjami i instytucjami.

Jednym z najważniejszych zadań projektu EFF jest kontynuacja działań zmierzających do zaangażowania grup dyskryminowanych w działania ponadnarodowego partnerstwa ECCO, które planuje założenie ogólnoeuropejskiej firmy konsultingowej na zasadach gospodarki społecznej. ECCO zainicjowało europejski uniwersytecki kurs ekonomiki społecznej oraz *Europejski certyfikat w dziedzinie przedsiębiorstwa społecznego* przeznaczony dla osób pracujących w trzecim sektorze.

W ramach współpracy Spółdzielni Pracy Basta z towarzystwem ubezpieczeniowym Folksam otwarto szkołę kształcenia zawodowego i przedsiębiorczości dla osób z grup szczególnie dyskryminowanych.
Stworzono zaawansowaną sekcję komputerową, która wspomaga osobisty rozwój osób z grup marginalizowanych i informuje o możliwościach oferowanych przez gospodarkę społeczną. Szczególny nacisk kładzie się na tworzenie profesjonalnych strategii marketingowych.
Podobna spółdzielnia, oparta na tych samych zasadach, co uczestnicząca w Partnerstwie Basta, jest tworzona w zachodniej Szwecji.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Fakt, że organizacja FUNK działa w zachodniej Szwecji, potwierdza, że istnieją możliwości przeniesienia koncepcji projektu.
Zaproponowane w ramach projektu metody kształcenia i rozwijania przedsiębiorczości wśród osób z grupy docelowej zwróciły uwagę władz szkolnych w Szwecji, tak że pojawiła się perspektywa ich zastosowania w szerszym zakresie.
Także europejski kurs uniwersytecki dotyczący ekonomiki społecznej i Europejski Certyfikat w dziedzinie Przedsiębiorstwa Społecznego mają szanse na zastosowanie w innych państwach europejskich.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Wszystkie trzy powyższe inicjatywy, stworzenie FUNK, szkolny moduł kształcenia, a także europejski kurs uniwersytecki dla beneficjentów z trzeciego sektora stanowią przykłady innowacyjnych rozwiązań.
- Do unikalnych i innowacyjnych elementów projektu EFF – mówi Kristina Blixt – należy współpraca pomiędzy dużymi i małymi organizacjami, które wszystkie wnoszą wkład w postaci swojej wiedzy i doświadczenia. Współpraca zapewnia szersze podstawy dla upowszechniania wiedzy, zarówno w skali wertykalnej, jak i horyzontalnej.

Temat D:

Umocnienie gospodarki społecznej (tzw. trzeciego sektora), w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych oraz poprawa jakości miejsc pracy. (Temat wybrany do realizacji w Polsce.)

BEST 3S E.V.

Niemcy DE-EA-34848

Organizacja zarządzająca: BEST 3S e.V. i.G.
Pozostali partnerzy krajowi: BEST 3S e.V. i.G.
DIE WERKSTATT
ERLACHER HÖHE
GrünBau
INTEGRA e.V.
Qualifizierungs- und Arbeitsförderungsgesell-schaft Dresden mbH
Steremat Arbeitsförderungs- und Struckturentwicklungsgesellschaft Berlin mbH
Technologie-Netzwerk Berlin e.V.

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

- Dotychczasowa struktura pomocy publicznej dla zakładów pracy chronionej nie pozwalała na wykorzystanie w pełni ich potencjału.
- Z tego względu zakłady pracy chronionej rozwijają za mało samodzielnych gospodarczych i społecznych strategii biznesowych.
- Brakuje podstawowych mechanizmów ekonomicznych dla zakładów pracy chronionej.
- Brak jest też odpowiednich strategicznych instrumentów kontroli.
- Niewystarczające są ramy prawne (europejskie i w poszczególnych krajach) umożliwiające wykorzystanie zalet zakładów pracy chronionej.
- Często brakuje również osób, które potrafiłby konstruktywnie podejść do złożonej problematyki tych zakładów.

Co już działa?

- Ustalenie systemu podstawowych wskaźników dla zakładów pracy chronionej.
- Pierwsze wyniki "małego" benchmarkingu
- Pierwsze wyniki społecznego audytu w niemieckich zakładach pracy chronionej
- Pierwsze wyniki opracowania *Balanced Scorecard [zrównoważonej karty oceny]* dla zakładu pracy chronionej
- Polityczne propozycje ukształtowania odpowiedniej struktury pomocowej (dokument zawierający podstawowe punkty)

Co nie działa?

Polityczny *mainstreaming* wyników: konieczne są długofalowe procesy, które nie mogą być zakończone wraz z programem Equal.
Niemieckie i europejskie regulacje prawne są raczej przeszkodą w osiąganiu celów Partnerstwa, w szczególności sposób postrzegania zakładów pracy chronionej na tle europejskiego prawa o nieuczciwej konkurencji.

Brak jest narodowej i europejskiej sieci central zakładów pracy chronionej.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Powstał model przedsiębiorczości bazującej na zrównoważeniu celów społecznych i gospodarczych.

Ten wzór można przełożyć na skuteczne strategie biznesowe i skuteczne projekty społeczne i gospodarcze.

Warto zapewnić nieograniczone, swobodne uczestnictwo zakładów pracy chronionej w rynku, zlikwidować polityczne i formalno-prawne przeszkody, stworzyć prawo, które będzie sprzyjać wykorzystaniu potencjału zakładów pracy chronionej.

Przeniesione mogą być mechanizmy ekonomiczne poprawiające warunki funkcjonowania zakładów pracy chronionej, właściwe, strategicznie zorientowane działania kontrolne oraz konsekwentny benchmarking.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Wyznaczone przez Partnerstwo cele i stosowane instrumenty nie istnieją ani w Niemczech, ani na płaszczyźnie europejskiej. Jeśliby jednak istniały, wtedy zakłady pracy chronionej w trzecim sektorze mogłyby lepiej niż dotychczas prowadzić debatę na temat polityki społecznej, socjalnej i zatrudnieniowej a także lepiej wpływać na decyzje polityczne.

SYNERGY

(Synergia)

Grecja GR-201007

Organizacja zarządzająca: University Mental Health Research Institute (U.M.H.R.I.)
Pozostali partnerzy krajowi: "METRON ANALYSIS" Str. Fanaras S.A.
Agricultural Bank of Greece
Association "Revival"
Co-operative "KLIMAX"
Greek Manpowerment Employment Organization
Hellenic Organization of Smal Medium sized Enterprises and Handicraft
Ionian Islands Regional Health System
Mental Health Centre
Non-profit company "Let's make it together"
Panhellenic Families Associatioon for Mental Health
Regional Mental Health Development Company
Thessaloniki Psychiatric Hospital
University of Ioannina Psychiatric Clinic
Valter Fissaber - Private Company of Human Resources Development

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Osoby z problemami dotyczącymi niepełnosprawności umysłowej z trudem znajdują pracę, a jeżeli ją znajdują, często zwalniane są przez pracodawców, kiedy tylko przestaje napływać związana z tym finansowa pomoc ze strony państwa. Sposobem na rozwiązanie tego problemu może być samozatrudnianie się w spółdzielniach społecznych i innych przedsiębiorstwach społecznych.

Co już działa?

Osoby chore umysłowo podchodzą zazwyczaj entuzjastycznie do perspektywy prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej. I mają duże szanse na powodzenie, ponieważ – w przeciwieństwie do swoich konkurentów (właścicieli małych firm) – korzystają z porad eksperckich. Ogólnie rzecz biorąc, oprócz przedsiębiorstw dla osób chorych umysłowo, "struktura pomocy" stworzona w ramach projektu Partnerstwa obejmuje wszystkie rodzaje firm społecznych.

Co nie działa?

Problemem, który najtrudniej przełamać, jest protekcjonalne traktowanie osób chorych umysłowo. Szwankuje również podejście strony państwowej do trzeciego sektora – władze postrzegają często gospodarkę społeczną wyłącznie jako nieprzynoszącą dochodu działalność osób o ograniczonych możliwościach.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Ważne zastosowanie może mieć zmierzenie wyników projektu pod kątem finansowym, zarówno dla beneficjentów, jak i państwa, oraz określenie jego wpływu na osobisty rozwój osób chorych umysłowo.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Projekt jest nowatorski – po raz pierwszy skupiono się w Grecji na samozatrudnieniu, przecierając w ten sposób drogę innym grupom dyskryminowanym.

PEIRAN

Grecja GR-200917

Organizacja zarządzająca: Mentor Training S.A.
Pozostali partnerzy krajowi: Agricultural Co-operative Company of Epirus and Corfu-ASIK S.A.
Centre for Local Development of Western Achaia
Co-operative Association ROTA
Co-operative Association of production and trade of biological products-SPORA
Co-operative Bank of Ioannina "STOCHOS"
Cooperative Association OINOTHIKI VINIARES Promotion-trade of Kefallonia wine
Development Company of Lesbos Island Prefecture
Development Company of Parnon mountain S.A.
Development Company of Samos Island Prefecture
General Secretariat of Epirus Region
Integrated Consulting Services - THESIS S.A.
Internet Services
Municipal Company of Argostoli for Social Development
Municipality of Agrinio
Prefecture of Ioannina
Technological Educational Institute of Patras

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

PEIRAN skupia się na rozwinięciu nowatorskiego modelu zawiązywania i prowadzenia spółdzielni społecznych w obszarze produkcji, handlu i marketingu produktów tradycyjnych i

alternatywnych – w połączeniu z równoległymi działaniami kulturalnymi. Grupa docelowa projektu to młode osoby bez pracy, mieszkańcy odległych obszarów górskich i wyspiarskich w regionach Zachodniej Hellady, Peloponezu, Epiru, Wysp Jońskich i Północnych Wysp Egejskich.

Główną potrzebą, na której koncentruje się Peiran, jest integracja osób dyskryminowanych (młodzi bezrobotni, w szczególności kobiety, osoby z problemami ruchowymi, zamieszkałe w odległych rejonach w Grecji) na rynku pracy przy wykorzystaniu nowatorskiego modelu franchisingu. Innymi słowy, Peiran pragnie poprawy integracji na rynku pracy oraz włączenia grup dyskryminowanych poprzez promowanie tworzenia miejsc stałej pracy dobrej jakości.

Co już działa?

Dotychczas dokładnie przebadaliśmy sektor społeczny w Grecji, tło jego funkcjonowania i potencjał rozwoju. Musimy przyznać, że nie jest na razie tak dobrze rozwinięty (nie ma też długiej tradycji) jak w innych krajach europejskich, np. we Włoszech i Niemczech. Po kilku miesiącach działania projektu możemy określić silne punkty całej koncepcji. Jesteśmy przekonani, że nadszedł już czas, aby zebrać tę zgromadzoną wiedzę i zaoferować ją szerszemu kręgowi osób i instytucji zaangażowanych w tworzenie miejsc pracy za pośrednictwem gospodarki społecznej.

Poniżej przedstawiono pokrótce główne punkty projektu, które wykazują, “co naprawdę działa”:

Grupa docelowa obejmuje młodych bezrobotnych (w całej Europie młodzi ludzie stanowią większość osób bez pracy). Angażując tę dynamiczną siłę w struktury zatrudnienia odkryliśmy, że istnieje wielki potencjał franchisingu, nasze grupy docelowe wydają się być silnie zmotywowane i chętne do zaangażowania się w nowatorskie strategie zatrudnienia oraz znalezienia sobie w ten sposób dobrej pracy.

Metoda franchisingu społecznego jest unikatowym, nowatorskim rozwiązaniem promowania przedsiębiorczości, zapewniającym stałe porady nowo utworzonym przedsiębiorstwom i ustanawiającym standardy i narzędzia marketingowe umożliwiające osiągnięcie sukcesu.

Zaangażowanie partnera bankowego wydaje się być dodatkową zaletą naszego projektu, ponieważ bada on możliwości rozwoju nowatorskich technik finansowania spółdzielni i przedsiębiorstw w trzecim sektorze, a także rozwój narzędzi finansowych, które byłyby atrakcyjne dla przedsiębiorstw społecznych.

Wydaje się, że w naszym projekcie dobrze funkcjonuje również tworzenie sieci wsparcia oraz pomocy socjoekonomicznej. Oznacza to stworzenie systemu elektronicznego networkingu dla instytucji zorientowanych społecznie, odpowiednich przedsiębiorstw sektora prywatnego, centralnych organizacji, które aktywnie działają dla wzmocnienia łańcucha biznesowo-społecznego.

Co nie działa?

Obecnie nie mamy większych kłopotów z wdrażaniem projektu. Obawiamy się jednak, że pewne czynniki mogą hamować działanie przyszłych spółdzielni.

Nie zostało np. jeszcze sformułowane tło prawne dla dostosowania przepisów (także podatkowych) mogących wspomóc rozwój przedsiębiorstw społecznych.

Także samorządy powinny zdać sobie sprawę z konieczności wspomagania przedsiębiorstw społecznych poprzez udzielanie im kontraktów na świadczenie usług publicznych, powinny uwierzyć w ich dynamizm i wydajność, co może przynieść korzyści nie tylko w sektorze prywatnym, ale i publicznym. Jak dotąd takie rozwiązania nie były jednak w Grecji praktykowane, więc trudno oczekiwać tu natychmiastowych zmian.
Możliwości finansowania mają olbrzymie znaczenie dla przedsiębiorstw społecznych. Obecnie wiele z nich jest niedokapitalizowanych i walczy o dostęp do finansowania zewnętrznego, zwłaszcza w chwili rozpoczynania działalności, rozrastania się czy odrywania od różnego rodzaju zależności finansowej (np. pomoc rządowa, subwencje itp.). Staramy się poświęcić szczególną uwagę tej kwestii, gdyż rozumiemy, że wyjątkowo trudno jest uzyskać wsparcie finansowe dla naszych spółdzielni społecznych.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Koncepcja projektu skupia się na rozwoju modelu franchisingu społecznego dla celu stworzenia sieci spółdzielni społecznych, które otrzymywałyby pomoc i doradztwo biznesowe ze strony Franchisingodawcy Społecznego – zostanie on stworzony przez trzy już istniejące spółdzielnie, które zostały zawiązane w ramach Inicjatywy EMPLOYMENT i do dziś pomyślnie prowadzą działalność gospodarczą. Oczekuje się, że ekspansja tych spółdzielni doprowadzi do utworzenia takich samych przedsiębiorstw na terenach peryferyjnych, gdzie przedsiębiorstwa będą działały jako Franchisingobiorcy Społeczni (Model Franchisingu Społecznego).
Powodzenie tego przedsięwzięcia polega z definicji na możliwości przenoszenia tej koncepcji do innych spółdzielni społecznych w Grecji, które wyrażą chęć przystąpienia do łańcucha franchisingu. Okazało się, że idea ta cieszy się wielkim zainteresowaniem nie tylko na szczeblu krajowym, ale i paneuropejskim – pierwsze przykłady pojawiły się we Włoszech i Wielkiej Brytanii. Tymczasem prowadzone są wspólne działania w celu podniesienia wartości naszego łańcucha franchisingowego przy jednoczesnym tworzeniu partnerstwa strategicznego z innymi łańcuchami. W tym celu w grudniu 2003 roku odbyło się w Rzymie spotkanie, którego głównym tematem było zbadanie synergii dla celu możliwości przenoszenia naszego modelu franchisingu za granicę.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Projekt PEIRAN oferuje nowatorskie podejście w promowaniu przedsiębiorczości społecznej i nowych mechanizmów rozwoju solidnych spółdzielni i usług społecznych. Innowacyjność widać w następujących elementach:

- Metodologie i cele związane z przedsiębiorczością: Celem PEIRAN jest tworzenie spółdzielni społecznych, które będą działać zgodnie z modelem Franchisingu Społecznego. Specyficzne cele przedsiębiorstwa mają w tym wypadku silny charakter społeczny, biorąc pod uwagę, że grupami docelowymi są młodzi bezrobotni o niskich kwalifikacjach lub niewykwalifikowani. Model Franchisingu Społecznego oferuje im szansę i wstępne możliwości rozwoju oraz zdobycia wiedzy, doświadczenia, metodologii i narzędzi, aby zakładali swoje własne spółdzielnie społeczne (Franchisingobiorcy Społeczni) przy wsparciu i doradztwie biznesowym jednego Franchisingodawcy Społecznego (który również jest społeczną spółdzielnią). Ci pierwsi zachowają swoje lokalne cechy charakterystyczne, a Franchisingodaw-

ca Społeczny będzie prowadził kampanię promującą jednolitą politykę marketingu dla produktów franchisingobiorców oraz markę. Ponadto oczekuje się, że cała sieć Franchisingu Społecznego będzie promować alternatywne działania kulturalne w różnych społecznościach.

- Wykorzystanie istniejących struktur: trzy spółdzielnie społeczne, które zostały utworzone w ramach Inicjatywy EMPLOYMENT, działają na podobnym polu (produkty tradycyjne i alternatywne) oraz uczestniczą w Partnerstwie PEIRAN. Przyczynia się to do zaangażowania grup docelowych, promowania podejścia oddolnego oraz do wykorzystania najlepszych praktyk powstałych w ramach poprzednich Inicjatyw Europejskich.
- Nowy obszar działań biznesowych w gospodarce społecznej: większość istniejących organizacji i przedsiębiorstw społecznych działa w sektorze usług, takich jak świadczenie pomocy na rzecz osób starszych i niepełnosprawnych, recykling itp. Pomimo zorientowania na sprawy społeczne, działania te nie generują znaczących zysków ekonomicznych ani sprzyjają powstawaniu silnych przedsiębiorstw. Projekt PEIRAN promuje tworzenie spółdzielni społecznych na polu produkcji, standaryzacji, promocji i sprzedaży specyficznych lokalnych produktów. Ten obszar działalności biznesowej gwałtownie rozwija się w całej Europie, gdyż generuje znaczącą wartość dodaną i wzmacnia peryferyjne społeczności.
- PEIRAN tworzy nowatorskie narzędzia wykorzystując technologie informatyczne: edukacyjny CD-Rom (symulacja spółdzielni społecznych), przewodniki biznesowe, sieć gospodarki społecznej za pośrednictwem Internetu – dla celów monitoringu, wsparcia i informacji, a także narzędzia finansowe dla spółdzielni społecznych.

NET SOCIALITY

Włochy IT-IT-G-BAS-013

Organizacja zarządzająca: Centro Servizi s.r.l.
Pozostali partnerzy krajowi: Casa Circondariale
Casa dei Giovani Onlus
Centro Territoriale Permanente E.D.A.
Centro di Servizio Sociale per adulti
Comune di Matera
Consulting Service s.r.l
Dumbo Onlus
LILITH - Cooperativa sociale a r.l
Provincia di Matera - Servizio Lavoro
TOLBA` - Medici Volontari per Lavoratori Stranieri
Unione Industriali della Provincia di Matera

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Lokalny bank informacji dla prowincji Matera i okolic zawiera dane na temat różnych kategorii osób w niekorzystnej sytuacji, ofiar dyskryminacji prawnej, rasowej i zawodowej. Czynniki dyskryminacyjne można przypisać kontekstowi instytucjonalnemu, kulturowemu i społecznemu, ale mogą też wynikać z wymiaru osobistego. Celem Partnerstwa jest wdrożenie działań, które mają zwiększyć możliwości osób dyskryminowanych na rynku pracy poprzez sprzyjanie tworzeniu nowych przedsiębiorstw pracujących w sektorze społecznym. Partnerstwo planuje także zwiększenie umiejętności zawodowych grup docelowych oraz ich podstawowych umiejętności związanych z samą obecnością na rynku pracy.

Co już działa?

Skuteczna jest struktura Partnerstwa, obejmująca instytucje i organizacje, które w kwestii podjętego problemu mają na danym obszarze największe możliwości, również w kwestiach decyzyjnych. Ważną rolę odgrywają Publiczne Służby Zatrudnienia, dysponujące instrumentami prawnymi pozwalającymi na zaangażowane w projekt osób niepełnosprawnych i prowadzenia prac nad możliwościami integracji na rynku pracy osób z niepełnosprawnością umysłową.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Analiza potrzeb beneficjentów może być wykorzystania przez publiczne służby zatrudnienia. Najlepsze praktyki związane z realizacją projektu mogą być wykorzystane także na innych obszarach, na rzecz innych grup docelowych, systemów szkolenia, doradztwa i zatrudnienia. Przyjęte przez Partnerstwo podejście oddolne powinno umożliwić dostosowanie działań do potrzeb beneficjentów, szczególnie dzięki zastosowanej metodologii.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Działania angażujące pracowników społecznych doprowadziły do dyskusji, wymiany doświadczeń i eksperymentowania z nowymi podejściami metodologicznymi. Ponadto dokładnie zdiagnozowano motywy, umiejętności i potencjał osób dotkniętych dyskryminacją, łącznie z umiejętnościami nabytymi poza jakimikolwiek systemami szkolenia, co pozwoliło na wstępne określenie kwalifikacji, które można powiązać z cechami lokalnymi przy jednoczesnym uwzględnieniu różnic charakteryzujących beneficjentów tego projektu.

Agenzia di cittadinanza: sostegno all'imprenditorialità sociale

Włochy IT-IT-G-LOM-039

Organizacja zarządzająca: ATS Agenzia di Cittadinanza - soggetto capofila Fondazione Caritas Ambrosiana
Pozostali partnerzy krajowi: A.F.G.P. Associazione Formazione Giovanni Piamarta
ACLI, Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani, Sede Provinciale Di Milano
ANCI- Associazione Nazionale Dei Comuni Italiani
ANFFAS: Assoc.Naz. Familie Disabili Intellettivi E Relazionali - Onlus - Sez.MI
Agesol -Agenzia di Solidarieta`per il Lavoro
Associazione Agenzia di Cittadinanza
Associazione Impresa Politecnico
Associazione Lombarda Cooperative Servizi e Turismo - Legacoop
Associazione Onlus Aias Milano, Associazione Italiana Assistenza Spastici
Associazione Orientamento Lavoro Onlus
Banca Popolare Etica s.c.ar.l.
C.D.i.E. - Centro di Iniziativa Europea
Camera del Lavoro Metropolitana di Milano - CGIL
Ciessevi, Centro Dei Servizio Per Il Volontariato Per La Provincia Di Milano
Comune Sesto San Giovanni
Comune di Cinisello Balsamo
Comune di Cologno Monzese
Comune di Corsico
Comune di Milano - Direzione di Progetto Milano Lavoro
Comune di San Donato Milanese
Comune di Vimercate
Confcooperative - Unione Provinciale di Milano

Confederazione Nazionale Artigianato e Pmi - Milano
Consorzio C.S.C. Condivisione, Solidarieta` Carcere, soc. Coop. Soc a.r.l. Onl
Consorzio Farsi Prossimo - Coop Soc. A R.L.
Consorzio Nova Spes Onlus Soc. Cons. sociale a r.l.
Consorzio Per La Formazione Professionale E L`educazione Permanente - San Donato
Consorzio Sociale Cascina Sofia s.c.s. A.r.l.,
Consorzio Sociale Light Soc. Coop. A.R.L.,
Consorzio Sud Ovest Milano per la formazione Professionale
Cooperativa Sociale A77 a.r.l.
Cooperativa Sociale Comunita` Del Giambellino Scrl Onlus
Cooperativa Sociale Grado 16 a.r.l.
Cooperativa Sociale La Cordata a.r.l.
Cooperativa Teseo a.r.l.
Donnalavorodonna, Ricerca orientamento formazione professionale
ELEA spa
Fondazione Caritas Ambrosiana
Fondazione ENAIP Lombardia
Fondazione Luigi Clerici
Fondazione S.Carlo Onlus
Italia Lavoro s.p.a.
Noima s.r.l, ricerca e formazione
Obiettivo Lavoro Scrl, Societa` Di Fornitura Di Lavoro Temporaneo
Provincia di Milano
S.I.S. Sistema Imprese Sociali- Consorzio Di Cooperative Sociali A.R.L. (O.N.L.U
Sodalitas - Associazione Per Lo Sviluppo Dell`imprenditoria Nel Sociale
Urbana, Cooperativa Di Solidarieta` Sociale Scrl
`La Nostra Famiglia` Onlus - ente ecclesiastico (ricon. DPR n. 765 del 19/6/58)

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Słabsze grupy społeczne nie są w stanie korzystać z podstawowych praw obywatelskich. Dodatkowym utrudnieniem jest niedostateczna współpraca w zakresie systemu opieki społecznej miedzy lokalnymi organami władzy i przedsiębiorstwami społecznymi.

Partnerstwo wypróbowuje rozwiązania mogące wspomóc przedsiębiorstwa społeczne w ich podwójnej roli – przedsiębiorczej i społecznej, tworzy też nowatorskie metody i instrumenty kontroli i oceny efektów projektu, a także powiela przykłady dobrych praktyk w zakresie lokalnego planowania partnerskiego.

Co już działa?

Projekt jest realizowany na czterech różnych poziomach:

- *Działania systemowe* (wdrożenie i uaktywnienie sieci partnerów, lokalna inwentaryzacja zasobów i potrzeb społecznych, usługi konsultacyjne i szkoleniowe dla przedsiębiorstw społecznych, testowanie instrumentów lokalnego planowania partnerskiego, tworzenie instrumentów zarządzania systemami jakości usług);
- *Działania lokalne* (zwiększenie i racjonalizacja lokalnych zasobów społecznych, profesjonalnych i ekonomicznych, wzajemne zrozumienie ról, jakie różni aktorzy życia społecznego odgrywają w ramach polityki przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu;
- *Działania ponadnarodowe* (szkolenie w zakresie działań ponadnarodowych, bazy dobrych praktyk w zakresie opieki społecznej, wzajemne poznanie się dotychczas homogenicznych grup w ramach wizyt na różnych szczeblach Partnerstwa, ponadnarodowe tematyczne grupy robocze);

• *Działania w zakresie adaptacji wyników do głównego nurtu polityki krajowej i promocja doświadczeń* (rozpowszechnianie efektów podejmowanych eksperymentów i najlepszych praktyk na różnych poziomach w celu wywarcia wpływu na politykę lokalną i ponadlokalną, zastosowanie nowatorskich narzędzi komunikacyjnych, uogólnienie i rozpowszechnienie know-how).

Podstawowe obszary operacyjne obejmują zatem: usługi pomocowe adresowane do przedsiębiorstw społecznych – szkolenie i konsultacje, m.in. w zakresie rozwoju umiejętności społeczno-menedżerskich; dobre praktyki i planowanie lokalne (inwentaryzacja środków i potrzeb, dobre praktyki planowania partnerskiego i testowanie nowych instrumentów rozwoju lokalnego); zarządzanie know-how i technologiami (stworzenie własnego systemu zarządzania wiedzą i rozwój umiejętności zarządzania narzędziami ITC); *Działania ponadnarodowe* (m.in. wymiana doświadczeń i najlepszych praktyk, rozwój i testowanie wspólnych instrumentów).

Lokalne społeczności mocno angażują się w realizację projektu, zaś lokalne warsztaty planowania partnerskiego i uczestniczącego angażujące lokalnych aktorów stają się punktami odniesienia dla tworzonej zgodnie z założeniami Agendy 21 lokalnej polityki społecznej. Podpisano lokalnie wiele umów o współpracy, kilkanaście grup koordynacyjnych rozpoczęło pracę. Partnerstwo nawiązało kontakty z innymi projektami Equal (tak sektorowymi, jak i geograficznymi). Aktywnie uczestniczy również w stałym forum Partnerstw w regionie Lombardii (Forum Equal). Odbyło się kilka różnych spotkań informacyjnych, które cieszyły się dużą frekwencją. Zainteresowanie wzbudziły zróżnicowane materiały – broszury na temat kursów, dokument przedstawiający projekt, ulotek i tablice informacyjne. Strona internetowa projektu zapewnia aktywny udział wszystkich partnerów w stałej wymianie informacji i służy jako wirtualne miejsce spotkań, ułatwiające dalsze badania tematyczne.

Co nie działa?

Główne problemy dotyczą relacji z władzami publicznymi (trudności biurokratyczne, komunikacyjne i polityczne). Stały dialog przyczynił jednak się do pokonania tych przeszkód, a różnice między partnerami, które początkowo były źródłami nieporozumień, obecnie są jedną z zalet Partnerstwa

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Partnerstwo zakłada szeroką wymianę, pragnie rozpowszechniać eksperymenty gospodarcze, modele działania i najlepsze praktyki na szczeblu lokalnym. Każde działanie angażujące tylu różnych partnerów, którzy reprezentują wszystkich lokalnych aktorów zaangażowanych w rozwiązanie danego problemu, musi wpływać na system, na zmiany przepisów prawnych – na szczeblu lokalnym i ogólnokrajowym. Projekt promuje na przykład eksperymentalne formy warsztatów planowania partnerskiego i uczestniczącego wśród lokalnych aktorów społecznych oraz powołał Centrum Polityki Rozwoju Lokalnego i Ponadnarodowego Opieki Społecznej.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjność projektu dotyczy zarówno samego procesu, jak i środowiska, w którym się dokonuje. Partnerstwo określa modele działania, promuje nowatorskie praktyki w podejściu

do kwestii solidarności społecznej, stosuje metody planowania, kryteria i instrumenty zbliżające sektory prywatny i publiczny oraz zbiera dane i analizy dynamiki rynku. Ponadto projekt ten promuje związaną z konkretnymi celami rozwoju lokalnego ścieżkę zaplanowaną, aby zbliżała i integrowała istniejące odpowiedzialności i eksperymenty. Za innowacyjne można też uznać korzystanie z nowych technologii informatycznych. Jeżeli chodzi o cele, nowatorstwo dotyczy usług stworzonych i rozwiniętych na lokalnym obszarze.
Siła tego projektu leży w połączeniu różnych perspektyw, różnych kultur solidarności, usług, a w szczególności różnych przedsiębiorstw (zwykłych i społecznych). Biorąc pod uwagę dużą liczbę (91) i różnorodny charakter partnerów, Partnerstwo stworzyło złożoną i dobrze zorganizowaną strukturę, sprzyjającą zaangażowaniu wszystkich jej członków. Kluczowe słowa projektu to "sieć" i "system". Wiąże się to z promowaniem dialogu społecznego, koordynacji i współpracy między wszystkimi uczestnikami publicznymi i prywatnymi, rozwojem metod i instrumentów wspierania polityki społecznej i zatrudnienia, a także ze stworzeniem działań wspomagających rozwój lokalny poprzez poprawę jakości przedsiębiorstw społecznych.

CLIPS - Capitale locale per imprese di promozione sociale

Włochy IT-IT-G-PUG-009

Organizacja zarządzająca: Provincia di Foggia
Pozostali partnerzy krajowi: Banca Popolare Etica s.c.a.r.l.
Comune di Cerignola
Comune di Foggia
Comune di Lucera
Comune di Manfredonia
Comune di San Giovanni Rotondo
Comune di San Severo
Euromediterranea p.s.c.a.r.l.

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

W prowincji Foggia wiele przedsiębiorstw działa w sektorze społecznym i zdrowotnym, ale w sektorach takich jak ochrona środowiska, kultura czy rekreacja, które stanowią obiecujące nisze rynkowe, aktywność jest bardzo słaba. Ta słabość gospodarki społecznej wynika m.in. z braku zaufania banków do przedsiębiorstw społecznych, niedostatecznej umiejętności tworzenia projektów, niezdolności do odpowiedniego reagowania na popyt ze strony potencjalnych klientów, a także słabe kwalifikacje w zakresie zarządzania przedsiębiorstwem.
Celem Partnerstwo jest stworzenie modelu wspomagania gospodarki społecznej, który przyczyni się do zwiększenia liczby spółdzielni społecznych, zwłaszcza w nierozwiniętych dotychczas sektorach, oraz do wzmocnienia już istniejących. Cel ten ma być osiągnięty poprzez stworzenie sieci gospodarki społecznej w celu promocji przedsiębiorczości, większego zróżnicowania branżowego, lepszego zorganizowania podaży i ułatwienia dostępu do rynku kapitałowego.

Co już działa?

Projekt obejmuje kilka rodzajów działań:

• zwiększenie świadomości i budowanie instytucji partnerskich (stworzenie kampanii uświadamiającej skierowanej do lokalnych społeczności w prowincji, organizowanie specjalistycznych konferencji, utworzenie sieci społecznej);
• stworzenie inkubatora dla przedsiębiorstw społecznych (kształcenie zawodowe personelu inkubatora, określenie kierunków rozwoju przedsiębiorczości, stworzenie nowych przedsiębiorstw i opracowanie działań szkoleniowych, stworzenie zaplecza finansowego dla sieci);
• dostęp do kredytu (system finansowy, system gwarancji i zwrotu kosztów usług finansowych);
• zaplecze działań (opracowania i działania badawcze – identyfikacja kluczowych sfer dla rozwoju sektora, badanie procedur w służbach i biurach zajmujących się działalnością gospodarczą, zaprojektowanie strony internetowej wzmacniające "wirtualne społeczności");
• działania ponadnarodowe (utworzenie partnerstwa ponadnarodowego, stworzenie międzynarodowego "słowniczka" i budowanie ponadnarodowej świadomości problemów związanych z gospodarki społecznej, stworzenie modeli które umożliwią porównania funkcjonowania form wspomagania kredytu, oraz działania inkubatora społecznego).

W celu promocji projektu zorganizowano publiczne konferencje dla beneficjentów projektu. Przyszli pracownicy inkubatora przedsiębiorstw zostali przeszkoleni w ramach 400-godzinnego kursu obejmującego wszystkie sfery działania inkubatora, a w szczególności dostęp do kredytów oraz tworzenie biznes planów. Jednocześnie rozpoczęto działania mające na celu stworzenie inkubatora. Działania promocyjne doprowadziły do stworzenia organizacyjnego Komitetu na rzecz Konsorcjum Gwarancji i Pożyczek. Następnie przeprowadzono badania zarówno w sektorze gospodarczym jak i "niedochodowym" w celu "identyfikacji kluczowych potencjalnych sfer rozwoju współpracy społecznej", a także badanie na temat "procedury w służbach i urzędach zajmujących się działalnością gospodarczą". Na koniec utworzono cztery grupy badawcze przewidziane w projekcie ponadnarodowym.

Co nie działa?

Główne problemy wystąpiły w trakcie wdrażania działań oraz definiowania ról i zadań członków partnerstwa. Zostały one jednak pokonane dzięki współpracy i zaangażowaniu administrację prowincji i grupy koordynacyjnej.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Projekt stwarza nowy model planowania rozwoju lokalnego łącząc demokrację reprezentacyjną i uczestniczącą, przechodząc w ten sposób od systemu koordynacji do modelu samorządowego. Partnerstwo ma nadzieję, że efektami tego modelu będzie wspólne uczestnictwo w podejmowaniu decyzji, uspołecznienie celów polityki lokalnej oraz partnerskie metody pracy. Będzie to miało wpływ na racjonalizację środków przeznaczanych przez lokalne władze na zwiększenie zatrudnienia, politykę komercyjną systemu bankowego (na przykład system przyznawania kontraktów przez administrację publiczną, zmianę systemu najniższej oferty na kontrakty konkurencyjne) oraz na różne sektory produkcji (turystyka).

Na czym polega innowacyjność projektu?

Nowatorstwo projektu polega na zastosowaniu modelu funkcjonującego w sektorze dochodowym (grupa przedsiębiorcza połączona z inkubatorem biznesu), w którym inkubator biz-

nesu staje się instytucja publiczną działającą na rzecz rozwoju trzeciego, a grupa przedsiębiorcza staje się grupą przedsiębiorczości społecznej.
Ponadto, jak wykazano później, projekt ten stworzy nowy model planowania rozwoju lokalnego.
Warte odnotowania są również strategie Partnerstwa mające na celu wzmocnienie zasobów lokalnych na polu kultury, ochrony środowiska oraz turystyki, a przez to tworzenie nowych miejsc pracy, a z drugiej strony tworzenie sieci lokalnych, aby promować dialog społeczny i między instytucjami.
Kluczowe słowa charakteryzujące ten projekt to nowe technologie, jakość i społeczne uczestnictwo.

Albergo in Via dei Matti Numero Zero

Włochy IT-IT-S-MDL-203

Organizacja zarządzająca: A.T.S. ALBERGO IN VIA DEI MATTI NUMERO ZERO - mandat. IRES Friuli Venezia Giulia
Pozostali partnerzy krajowi: ASSOCIAZIONE COMUNITA` SAN BENEDETTO AL PORTO
ASSOCIAZIONE CULTURALE NO PROFIT ALFABETI
ASSOCIAZIONE LAVORO E INTEGRAZIONE ONLUS
BANCA POPOLARE ETICA S.C..A.R.L.
BETA - COOPERATIVA SOCIALE DI TIPO B ONLUS
CENTRO EUROPEO DI RICERCA E PROMOZIONE DELL`ACCESSIBILITA`
CENTRO INTERNAZIONALE DI FORMAZIONE DELL`OIL
CONSORZIO REGIONALE DELLA COOPERAZIONE SOCIALE `CALABRIA`
COO.S.S. MARCHE A R.L. - COOPERATIVA SOCIALE - ONLUS
COOPERATIVA SOCIALE AIRONE A R.L.
COOPERATIVA SOCIALE IL GINEPRO SCRL
EUROPOLIS P.S.C.R.L.
FEDERAZIONE ITALIANA PER IL SUPERAMENTO DELL`HANDICAP
FUORI MARGINE CONSORZIO COOPERATIVE SOCIALI A R.L.
I.R.E.S. Istituto di Ricerche Economiche e Sociali del Friuli-Venezia Giulia
IDENTITA` CITTADINANZA AUTODETERMINAZIONE REGALIAMOCI UN SOGNO - Soc.Coop.a r.l.
IL POSTO DELLE FRAGOLE COOPERATIVA SOCIALE S.C.A.R.L.
LA FABBRICA DI OLINDA SOCIETA` COOPERATIVA SOCIALE A R.L.
MAGMA SOCIETA` COOPERATIVA SOCIALE A R.L.
MEDITERRANEA SOCIETA` COOPERATIVA SOCIALE A R.L.
OBLO PICCOLA SOCIETA` COOPERATIVA SOCIALE A R.L.
TRADEMARK ITALIA S.R.L.
VIRTUAL COOP COOPERATIVA SOCIALE A R.L. ONLUS
ZANZIBAR - COOPERATIVA SOCIALE A R.L. - ONLUS

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt podejmuje problemy ludzi niepełnosprawnych fizycznie lub umysłowo, uzależnionych od narkotyków lub z innych powodów nieodnajdujących się na rynku pracy, dla których z różnych powodów niedostępne jest samozatrudnienie lub prowadzenie działalności gospodarczej, którzy są też wykluczeni z aktywnego uczestnictwa w życiu społecznym.
Partnerstwo testuje nowe formy przedsiębiorstwa społecznego (sieć franchisingu hotelowego) mające zapewnić trwałe rozwiązanie problemu perspektyw zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych i zdobycie zasobu “dobrych praktyk” dla spółdzielni społecznych typu B.

Co już działa?

Innowacyjność jest cechą związaną ze współpracą różnorodnych, doświadczonych partnerów. Idea projektu, opierająca się na doświadczeniach wielu udanych przedsięwzięć biznesowych, polega na stworzeniu sieci hoteli franchisingowych, co promować będzie doświadczenie zawodowe i biznesowe, a także nową przedsiębiorczość oraz wspieranie spółdzielni społecznych typu B, określonych w ustawie 381 / 1991.

Działania podzielono na cztery etapy:

- START. Obejmuje on badania i promocję projektu, łącznie z wszystkimi działaniami inicjującymi, takimi jak stworzenie grup roboczych, organów zarządzających Partnerstwem itd.;
- PLAN DZIAŁANIA. W tym etapie chodzi o rozbudzenie przedsiębiorczości i aktywności uczestników, zaplanowanie konsorcjum i modelu franchisingu, a także zaplanowanie 10 inicjatyw lokalnych.
- WDRAŻANIE DZIAŁAŃ. Ten etap obejmuje stworzenie i rozwój konsorcjum franchisingowego oraz wdrożenie dziesięciu inicjatyw lokalnych.
- ROZPOWSZECHNIANIE WYNIKÓW I PRZEKAZANIE WYPRACOWANEGO MODELU DO SYSTEMÓW O ZBLIŻONEJ CHARAKTERYSTYCE. Celem tego etapu jest rozpowszechnianie wyników projektu na szczeblu krajowym i ponadnarodowym oraz rozpowszechnienie rozwiązań projektu i wypracowanego w jego ramach jego potencjału rozszerzenia sieci franchisingu.

Interesujące są badania prowadzone przez Partnerstwo, zwłaszcza te poświęcone wdrażaniu inicjatyw biznesowych. Duży wysiłek włożono w działania badawcze oraz w zidentyfikowanie odpowiednich hoteli (brano pod uwagę nie tylko cenę zakupu, ale również lokalizacji; ważne, by nie były to hotele sezonowe).

Powstał biuletyn informacyjny wysłany na około 1500 adresów (ale każdy zainteresowany może otrzymać go na żądanie), a także interesująca strona internetowa poświęcona projektowi (www.viadeimatti.coop).

Co nie działa?

W trakcie realizacji projektu przemysł hotelarski stał się celem inwestycji giełdowych, w wyniku czego ceny nieruchomości poszybowały w górę. Partnerstwo musiał zatem dostosować działanie, tak aby móc pokryć straty spowodowane początkową inwestycją. Jednym z przyjętych rozwiązań jest relatywny wzrost kosztów pokoi hotelowych.

Inny aspektem stale kontrolowanym przez Partnerstwo, z punktu widzenia początkowej inwestycji, są koszty poniesione w celu przygotowania hotelu na przyjęcie gości. W związku z tym, część badań poświęconych zachowaniom rynku hotelowego została zastąpiona przez badania dostępności hoteli. Partnerstwo pragnie również wykorzystać analizę dostępności hotelu dla gości niepełnosprawnych w celu przygotowania podręcznika dla realizatorów projektu, w szczególności dla architektów budujących budynki użyteczności publicznej, takie jak hotele.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Dzięki otwarciu 10 hoteli należących do konsorcjum franchisingowego przedsiębiorcy społeczni biorący udział w projekcie pragną potwierdzić, że ludzie określani przez prawo jako “upośledzeni” mają prawo i możliwość uzyskania godnej pracy, awansu, samorealizacji oraz

spełnienia zawodowego i ekonomicznego. Partnerstwo pragnie zatem przetestować franchising jako metodę powielania modelu integracji społecznej również na szczeblu ponadnardowym.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Wybór franchisingu hotelowego w ramach sektora przedsiębiorczości społecznej jest nowatorski sam w sobie. Ułatwia "powielanie", przedsiębiorca nie jest też ze swoimi problemami osamotniony. Ponadto umożliwia nawet osobom nie posiadającym specjalistycznego know-how szansę na stanie się przedsiębiorcami.

Inny aspektem nowatorskim jest fakt, że projekt wykorzystuje franchising hoteli specjalnie w celu stworzenia zatrudnienia dla osób niepełnosprawnych poprzez tworzenie nowego typu zawodów w sferze zarządzania (przedsiębiorcy i menedżerowie) oraz w sferze zajmowanej dotychczas przez osoby z normalnymi możliwościami (kelnerzy, recepcjoniści).

Na koniec projekt planuje wzmocnienie sektora usług poprzez dostarczenie realizatorom projektu nowych umiejętności i doświadczeń przydatnych przy zarządzaniu hotelami.

Fare impresa sociale nell'ambito delle fonti energetiche rinnovabili

Włochy IT-IT-S-MDL-216

Organizacja zarządzająca: Consorzio ABN - A&B network sociale - soc. coop. sociale a r.l.
Pozostali partnerzy krajowi: AnciForm SRL - Formazione e Consulenza per i Governi Locali
Associazione Italiana per il WWF, Onlus
Banca Popolare Etica S.c.a.r.l.
CON.F.E.R. Consorzio per le Fonti Energetiche Rinnovabili Srl
Coordinamento Nazionale Comunita` di Accoglienza
DROM - Consorzio Nazionale della cooperazione sociale - scarl
Ente per le Nuove tecnologie, l`Energia e l`Ambiente
ISES ITALIA
Impresa a Rete scrl
SISTEMI E PRODOTTI SOLARI ITALIA SRL

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Proponujemy zastosowanie rozwiązań właściwych gospodarce społecznej w sektorze energii odnawialnej jako odpowiedź na problem wykluczenia osób dyskryminowanych na rynku pracy i jednocześnie zapewnienie wykwalifikowanej siły roboczej temu działowi gospodarki.

Celem projektu jest wykorzystanie dowiadczeń z funkcjonowania branż dotychczas tradycyjnie należących do gospodarki społecznej w rozwijającym się sektorze odnawialnych źródeł energii. Projekt określi ponadto narzędzia i metodologie wspomagające społeczną i zawodową integrację osób dyskryminowanych. Strategia polega na wprowadzaniu zaplanowanych i zintegrowanych działań w celu promowania odnawialnych źródeł energii na rynku prywatnym i publicznym oraz w gospodarstwach domowych.

Co już działa?

Projekt jest podzielony na etapy:

1. Działania uświadamiające skierowane do organów administracji lokalnej i przedsiębiorstw społecznych, dobór konkretnych osób do współpracy, oraz utworzenie stałej lokalnej agencji koordynującej i stworzenie obserwatorium krajowego.
2. Szkolenie wstępne, szkolenie dla władz lokalnych, szkolenie dla przedsiębiorstw społecznych, ocena.
3. Lokalna kampania informacyjna na temat energii odnawialnej – imprezy, publikacje, strony internetowe.
4. Szkolenie władz lokalnych, biznesu, utworzenie sieci przedsiębiorstw społecznych w sektorze energii odnawialnej, badanie i tworzenie ad hoc instrumentów finansowych, komercyjne wykorzystanie efektów działań.

Przeprowadzono działania uświadamiające skierowane do organów lokalnych i przedsiębiorstw społecznych (konferencje i lokalne kampanie rozpowszechniające), podpisano umowy i wzmocniono sieć. Ponadto Partnerstwo zbudowało interaktywną stronę internetową, wydało CD-Romy, stworzyło bazę danych przedsiębiorstw społecznych w kraju, oraz stworzyło sieć władz lokalnych, która miała na celu wspieranie takich przedsiębiorstw. Szkolenia dostarczają nie tylko informacji na temat odnawialnych źródeł energii i ich zastosowania, ale również, i to przede wszystkim, umiejętności działań operacyjnych dotyczącymi przeprowadzonych działań (stosowane są również instrumenty nauki na odległość).

Co nie działa?

Przeszkody napotkane w trakcie prowadzenia działań miały charakter głównie administracyjny i finansowy.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Partnerstwo pragnie promować najlepsze praktyki zdobyte w ramach projektów “Comune polarizzato” oraz “Parco Solare del Cilento”, dotyczące lokalnych ram instytucjonalnych i procesu tworzenia przedsiębiorstw ochrony środowiska, a także praktyki zdobyte w ramach realizacji projektu “Systemu Nauki Zawodu”, dotyczące sposobów poszukiwania zatrudnienia dla osób dyskryminowanych. Ponadto planujemy przeniesienie technicznych metod realizacji projektu, zasad audytu energetycznego, planowania, wdrażania, zarządzania, utrzymania i prowadzenia marketingu alternatywnych systemów energii. Jeden z systemów, którymi chce zająć się ten projekt odnosi się do roli organów lokalnych w rozwoju sektora energii alternatywnej. Model zbadany dla potrzeb networkingu gospodarki społecznej zostanie zatem przeniesiony do systemów referencyjnych na poziomie programowania. Na skutek działań informacyjnych i promocyjnych liczni przedstawiciele miasta (359) skontaktowały się z Partnerstwem w celu dołączenia do eksperymentu. Udział władz lokalnych był bardzo znaczny i przeszedł wszelkie oczekiwania.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Główna innowacja projektu dotyczy sektora strategicznego wybranego w celu stworzenia działalności biznesowej, odnawialnych źródeł energii. Obejmowało to stworzenie zintegrowanej strategii uczestnictwa z uczestnikami instytucjonalnymi, przedsiębiorczymi, społecznymi i technologicznymi.

Inne nowatorskie aspekty dotyczą sieci współpracy miedzy kluczowymi uczestnikami prywatnymi i prywatnymi, paktów rozwoju terytorialnego, memorandów porozumienia, lokalnego programowania, ścieżek szkolenia dla celów specyficznych kwalifikacji zawodowych (menedżer ekoenergii) w sektorach rynkowych związanych z nowymi źródłami zatrudnienia oraz wykorzystania nowych technologii (instrumenty i skutki Społeczeństwa Informacji).
Podsumowując, zalety tego Partnerstwa leżą z jednej strony w stworzeniu metod i instrumentów sprzyjających trwałej integracji polityki społecznej i zatrudnienia, a z drugiej strony - w pracy nad zaplanowaniem wspomaganych działań dla rozwoju lokalnego oraz we współpracy i koordynacji wszystkich uczestników na danym obszarze.

Macramé - Reti sociali e altri Intrecci per il Terzo Settore

Włochy IT-IT-G-VEN-014

Organizacja zarządzająca: MAG SOCIETA` MUTUA PER L`AUTOGESTIONE
Pozostali partnerzy krajowi: ASSOCIAZIONE FINANZA ETICA
ASSOCIAZIONE RETE CIVICA VERONESE
BANCA DI CREDITO COOPERATIVO DI MARANO DI VALPOLICELLA
CCIAA DI VERONA - VERONA INNOVAZIONE
COMUNE DI CAPRINO VERONESE
COMUNE DI LEGNAGO
COMUNE DI SAN MARTINO BUON ALBERGO
COMUNE DI SANT`AMBROGIO DI VALPOLICELLA
COMUNE DI VERONA
COMUNE DI VILLAFRANCA
COMUNITA` MONTANA DEL BALDO
MAG SERVIZI SOC. COOPERATIVA A R.L.
PROVINCIA DI VERONA
RETE LILLIPUT VERONA
UNITA` LOCALE SOCIO SANITARIA n. 22
UNIVERSITA` DEGLI STUDI DI VERONA - Dipartimento di Filosofia
VECOMP SOFTWARE SRL

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

W rejonie Werony daje się zauważyć wyraźny rozwój gospodarczy, ale również oznaki nierówności społecznych. Pogłębia się przepaść między bogatymi a ubogimi, co prowadzi do zwiększenia liczby osób wykluczonych, mających kłopoty z integracją na rynku pracy. Na dużych obszarach powstają “przedmieścia”, gdzie zaniknęły tradycyjne kultury a tkance społecznej brak spójności. Ponadto zachodzą radykalne zmiany w sferze zapotrzebowania na pracę, co przyciąga olbrzymią ilość zagranicznych pracowników do niższych szczebli rynku pracy.

Co już działa?

Partnerstwo stworzyło dotychczas cztery nowe przedsiębiorstwa (z przewidywanych sześciu). Dwa z nich zostały założone przez młode osoby po raz pierwszy szukające pracy, które będą świadczyć usługi w zakresie opieki nad dziećmi. Usługi te mają na celu stworzyć podstawy edukacji integracyjnej dla dzieci z trudnościami i ich rodzin. Kolejne przedsiębiorstwo społeczne zostało założone przez imigrantów i Włochów, którzy chcą utworzyć grupę mediatorów kulturowych dla celów integracji innych kultur i uzyskania spójnej społeczności

na lokalnym obszarze. Ostatnia spółdzielnia, pensjonat typu “Bed & Breakfast”, ma za zadanie poprawę sytuacji finansowej rodzin, które w nim uczestniczą, a jednocześnie wykorzystanie miejscowych zasobów (w sytuacji gdy obszar działania spółdzielni zagrożony jest wyludnieniem). Partnerstwo wprowadziło też pewne działania szkoleniowe, aby zwiększyć wiedzę i umiejętności osób zatrudnionych w gospodarce społecznej w zakresie zawodowych aspektów ich pracy. Utworzono “Sieć Obywatelską” w gminie San Martino B.A. spośród stowarzyszeń pracujących nad problemami związanymi z dziećmi.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Działania rozwijające praktyki marketingu społecznego, wyniki badań mających na celu uzyskanie kryteriów jakościowych dla przedsiębiorstw państwowych w sektorze opieki, kryteria dla planowania nowych branż gospodarki, metoda tworzenia szkoleń w zakresie zdobywania funduszy i umożliwienia korzystania z doradztwa, metodologia działań doradczych dla przedsiębiorstw społecznych i wspólnych biznes planów, a także doświadczenia w zakresie tworzenia przedsiębiorstwa społecznego w branży opieki oraz tworzenie miejsc pracy – to wszystko aspekty możliwe do przeniesienia.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Partnerstwo Macramè proponuje nowatorski model networkingu oparty na elastycznej strukturze, która działa na zasadzie badanie – działanie, tzn. formułuje następny krok zgodnie z potrzebami i wskazówkami wynikającymi z poprzedniego kroku. Projekt przykłada ponadto szczególną wagę do słuchania, dialogu i wzajemnego. Stosunkowo “luźny” model współpracy w ramach networkingu wydaje się zapewniać jego elastyczność, gdyż tworzone przez niego więzi oparte są na kontaktach osobistych, a nie biurokratycznych. Ważne jest także dostrzeżenie różnic między ludźmi (wynikających z płci, pokolenia, kultury, umiejętności itd.) i wzięcie ich pod uwagę. Partnerstwo testuje również nowatorskie podejście do know-how.
Partnerstwo Macramé stara się wskazać znaczenie praktycznych umiejętności, m.in. interpersonalnych, nabytych dzięki doświadczeniu, a także dzięki zrozumieniu kontekstu działań – gdyż tylko one sprawiają, że techniczne know-how jest możliwe do wykorzystania i rozpowszechnienia. Celem projektu jest m.in. rozwinięcie świadomości i wiary we własną pracę osób pracujących w trzecim sektorze. Ponadto projekt inwestuje, poprzez kursy szkoleniowe, w nowe typy zawodów – ekspertów w dziedzinie komunikacji i marketingu społecznego, zdobywania funduszy oraz zarządzania biznesem.

Direct Access To Work - DATW

(Bezpośredni Dostęp do Pracy)

Holandia NL-2001/EQD/0002

Organizacja zarządzająca: Stichting Andere Werkvormen/de Schalm
Pozostali partnerzy krajowi: BKN, Branche Vereniging Kringloopbedrijven Nederla
De Sluis Groep N.V.
Haarlem
Kamer van Koophandel Amsterdam kantoor Haarlem
Midden en Klein Bedrijf
Noord Holland

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Pomimo wzrostu ekonomicznego, analizy wykazują, że liczba osób długotrwale bezrobotnych nadal rośnie. Wiele osób poszukujących zatrudnienia ma duże trudności z wejściem na rynek pracy, ich problemy są też natury psychologicznej i społecznej, polegają na niewystarczającym wykształceniu, doświadczeniu czy nieznajomości języka. Rynek pracy nie jest w stanie zapewnić tym osobom wystarczającego zatrudnienia, a rynek reintegracyjny też nie oferuje praktycznie żadnych rozwiązań. Trzeci sektor nie jest wystarczająco rozwinięty z profesjonalnego punktu widzenia. Dlatego też celem projektu jest zwiększenie obecności gospodarki społecznej na rynku pracy, rozwinięcie nowych metod i upowszechnianie ich wśród pracodawców i władz mających wpływ na politykę zatrudnienia.

Co już działa?

Projekt składa się z kilku projektów składowych. W Haarlem istniejący sklep został zamieniony na firmę społeczną, w której znalazły zatrudnienie osoby długo pozostające bez pracy i osoby niepełnosprawne. Pracuje w nim 10 uczestników projektu. Jeden z cząstkowych projektów polega na utworzeniu warsztatu “De Koppeling”. Obejmuje to nowy rodzaj pracy i spotkało się z dużym zainteresowaniem. Uczestnicy spontanicznie zgłaszali się do pracy i powstała nawet lista oczekujących. Warsztat ten okazał się sukcesem, teraz jednak, ze względu na pożar, na razie nie funkcjonuje. Nowa metoda bezpośredniego dostępu do pracy już na etapie szkolenia sprawdza się bardzo dobrze. Uczestnicy podczas szkolenia traktowani są jak pracownicy. Metoda ta zdecydowanie polepszyła napływ uczestników.

Co nie działa?

Na obecnym etapie projektu jest zbyt wcześnie, by stwierdzić, co nie działa. Widać już jednak, że współpraca pomiędzy władzami miejskimi a UWV nie układa się tak dobrze, jak przewidywano.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Celem projektu jest promowanie rozwoju możliwych do przeniesienia metod postępowania z członkami grupy docelowej w bezpośrednich relacjach pracy. Celem jest również opracowanie metod, które pozwolą na rotację lub zatrudnienie w trzecim sektorze w ramach innych okręgów miejskich. Umiejętność przenoszenia wiedzy i doświadczenia w ramach regulowanej części rynku pracy przyczyni się do zwiększenia możliwości i pozwoli członkom grupy docelowej na uzyskanie stałej pracy.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Projekt obejmuje bezpośredni napływ do pracy – głównie w sektorze gospodarki społecznej - osób wyłączonych z rynku pracy. Uwzględnia upowszechnianie wyników i wglądu w sposoby radzenia sobie z sytuacją pracy przez osoby dotknięte upośledzeniami i innymi barierami utrudniającymi obecność na rynku pracy. Upowszechnianie to skierowane jest na pierwotny rynek pracy, który nie posiada wystarczających, a nawet znikomych doświadczeń w tego typu działaniach, będących obecnie przedmiotem testowania w trzecim sektorze. Zaanga-

żowanie regularnych pracodawców i upowszechnianie wyników bezpośrednio w tym sektorze stanowią nowe elementy.

RepaNet - Reparaturnetzwerk Österreich

Austria AT-3-08/135

Organizacja zarządzająca: Arbeitsgemeinschaft Müllvermeidung
Pozostali partnerzy krajowi: Abfallwirtschaft Tirol Mitte GmbH
BAN - Beratung Arbeit Neubeginn, Verein z. Beratung u. Beschäftigung v. Arbeitsl
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
Caritas der Diözese Feldkirch
Die Umweltberatung - Verband österreichischer Umweltberatungsstellen
Gemeinnützige Beschägtigungsgesellschaft mbH Liezen
Rieder Initiative für Arbeitslose
Verband Abfallberatung Österreich
Verband Wiener Volksbildung - Projekt R.U.S.Z.
Wirtschaftskammer Österreich
Österreichischer Abfallwirtschaftsverein
Österreichischer Gewerkschaftsbund

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

RepaNet stawia sobie za cel tworzenie nowych miejsc pracy i rozwój usług w sektorze napraw i recyklingu w ramach gospodarki społecznej. Wraz z pięcioma partnerami (przedsiębiorstwami społecznymi) tworzone są nowe firmy w dziedzinie napraw – rowerów, pralek, komputerów, telewizorów itp.

Do głównych grup docelowych należą starsi mężczyźni długo pozostający bez pracy (często mający doświadczenie w jakiejś konkretnej dziedzinie dotyczącej napraw), kobiety (w celu promowania ich roli w zdominowanym przez mężczyzn sektorze) oraz młodzież.

Te firmy społeczne są zintegrowane w środowisku regionalnym i współpracują z partnerami z sektora publicznego. Tworzone są nowe sieci regionalne w celu promocji usług naprawczych i w celu dostosowania działalności do rzeczywistych potrzeb klientów. Sieć obejmuje partnerów pierwszego (publicznego), drugiego (prywatnego) i trzeciego (społecznego) sektora.

Wymiana doświadczeń pomiędzy nowymi firmami jest gwarantowana dzięki krajowej sieci "usług w dziedzinie gospodarki społecznej i ochrony środowiska", która zajmuje się promocją i wzmacnianiem gospodarki społecznej w tej dziedzinie.

Co już działa?

Założono nowe firmy i otwarto nowe możliwości zatrudnienia w sektorze napraw, przyjęto wspólne standardy wykonywanych usług.

Rozpoczęto regionalny networking na rzecz współpracy w sektorze napraw – wiedeńska sieć już działa.

Na poziomie regionalnym RepaNet pracuje nad nowym modelem partnerstwa, które finansuje i promuje działania podejmowane w dziedzinie gospodarki społecznej oraz usług z zakresu utrzymania i ochrony środowiska – Publiczno-Społeczno-Prywatne (PSP) Partnerstwo.

Praca w dziedzinie public relations, odzwierciedlająca dobrą praktykę gospodarki społecznej została już rozpoczęta (w skali krajowej i w ramach współpracy ponadnarodowej SENECA).

Co nie działa?

Projekt dawałby większe możliwości zatrudnienia grup docelowych w sektorze napraw i recyklingu, gdyby nie ograniczenie finansowania ze strony służb ds. zatrudnienia w ciągu ostatnich lat.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Możliwy do przeniesienia jest mechanizm stymulujący rozwój (organizacja, technika, nabywanie umiejętności, kwalifikacje, marketing) mający na celu stworzenie usług w dziedzinie ochrony środowiska w zakresie m.in. napraw i recyklingu.
Stworzenie platformy wymiany doświadczeń w działaniach na rzecz regionalnego rozwoju.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjne jest zapewnienie zatrudnienia osobom z grup dyskryminowanych na rynku pracy, które dzięki temu uzyskują wyższe kwalifikacje, trwałe miejsca pracy i wyższą świadomość w dziedzinie ochrony środowiska ("wykonujemy dobrą robotę dla społeczeństwa"). Interesująca jest również oferta skierowana do młodzieży, zapewniająca młodym ludziom szerszy zakres stażu zróżnicowanego pod względem posiadanego wykształcenia i rodzaju działalności (z elementami zabawy).
Nowatorskie jest wzmocnienie gospodarki społecznej poprzez wdrożenie usług z zakresu ochrony środowiska (rozwój nowych miejsc pracy i usług w dziedzinie sektora napraw i recyklingu), a także stworzenie partnerstwa pomiędzy gospodarką publiczną, prywatną i społeczną (networking).
Projekt wpływa ponadto na zwiększenie udziału kobiet w sektorze zdominowanym przez mężczyzn.

Art Works - Künstlerische Dienstleistung im dritten Sektor

(ArtWorks – Usługi Artystyczne w trzecim sektorze)

Austria AT-3-01/100

Organizacja zarządzająca: KulturKontakt AUSTRIA
Pozostali partnerzy krajowi: ADM o. Kipcak und Partner GesmbH
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Abt. VII/A/5
CHF - Kulturmanagement
Cooperation - Verein zur Förderung von Kunst im sozialen Environment
FIFTITU% - Verein zur Förderung von Kunst und Kultur von Frauen
Institut für interdisziplinäre nonprofit Forschung an der WU Wien
Joanneum Research Forschungsgesellschaft mbH
KulturKontakt AUSTRIA
Kulturkonzepte - Institut zur wissenschaftlichen Erforschung, Erstellung und
Wirtschaftskammer Österreich
uniT - Verein für Kultur an der Karl-Franzens-Universtiät Graz
Österreichischer Gewerkschaftsbund

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

ArtWorks inicjuje działania mające na celu poprawę sytuacji na rynku pracy oraz kształtowanie nowych zatrudnienia artystów w Austrii. Nacisk położony jest na rozwój nowych obszarów zatrudnienia dla artystów w ramach gospodarki społecznej. Aktórzy mogą wystawiać sztukę teatralną z udziałem osób niepełnosprawnych, tancerze pracują z klientami domów starości lub pacjentami placówek medycznych, artyści malarze realizują swoje projekty artystyczne w szpitalach lub obozach dla imigrantów itd.

Do głównych celów ArtWorks należy:

- Trwały networking organizacji i uczestników zaangażowanych w projekt, mający na celu inicjowanie nowych form współpracy ukierunkowanej na polepszenie komunikacji i nawiązanie wzajemnych relacji;
- Identyfikowanie nowych obszarów pracy dla artystów i potrzeb w zakresie usług artystycznych w dziedzinie gospodarki społecznej, a także aktywna promocja tego sektora;
- Zapewnienie artystom umiejętności niezbędnych do pracy w nowej dziedzinie;
- Zwiększenie społecznej świadomości pracy artystycznej jako usługi o znaczeniu społecznym i ekonomicznym;
- Wzmocnienie gospodarki społecznej poprzez wprowadzenie nowych modeli współpracy;
- Tworzenie struktur wsparcia i doradztwa dla artystów, którzy chcą założyć firmy.

Co już działa?

Bardzo dobrze sprawdzają się następujące elementy:

- współpraca i networking wśród partnerskich organizacji zaangażowanych w Partnerstwo;
- zarządzanie projektem (koordynacja, public relations, harmonogramy, zarządzanie budżetem, kontakty z ministerstwami i strukturami EQUAL itd.);
- reakcje ze strony grup docelowych: pomimo iż główny temat ArtWorks nie jest łatwy do przekazania szerszemu gronu społeczeństwa, zważywszy zwłaszcza na to, że artyści mają wątpliwości co do idei “sztuki jako usługi” i “przedsiębiorczości w dziedzinie kultury”, zainteresowanie i uczestnictwo w naszych imprezach, dyskusjach publicznych, ofertach i poradnictwie szkoleniowym, jest bardzo wysokie (średnio 180 osób uczestniczy w każdej publicznej prezentacji, rozprowadzono ponad 3 tys. egzemplarzy “wskazówek dla przedsiębiorczości w dziedzinie kultury”, otrzymano 107 zgłoszeń na 25 miejsc szkoleniowych itd.).

Co nie działa?

Nie do końca sprawdza się współpraca ponadnarodowa. Główną trudnością jest problem językowy, bo chociaż w umowach język angielski uznano za język roboczy, partnerzy z Włoch, Hiszpanii i Portugalii nie są w stanie wystarczająco płynnie mówić i wystarczająco dobrze rozumieć wypowiedzi w tym języku, podczas spotkań roboczych wszystko musi być więc tłumaczone symultanicznie. Kolejnym problemem jest fakt, że zaangażowane Partnerstwa koncentrują się na najbliższych im aspektach realizacji projektów, a zatem nie jest łatwo zdefiniować wspólne interesy i zakres odpowiedzialności. Ponadto, często nie są dotrzymywane ustalone terminy.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Koncepcja zakładająca, że artyści zaoferują swoje umiejętności i "know-how" innym grupom społeczeństwa (sektorowi społecznemu, służbie zdrowia, instytucjom edukacyjnym itd.), zdecydowanie jest ideą możliwą do przeniesienia, zwłaszcza że na poziomie europejskim podejście do "sztuki jako pracy społecznej czy pracy na rzecz społeczności" jest nawet szerzej dostrzegane i dyskutowane niż w Austrii. M.in. w Wielkiej Brytanii, Holandii czy Finlandii istnieje dużo opartych na doświadczeniach modeli działań opartych na takim pojmowaniu roli sztuki, a ArtWorks współpracuje z uczelniami artystycznymi prowadzącymi związane z tym kursy, starając się tą drogą przenieść swe doświadczenia na grunt europejski. Najbardziej innowacyjnym podejściem ArtWorks, które jest interesujące także dla innych partnerów europejskich, jest fakt, że po raz pierwszy w dyskusji na temat "sztuki jako pracy społecznej czy pracy na rzecz społeczności" porusza się kwestię warunków pracy dla artystów, aspektów rynku pracy, struktur finansowania i nowych obszarów działalności dla artystów. Cztery opracowania pod wspólnym tytułem "Usługi artystyczne w trzecim sektorze", stworzone w ramach ArtWorks są, o ile nam wiadomo, pierwszymi opracowaniami analizującymi potencjał współpracy pomiędzy artystami a organizacjami pozarządowymi z uwzględnieniem tych zagadnień. Przygotujemy również angielskojęzyczne streszczenie tych opracowań w celu włączenia wyników do dyskusji europejskiej. Ponadto dyskusja na temat "Kultury i zatrudnienia" czy "Przedsiębiorczości w dziedzinie kultury" jest często podnoszona na poziomie europejskim, a zatem model szkoleniowy ArtWorks "Wchodzenie w przedsiębiorczość przez artystki" może również okazać się możliwy do przeniesienia.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Działania projektu mające na celu wprowadzenie twórczości artystów do trzeciego sektora, inicjujące nowe formy współpracy są innowacyjne, dotychczas bowiem tego rodzaju współpraca omawiana była częściej w kontekście sztuki i teorii sztuki, a nie w kontekście zatrudnienia, warunków pracy itd. W Austrii nie powstały dotychczas żadne struktury konsultacyjne dla artystów, którzy chcą rozpocząć działalność gospodarczą, a zatem współpraca ArtWorks z Austriacką Izbą Handlową w celu opracowania "Wskazówek dla przedsiębiorstwa w dziedzinie kultury" oraz modeli szkoleniowych "Rozpoczynania działalności przez artystki" czy "Współpraca pomiędzy artystami a organizacjami niedochodowymi" są modelami innowacyjnymi. W ramach czterech opracowań na temat "Usług artystycznych w trzecim sektorze" po raz pierwszy poproszono 250 organizacji pozarządowych i 500 artystów o podzielenie się swoimi doświadczeniami i pomysłami w tej dziedzinie.

Temat E:

Wspieranie kształcenia się przez całe życie i integracyjnych form organizacji pracy sprzyjających zatrudnianiu i utrzymywaniu zatrudnienia osób doświadczających dyskryminacji i nierówności na rynku pracy.

INSERECO

Belgia BEfr18

Organizacja zarządzająca: CONFEDERATION DE LA CONSTRUCTION WALLONE
Pozostali partnerzy krajowi: CENTRE INTERDISCIPLINAIRE
DE FORMATION DE FORMATEURS ULG
CENTRE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE DE LA CONSTRUCTION
FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE
FOREM - Formation Professionnelle du SPE
IFPME
MINISTERE DES EQUIPEMENTS ET TRANSPORTS

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Celem projektu jest promowanie nowych postaw i metod (na przykład e-nauczania), które przyciągną pracowników do zawodów wymagających sprawności manualnej (zwłaszcza w sektorze budownictwa) i wpłyną na ich utrzymanie. Projekt ma także sprzyjać integracji poszczególnych grup – kobiet, młodzieży, osób o niskich kwalifikacjach, imigrantów – oraz promować ich nowy wizerunek poprzez testowanie i ocenę innowacyjnych metod i podejść, wewnątrz i na zewnątrz przedsiębiorstwa.

Co już działa?

Pilotażowe projekty realizowane przez niektóre organizacje partnerstwa na rzecz rozwoju podlegają regularnej ocenie. Komunikacja pomiędzy poszczególnymi instytucjami jest dobra, dzięki czemu udaje się rozwiązywać część problemów. Efektywna współpraca wymaga zaangażowania i elastyczności, a to wpływa stymulująco na partnerów.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Metoda e-nauczania w sektorze budownictwa wypróbowana w zakresie "odbioru robót budowlanych" może być zastosowana również w innych zawodach (np. układanie paneli, glazury, terakoty, marmuru).

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacją jest to, że doszło do nawiązania kontaktów pomiędzy doradcami instytucji pracujących dla tych samych odbiorców. Przedtem nie mieli oni zwyczaju spotykać się i wspólnie pracować.

Zaproponowano także nowe metody przyuczania się do najnowocześniejszych technologii, odpowiadających na potrzeby współczesnego budownictwa.

INSERT

Belgia BEfr21

Organizacja zarządzająca: ENSEIGNEMENT DE PROMOTION SOCIALE
Pozostali partnerzy krajowi: FEMMES PREVOYANTES SOCIALISTE-ASBL
FOREM
MINISTERE DE LA JUSTICE DIRECTION GENERALE
VIE FEMININE

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Zasadniczym celem projektu jest umożliwienie więźniom zdobycia nowych kwalifikacji, które ułatwią im powrót na rynek pracy. Projekt zmierza do poprawy spójności istniejących systemów powrotu więźniów do czynnego życia społeczno-zawodowego, w szczególności poprzez zapewnienie im odpowiedniego szkolenia.

Co już działa?

Pedagogiczne elementy projektu:

- uwrażliwienie pracowników więziennictwa
- zrozumienie przez strażników więziennych znaczenia szkoleń dla więźniów
- różne stopnie wrażliwości w zależności od różnic geograficznych
- konieczność organizowania zebrań koordynacyjnych dla osób szkolących więźniów
- dzielenie się wiedzą o metodach i narzędziach pracy

Zorganizowano lokalne komitety monitorujące, których celem jest m.in. ułatwienie wymiany doświadczeń pomiędzy szkoleniowcami, strażnikami więziennymi, pracownikami socjalnymi i psychologami. Skład komitetów nie jest stały i różni się w poszczególnych więzieniach.
Należy podkreślić, że w działaniach biorą udział wszystkie podmioty zainteresowane problemem, także przedstawiciele Ministerstwa Spraw Wewnętrznych.

Co nie działa?

Trudno zintegrować pracowników socjalnych (ASD i ASJ), ich warunki pracy są zbyt nieustabilizowane, by chcieli się na stałe zaangażować.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Powstało pięć ponadnarodowych grup roboczych. Organizowane szkolenia są dostosowane do aktualnej koniunktury gospodarczej, partnerzy wymieniają się doświadczeniami (promocja dobrych praktyk).
Ważne jest zwrócenie uwagi na problem, potrzebę pracy szkoleniowców w więzieniach, informowanie pracodawców o możliwości zatrudnienia byłych więźniów, a także upowszechnienie działań ułatwiających powrót więźniów do czynnego życia społeczno-zawodowego – w teorii i praktyce – i zwrócenie uwagi na fakt, że państwo tego nie robi. Istotne jest także stosowanie nowoczesnych metod nauczania (e-learning).

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjne jest podejście do problemu – uwzględnienie potrzeby szkolenia w więzieniach i specyfiki odbiorców tego rodzaju szkoleń.

AFPA - ITFFB AGES ET TRAVAIL DANS LE BTP

(Wiek i zatrudnienie w pracach budowlanych i publicznych)

Francja FR-NAT-2001-10381

Organizacja zarządzająca: Association Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes
Pozostali partnerzy krajowi: Association des Fédérations Régionales et départementales du Bâtiment de Poitou
Centre d'Etudes de Recherches et de Formation du BTP
Fédération Française du Bâtiment
Groupement d'Action Sociale du BTP du Nord-Est
Institut Technique de la Fédération Française du Bâtiment
REBATIR
SUP'REHA Formation Conseil

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt skupia się na temacie "Wiek i zatrudnienie w pracach budowlanych i publicznych". Punktem wyjścia dla tego projektu, który został przedłożony przez AFPA (Krajowe Stowarzyszenie na rzecz Kształcenia Zawodowego Dorosłych), FFB (Francuska Federacja Budownictwa) i IT-FFB (Instytut Techniczny Francuskiej Federacji Budownictwa), jest odkrycie, że po ukończeniu 50 roku życia i powyżej 20-letniego stażu pracy pracownicy budowlani są w szczególny sposób zagrożeni marginalizacją oraz/lub wykluczeniem z rynku pracy. Wiąże się to z ciężkim charakterem pracy fizycznej, bezpieczeństwem w pracy, zmianami w organizacji pracy i problemami w kontaktach międzypokoleniowych; stosowane obecnie środki zaradcze nie zawsze są skuteczne.

U podstaw projektu leżą trzy przyczyny: duża liczba starszych pracowników w przemyśle budowlanym (20% siły roboczej); brak odpowiednich szkoleń (w ostatnich latach szkolenia kierowane były przede wszystkim do młodych ludzi); poprawa stanu ekonomicznego tej branży, co należy wykorzystać. W ramach Działania 1 partnerzy wprowadzili trzy wytyczne, które stworzyły podstawę dla projektu Działania 2: rozszerzenie grupy docelowej o pracowników w połowie kariery (około 45 roku życia), aby planować, na ile to tylko możliwe, ich przyszłe życie zawodowe; potrzeba stworzenia strategii i narzędzi dla celów zwiększania wiedzy i zapewnienia wymiany informacji, w szczególności dla kierownictwa firm; wprowadzenie różnych podejść i szerokiego zakresu środków dla skuteczniejszego zwalczania dyskryminacji wiekowej, a także potrzeba uwzględniania lokalnych aspektów problemów związanych z wiekiem pracowników.

Co już działa?

Środki projektu obejmują kilka etapów:

- wstępne badanie/diagnozę, w tym: badanie ogólnokrajowe przeprowadzone za pomocą kwestionariusza rozesłanego do pewnej grupy firm, badania regionalne przeprowadzone za pomocą wywiadów, specjalne badania tematyczno-diagnostyczne w firmach.
- plany pilotażowe w sześciu regionach (Champagne-Ardenne, Languedoc-Roussillon, Limousin, Midi-Pyrénées, Poitou-Charentes, Rhône-Alpes) obemujące stworzenie indywidualnych ścieżek dla zainteresowanych pracowników i osób poszukujących pracy: szkolenie w połowie kariery, dostęp do doradztwa, przejmowanie lub zakładanie firmy.

• środki uświadamiające i kapitalizacyjne: uświadamianie i konsultacje wśród wszystkich osób zainteresowanych zostaną przeprowadzone w zainteresowanych regionach przez podmioty z tych regionów.

Stworzone zostaną wspólne narzędzia:

• narzędzie dla diagnozowania zagrożenia chorobą zawodową

• ergonomicznie zorientowane narzędzie diagnostyczne dla poszczególnych zawodów oraz podręcznik na temat zarządzania wiekiem w przedsiębiorstwach małych i średniej wielkości.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Projekt zakłada działania w kierunku zapobiegania wykluczeniu starszych pracowników poprzez zmianę organizacji pracy oraz poprzez prognozowanie możliwości zawodowych dla danego wieku. Głównym wyzwaniem na nadchodzące lata jest zmiana dotychczasowych sposobów zarządzania zasobami ludzkimi, którym właściwa była tendencja do wykluczania osób starszych z rynku pracy. Należałoby np.:

• wprowadzić metody badawcze/diagnostyczne w celu zwiększenia wiedzy na temat potrzeb i oczekiwań pracowników i kierownictwa;

• eksperymentować z nowymi ścieżkami kariery (w szczególności zachęcać do "drugiej kariery") i nowymi praktykami w kontaktach międzypokoleniowych (doradztwo, system "pracownika i kolegi", nauka interaktywna itd.);

• uwzględnić specyficzne wyzwania, przed którymi stoją kobiety (dostęp do kwalifikacji i mobilność zawodowa, lepsze pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego itd.), oraz warunki pracy i zagrożenia mniej wykwalifikowanego personelu.

PERSEO (PERcorsi Sviluppo E Orientamento)

Włochy IT-IT-G-LAZ-009

Organizacja zarządzająca: MC Consulting SpA
Pozostali partnerzy krajowi: Comune di Cassino
Formare Srl
INNOVA
UNIVERSITA` DEGLI STUDI DI CASSINO
Unione Industriale della Provincia di Frosinone
Value Services SpA

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Problemy związane ze "starzeniem się umiejętności" pracowników w wyniku pojawienia się nowych technologii i braku systemu szkoleń, które umożliwiłyby im adaptację do nowych zawodów w IT.

Co już działa?

Zalety projektu to:

• Silne korzenie lokalne, widoczne w zdolności partnerów do tworzenia systemu sieci i relacji z członkami partnerstwa i z osobami z zewnątrz, które mogą mieć poważny wkład w planowanie i zarządzanie rozwojem lokalnym, szczególnie w odniesieniu do zapotrzebowania lokalnej gospodarki na szkolenie.

• Planowanie dobrej strategii rozpowszechniania i promocji projektu dzięki zaangażowaniu partnerów społecznych i stowarzyszeń branżowych, co umożliwia dotarcie zarówno do pracowników, jak i pracodawców;
• Funkcjonalne metody badania i podejście do zarządzania, co ma przełożenie na realizację celów projektu związanych z rozwojem regionalnym.

Czy to co działa, może być przekazane?

Silne zakorzenienie inicjatywy w danej społeczności sugeruje, iż najbardziej odpowiednim poziomem dla przenoszenia i testowania tych rozwiązań jest poziom lokalny. Metoda wykorzystana w planowaniu rozwoju na danym obszarze, polegająca na koordynowaniu działań, zaangażowaniu wszystkich aktorów społecznych i wykorzystaniu możliwości projektu może być zastosowana także w innych warunkach. Instrument "równoważenia umiejętności", który umożliwia pracownikom lepsze uświadomienie sobie własnych możliwości, zdolności i wiedzy, również tych uzyskanych poza instytucjonalnymi ścieżkami szkolenia, może być zastosowany do innych obszarów o podobnej charakterystyce. Także metoda wykorzystana do analizy zapotrzebowania na szkolenie, zastosowana w odniesieniu do pracowników i przedsiębiorstw, również będzie możliwa do przeniesienia.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Szczególnie nowatorskie jest podejście organizacyjne projektu, które umożliwiło zerwanie ze stosowanym wcześniej przez partnerów podejściem sektorowym, a także promowanie korzystania z sieci terytorialnych dla usprawnienia lokalnego systemu szkoleń. Warta odnotowania jest również inicjatywa Partnerstwa tworzenia lokalnych paktów mających na celu rozwój szkoleń zawodowych w formie kształcenia ustawicznego jako ważnego elementu zintegrowanego i trwałego rozwoju.

F.A.R.O. Flessibilità, Adattabilità, Riconversione degli Operatori della pesca

Włochy IT-IT-S-MDL-182

Organizacja zarządzająca: Istituto di Ricerca e Studi dell`Economia Sociale e della Piccola Media Impresa
Pozostali partnerzy krajowi: AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI BELLARIA IGEA MARINA
AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI CABRAS
AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI CATTOLICA
AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI CESENATICO
AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI FAVIGNANA
AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI GORO
AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI MOLA DI BARI
AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI PORTO TORRES
AMMINISTRAZIONE COMUNALE DI SALERNO
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI BARI
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI FORLI`-CESENA
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI PESARO-URBINO
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI RIMINI
AMMINISTRAZIONE PROVINCIALE DI SALERNO

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt zajmuje się poblematyką dotyczącą rybołówstwa, dotkniętego we Włoszech poważnym kryzysem, co sprawia, że w szczególnie złej sytuacji są najsłabsze kategorie pracowników (pracownicy starsi oraz/lub o niskich kwalifikacjach). Projekt jest wdrażany w sześciu włoskich regionach.

Co już działa?

Stworzono instrumenty wzmacniające umiejętności rybaków, którzy są szczególnie zagrożeni wykluczeniem w wyniku polityki zmniejszania branży. Projekt został zaplanowany w celu uaktualniania umiejętności pracowników, którzy często są słabo wykształceni i mają małe umiejętności, tak by mogli oni wrócić do zawodu. Oparto go na zintegrowanych działaniach, szkolenie jest tylko jednym z nich.

Prócz niego przewidywane są następujące działania:

- Pomoc dla pracowników ośrodków zatrudnienia w regionach nadmorskich, aby poprzez rozwój zasobów ludzkich wesprzeć działalność przedsiębiorstw.
- Planowanie i promowanie strategii współpracy przedsiębiorstw, związków zawodowych, aktorów społecznych związanych z rozwojem lokalnym i pracowników, nastawione na utworzenie sieci;
- Testowanie modeli “uznania doświadczeń zawodowych”;

Informowanie polityków podejmujących decyzje na szczeblu lokalnym i UE o wadze problemu.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Elementy możliwe do przeniesienia to:

- Stworzenie sieci osób, organizacji i instytucji zaangażowanych w sektor rybołówstwa, a także tych, które są związane z rozwojem lokalnym;
- Model “uznania doświadczenia zawodowego” z utworzeniem elektronicznego portfolio umiejętności.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Nowatorskim elementem jest podejście systemowe inspirujące działania służące – w skali całej branży – promowaniu możliwości przystosowania się pracowników rybołówstwa.

MASTER

Włochy IT-IT-G-TOS-017

Organizacja zarządzająca: Amministrazione comunale di Arezzo
Pozostali partnerzy krajowi: ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI AREZZO
Amministrazione Comunale di Rapolano Terme
Federimpresa Arezzo Associazione aderente a C.N.A. e Confartigianato
Formazione Senza Frontiere s.r. l.
Ordine degli Architetti Pianificatori Paesaggisti Conserv. della Provincia di Ar
Societa Servizi Avanzati di Formazione per l`Azienda scrl
Studio TRe snc Tecnologia e Restauro di Tiziana Conti e Tommaso Sensini

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt realizowany jest w toskańskich prowincjach Arezzo i Siena, rejonach o znacznym bogactwie dziedzictwa artystycznego i architektonicznego. Obecne podejście do zarządzania kontraktami na prace publiczne nie jest skuteczne, nacisk kładzie się bowiem na koszty, a nie na jakość pracy. Towarzyszy temu brak mobilności krajowej siły roboczej, a jednocześnie duża imigracja niewykwalifikowanej siły roboczej. Powszechne jest zatrudnienie "na czarno", do czego uciekają się przedsiębiorstwa ze względu na bardzo wysokie koszty ubezpieczenia społecznego. Nie funkcjonuje praktycznie kształcenie zawodowe. Przedsiębiorstwa nie są zainteresowane inwestowaniem w szkolenie pracowników. Efektem jest nie tylko zła jakość pracy, ale również trudności z tworzeniem metod doskonalenia zawodowego, które umożliwiłyby pracownikom zaspokojenie potrzeb rynku.

W ostatnich pięciu latach zaobserwowano znaczny wzrost inwestycji w sektorze budowlanym, pojawiła się jednak konieczność podjęcia działań przeciwko tzw. "marnotrawieniu ziemi"; co wynikło z faktu, że dla służb infrastruktury mniej opłaca się odnawiać stare budynki zamiast budować nowe.

Celem Partnerstwa jest zwalczanie dyskryminacji i nierówności pracowników w sferze budownictwa poprzez stałe kształcenie. Należy odtworzyć wymagające szczególnych kwalifikacji zawody związane z pracami renowacyjnymi, zanikają bowiem umiejętności charakterystyczne dla tego obszaru – dotyczące prac wykończeniowych, takich jak dekorowanie ścian, kamieniarstwo i renowacja.

Co już działa?

Projekt tworzy trzy następujące po sobie kursy szkolenia zawodowego pod wspólną nazwą "Master Europejski - kurs w dziedzinie odnawiania powierzchni architektonicznych, kamieniarstwa i wykańczania ścian ", z których każdy będzie trwał 760 godzin w okresie 3 lat. W tym systemie będzie mogło być przeszkolonych 15 osób (tak pracowników zatrudnionych, jak i "formalnie niezatrudnionych" – czyli pracujących na czarno).

Pierwszym krokiem było przeprowadzenie badania skierowanego do przedsiębiorstw, ekspertów w tym sektorze i próby beneficjentów – w tym celu organizowano spotkania i użyto kwestionariuszy. Efektem badań było określenie rzeczywistych potrzeb (także potrzeb rynku pracy) i koniecznych, specyficznych umiejętności, co umożliwiło stworzenie "listy umiejętności" i zaplanowanie szkolenia. Dziesięć tygodni poświecono na naukę w szkołach w terenie: sześć – w Arezzo na naukę dekoracji, trzy – w Rapolano Terme (koło Sieny) na kamieniarstwo i jeden – wraz z przedsiębiorstwem partnerskim – na tynkarstwo. Każdy kurs obejmuje dwa okresy szkolenia na szczeblu ponadnarodowym, aby wykorzystać wcześniej nabyte doświadczenie w ramach innych Inicjatyw Wspólnotowych i programów europejskich. Jeden z takich kursów odbywa się w Paryżu i obejmuje dziesięciodniową naukę renowacji kamienia w "Les Companions du Devoir" oraz dziewięć dni wykończenia murarskiego w "Institut du Batiment et Travaux Publics". Kolejny kurs odbywa się w Barcelonie w Hiszpanii i obejmuje pięć dni poświęconych renowacji kamienia i dodatkowe sześć renowacji powierzchni architektonicznych, wszystko w "Istitut Gaudì". W ramach przygotowywania ponadnarodowego etapu projektu, stworzono "słowniczek techniczny", który stanie się częścią kapitału uczniów. Synergia między działaniami krajowymi i ponadnarodowymi jest jedną z największych zalet projektu.

Obecnie pierwszy kurs się kończy, a drugi ma się zacząć. Szeroki wachlarz metod promocji (w tym lokalne kanały telewizyjne i stacje radiowe: liczba emisji była wyjątkowo duża) służy reklamie i informacji o kursach,.

Partnerstwo z powodzeniem zwróciło się do władz Toskanii o uznanie nowego profilu zawodowego "mistrz wykończeniowych prac budowlanych".

Projekt ma również wymiar związany ze zwalczaniem dyskryminacji, kładzie bowiem szczególny nacisk na naukę w więzieniu w Arezzo, gdzie odbywają karę wyłącznie więźniowie z krótkimi wyrokami. Partnerstwo współpracuje z władzami więziennymi nad zaangażowaniem więźniów w eksperyment, który może okazać się dobrą okazją do uzyskania pracy i reintegracji po zakończeniu wyroku.

Wszyscy partnerzy odgrywają aktywną rolę tak w realizacji, jak i promowaniu projektu, którego ostatecznym celem jest utworzenie stałej struktury kształcenia ustawicznego w zakresie pewnego rodzaju zawodów. Szczególnie ważnym aspektem, pod względem mainstreamingu wertykalnego, jest wpływ projektu na politykę zatrudnienia. Aby przełamać głęboko zakorzenioną niechęć ze strony przedsiębiorstw włoskich do inwestowania w szkolenie pracowników, Partnerstwo nawiązało już kontakt z Ministerstwem Opieki Społecznej. Mamy nadzieję, że ministerstwo rozważy wprowadzenie we Włoszech prawa regulującego kształcenie ustawiczne podobne do prawa obowiązującego we Francji (prawo francuskie nakłada na przedsiębiorstwa obowiązek zainwestowania co roku w szkolenie wszystkich pracowników 1,8% swoich dochodów).

Od momentu rozpoczęcia działań, szczególna uwagę poświęca się działaniom w zakresie mainstreamingu horyzontalnego, które stowarzyszenia pracodawców prowadzą wśród swoich członków, aby promować tę inicjatywę i wspierać czynne zaangażowanie w zapewnienie jej powodzenia. Organizowanie szkół w Rapolano Terme i Arezzo (możliwe było obserwowanie tych działań w trakcie wizyt w terenie) dla uczniów każdego kursu, co umożliwiło im wykazanie się swoim know-how, jest jednym z najlepszych przykładów działań mainstreamingu na tym obszarze. Są już pierwsze efekty projektu: władze kościelne w Arezzo zwróciły się do władz miejskich, aby te powierzyły renowację kilku kościołów uczniom w ramach przyszłych terenowych praktyk szkoły.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Model wypracowany w ramach projektu można przenieść wszędzie tam, gdzie istnieje potrzeba odtworzenia zanikających zawodów przy jednoczesnej potrzebie podjęcia działań mających na celu pomoc pracownikom dyskryminowanym lub zagrożonym wykluczeniem.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Charakterystyczną cechą projektu jest jego zdolność do odnawiania zawodów lokalnych, co ma wymiar nie tylko zabezpieczenia dziedzictwa czy nadania impetu rozwojowi lokalnemu, ale również przeciwdziałania dyskryminacji na rynku pracy i zapewnienia upośledzonym społecznie grupom możliwości integracji społecznej. Głównym wyzwaniem, przed jakim staje projekt, jest położenie podwalin pod nową kulturę kształcenia ustawicznego w tym sektorze; uświadomienie, że poprzez inwestowanie w rozwój zawodowy przedsiębiorstwa nie tylko przyjmują na siebie obowiązek przyczyniania się do rozwoju osobistego i zawodowego swo-

ich pracowników, ale również zyskują możliwość znalezienia pewnej niszy rynkowej, która umożliwi konkurencyjność ich firmy na zatłoczonym rynku.
Nowatorskim aspektem tej inicjatywy jest stworzenie nowego typu zawodu m*istrza wykończeniowych prac budowlanych*, uznanego przez regionalne władze Toskanii, ale mającego też wymiar europejski. Szczególnie interesującym elementem jest ponowne odkrycie specyficznej relacji między mistrzem i uczniem podczas szkolenia w warsztacie: relacje takie angażują osobiście szkoleniowca i odwracają zwykły kierunek nauczania. Mistrz staje się stałym punktem odniesienia dla pracownika-ucznia oraz propagatorem kształcenia ustawicznego. Inicjatywa ta jest również nowatorska pod względem jej intencji stworzenia listy umiejętności we współpracy z przedsiębiorstwami i związkami zawodowymi.

Een leven lang leren

Holandia NL-2001/EQE/0058

Organizacja zarządzająca: De Lichtenvoorde
Pozostali partnerzy krajowi: DAG Friesland
Esdégé Reigersdael
Hanzeborg (voorheen Eefdese Tehuizen)
Hendrik van Boeijen
Nederlands Instituut Zorg en Welzijn (NIZW)
PameijerKeerkring
Sherpa
Syndion

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Osoby z trudnościami w nauce często trafiają do chronionego warsztatu pracy lub innego ośrodka. Wielu z nich nie ma możliwości dalszej nauki, a przecież one także powinny mieć możliwość osobistego rozwoju oraz odkrywania własnej siły i odpowiedzialności za siebie samych.
Projekt zakłada:

- rozwój modelu "kształcenia ustawicznego" dla grupy docelowej – osób mających trudności w uczeniu się;
- zwiększanie możliwości nauki w Regionalnych Ośrodkach Szkoleniowych;
- formułowanie w oparciu o praktykę działania projektu zaleceń dla krajowego systemu kształcenia;
- opracowanie sposobów finansowania tego rodzaju kształcenia.

Co już działa?

Do zapewnienia szkolenia zawodowego zgłosiły się trzy Regionalne Ośrodki Szkoleniowe, które opracowały materiały i konkretne programy dla grupy docelowej. Prowadzą one również badania zapotrzebowania na naukę wśród osób z trudnościami w uczeniu się. Przeprowadzono rozmowy z uczestnikami w ich domach, pozwoliło to na stworzenie listy potrzeb szkoleniowych. Dzięki temu ośrodki szkoleniowe będą mogły dostosować programy szkoleń do potrzeb. Szkolenia już się rozpoczęły. Część uczestników bierze także udział w kursach dotyczących umiejętności społecznych. Dla grupy docelowej opracowano również inne kur-

sy: finanse, pisanie, czytanie i matematyka, praca z komputerem. Uczestnicy podchodzą do zaoferowanych im możliwości zdobywania wiedzy entuzjastycznie.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Projekt jest realizowany na trzech obszarach w Holandii (Wschodni Gelderland, Rotterdam i Friesland). Każda z partnerskich agencji skierowała do udziału w projekcie 25 uczestników. Opracowane i przetestowane działania (i materiały) będą przenoszone na inne obszary. By to przeniesienie się udało, muszą być spełnione następujące warunki:

- dalsza nauka musi być częścią zaplanowanej opieki nad osobą mającą trudności z uczeniem się;
- agencje opieki i edukacji muszą ściśle ze sobą współpracować;
- systemy wskazówek i założenia budżetowe muszą być wdrożone w skali krajowej.

Wiele z efektów projektu będzie możliwych do adaptacji w innych warunkach, łącznie z instrukcją i przewodnikiem, materiałami szkoleniowymi przeznaczonymi dla grupy docelowej, folderami i materiałami promocyjnymi, modelem kształcenia ustawicznego oraz systemem wskazówek i założeń budżetowych.

Na czym polega innowacyjność projektu?

- Podejście, metoda i pomoce naukowe są innowacyjne. Jednym z celów projektu jest opracowanie materiałów szkoleniowych i programów. Odstąpiono od przekonania, że wyłączna odpowiedzialność za powodzenie projektu leży po stronie agencji opieki. Uczestnicy są uznawani za pełnoprawnych członków społeczeństwa, mają możliwości rzeczywistego wyboru i mogą decydować o sobie, projekt uwzględnia ich prawa i obowiązki.
- Innowacyjny jest już sam cel projektu, ponieważ dotychczasowe możliwości kształcenia ustawicznego dla grupy docelowej były zdecydowanie ograniczone.
- Cechy innowacyjności ma także kontekst (ramy polityczne i instytucjonalne), w jakim realizowany jest projekt. Do nowych elementów należy uznanie potrzeb szkoleniowych tej grupy docelowej jako elementu ogólnych potrzeb życiowych i unormowanie ich przepisami prawnymi. Podjęte działania promują ponadto kształcenie ustawiczne dla osób mających trudności z uczeniem się.

Bildungswegweiser

Austria AT-4-16/41

Organizacja zarządzająca: Amt der Tiroler Landesregierung, Abt. Wirtschaftspolitische Koordinantionsstelle
Pozostali partnerzy krajowi: Amt der Tiroler Landesregierung, Abt. Kultur - Referat Bildung und Wissenschaft
Amt der Tiroler Landesregierung, Abteilung JUFF/Arbeitnehmerförderung
Amt der tiroler Landesregierung, Abt. Tiroler Bildungsinstitut
Arbeitsmarktservice Tirol
Berufsförderungsinstitut
Diözese Innsbruck, Haus der Begegnung
Förderungsstelle des Bundes für Erwachsenenbildung für Tirol
Industriellenvereinigung Tirol
Institut KAOS, Daxner & Pedevilla OEG
Josef Strasser Unternehmensberatung
Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

Leader + 5 Tirol
Ländliches Fortbildungsinstitut Tirol
Managment Center Innsbruck
Tiroler Beschäftigungsverein
Tiroler Bildungsservice, Verein z. Förderung d. Neuen Medien im Bildungswegwesen
Tiroler Kulturwerk
Volkshochschule Tirol
Wirtschaftskammer Tirol
zukunfts.zentrum Gemeinnützige GmbH
Österreichischer Gewerkschaftsbund - Landesexekutive Tirol

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt ma na celu dotarcie do osób niemających – z różnych powodów – dostępu do edukacji lub podwyższania swoich kwalifikacji.
Przekonanie grupy docelowej, że kształcenie ustawiczne może otworzyć nowe możliwości.
Tworzenie sieci instytucji publicznych i partnerów społecznych istotnych w procesie rozszerzania oferty szkolenia ustawicznego.

Co już działa?

Sieci regionalne działają w ramach swoich własnych, ściśle określonych założeń.
Stworzono internetową platformę wsparcia dla sieci regionalnych, zamieszczającą programy szkoleń i zasady kwalifikacji konsultantów ds. wykształcenia, konsultacje na poziomie regionalnym i centralnym; informacje dla grupy docelowej, partnerów, itd.).
Program szkolenia i konsultacji dla konsultantów ds. wykształcenia stawia sobie następujące cele:

- Niwelowanie istniejących różnic w profesjonalnym poziomie konsultantów ds. edukacji i zatrudnienia,
- Zapewnienie niezależnych i zintegrowanych usług konsultacyjnych dla grup dyskryminowanych w zakresie dostępu do wykształcenia,
- Przeniesienie wyników kursu pilotażowego do instytucji edukacyjnych, firm oraz innych istotnych uczestników rynku pracy w Tyrolu.

Ustanowiono regionalne i centralne zaplecze konsultacyjne (niezależne, zintegrowane i bezpłatne konsultacje).

Co nie działa?

Do chwili obecnej nie zawiódł ani jeden projekt składowy.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Konsultacje regionalne (dotarcie do grupy docelowej, do małych wiosek) jest możliwe do przeniesienia nie tylko do innych regionów, ale także i państw. Także sieci regionalne mogą być założone w każdym regionie czy kraju.
Przeniesiony może być – przy uwzględnieniu różnic prawnych – program szkolenia i kwalifikacji dla konsultantów ds. wykształcenia.
Dalszy rozwój wspólnej bazy danych programów edukacyjnych (przegląd ofert regionu, kraju) jest możliwy do przeniesienia i prowadzenia przez inne podmioty (partnerstwa).

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjny charakter mają konsultacje regionalne (dotarcie do grupy docelowej, do małych wiosek, przedstawienie oferty kształcenia ustawicznego, przy czym konsultanci pochodzą z różnych instytucji). Zapewnienie grupie docelowej możliwości wyboru odpowiedniego kursu, a wreszcie zapewnienie im informacji o wsparciu finansowym oraz doradztwa w procesie składania wniosku.

Innowacyjne są również sieci regionalne – współpraca wszystkich istotnych partnerów lokalnych (instytucje kształcenia ustawicznego, partnerzy społeczni i polityczni) na rzecz rozwiązania konkretnych, lokalnych problemów.

Duże znaczenie ma utworzenie bazy danych ze wszystkimi niemal (ich liczba wciąż wzrasta) programami i kursami kształcenia ustawicznego, a także program szkolenia i kwalifikacji dla konsultantów ds. wykształcenia, którego celem jest m.in. zapewnienie zintegrowanego i systemu doradztwa dla grup społeczeństwa doświadczających nierówności na rynku pracy ze względu na charakter wykształcenia (osoby słabo wykwalifikowane, wkraczające ponownie na rynek pracy, imigranci, starsi pracownicy).

ACORN

Zjednoczone Królestwo - Wielka Brytania UKgb-3

Organizacja zarządzająca: BOLDU Ltd
Pozostali partnerzy krajowi: EMTA (Engineering Manufacture Training)
ISCAN
Learning Dynamics Ltd
Liverpool John Moores University
Open University

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Partnerstwo stawia sobie za cel ułatwienie dostępu do podstawowych (i nowych) umiejętności przez osoby pracujące. Grupy docelowe to pracownicy starsi, ci zatrudnieni na niepełny etat, mniejszości etniczne, kobiety, osoby niepełnosprawne, o niskich umiejętnościach oraz osoby wymagające doszkolenia. Grupy te są najbardziej narażone na utratę pracy, mają też trudności ze znalezieniem nowej pracy.

Co już działa?

Udało się zwiększyć zainteresowanie programem i uzyskać zaangażowanie ze strony MŚP. Okazało się, że jeżeli mamy do czynienia ze MŚP, efekty podejmowanych inicjatyw są często oceniane wyłącznie z punktu widzenia dochodów firm. Dlatego też Partnerstwo musi przekonać przedsiębiorstwa, iż wdrażanie programów szkoleniowych i skutecznej polityki równych szans pomoże w zwiększeniu ich dochodów w przyszłości. Wydaje się, że część firm udało się już przekonać.

Główny partner Partnerstwo opracował i prowadzi stronę internetową w celu monitorowania pozostałych partnerów i wzajemnej komunikacji. Wszyscy oni mają na bieżąco dostęp do informacji na temat realizacji projektu.

Co nie działa?

Niewielkie postępy osiągnięto w zakładaniu sieci. Na razie Partnerstwo koncentruje się na pracy z poszczególnymi firmami.

Czy to, co działa, może być przekazane?

Partnerstwo poczyniło już duże postępy przy opracowywaniu zestawu narzędziowego na CD poświęconego zagadnieniom równych szans na rynku pracy. Zestaw ten stanowi również potencjał dla adaptacji wyników działania Partnerstwa do polityki krajowej. Szacuje się, że możliwe będzie dotarcie do 60-80 przedsiębiorstw.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Do głównych innowacji projektu należą:

- tworzenie nowych sieci;
- zastosowanie sieci w różnych sektorach;
- mechanizmy wsparcia dla beneficjentów.

Innowacyjny, interaktywny CD-Rom pomoże MŚP we wdrażaniu polityki równych szans.

Temat F:

Wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce oraz wykorzystania technologii informatycznych i innych nowych technologii. (Temat wybrany do realizacji w Polsce.)

JobRotation - Neue Wege zur beruflichen Bildung durch Weiterentwicklung des Ins

(Rotacja Pracy – Nowe Sposoby)

Niemcy DE-EA-78004

Organizacja zarządzająca: JobRotation e.V.-Verein zur Förderung des lebenslangen Lernens
Pozostali partnerzy krajowi: Arbeitsförderungs-Zentrum im Lande Bremen GmbH
Arbeitslosenzentrum Bremen-Nord
BSB European Contacts
Berufsförderungszentrum Essen e.V.
Bildungswerk der Thüringer Wirtschaft e.V.
DAA Deutsche Angestellten-Akademie GmbH
Gemeinnützige Gesellschaft für Personalentwicklung und Personalintegration
JobRotation e.V.-Verein zur Förderung des lebenslangen Lernens
MBZ
SPI ServiceGesellschaft mbH
Sächsische Aufbau- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Zwickau
Technologie- und Berufsbildungszentrum Königs Wusterhausen gGmbH
Universität Bremen/Kooperation Universität
Zentrum zur beruflichen Qualifizierung & Beratung e.V.
proJob
ÖKUS e.V.

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Rotacja Pracy może być wprowadzana na wiele różnych sposobów, jednak w Niemczech skupia się wokół głównej zasady przyciągnięcia na rynek pracy bezrobotnych, którzy zastępowaliby pracowników zwalnianych w celu odbycia szkoleń. Rotacja Pracy działa szczególnie w przypadku osób wykluczonych z rynku pracy i niepodejmujących szkoleń zawodowych – kobiet, osób starszych, pracowników niewykwalifikowanych, imigrantów. Ponadto celem projektu jest ułatwienie zapewnienia poszczególnym pracownikom, ich grupom lub rodzajom przedsiębiorstw nowych umiejętności i kwalifikacji. W związku z projektem korzyści odnoszą wszystkie uczestniczące w nim strony. Pracodawcy będą mieli lepiej wykwalifikowany personel, a jednocześnie przeszkoleni zostaną pracownicy zastępczy, w każdej chwili dostępni, gotowi do pracy w firmie.

Pracownicy, dzięki szkoleniom, zostaną lepiej przygotowani do wyzwań stawianych przez rynek pracy, a przy tym zyskają poczucie awansu osobistego, dzięki zdobyciu nowej wiedzy, energii i inspiracji. Bezrobotni uzyskają doświadczenie zawodowe i nabędą cenne kwalifikacje, które będą przydatne w ich przyszłej pracy.

Przyszłe zadania Partnerstwa obejmują stymulowanie przyszłości MŚP oraz poszukiwanie kadr niezbędnych do wdrażania Rotacji Pracy na szczeblu lokalnym.

Co już działa?

Lokalne i regionalne projekty Rotacji Pracy odniosły duży sukces w motywowaniu małych i bardzo małych przedsiębiorstw, zatrudniających poniżej 50 lub nawet mniej niż 10 pracowników, do uczestnictwa w tego rodzaju przedsięwzięciach.

Współpraca między firmami zapewnia dyskusję i gruntowne przygotowanie projektów, a także dostosowanie szkoleń do indywidualnych wymagań. Ważne jest również elastyczne reagowanie na potrzeby i wymogi poszczególnych przedsiębiorstw.

Zważywszy na aktualną sytuację polityczną i wyraźny popyt na oferty mające na celu zwiększanie umiejętności pracowników, widać, że istnieje wielki potencjał rozwoju Rotacji Pracy.

W ramach Rotacji Pracy w Saksonii stworzono specjalną formę szkolenia – modułowe szkolenie zawodowe – oferującą, w szczególności pracownikom niewykwalifikowanym, uzyskanie dyplomu zawodowego i lepsze możliwości zdobycia pracy. Opieka medyczna stanowi szczególne pole dla takich działań w Niemczech, zwłaszcza kobiety mają okazję zdobycia wyższych kwalifikacji dzięki projektom Rotacji Pracy.

Partnerstwo zmierza do reformy modelu finansowania Rotacji Pracy; w niektórych krajach związkowych (np. Saksonia-Anhalt) już teraz wyraźnie widać poprawę zakresie finansowania.

Co nie działa?

Wdrożenie Rotacji Pracy wymaga współpracy między stronami i olbrzymiego wysiłku koordynacyjnego. Strony na rynku pracy w Niemczech nie są np. przyzwyczajone do negocjowania warunków dla dalszego kształcenia pracowników tak, jak ma to miejsce gdzie indziej w Europie.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Ustalono, że małe i średniej wielkości firmy wykazują duże zapotrzebowanie na pomoc w rozwoju metod szkolenia, co sprawia, że potencjalnie są znaczącym odbiorcą projektu. Rotacja Pracy dotyczy nie tylko polityki związanej z rynkiem pracy, ale jest również istotnym narzędziem w polityce edukacyjnej, strukturalnej, a w szczególności w polityce zatrudnienia i gospodarczej. Elastyczność tego narzędzia umożliwia jego łatwe dostosowanie do struktur ramowych ogólnokrajowych oraz/lub lokalnych oraz pozwala na połączenie z prawie każdym instrumentem ekonomicznym dla MŚP, a także z instrumentami rynku pracy.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Rotacja Pracy nadal nie jest w Niemczech powszechnym sposobem polepszania dostępu osób dyskryminowanych do rynku pracy, dalszego kształcenia zawodowego i szkoleń w ramach kształcenia ustawicznego. Będziemy pracować nad zmianą stereotypów pracodawcy i pracownika – z korzyścią dla grup dyskryminowanych, tzn. osób starszych, kobiet, pracowników niewykwalifikowanych i imigrantów, włączając w to kwestię równych szans.

Projekt przyczyni się do rozwoju dialogu społecznego i faktycznych zmian na rynku pracy:

- Rotacja Pracy jest instrumentem rozwoju struktury personelu w MŚP.
- Szczególnie osoby wykluczone z rynku pracy znajdują w ramach Rotacji Pracy pomoc i uzyskują możliwość praktycznej edukacji lub szkolenia zawodowego albo zatrudnienie.

• Starsi pracownicy utrzymują swoje miejsce pracy, uzyskując jednocześnie edukację w ramach kształcenia ustawicznego.
• Rotacja Pracy stwarza nowe możliwości form pracy w MŚP, polepsza możliwości zatrudnienia i zwiększa elastyczność rynku pracy.
• Rotacja Pracy wspomaga zaangażowanie grup dyskryminowanych i realizuje różne sposoby autonomicznego kształcenia ustawicznego.
Liczne powiązania wynikające z Rotacji Pracy, m.in. regionalne grupy współpracy, sieci MŚP, krajowe Stowarzyszenie Rotacji Pracy, służą jako wygodne fora dyskusyjne dla nowych idei dotyczących szkolenia i polityki zatrudnienia.

E-QUALITY

Grecja GR-200889

Organizacja zarządzająca: Organotechnical SA
Pozostali partnerzy krajowi: Association of Industries of Eastern Macedonia - Thrace
Cultural and Educational Technologies Institute
Development Agency of Lemnos SA
Development Agency of Prefecture of Lesvos SA
E-QUALity. Development Partnership of North-Eastern Greece
Hellenic Association for Business Administration
Institute of Labor-Greek Confederation of Labor (East. Macedonia Thrace branch)
Prefectural Authority of Drama - Kavala - Xanthi
Prefectural Authority of Rodopi - Evros
Vocational Training Center MIT SA
Vocational Training Center of Institute of Labor-Greek Confederation of Labor

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Badania potrzeb grup "wrażliwych" społecznie wykazały konieczność usprawnienia agencji, służb doradczych i struktur wsparcia promujących zatrudnienie. Rozdrobnienie tych służb, nieracjonalne wykorzystanie zasobów ludzkich i finansowych oraz problem zdobycia wystarczających środków są charakterystyczne dla większości struktur. Partnerstwo stara się stworzyć wielopoziomowe i różnorodne sieci (spośród NGO, przedsiębiorstw, administracji itp.), które będą promować skuteczne funkcjonowanie i jakość służb. Szerokie badania potrzeb pracodawców i grup docelowych, prowadzone także na poziomie organizacji struktur, służyć będą jako podstawa dla stworzenia kryteriów i specyfikacji jakości struktur, usług oraz personelu służb doradczych i zatrudnienia.

Co już działa?

Badania są prowadzone i uzupełniane przez ponadnarodowe działania Partnerstwa. Zakończono część poświęconą grupom docelowym, podobnie jak i opracowanie danych na temat organizacji i funkcjonowania struktur (systemy, personel, mechanizmy oceny itp.). Zgromadzono opisy 90% przypadków i stworzono bazy danych dla celów zarządzania i komunikowania wyników. Prowadzone jest nowatorskie szkolenie badaczy i doradców, w tym osób z grup docelowych, którzy będą kontynuować pracę w ramach struktur wsparcia, starając się wdrożyć system jakości.

Co nie działa?

Rozpowszechnienie, komunikacja i system uwrażliwiania służb zatrunienia nie są jeszcze dobrze rozwinięte, a wyniki badań wykazały konieczność przeformułowania niektórych działań. Różnorodność struktur w odniesieniu do środków, metodologii i grup docelowych powoduje również trudności we wdrażaniu jednolitego systemu jakości. Konieczne są dostosowania.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Istnieje możliwość przeniesienia tego projektu i jest on bardzo użyteczny na szczeblu krajowym: wyniki badań mogą być wykorzystywane przez polityków, system może być zaadaptowany przez różne struktury wraz z dostosowaniami niezbędnymi dla określonych potrzeb. W następnym etapie, może on wspomagać procedury akredytacji struktur.

Ponadto, wśród uczestników Partnerstwa znajdują się duże i reprezentatywne agencje publiczne i samorządowe, które mogą bezpośrednio promować dobre praktyki i wspierać procedury adaptacji wyników do głównego nurtu polityki krajowej.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Brakuje dotąd standardów jakości struktur, usług i personelu służb zatrudnienia i placówek doradczych w Grecji (także w Niemczech i Austrii, według partnerów ponadnarodowych). Nowatorskie jest również utworzenie zespołu doradczego, który został przeszkolony przez Partnerstwo w zakresie tego systemu: w skład tego zespołu wchodzą bezrobotni z grupy docelowej i pracownicy z różnych struktur (publiczne służby zatrudnienia, agencje szkoleniowe, organizacje pozarządowe, itp.). Interakcja w ramach tej grupy wspomaga dostosowanie systemu do potrzeb różnych uczestników.

MÉTIERS D'ART, MÉTIERS RARES, MÉTIERS D'AVENIR

(Zawody artystyczne, zawody rzadkie, zawody przyszłości)

Francja FR-BRG-2001-10667

Organizacja zarządzająca: Association de gestion et de développement du Centre de Formation d'Apprentis
Pozostali partnerzy krajowi: Atelier de Conservation du Patrimoine
Centre National d'Initiation, de Formation et de Perfectionnement de la Poterie
Chambre Régionale des Métiers de Bourgogne
Chambre des Métiers de la Côte d'Or
Chambre syndicale de la couture
Les Ateliers d'Or
Mission Locale de Dijon

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt " Zawody artystyczne, zawody rzadkie, zawody przyszłości" powstał w wyniku kilku obserwacji:

- Osłabienie profesjonalistów w zawodach artystycznych wynikające ze zmian gospodarczych sprzyjających wielkim systemom dystrybucyjnym: osoby te potrzebują środków, aby wykazać wartość swoich produktów i swoje umiejętności.

• Niewystarczająca ilość komputerów, co pogłębia przepaść techniczną w stosunku do innych branży.
• Trudności w przekazywaniu wiedzy młodym: z jednej strony młodzież nie interesuje się tymi zawodami, z drugiej – artyści wahają się przed szkoleniem młodych ludzi, którzy mogliby stać się dla nich konkurencją na wąskich rynkach.
W Burgundii partnerami projektu są: Izba MŚP, ośrodek informacyjny Misji Lokalnej dla młodzieży, Ateliers d'Or (introligatorskie warsztaty szkolne), CNIFOP (ośrodek szkoleniowy w zakresie garncarstwa i ceramiki), organizacja pracodawców i rzemieślników na rzecz przywrócenia dziedzictwa.

Co już działa?

Głównym sposobem działania projektu jest wykorzystanie nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Skupiono się na trzech obszarach:
• Innowacje komercyjne
Uświadomienie rzemieślnikom korzyści wynikających z używania komputerów, a w szczególności z wykorzystania internetu w ich działalności; zaoferowanie strony internetowej skierowanej do rzemieślników burgundzkich (wirtualny sklep i obszar komunikacji); sprzyjanie przenoszeniu dobrych praktyk dzięki sponsoringowi.
• Nowatorstwo w tworzeniu i jakości produkcji
Rozpowszechnianie nowych praktyk w poszczególnych zawodach; pomoc w tworzeniu i rozpowszechnianiu tych praktyk i IT wśród szkoleniowców; stworzenie w całej Europie programów wymiany uczniów i szkoleniowców.
• Modernizacja sieci informacyjnej i doradczej
Promowanie zawodów związanych ze sztuką za pośrednictwem strony internetowej; szkolenie osób zapewniających informacje i porady, wprowadzenie systemu szkoleń dla beneficjentów ostatecznych.
Ponadto celem projektu jest "prawdziwy" profesjonalizm oparty na poważnych, pełnych i uznanych kursach szkoleniowych, a także na wspólnym korzystaniu z doświadczeń w zorganizowanej sieci wymiany.
Na czym polega innowacyjność projektu?
Projekt dobrze ilustruje potrzebę podtrzymania tradycyjnego umiejętności, obejmuje wiele obszarów, do których podchodzi w sposób systematyczny:
• dostosowanie pracowników w tych sektorach do zmian rynku;
• "zatrudnialność", co w szerokim sensie obejmuje mobilność zawodową, systemy przekazywania umiejętności i wiedzy (zorganizowane przez służby zatrudnienia, firmy itp.);
• kształcenie ustawiczne, które łączy zatrudnialność z lepszym doradztwem dla młodzieży oraz z ulepszeniem relacji między edukacją początkową a jej kontynuacją jako nauki zawodu;
• zwalczanie dyskryminacji i zabieganie o wejście, szczególnie ludzi młodych, do zawodów, gdzie odnawianie pokoleń często bywa przerwane;
• rozwijanie przedsiębiorczości na szczeblu lokalnym dzięki podkreślaniu wyjątkowych umiejętności.

Temat G:

Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja mężczyzn i kobiet, którzy opuścili rynek pracy, poprzez wdrażanie bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz usług towarzyszących. (Temat wybrany do realizacji w Polsce)

ACCUEIL DE L'ENFANCE

(Opieka nad dziećmi)

Belgia BEfr 27

Organizacja zarządzająca: ASBL Promemploi
Pozostali partnerzy krajowi: COMITE SUBREGIONAL DE L'EMPLOI
INTERCOMMUNALE D'EQUIPEMENT ECONOMIQUE DE LA PROVINCE DE Luxembourg
PROVINCE DE Luxembourg

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Promujemy zatrudnienie kobiet – tworzymy nowe miejsca pracy oraz instytucje zajmujące się dziećmi. Ułatwiamy mężczyznom i kobietom podjęcie pracy zawodowej pomagając im rozwiązać problem opieki nad dziećmi. Znaczenie mają tu działania na rzecz zwiększenia liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach, ale także tworzenie nowych form opieki, pozwalających na pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego (elastyczność, pomoc w razie nagłej potrzeby).

Co już działa?

Współpracujemy ze wszystkimi instytucjami – publicznymi, prywatnymi, pozarządowymi – w celu wprowadzenia w Prowincji Luksemburg spójnej polityki opieki nad dziećmi, uwzględniającej specyfikę lokalną (środowisko wiejskie, słaba gęstość zaludnienia, praca w strefie granicznej, konieczność dojazdów do pracy).

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Metodologia, jaką stosujemy w celu zapewnienia pełnego zaangażowania wszystkich podmiotów działających w terenie, może być zastosowana także w innych warunkach. Dzięki temu oferta form opieki nad dziećmi będzie ściśle odpowiadała na zapotrzebowanie ze strony mieszkańców.

W trosce o zapewnienie jakości na poziomie europejskim przewiduje się szeroką wymianę doświadczeń, informacji i działań.

Stale diagnozujemy metody działań w zakresie opieki nad dziećmi (opracowujemy nowe formy działań, promujemy dobre praktyki).

Zwracamy szczególną uwagę na szkolenia (w celu pełnego wykorzystania doświadczenia osobistego i zawodowego i rozwoju umiejętności adaptacyjnych).

Stwarzamy warunki dla mobilności struktur i pracowników.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Projekt związany jest pośrednio z rynkiem pracy, ponieważ jego celem jest poprawa warunków opieki nad dziećmi i skuteczniejsze zorganizowanie dotychczasowych form opieki. Innowacyjne są także uzgodnienia z instytucjami danego sektora (publicznymi, prywatnymi, stowarzyszeniami) w celu wdrożenia spójnej polityki w zakresie opieki nad dziećmi, zgodnej ze specyfiką lokalną.

GENDERNET

Niemcy DE-EA-35821

Organizacja zarządzająca: Insitut fuer Massnahmen zur Foerderung der beruflichen und sozialen Eingliederun
Pozostali partnerzy krajowi: Insitut fuer Massnahmen zur Foerderung der beruflichen und sozialen Eingliederun
Institut fuer Massnahmen zur Foerderung der beruflichen und sozialen Eingliederu
Kobra Koordinierungs- und Beratungszentrum fuer Frauen
Laendliche Erwachsenenbildung Prignitz -Havelland
S & W Consulting
Verein zur Foerderung von Beschaeftgten im Erziehungsurlaub e. V.
Versorgungsamt Duesseldorf
YEELAB Educational Environments

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Urlop rodzicielski bądź wychowawczy prowadzi do obniżenia poziomu kwalifikacji zawodowych (fachowych).

Organizacja pracy, a w szczególności brak elastycznego czasu pracy utrudnia kobietom powrót do zawodu po urlopie rodzicielskim, który z perspektywy przedsiębiorstw traktowany jest jako ryzyko.

Poprzez uwarunkowane sprawami rodzinnymi “okresy nieobecności” zakłady i zatrudnieni, z reguły kobiety, tracą efekty wcześniejszych inwestycji w “kapitał ludzki”.

W myśl sprawiedliwego dla obu płci podziału płatnej pracy zarobkowej i niepłatnej pracy w rodzinie między mężczyzn i kobiety apeluje się do ojców, aby brali na siebie większą odpowiedzialność w kwestiach rodzinnych.

Co już działa?

Różnorodna oferta skierowana do kobiet na urlopie rodzicielskim (wraz ze skuteczną informacją) umożliwia podnoszenie kwalifikacji odpowiednio dostosowane do sytuacji, co wspomaga utrzymanie zdolności uczestników/uczestniczek do zatrudnienia.

Rozwinięto działania informacyjne – skierowane do mężów i ojców, a także do pracodawców.

Efektywna jest kooperacja w ramach Partnerstwa, zarówno na płaszczyźnie projektów częściowych, jak i ze strategicznymi partnerami. Założenia robocze *konsensualnego zarządzania innowacjami [Konsensuelles Innovationsmanagements (KIM)]* prowadzą do sformułowania konkretnych celów i planu działań. Oprócz tego następuje tu połączenie w ogólnokrajową sieć z działającymi w terenie partnerami, również poza EQUAL.

Działa wymiana z europejskimi partnerami oraz wspólne opracowywanie i realizacja założeń dla innowacyjnych działań.

Co nie działa?

Nie układa się kooperacja z przedsiębiorstwami – za sprawą panującej recesji i redukcji personelu. W szczególności MŚP nie są często w stanie zrozumieć argumentów za wprowadzeniem zmian w polityce kadrowej, powołujących się na skutki zmian demograficznych i związany z tym niedobór wykwalifikowanego personelu.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Opracowane w ramach projektów częściowych moduły kwalifikacyjne i instrukcje działań wymieniane są między projektami już w trakcie trwania EQUAL. Informacje pochodzące od innych projektów EQUAL i różnych podmiotów odpowiedzialnych za doskonalenie zawodowe udowadniają już teraz, że przenoszenie wyników roboczych jest nie tylko teoretycznie możliwe, ale już dzisiaj istnieje w tej dziedzinie realne zapotrzebowanie.
Rodzaj i sposób łączenia w sieć oraz współpraca partnerów, zarówno na płaszczyźnie narodowej, jak i europejskiej. Doświadczenia są nieprzerwanie dokumentowane i możliwe do przeniesienia.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Wybrane założenia robocze i zainicjowane procesy, w szczególności na szczeblu europejskim, są innowacyjne, ponieważ tutaj współdziałają w sieci i wnoszą swoje doświadczenia partnerzy, którzy wprawdzie dotychczas pracowali nad tymi tematami, jednak byli ograniczeni przez swoje doświadczenia i kompetencje. W tym kontekście kooperacji reprezentowane są różne płaszczyzny, od projektu podstawowego po narodowy szczebel ministerialny.
Przez łączenie w sieć możliwe jest uzyskanie efektów synergicznych, z perspektywy europejskiej widoczne są zwłaszcza przeszkody podyktowane różnicami kulturowymi (np. w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa).

MIMA

Hiszpania ES-ES303

Organizacja zarządzająca: Ayto. de Mislata
Pozostali partnerzy krajowi: Asoc. Valenciana de Empresarios de la Ceramica
Asoc. de Comerciantes de Manises
Asoc. de Comerciantes y Empresarios y Profesionales de Mislata
Asoc. para la Promocion e Insercion Profesional
Ayto. de Manises
Feder. Valenciana d'Empreses Cooperatives de Treball Asociat

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt MI.MA. zajął się problemem pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego – w sytuacji gdy stopa bezrobocia kobiet na terytorium objętym projektem przekracza 60% (mężczyzn – niespełna 40%). Kobiety mają różnego rodzaju kłopoty z wejściem na rynek pracy – związane z koncentracją bezrobotnych w określonych grupach wiekowych, z niskimi kwalifikacjami,

z problemem dostosowania do potrzeb rynku pracy, z dużą obecnością imigrantów na danym obszarze oraz w związku z istnieniem szarej strefy gospodarki, w której uczestniczą przede wszystkim właśnie kobiety.
Dlatego też konieczne jest zastosowanie nowych środków, które ułatwiłyby zaistnienie na rynku pracy osób, które mają z tym problem, a także poprawiłyby jakość miejscowych służb, co powinno wpłynąć pozytywnie na sytuację zawodową i rodzinną mieszkańców danego obszaru.
Projekt MI.MA. podejmuje te problemy dostępu do rynku pracy, które wiążą się z płcią, wiekiem, umiejętnościami, niedostosowaniem rodzaju oferowanych stanowisk do potrzeb i oczekiwań osób poszukujących pracy, rodzajem branży przemysłowej dominującej na danym obszarze, a także wynikające ze zwiększenia się ilości imigrantów w ciągu ostatnich kilku lat.

Co już działa?

Projekt nastawiony jest ułatwienie pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego, promowanie równowagi obowiązków w rodzinie, a także reintegrację kobiet na rynku pracy poprzez elastyczne formy pracy i działania wspomagające. Skupia się zatem na:

- eksperymentowaniu z nowymi formami organizacji pracy;
- wspomaganiu systemów szkolenia i przekwalifikowywania w celu promowania nowych profili zawodowych – umożliwiających pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego.

Od wrześnie 2003 roku prowadzony jest kurs *Rekrutacji i mediacji* z uwzględnieniem perspektywy płci i pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego. Jest to zatwierdzone (przez odpowiednie instytucje edukacyjne) szkolenie związane z nowym profilem zawodowym (mediatora ds. pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego) reprezentowanym we wszystkich agencjach mediacji na terytorium objętym projektem.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Działania związane ze stworzeniem profilu mediatora ds. pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego: zaplanowanie nowego stanowiska pracy, metodologie i treść szkolenia.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjne jest:

- przeprojektowanie ścieżki integracji społeczno-zawodowej z włączeniem agentów/mediatorów ds. pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego;
- stworzenie planu programu dla mediatorów ds. pogodzenia oraz szkolenia prowadzonego przez instytucję akademicką;
- tworzenie w urzędach zatrudnienia stanowisk pracy dla nowego profilu mediatora.

TRAVAILLER ET ÊTRE PARENTS EN MILIEU RURAL: UN DÉFI A L'ESPACE ET AU TEMPS

(Praca i rodzicielstwo na obszarach wiejskich: walka z czasem i odległościami)

Francja FR-NAT-2001-10781

Organizacja zarządzająca: Familles Rurales fédération nationale
Pozostali partnerzy krajowi: AFR Hautes Cévennes
AFR Nueil les Aubiers

Assemblée des Départements de France
Association Familles Rurales de Breuil Chaussée
Association Familles Rurales de Quintenas
Association Familles Rurales de Chamborigaud
Association Familles Rurales de Domfront
Association Familles Rurales de Fontenoy la Joute
Association Familles Rurales de Krautergersheim
Association Familles Rurales de Lescar
Association Familles Rurales de Pouilley les Vignes
Association Familles Rurales de St Yrieix la Perche
Association Familles Rurales de la Pacaudiere
Association des Maires de France
Caisse Centrale de la Mutualité Sociale Agricole
Caisse Nationale des Allocations Familiales
Familles Rurales fédération départementale du Gard
Familles Rurales fédération départementale de Meurthe et Moselle
Familles Rurales fédération départementale de l'Ardeche
Familles Rurales fédération départementale de l'Aveyron
Familles Rurales fédération départementale de l'Orne
Familles Rurales fédération départementale de la Haute Vienne
Familles Rurales fédération départementale de la Loire
Familles Rurales fédération départementale des Deux Sevres
Familles Rurales fédération départementale des Pyrénées Atlantiques
Familles Rurales fédération départementale du Bas Rhin
Familles Rurales fédération départementale du Doubs
Familles Rurales fédération régionale de Basse Normandie
Familles Rurales fédération régionale du Centre
Familles Rurales fédération régionale du Languedoc-Roussillon
France Telecom
GAFR BOCEDO
GAFR Les Familles Rurales en Relais
Institut des Sciences de la Famille
Unité mixte de recherche Rennes “Espaces géographiques et sociétés”/Centre Nationale

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Temat projektu to “Praca i rodzicielstwo na obszarach wiejskich: walka z czasem i odległościami”. Jego celem jest wsparcie pracujących rodziców poprzez rozwój pomocy rodzinnej, żłobków i usług związanych z dziećmi. Projekt jest reakcją na potrzeby rodziców, którzy stają w obliczu nowych modeli organizacji pracy; przewiduje szkolenie opiekunów dla dzieci, aby poprawić jakość świadczonych przez nich usług.

Co już działa?

Otwarto 11 żłobków i punktów usług związanych z opieką nad dziećmi. 200 osób pomyślnie ukończyło szkolenie i uzyskało dyplom. Poprawiła się informacja skierowana do rodzin, a także relacje między lokalnymi partnerami.

Działają żłobek, przedszkole, grupy zabawowe i punkty opieki nad dziećmi – to 11 nowych, eksperymentalnych przedsięwzięć, działających na różnych szczeblach terytorialnych, na miejscu lub z dojazdem.

Odbywają się sesje szkoleniowe na szczeblu regionalnym lub ogólnokrajowym (opieka nad dziećmi, doradztwo dla rodzin, rodzicielstwo, zarządzanie karierami itp.), sesje robocze z ekspertami (*Terytoria a sieć*, *Opiekunowie do dzieci*, *Czas i jego organizacja)*. Prowadzone są badania na temat sytuacji rodzinnej i oferty usług na obszarach wiejskich (ogólnokrajowa ankieta na temat pogodzenia życia zawodowego i osobistego, zarządzania i profilu strukturalnego usług lokalnych, badanie usług transportowych na obszarach wiejskich).

Partnerstwo, działając na szczeblu lokalnym w jedenastu departamentach i w trzech regionach, przeprowadziło duże badanie, aby zapoznać się z oferowanymi obecnie na obszarach wiejskich usługami w zakresie opieki nad dziećmi, a także poznać preferowane rozwiązania dotyczące opieki nad dziećmi w różnych grupach wiekowych. 800 rodzin odpowiedziało na kwestionariusz skupiający się na możliwościach lepszego pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego. Wyniki wskazują, że w wielu przypadkach rodzice wybierają dany model opieki nad dziećmi wyłącznie z powodu braku innych możliwości. Na przykład woleliby zajmować się sami dziećmi do 1 roku życia, podczas gdy w rzeczywistości większość z nich z powodu wykonywania pracy zarobkowej korzysta z usług "assistante maternelle" (opieka nad niemowlęciem poza domem) lub "garde d'enfant à domicile" (opieka nad niemowlęciem w domu), które zajmują się ich dziećmi. "Assistante maternelle" nadal jest preferowanym rozwiązaniem, gdy niemowlak podrasta. Jednak zanim dzieci w wieku 3 lat pójdą do "école maternelle" (przedszkole), rodzice chcą, aby trafiły do "crèche collective" (żłobek), gdzie mogą się stopniowo przystosować do spędzania całego dnia w grupie. Jednak tylko 9 dzieci z badanej grupy znajduje miejsce w takim żłobku.

Z badania wynika również, że połowa badanych rodziców chciałaby spędzać więcej czasu z dziećmi, szczególnie gdy są one bardzo małe, ale nie stać ich na rezygnację z części dochodu rodziny. Niemowlakom chętnie zapewniają indywidualną opiekę w domu, natomiast w przypadku małych dzieci i dzieci w wieku przedszkolnym uważają, że ważniejsze są nauka i zabawa w grupie. Ponad 80 procent respondentów woli opiekę nad dziećmi zorganizowaną w sąsiedztwie niż tę w miejscu pracy lub w jej pobliżu.

Na czym polega innowacyjność projektu?

To duży (ogólnokrajowy) projekt, eksperymentujący z nowatorskimi formami opieki nad dziećmi na obszarach wiejskich.

Bardzo interesująco zostało przeprowadzone (jest już opublikowane) badanie na temat specyficznych kłopotów rodziców na obszarach wiejskich i podmiejskich.

Projekt został dobrze przeprowadzony, uzyskał wsparcie z zewnątrz, stworzono w jego ramach materiały służące wymianie doświadczeń i poglądów.

Expertisecentrum Werk en Zorg

Holandia NL-2001/EQG/0007

Organizacja zarządzająca: Bedrijven Ontwikkelpunt
Pozostali partnerzy krajowi: Arcon belangenbehartigers
Deventer
Stichting Flex2

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Wiele kobiet rezygnuje z powrotu do pracy, ponieważ trudno im ją pogodzić z opieką nad dziećmi. Projekt podejmuje ten problem – pomaga kobietom ponownie zaistnieć na rynku pracy, zajmując się przede wszystkim ich sytuacją domową.

Co już działa?

Metoda stosowana przez Partnerstwo składa się z szeregu działań mających na celu poprawę sytuacji domowej kobiet i uzyskanie przez nie dostępu do rynku pracy. Oferuje m.in. praktyczną pomoc, np. zapewnienie opieki nad dziećmi. Obecnie w projekcie uczestniczy 67 kobiet, które według oczekiwań powinny znaleźć pracę w ciągu 6-12 miesięcy.

Przeprowadzono badania wśród osób bez prawa do zasiłku dla bezrobotnych (NUG). Ich wyniki uświadomiły władzom miejskim (uczestnik Partnerstwa) skalę problemu, a także brak komunikacji z grupą docelową, wady dotychczasowego systemu opieki nad dziećmi i pełnej sprzeczności legislacji. Grupa bezrobotnych bez prawa do zasiłku jest w ramach projektu grupą szczególną, wymagającą indywidualnego poradnictwa i pomocy. Otrzymuje też ona wyjątkowo intensywne wsparcie.

Co nie działa?

Punkt przyjmowania wniosków – z uwagi na sytuację ekonomiczną – nie działa wystarczająco dobrze, a departamenty kadrowe mają inne priorytety.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Projekt stara się dostosować metody do potrzeb osób pobierających zasiłki. Integralne, zakrojone na szeroką skalę podejście jest również widoczne w różnorodności współpracy. Przegląd dokonany w spółkach wykazał, że w przedsiębiorstwach uznano te problemy za poważne. Dobre praktyki będą przedmiotem aktywnego upowszechniania wśród przedsiębiorstw, co przyniesie rezultat w postaci zwiększenia nacisku w szczególności na miejskie departamenty polityki społecznej i zatrudnienia.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Projekt jest innowacyjny ze względu na podjęcie współpracy pomiędzy władzami lokalnymi, firmami, grupami nacisku oraz agencjami reintegracyjnymi w celu wspólnego stworzenia odpowiednich miejsc pracy, przy jednoczesnym zapewnieniu odpowiedniej opieki.

ConVidas - Promoçao da Conciliaçao entre a Vida Familiar e Profissional

Portugalia PT-2001-164

Organizacja zarządzająca: Beira Serra - Associaçao Promotora do Desenvolvimento Rural Integrado
Pozostali partnerzy krajowi: MUNICIPIO DA COVILHA
NERCAB - ASSOCIAÇAO EMPRESARIAL DA REGIAO DE CASTELO BRANCO
Universidade da Beira Interior
Uniao de Sindicatos de Castelo Branco

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Zasadniczym celem projektu jest zwiększenie świadomości (m.in. poprzez szkolenia) istotnej roli pogodzenia życia zawodowego i rodzinnego, jak również potrzeby równego podziału obowiązków w rodzinie.Odpowiedzią na poszczególne problemy związane z kwestią pogodzenia tych dwóch aspektów życia są cele cząstkowe:

• Problemem jest niewystarczająca dostępność usług pomocy rodzinnej (szczególnie żłobków i domów starości); istniejące usługi nie zawsze spełniają potrzeby pracowników, w szczególności osób pracujących w systemie zmianowym. Celem projektu jest więc promocja wdrażania nowych usług bądź reorganizacji istniejących.
• Umiejętności specjalistów świadczących usługi pomocy rodzinnej są często niskie lub nieodpowiednie, rzadko zdarza się by uczestniczyli oni w kursach doszkalających. Celem projektu jest zatem zwiększenie jakości istniejących usług opieki i promocja rozwijania umiejętności za pośrednictwem szkolenia.
• Wobec niewystarczającej dostępności usług pomocy rodzinnej osoby świadczące te usługi nie inwestują w innowacyjne rozwiązania lub w metody lepszego reagowania na potrzeby użytkowników. Należy zatem rozwinąć bardziej elastyczne, zintegrowane metody prowadzenia usług opieki, będące odpowiedzią na rzeczywiste potrzeby.
• Wiele problemów związanych z pogodzeniem życia zawodowego i rodzinnego jest spowodowanych brakiem wystarczającej współpracy i porozumienia pomiędzy organizacjami sektora publicznego i prywatnego. Celem projektu jest w tej sytuacji promocja lepszej współpracy pomiędzy lokalnymi władzami, przedsiębiorstwami, jednostkami świadczącymi usługi itd. w celu polepszenia dostępności, elastyczności i jakości usług.
• Problemy związane z pogodzeniem życia zawodowego z życiem rodzinnym są często uznawane za "zło konieczne", pomimo że znacząco wpływają na jakość życia obywateli, kwestia ich rozwiązywania nie znalazła się wśród głównych priorytetów działalności publicznych służb zatrudnienia. Im mniej mówi się o problemie, tym mniejsze jest zapotrzebowanie na działanie i zmiany.

Co już działa?

Kilka elementów projektu okazało się zdecydowanie skutecznych:
• Dostarczenie uczestnikom informacji na temat finansowania i procedur organizowania struktur pomocy rodzinnej;
• Stworzenie sieci wolontariuszy pomocy rodzinnej (obecnie pracuje 67 wolontariuszy);
• Zaprojektowanie i rozpowszachnianie gry planszowej pomocnej w zrozumieniu idei pogodzenia ról, przeznaczonej do wykorzystania w szkołach. W wyniku dystrybucji gry niektóre szkoły postanowiły wybrać problem pogodzenia życia zawodowego z życiem rodzinnym jako temat swoich rocznych projektów edukacyjnych.
• *Stała Platforma Pogodzenia* – forum dla 32 przedstawicieli organizacji, których działalność bezpośrednio wpływa na tę kwestię, a które działają jako rozwinięcie Partnerstwa, uznając jego plany działania i analizując wyniki osiągane w skali sześciu miesięcy (odbyły się już dwa spotkania).
• Wzajemne uzupełnianie się organizacji w ramach Partnerstwa, a także jego demokratyczny sposób działania.

Co nie działa?

Działania podejmowane w ramach projektu zdecydowanie utrudnił obecny kryzys, szczególnie dotkliwy w przemyśle tekstylnym w regionie – wiele firm walczy o przetrwanie, część zbankrutowała, a bezrobocie dramatycznie wzrosło.
Przeszkodą jest także brak elastyczności i biurokracja niektórych władz.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Można wykorzystać schemat organizacyjny dla sieci wolontariuszy pomocy rodzinnej. Do transferu nadaje się także edukacyjna gra planszowa dla szkół oraz organizacyjny model *Stałej Platformy*.

Wkrótce będą również dostępne materiały szkoleniowe i pomoce pedagogiczne dla instruktorów, scenariusz sztuki o godzeniu ról (przeznaczonej do wystawienia w szkołach), model struktur informacyjno-doradczych, które zapewniać będą pomoc osobom pracującym – *Ośrodek informacji i pomocy dla pracowników.*

Na czym polega innowacyjność projektu?

Do innowacyjnych cech projektu należą: stworzenie przestrzeni dla współpracy i interakcji między organizacjami (*Stała Platforma*), sieć wolontariuszy pomocy rodzinnej, edukacyjna gra planszowa oraz *Ośrodek informacji i pomocy dla pracowników*.

Temat H:

Ograniczenie nierówności w traktowaniu płci i przeciwdziałanie segregacji zawodowej.

EQUAL JEREZ (D.I.D.O "DESARROLLANDO LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO DE TRABAJO")

Hiszpania ES-ES444

Organizacja zarządzająca: Junta de Andalucia - Consejeria de Empleo y Desarrollo Tecnologico
Pozostali partnerzy krajowi: Asoc. de Mujeres Empresarias 2000 de Jerez
Asoc. para el Desarrollo Zona Rural de Jerez
Ayto. de Jerez - Delegacion de Salud y Ginero
Ayto. de Jerez - Instituto de Promocion y Desarrollo C. de Jerez
Camara de Comercio, Industria y Navegacion de Jerez de la Frontera
CC.OO. - Union Provincial de Cadiz
Confederacion de Empresarios de la Provincia de Cadiz
Consejo Economico y Social de Jerez
UGT de Cadiz
Universidad de Cadiz
Universidad de Cadiz
Universidad de Cadiz - Facultad de Derecho

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

W centrum zainteresowań projektu jest poszerzenie możliwości wyboru zawodowego (dla kobiet i mężczyzn), a w szczególności uwrażliwienie w tym zakresie nauczycieli, doradców zawodowych i personelu służb zatrudnienia.

W dotychczasowym systemie oświaty i kształcenia zawodowego brakuje rozwiązań pozwalających na ułatwianie orientacji zawodowej przy uwzględnieniu kwestii nierówności płci, takich, które pozwoliłyby na wybór drogi zawodowej i edukacyjnej niezależnie od praktycznie obowiązującej segregacji płci.

Co już działa?

Opracowaliśmy materiały doradcze promujące równość płci w celu zwiększenia świadomości, w jakim stopniu uprzedzenia seksistowskie wpływają na wybór drogi zawodowej i kierunku studiów. Materiały te stanowić będą podstawę dla warsztatów przeznaczonych dla nauczycieli i personelu pracującego w systemie kształcenia zawodowego oraz w programach zatrudniania.

Co nie działa?

Niewystarczająca świadomość społeczna w zakresie problematyki związanej z równymi szansami niezależnie od płci nadal powoduje niechęć i opór przed zmianami.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Metodologia wykorzystana do opracowania materiałów jest łatwa do zastosowania także w innych warunkach, ma charakter globalny, w jej tworzeniu uczestniczyli nauczyciele z różnych poziomów kształcenia.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Działania opierają się na aktywizującej metodologii związanej z zaangażowaniem, uwrażliwieniem i silną motywacją na rzecz odpowiedniej integracji aspektu płci z polityką zatrudnienia.

MEVEL Don Quijote

Hiszpania ES-ES495

Organizacja zarządzająca: Asoc Comarcal Don Quijote de la Mancha
Pozostali partnerzy krajowi: Asaja-Toledo
Asoc. de Mujeres Amanecer
Asoc. de Mujeres Maria de Robles Parra
Ayto de Huerta de Valdecarábanos
Ayto. de Noblejas
Ayto. de Santa Cruz de la Zarza
Ayto. de Villarrubia de Santiago
Ayto. de Villasequilla
Ayto. de Yepes
Junta de Castilla-La Mancha - Consejería de Industria y Trabajo

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Szacuje się, że na terytorium Hiszpanii 600-700 tys. kobiet pracuje w przedsiębiorstwach rodzinnych, będąc "niewidzialnymi biznesmenkami" – niefunkcjonującymi oficjalnie ani zawodowo, ani administracyjnie, ani prawnie.

Napotykają one wyjątkowe trudności, próbując podnieść swoje kwalifikacje, nie otrzymują też świadczeń, które przysługują kobietom-przedsiębiorcom czy pracownicom.

Co już działa?

Ustalono metodologię identyfikacji, charakteryzowania, zaangażowania oraz monitorowania procesu uznania zawodowego "niewidzialnej biznesmenki".

Równolegle stworzony został dokument zawierający propozycje prawne, które pozwolą na dostrzeżenie i uregulowanie ustawowych i społecznych praw kobiet będących przedsiębiorcami, właścicielkami własnych firm.

Co nie działa?

Trudno określić i scharakteryzować tę – statystycznie nieobecną – grupę osób.

Nie jest również łatwo przełamać ich sposób myślenia i stereotypy.

Problemem jest brak ram prawnych oraz trudności w dostosowaniu istniejących przepisów (także podatkowych) do propozycji oferowanych przez projekt.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Tak, ale wymaga to stworzenia propozycji, która poddana zostałaby dyskusji także na szczeblu Parlamentu.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Po raz pierwszy dostrzeżono problem i przedstawiono całościową propozycję ochrony społecznej tych kobiet. Uwzględniono przy tym szeroki zakres możliwości współpracy ze strony związków zawodowych i lokalnej społeczności.

Zaproponowano poszerzenie i rozwinięcie propozycji omawianych, zatwierdzanych w instytucjach UE oraz w kilku krajach.

UGL WORK/LIFE CONCILIATION TEAM024

(Zespół ds. pogodzenia życia zawodowego z osobistym)

Włochy IT-IT-G-LAZ-024

Organizacja zarządzająca: UNIONE GENERALE DEL LAVORO
Pozostali partnerzy krajowi: ASsociazione per la Formazione nel Lavoro
Comune di Cerveteri
Comune di Marino
Comune di Roma - Municipio II
Comune di Roma - Municipio XIX
Comune di Roma - Municipio XVIII
Comune di Terracina
Ente Nazionale Orientamento e Formazione Professionale
Provincia di Roma
Spektre - New Tecnologies Global Assistant Srl

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Partnerstwo stawia sobie za zadanie przyjęcie zintegrowanej strategii promowania nowych rozwiązań w obszarze godzenia życia zawodowego z osobistym.

Co już działa?

Zorganizowano szereg punktów, gdzie osoby zainteresowane problemem mogą się spotkać, uzyskać informacje – także o szkoleniach – i skorzystać z doradztwa. Powstała także strona internetowa dla takich osób. Stworzono nowy typ zawodu: *ekspert w dziedzinie pogodzenia życia zawodowego z osobistym*.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Możliwe do wykorzystania są doświadczenia wynikające z tworzenia punktów, które zapewniają pełen zakres usług w dziedzinie, którą zajął się projekt. Punkty te są dostępne dla wszystkich chętnych, a przy tym z ich pracy czerpią przedsiębiorstwa i władze lokalne.

Wdrażanie nowych rozwiązań w obszarze godzenia życia zawodowego z osobistym.

W celu promocji uzyskanych efektów Partnerstwo zamierza stworzyć sieć wyszkolonych ekspertów, która umożliwi podjęcie dyskusji na poziomie politycznym.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Ani w Rzymie, ani w innych miastach prowincji nie podjęto tego rodzaju działań.

Innowacyjne są:

- Odpowiedź na problemy związane z godzeniem życia zawodowego z osobistym, zapewnianie informacji w tej dziedzinie, nieobecnej dotychczas w ramach tradycyjnych usług informacyjnych na temat zatrudnienia;

• Stworzenie nowego typu zawodu, łączącego wiedzę prawną, społeczną, poradnictwo, kwestie związane z zapewnianiem równych szans itd.;
• Procesy organizacji pracy i włączenie w realizację projektu związków zawodowych;
• Podejmowanie eksperymentalnych rozwiązań w obszarze godzenia życia zawodowego z osobistym;
• Rozwinięcie systemu wskaźników jakości oraz promowanie nagrody dla "przyjaznych dla rodziny" organów publicznych i organizacji i instytucji prywatnych, które stosują w praktyce rozwiązania sprzyjające godzeniu życia zawodowego z osobistym.

Da donna a donna

(Od kobiety dla kobiety)
Włochy IT-IT-G-PIE-021

Organizacja zarządzająca: CSEA S.c.p.A. capofila dell`A.T.I. Equal - Agenzie FormativeTorinesi AFPA
Pozostali partnerzy krajowi: ASSOCIAZIONE ALMATERRA
ASSOCIAZIONE REGIONALE COOPERATIVE DI SERVIZI E TURISMO DEL PIEMONTE
Associazione Industriali Metallurgici Meccanici Affini
Associazione Piccole e Medie Imprese Imprenditorialita` Donna
COMUNE DI TORINO - DIVISIONE LAVORO, ORIENTAMENTO, FORMAZIONE
CONFCOOPERATIVE UNIONE PROVINCIALE DI TORINO
CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO – TORINO E PROVINCIA
CONFEDERAZIONE NAZIONALE ARTIGIANATO E PICCOLA E MEDIA IMPRESA SERVIZI SRL
CONFEDERAZIONE NAZIONALE DELL`ARTIGIANATO E DELLA PICCOLA E MEDIA IMPRESA
CONSORZIO AZIENDE METALMECCANICHE PIEMONTESI
CONSORZIO PER LA RICERCA E L`EDUCAZIONE PERMANENTE
CONSORZIO SOCIALE ABELE LAVORO A.R.L.
Consorzio API Formazione S.c.r.l.
Cooperativa sociale ATYPICA A.R.L.
Cooperativa sociale TERZO TEMPO ARL
FORUM DEL TERZO SETTORE IN PIEMONTE
PROVINCIA DI TORINO - Servizio Programmazione Solidarieta` Sociale
SINERGIE APPLICATE AL SISTEMA D`IMPRESA - Societa` Cooperativa Sociale a r.l.
UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
Unione Sindacale Territoriale - Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Problem dotyczy zarówno aktywnej, jak i biernej dyskryminacji kobiet, które mają kłopoty z wejściem na rynek pracy lub zwiększaniem swoich kwalifikacji zawodowych. Projekt realizowany był w okręgu miejskim Turynu. Celem Partnerstwa było wspieranie obecności kobiet w świecie pracy poprzez testowanie innowacyjnych usług doradztwa personalnego i reagowanie na rzeczywiste potrzeby użytkowników za pośrednictwem nowych modeli organizacji pracy.

Co już działa?

Punktem wyjścia dla Partnerstwa jest identyfikacja potrzeb kobiet i ich zestawienie z istniejącą ofertą usług świadczonych przez służby zatrudnienia i z charakterystyką modeli organiza-

cji pracy. Projekt obejmuje różnorodne działania: przegląd istniejącego stanu wiedzy oraz dostępnych badań potrzeb pokrewnych, a także przegląd modeli organizacji pracy i praktyk stosowanych przez przedsiębiorstwa. W wyniku takich działań powstają arkusze wyjściowe opisujące eksperymenty i badania dotyczące: potrzeb pojawiających się w odniesieniu do usług pokrewnych; zarządzania czasem przez pojedyncze osoby i rodziny; relacji pomiędzy organizacją pracy w przedsiębiorstwie a organizacją czasu osobistego.
Pierwsze zestawienie wyników służy do oceny zapotrzebowania na usługi dla kobiet pracujących w dzielnicach miejskich, a także dla oceny stanowiska przedsiębiorstw w zakresie godzenia życia zawodowego z osobistym oraz problematyki równych szans. Opiera się to o analizę sytuacji poszczególnych firm (sporządzono wykresy dla kierownictwa przedsiębiorstw, w szczególności dla osób odpowiedzialnych za zarządzanie zasobami ludzkimi). Przedsiębiorstwa objęte projektem to 7 spółdzielni, 4 średnie przedsiębiorstwa, 5 firm rzemieślniczych i 3 duże spółki.
Niezależnie od tego opracowania, projekt przewidywał również zebranie informacji z przedsiębiorstw organizujących “domowe” żłobki, takich jak 'Martini e Rossi', w celu osiągnięcia pewnych wzorców mechanizmów i zasad finansowania w firmach próbujących realizować zasady godzenia życia zawodowego z osobistym. Należałoby zbadać, jakie potrzeby mają w tej materii kobiety zatrudnione w zmianowym systemie pracy w hipermarketach, które muszą polegać na “standardowych” usługach w zakresie godzenia życia zawodowego z osobistym. Zaprojektowanie i przetestowanie usług alternatywnych w tym obszarze stanowi następny krok w ramach realizacji projektu. Należy określić, jakie usługi są potrzebne w danym środowisku lokalnym, identyfikacja usług już istniejących i przeprowadzenie symulacji w zakresie możliwości ich dostosowania do rzeczywistych potrzeb; stworzyć odpowiednie stanowiska, umożliwiające świadczenie niezbędnych usług, a także zaangażować przedsiębiorstwa w analizę nowych wzorców organizacyjnych. Eksperymenty winny iść w parze z testowaniem nowych sposobów tworzenia stanowisk umożliwiających świadczenie potrzebnych usług oraz z wprowadzaniem innowacyjnych form organizacji pracy.

Co nie działa?

Na etapie początkowym nastąpiły opóźnienia w sferze zarządzania Partnerstwem i trudności w nawiązaniu kontaktów w środowisku przedsiębiorców. Początkowe trudności doprowadziły do stworzenia vademecum komunikacyjnego, które obejmuje rozdział o sprawozdawczości, a także przedstawia podstawowe wskazówki dla każdego z partnerów.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Potencjalnie tak, ponieważ można czerpać z doświadczeń zróżnicowanego Partnerstwa złożonego z 22 partnerów obejmujących lokalne podmioty działające w ramach programowania społecznego i projektowania usług. Możliwość przeniesienia modelu zależy od stopnia innowacyjności faktycznie zaangażowanej w aktualnie usługi projektowane na obszarze, na którym wyniki projektu mają zostać zaadaptowane.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Projekt posiada szereg innowacyjnych aspektów, poczynając od podejścia, które najpełniej wyraża się w tytule “Od kobiety dla kobiety”, zmierzających do wprowadzania do rozwiązań

systemowych rynku pracy istniejących dobrych przykładów godzenia życia zawodowego z osobistym. Innowacyjne aspekty związane są także z kontekstem, ponieważ celem Partnerstwa jest zapewnienie reakcji na potrzeby, których zaspokajanie nie zostało przewidziane w istniejących strukturach służb zatrudnienia oraz doskonalenie istniejących form pomocy w oparciu o bardziej szczegółową analizę skali i kierunków zapotrzebowania.

Progetto strada - Recupero socio lavorativo per le donne oggetto di tratta

Włochy IT-IT-S-MDL-084

Organizacja zarządzająca: Provincia di Pisa
Pozostali partnerzy krajowi: API Toscana
Associazione Donne in Movimento
Associazione On the Road
Associazione Telefono Donna
Associazione per la cooperazione e i legami transregionali europei - TECLA
Caritas Diocesana
Centro Studi e ricerche sulle realta meridionali
Comune di Rovereto
Comune di Trento
Confederazione Nazionale Dell`Artigianato
Cooperativa Kaleidoscopio s.c.a.r.
Cooperativa Sociale Il Cerchio ARL
Cooperativa Sociale Punto D`Approdo S.C.ar.l.
Istituto Italiano di Ricerca Formazione e Documentazione
Lega Italiana Lotta contro l`Aids - Lila Trentino O.n.l.u.s.
Lega Regionale e Cooperative e Mutue
Provincia di Potenza
Pubblica Assistenza S.R. in Pisa
SAMUELE Piccola Societa Cooperativa Sociale a r.l.

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Problemem jest prostytucja i handel kobietami, a także trudności z opracowaniem i wdrożeniem sposobów społecznej i zawodowej integracji kobiet, którym udało się zerwać z tym procederem. Partnerstwo zamierza podjąć działania, które zapewniłyby im realne możliwości niezależności. Projekt “Strada” stanowi uzupełnienie projektu “Sally”, zatwierdzonego na podstawie art. 18 dekretu legislacyjnego 286/1998, który przewiduje udzielenie specjalnego zezwolenia na pobyt (ze względów społeczno-ochronnych), aby ułatwić kobietom pochodzącym z krajów niebędących członkami Unii ucieczkę ze świata przemocy, a także wzięcie udziału w programach pomocy i integracji społecznej. Takiej pomocy mogą oczekiwać kobiety w sytuacji gdy doszło do przemocy, poważnego wykorzystywania, gdy realne jest niebezpieczeństwo skrzywdzenia w wyniku próby ucieczki spod wpływów organizacji przestępczej lub gdy kobieta składa zeznania w postępowaniu karnym. Uwarunkowania te podlegają weryfikacji w trakcie dochodzenia prowadzonego przez policję, w postępowaniu o popełnienie pewnych przestępstw (art. 380 kodeksu karnego i ustawa 75/1958), bądź też przy okazji pomocy udzielanej przez służby społeczne.

Co już działa?

Cennym elementem projektu jest proponowany przez niego moduł działania polegający na ingerowaniu i przeciwdziałaniu procederowi prostytucji (na ulicach i w “podziemiu”). Stworzono struktury wsparcia, trwa przyjmowanie i wstępne szkolenie kobiet, tak by mogły osią-

gnąć niezależność. Działa skierowane do nich poradnictwo zawodowe, pośrednictwo pracy i praktyczne szkolenia w formie stażu.

W ramach projektu utworzono punkt porad, gdzie prócz zasięgnięcia informacji kobiety chcące zerwać z prostytucją, mogą przyłączyć się do programu "Strada" i uzyskać pomoc w znalezieniu pracy. Spośród innych działań ważne jest udzielanie informacji na temat zdrowia i ułatwianie kobietom dostępu do usług medycznych, pomoc prawna oraz wsparcie psychologiczne (udzielane indywidualnie i podczas pracy w grupach); miejsce spotkań, gdzie prowadzone są zajęcia resocjalizacyjne i różnego rodzaju imprezy (spotkania poświęcone zdrowiu, przepisom prawnym, właściwemu odżywianiu się, dostępowi do usług itd.). Prowadzony jest także monitoring problemu. Stworzono bazę danych i system komputerowy w celu zarejestrowania i przetwarzania danych na temat kobiet uczestniczących w projekcie. Specjaliści zatrudnieni w tych ośrodkach to pracownik zajmujący się poradnictwem, doradca kulturowy, socjolog, doradca prawny i trzy osoby pracujące w recepcji – wszyscy są aktywnymi uczestnikami Partnerstwa. Do ośrodka trafiają osoby po pierwszym kontakcie nawiązanym "na ulicy". Jego lokalizacja w centrum miasta sprawia, że zachowana zostaje zasada anonimowości.

Program, w którym uczestniczą kobiety, trwa 6 miesięcy, w sumie przez 288 godzin i przewiduje m.in. kursy pisania i czytania oraz uzupełnianie podstawowego wykształcenia i warsztaty motywacyjne. Działania te mają zapewnić kobietom nową wiedzę i umiejętności, zachęcić do większej niezależności, nauczyć szacunku do prawa i współpracy z instytucjami. Beneficjenci otrzymują zasiłki. Jeden z partnerów działający w ramach projektu zajmuje się bezpośrednio finansowaniem wyżywienia i zakwaterowania (w przypadku beneficjentów zamieszkujących w ramach jednej ze struktur stowarzyszenia), lub poprzez refundację kosztów ponoszonych przez inne osoby udzielające pomocy żywieniowej i lokalowej. Na tym etapie projektu przewiduje się również działania alternatywne – np. spotkania z rodzinami w ramach działań podejmowanych w lokalnych społecznościach czy stworzenie sieci rodzin chętnych do przyjęcia beneficjentek projektu. Do innych inicjatyw należy stworzenie możliwości mieszkaniowych umożliwiających kobietom przetrwanie w okresie przejściowym – od przyjęcia do programu aż do znalezienia pracy i rozpoczęcia niezależnego życia.

Kolejnym etapem jest przygotowanie kobiet do podjęcia pracy. Etap ten angażuje lokalnych uczestników Partnerstwa w zakresie poradnictwa indywidualnego i grupowego oraz wsparcia w formie bezpośredniego umieszczenia sieci pomocy publicznych służb zatrudnienia. Inicjatywy szkoleniowe podejmowane przez firmy zapewniają kobietom możliwość oceny własnych umiejętności i wiedzy z punktu widzenia "normalnego" środowiska pracy – co z kolei umożliwi im zdobycie niezbędnych umiejętności i wzorców zachowań koniecznych dla rozpoczęcia normalnego życia zawodowego. Etap ten jest naturalnie adresowany do kobiet, które ukończyły już poprzednie etapy. Kolejnym założeniem projektu jest rozwinięcie bazy danych przedsiębiorstw chętnych do rozważenia możliwości zatrudnienia kobiet z tej grupy docelowej. Pośrednictwo pracy prowadzone jest na podstawie umów z przedsiębiorstwami, które zobowiązują się "zapewnić beneficjentom miejscowego opiekuna", a "z chwilą gdy pomyślny wynik inicjatywy praktycznego szkolenia zostanie zweryfikowany przez władze okręgowe Pizy, rozważyć możliwość zatrudnienia beneficjenta". Przedsiębiorstwa te nie ponoszą żadnych kosztów ubezpieczenia społecznego, w zamian za to inwestują w poten-

cjalnego pracownika. Kluczową rolę w wyszukiwaniu i przekonywaniu firm chętnych do współpracy odgrywają stowarzyszenia zawodowe, takie jak CNA, Legacoop itd. Do zespołu ds. pośrednictwa wchodzą: opiekun-pośrednik, który opiekuje się beneficjentem, uzgadnia jego godziny pracy, terminy urlopów itd., doradca, który pracował już z kobietami i jest w stanie ocenić ich kwalifikacje i możliwości zdobywania doświadczenia, a także poziom powrotu do normalności w kwestii ubierania się, zachowania itd., opiekun miejscowy - pracownik przedsiębiorstwa, który nie ingerując w życie kobiety będzie pomagał jej w rozwiązywaniu problemów, jakie mogą się pojawić w jej relacjach z innymi pracownikami. Powrót kobiet, które zerwały z prostytucją, na rynek pracy następuje w małych przedsiębiorstwach, gdzie łatwiej zapewnić przyjazną atmosferę i podejmować działania związane z relacjami międzyludzkimi. Integracja społeczna jest zapewniania przez fakt, że kobiety otrzymują wynagrodzenie wypłacane w ramach projektu w tych samych terminach i według tych samych procedur, co pozostali pracownicy firmy.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Ogólny model działania, który koncentruje się na problemie nieposiadającym szczególnych lokalnych konotacji i dotyczy sytuacji kobiet jako takiej, jest oczywiście możliwy do przeniesienia.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Ponieważ uzupełnia krajowe ramy legislacyjne poprzez zapewnianie modelu dla działania publicznego i prywatnego oraz prezentuje podejścia nierepresyjne czy “pouczające”, lecz promocyjne i zaprojektowane dla zapewnienia skutecznej niezależności zaangażowanych kobiet. Poświęca również wystarczającą uwagę w projekcie i metodzie świadczenia usług, jaki rodzaj kobiet zaangażowany jest w projekt, a także - jakie jest ich pochodzenie i narodowość. W tym celu, podwójne partnerstwo ponadnarodowe założyło grupę roboczą zajmującą się pracami nad ramową decyzją o handlu, zatwierdzoną w dniu 18 lipca 2002 roku przez Radę Unii Europejskiej oraz nad powiązaną Dyrektywą Rady, nr 43/2002, w stosunku do której Partnerstwo zamierza opracować jednolitą strategię lobbingu.

F&MPOWER

Austria AT-5-13/06

Organizacja zarządzająca: Land Vorarlberg, Frauenreferat
Pozostali partnerzy krajowi: Arbeiterkammer Vorarlberg
Arbeitsmarktservice Vorarlberg
BIFO Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg
Bildungsprojekte Arbogast
EVORIS - Vorarlberger Ressourcen Information Service GmbH
Elke Beneke Consulting
FEMAIL FrauenInformationszentrum Vorarlberg
Industriellenvereinigung Vorarlberg
Mag. Monika Lutz, Unternehmensberaterin
Mädchenzentrum Amazone
Teama5 OHG
Verein IAP - Institut für angewandte Arbeitsmarktpolitik
Wirtschaftskammer Vorarlberg
Österreichischer Gewerkschaftsbund, Landesexekutive Vorarlberg

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

F&Mpower ma na celu przekroczenie trudności z pogodzeniem życia zawodowego i rodzinnego. Podejście do tego problemu ma trzy wymiary:

a) Nie tylko długotrwałe pozostawanie bez zatrudnienia ogranicza dostęp do rynku pracy, także urlopy wychowawcze mogą wpłynąć na utratę kontaktu ze światem pracy i sprawić, że ponowna integracja jest bardzo trudna lub wręcz niemożliwa. (Moduł 1 - Constanze)

b) W celu zwiększenia aktywności kobiet w Vorarlberg konieczne jest zaangażowanie potencjalnych pracodawców, należy więc odpowiednio wpłynąć na nastawienie przedsiębiorstw. W celu promowania kobiet-pracowników opracowywane są praktyczne działania i narzędzia dla stworzenia strukturalnych rozwiązań dających możliwość godzenia życia zawodowego i rodzinnego. (Moduł 2 - Poradnictwo praktyczne i Moduł 3 - UND)

c) W ramach projektu są również podejmowane działania informacyjne i promocyjne – zwiększające świadomość potencjału żeńskiego rynku pracy w regionie Vorarlberg.

Co już działa?

Sprawdza się krajowy sieć współdziałania i ścisła współpraca z partnerami społecznymi (Izba Handlowa i Przemysłowa, a także ÖBG).

50% (8 z 16) uczestników pierwszego kursu szkoleniowego trafiło prosto na rynek pracy – znalazło zatrudnienie, zostało przyjętych na staże, bądź też założyło firmę.

Ponad 100 gości przybyło na imprezę otwierającą projekt – wystawę zatytułowaną “Równowaga życia rodzinnego i zawodowego” w jednym z regionów Vorarlberg.

Co nie działa?

Przedsiębiorstwa są niedostatecznie zainteresowane podejmowaniem konkretnych działań w kwestii połączenia życia zawodowego z rodzinnym ze względu na niekorzystną sytuację ekonomiczną.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

F&Mpower otrzymało już zapytania dotyczące wystawy z innych regionów Austrii, a także z zagranicy.

Partnerstwo prowadzi również negocjacje ze służbami rynku pracy mające na celu wprowadzenie kursów szkoleniowych “Constanze” do ich programu rocznego.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Pierwszy raz w Vorarlberg różne organizacje są wspólnie zaangażowane w godzenie życia zawodowego z życiem prywatnym.

EQUAL - Agir para a Igualdade

Portugalia PT-2001-022

Organizacja zarządzająca: Confederaçao Geral dos Trabalhadores Portugueses
Pozostali partnerzy krajowi: Associaçao para o Ensino Bento de Jesus Caraça
Centro de Estudos para a Intervençao Social

Comissao para a Igualdade no Trabalho e no Emprego
INOVINTER - CENTRO DE FORMAÇAO E DE INOVAÇAO TECNOLÓGICA
Instituto de Desenvolvimento e Inspecçao das Condiçoes de Trabalho
Instituto do Emprego e Formaçao Profissional

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Problemy, na jakich koncentruje się Partnerstwo, są związane z zaniżoną oceną wartości pracy kobiet i ich wkładu do gospodarki, co wyraża się w różnych formach segregacji płci w zatrudnieniu:

- dyskryminacji pod względem dostępu do zatrudnienia i awansu;
- różnicach w wysokości wynagrodzenia kobiet i mężczyzn wykonujących tę samą lub równoważną pracę;
- niedocenianiu tradycyjnie żeńskich zawodów, a także umiejętności, jakie zdobywają wykonując tradycyjnie pojmowane role społeczne;
- niechęci do zatrudniania kobiet w pewnych sektorach i zawodach;
- niewystarczającym uwzględnianiu w umowach zbiorowych treści odnoszących się do równych szans i praw macierzyńskich/ojcowskich;
- nieobecności standardów równości płci w przedsiębiorczości, które pozwoliłyby na wyeliminowanie niezwykle częstych przypadków dyskryminacji.

Co już działa?

Projekt stawia sobie za cel sformułowanie propozycji działań, które zapewniłyby równość płci w miejscach pracy, co wymaga diagnozy sytuacji we wszystkich zaangażowanych przedsiębiorstwach. Metodologia opracowana dla celów tej diagnozy okazała się odpowiednia. Skuteczne są podjęte w ramach projektu działania mające zwiększać świadomość w dziedzinie równości płci oraz inicjatywy szkoleniowe dla związkowców.

Większość członków Partnerstwa aktywnie uczestniczy w realizacji projektu.

Co nie działa?

Napotykane trudności związane są głównie z obecną sytuacją polityczną, recesją gospodarczą, brakiem w portugalskim biznesie tradycji otwartości, a także niechęcią ze strony zarządów niektórych przedsiębiorstw oraz ich pracowników do uznania kwestii równości szans za priorytet w dziedzinie zatrudnienia.

Niewystarczające zaangażowanie w promocję równych szans ze strony władz publicznych nie pomaga w adaptacji wyników do głównego nurtu krajowej polityki dotyczącej równości płci.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Programy szkoleniowe i narzędzia pedagogiczne dla osiągania równości płci, zaprojektowane dla średniego i technicznego zawodowego poziomu edukacji oraz dla potrzeb szkolenia związkowców mogą być użyteczne także w innych warunkach, tak jak i metodologia diagnozowania sytuacji w zakresie równości płci w przedsiębiorstwach. Zalecenia zaprojektowane jako narzędzie wspierania bezpośrednich negocjacji w wypracowywaniu pozytywnych działań w przedsiębiorstwach mających do czynienia z problemem nierównego statusu płci.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Uznajemy, że innowacyjne są:

- Definicja zawodu trenera w dziedzinie równości płci, która powstała przy uwzględnieniu doświadczeń szkoleniowych organizacji członkowskich Partnerstwa;
- Broszury dotyczące równości płci wykorzystywane jako pomoce pedagogiczne w inicjatywach mających na celu zwiększanie świadomości problemu. Są one przeznaczone dla różnych użytkowników – trenerów i osób bezpośrednio lub pośrednio zaangażowanych w kwestie równości, ludzi pracy, aktywistów związków zawodowych itd.;
- Programy szkoleniowe na temat równości płci, zaprojektowane dla trenerów, nauczycieli i szkoleniowców oraz dla aktywistów związków zawodowych;
- Poradnik poszukiwania pozytywnych rozwiązań. Jego celem jest zapewnienie przedsiębiorcom, specjalistom w dziedzinie zasobów ludzkich, związkowcom i innym osobom, mogącym mieć do czynienia z tym problemem, pożytecznego narzędzia, które:

pomoże im w zrozumieniu znaczenia i konsekwencji stosowania zasady równości płci;
umożliwi im wykrycie i ujawnienie dyskryminacji płci tam, gdzie ona istnieje;
wspomoże planowanie działań.

- Nowe metody wykorzystywane przy negocjowaniu układów zbiorowych na poziomie zakładu pracy w odniesieniu do równości płci, a także inicjatywy podjęte w celu zmiany tradycyjnego niedoceniania zawodowej roli kobiet.

WordPower

(Siła Słowa)

Szwecja SE-46

Organizacja zarządzająca: Vuxenutbildningen Kärnan
Pozostali partnerzy krajowi: Face Europé

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

W okręgu miejskim Helsingborg występuje wysoki poziom zachorowań i bezrobocia oraz niski poziom wykształcenia. Głównym celem Partnerstwa jest próba pomocy kobietom – o różnym pochodzeniu etnicznym – które żyjąc w Szwecji od szeregu lat nie znalazły swego miejsca na rynku pracy, a także pozostają poza nawiasem życia społecznego.

Są dwie podstawowe sfery przyczyn tego zjawiska:

- indywidualne – interakcje pomiędzy kobietami, ich mężami lub bliskimi krewnymi i dziećmi
- strukturalne – brak mechanizmów na rynku pracy, które ukierunkowane byłyby na tę grupę kobiet.

Wykluczenie tych kobiet wyraża się m.in. w tym, że nie działają one w organizacjach pozarządowych (i innych), nie uczestniczą też w żadnych kursach, które mogłyby rozwinąć ich umiejętności. Co najwyżej korzystają z usług świadczonych przez opiekę społeczną. Poza barierą językową przeszkodę stanowi odmienność kulturowa oraz warunki, w jakich żyją. Projekt zakłada, że zaangażowanie osób dyskryminowanych może wpłynąć nie tylko na poprawę sytuacji w tym zakresie, ale także na uzyskanie przez uczestników projektu poczucia własnej wartości i odpowiedzialności za swój los. Partnerstwo proponuje rozwiązania

alternatywne do dotychczas stosowanych – zwłaszcza silniejszą współpracę między służbami społecznymi, agencjami zatrudnienia a kobietami i ich rodzinami.
Jeśli chodzi o wewnętrzną strukturę projektu, "bank pomysłów" odpowiada za samoocenę i podejmowanie decyzji o zmianach, a także za wymianę doświadczeń z Ośrodkiem ds. Rozwoju Szkolnictwa w Egipcie. Z "bankiem pomysłów" powiązane są trzy grupy robocze odpowiedzialne za opracowywanie planów działania związanych z rozpowszechnianiem informacji, angażowaniem grup dyskryminowanych i nauczaniem języka. Plany działania są na bieżąco oceniane, a następnie podejmuje się decyzje o ich realizowaniu.
Beneficjenci założyli pozarządową organizację Bilahodod, która weszła do Partnerstwa oraz została jednym z trzech udziałowców "banku pomysłów" (dwaj pozostali to władze samorządowe i administracyjne okręgu Skåne-Scania).
Podczas warsztatów językowych kobiety udoskonalają swoją znajomość języka szwedzkiego. Mogą też dowiedzieć się, jaki program realizują w szkole ich dzieci i jak funkcjonuje system szkolnictwa. Obserwując możliwości kształcenia oraz sposoby nauczania dzieci, matki mogą wybrać formę ich własnej edukacji.

Co już działa?

Rozwijamy metody skuteczniejszego nauczania języka szwedzkiego, a rezultaty osiągane dotychczas są zachęcające. Z 26 uczniów 5 zdobyło pracę, 8 postanowiło kontynuować naukę, a 3 poszukuje pracy (korzystając z usług miejscowych agencji zatrudnienia). Pozostali nadal będą uczestniczyć w projekcie. Połączenie znajomości specjalistycznego (zawodowego) języka z systemem praktyk (w sumie 5 miesięcy w roku) przynosi rezultaty. Inspirację czerpaliśmy od naszego duńskiego partnera PAV, który korzysta z metody korespondencyjnego nauczania języka duńskiego.
Współpraca ponadnarodowa z partnerstwami w Danii oraz w Kornwalii przebiega bardzo dobrze.

Co nie działa?

Praca i ideologia Partnerstwa obejmuje interakcję pomiędzy perspektywą indywidualną, rodzinną i społeczną, a zatem: jak odizolowana grupa z wyjątkowo tradycyjną strukturą rodziny, żyjąca na obszarze objętym nieformalną segregacją, może być przedmiotem procesu rozwoju umiejętności, interakcji w ramach społeczeństwa i uzyskać niezależność? Ponadto, wydaje się, że przykłady zmian nie zawsze pochodzą z Europy. Projekt Carpe Vitam w Egipcie i jego wyniki oraz rozwój, dają dalszy wgląd w problem wykluczenia spowodowanego kulturową charakterystyką danej grupy etnicznej. Charakterystyka ta, wraz z doświadczeniami zdobytymi podczas współpracy ponadnarodowej, stanowi przedmiot dalszej analizy.
Bilahodod nie działa w oczekiwany sposób. Powody tego są wielorakie. Pierwsza rada Bilahodod była u władzy na jesieni 2002 roku. Jesienią przeszła specjalne szkolenie w dziedzinie podstawowych procedur demokracji – jak organizować spotkania, jak podejmować i zmieniać decyzje, jak głosować, itd. Nowa rada została powołana na wiosnę 2003 roku, ale jej poprzednicy nie zapewnili nowej radzie odpowiedniego wsparcia. Członkowie pierwszej rady odbywali praktykę. Brak wiedzy, wartości i zasad demokratycznych powoduje problemy; nie było motywacji, by kontynuować działalność, o której zadecydowała pierwsza rada.

W Szwecji życie niezwiązane z działalnością zawodową zaczyna funkcjonować po godzinie 17, jednakże mężczyźni (związani z grupą docelową) są przyzwyczajeni, że są obsługiwani. Nie ma wśród nich tradycji opieki nad swoimi dziećmi; to jest rola kobiety. Męskie nastawienia stanowią podstawową przeszkodę dla kobiet na drodze do pełnej integracji w szwedzkim społeczeństwie przy zastosowaniu własnych środków. Celem Bilahodod jest, między innymi, funkcjonowanie jako platforma dla kobiet w nawiązywaniu kontaktów z innymi stowarzyszeniami.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Kwestia wykluczonych mniejszości, w szczególności kobiet o odmiennym pochodzeniu etnicznym, ma priorytetowe znaczenie w skali kraju. Ale także w Europie jest to niezwykle ważne zjawisko. Tak więc zdobyte w ramach projektu doświadczenia mogą być przeniesione.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjny charakter ma metoda angażowania grup dyskryminowanych przez Partnerstwo, dzięki której nie tylko sukcesy, ale również porażki mogą stanowić źródło wiedzy. Do pozostałych aspektów należy włączenie do Partnerstwa innych projektów, a także idei Partnerstwa opartej o integrację poprzez organizację i zastosowanie podejścia rodzinnego. Dwa ostatnie aspekty są szczególnie istotne: czy organizacja może być krokiem w kierunku zaangażowania grup dyskryminowanych i w jaki sposób płaszczyzna prywatna (rodzina) może stać się tego elementem?

Temat I:

Pomoc w społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy. (Temat realizowany we wszystkich krajach, które przystąpiły do Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.)

WANT2WORK

Dania DK-21

Organizacja zarządzająca: Dansk Røde Kors Asylafdeling
Pozostali partnerzy krajowi: AMU International
Dansk Industri
Foreningen til integration af nydanskere på arbejdsmarkedet
Kommunernes Landsforening
Københavns Kommune
Nærings og Nydelsesmiddelarbejder Forbundet
POEM - Paraplyorganisationen for de etniske mindretal

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Osobom ubiegającym się o status uchodźcy nie wolno pracować w Danii. Doświadczenia działań duńskiego Czerwonego Krzyża w środowisku uchodźców pokazują, że wielu z nich nie tylko traci w efekcie swoje umiejętności zawodowe, ale też reaguje zanikaniem inicjatywy i energii.

Poprzez projekt want2work staramy się znaleźć nowe możliwości, dzięki którym osoby ubiegające się o status uchodźcy nie będą tracić umiejętności zawodowych w trakcie oczekiwania na decyzję w swojej sprawie.

Co już działa?

Szczególnie skuteczne jest połączenie nauki języka, szkoleń w zakresie umiejętności i kształcenia zawodowego. Kombinacja taka zapewnia wyraźnie ukierunkowany program i ciągłość. Poza tym daje osobie ubiegającej się o status uchodźcy bardziej realistyczne podejście do wybranego zawodu.

Wprowadzenie czynników podnoszących zaangażowanie beneficjentów, takich jak warsztaty CV, kształtowanie umiejętności zachowania “twardych kwalifikacji” i ciągły proces samooceny.

Efekty przynosi również współpraca z odpowiednimi i wpływowymi partnerami zewnętrznymi, takimi jak Przemysł Duński i Konfederacja Miast Duńskich, a także międzynarodowa wymiana idei, podręczników i metod.

Co nie działa?

Administrowanie projektem jest bardzo czasochłonne.

Aby ułatwić przekazywanie dobrych praktyk, podręczników itp., konieczne będzie dokonanie tłumaczeń, co jest ważne zwłaszcza w kontekście przystąpienia do projektu EQUAL nowych krajów członkowskich.

Jest jeszcze zbyt wcześnie na to, by można było dokonać oceny wyników projektu. W związku z ich adaptacją do polityki krajowej, która jest niezwykle ważna, ale również złożona, spodziewamy się jednak olbrzymiej, dodatkowej pracy.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Na naszej stronie internetowej dostępny jest podręcznik dla potrzeb warsztatów w zakresie pisania CV. Dwa projekty w Holandii włączyły już duńskie warsztaty CV do swojego programu, więc jak widać, elementy mogą być przekazywane. Niezwykle ważną częścią naszej strategii adaptacji jest rozpowszechnianie podręczników i innych materiałów szkoleniowych w Danii i poza jej granicami. Wkrótce nasze "Wytyczne dla metod edukacyjnych" zostaną udostępnione nieodpłatnie w języku angielskim na naszej stronie internetowej www.want2work.org.

Bardzo ważne jest zawiązanie Partnerstwa z odpowiednimi uczestnikami spoza sektora pozarządowego. To po prostu konieczne przy nastawieniu na trwałe zmiany strukturalne dotyczące sytuacji osób ubiegających się o status uchodźcy i odnoszące się do rynku pracy.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Głównym aspektem innowacyjności projektu want2work jest przekazywanie materiałów – wysoki poziom dokumentacji wszystkich naszych działań (chodzi o materiały szkoleniowe, nieodpłatne narzędzia badania umiejętności itp.). Ponadto w celu zapewnienia rozwoju nowatorskich praktyk skierowanych do osób ubiegających się o status uchodźcy we wszystkie działania włączamy grupę docelową, podejmujemy też kwestie związane z płcią i równouprawnieniem. Więcej informacji na ten temat można znaleźć na naszej stronie internetowej www.want2work.org.

FLUEQUAL

Niemcy DE-EA-51251

Organizacja zarządzająca: Tür an Tür
Pozostali partnerzy krajowi: Augsburger Deutschkurse
Diakonisches Werk Schwabach e. V.
Euro-Trainings-Centre e. V.
Landeshauptsadt München
Paritätischer Wohlfahrtsverband
SOS-Berufsausbildungszentrum Nürnberg
Station 2 e. V.
Trägerkreis zur Förderung von Bildung und Integration von Flüchtlingsjugendliche
Tür an Tür

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

W ramach projektu uchodźcom oferuje się jak najszybciej szkolenie językowe i zawodowe, by zapobiec negatywnym zjawiskom – zanikaniu kwalifikacji na skutek długotrwałego braku możliwości podjęcia pracy, a także wynikającym z bezczynności frustracjom, które bardzo trudno zwalczyć, a które w niektórych przypadkach prowadzą do całkowitej niezdolności do pracy. Dzięki szybkiemu rozpoczęciu kształcenia i integracji uchodźców ich potencjał może być z pożytkiem ukierunkowany i wykorzystany dla rozwoju gospodarczego w Niemczech.

Co już działa?

Zarządzanie wiedzą i badanie kluczowych kompetencji to jednym z najważniejszych punktów europejskiej polityki w sferze edukacji i pracy. Stworzono zatem instrument, który pomaga rejestrować, certyfikować i porównywać kompetencje imigrantów – nabyte formalnie i nieformalnie. Celem projektu jest akceptacja tego instrumentu przez instytucje edukacyjne i pracodawców, którzy przydzielaliby uchodźcom miejsca pracy wymagające określonych kwalifikacji. "Kompetenzbilanz für MigrantInnen", który został stworzony przez Deutschen Jugendinstitut oraz FLUEQUAL, został sprawdzony pod kątem jakości i możliwości wykorzystania w praktyce. Ma on być stosowany w różnych obszarach rynku pracy wiążących się z integracją imigrantów – przy wykorzystaniu indywidualnych konsultacji, kursów językowych i dotyczących orientacji zawodowej, a także kursów zawodowych i innych form edukacji oraz grupowej pracy społecznej. Z jednej strony ta metoda uzyskiwania kompetencji służy zaangażowaniu grup dyskryminowanych oraz samookreśleniu jednostki, tzn. ogólnej orientacji zawodowej. Z drugiej strony przedsiębiorstwa, czy raczej kraje, do których trafiają uchodźcy, mogą skuteczniej wykorzystać zasoby ludzkie, a integracja staje się łatwiejsza. Umiejętności osobiste są odnotowywane, analizowane i opisywane w "profilu kompetencyjnym" – przy udziale imigrantów. Następnie tworzony jest plan działania oraz osobiste portfolio, które stanowi pełny zestaw dokumentów i zawiera ważne informacje na temat historii danej osoby. Osoby pracujące z imigrantami mają możliwość uczestniczenia w seminariach uczących korzystania z tych instrumentów. Ważne jest stworzenie wzorca certyfikacji umiejętności zyskanych na terenie Niemiec, aby nabyte kompetencje nie stały się wyłącznie narzędziem dla czasowego zaangażowania grup dyskryminowanych. Partnerstwo stworzyło sieć zwaną "KomBiNet", która rozwija strategie przekonywania przedsiębiorców, by uznawali nabyte przez imigrantów kompetencje. Podejmuje także starania polityczne o instytucjonalne uznawanie umiejętności nabytych nieformalnie.

Co nie działa?

Na początku wdrażania projektu odnotowano wyjątkowo wysoki poziom motywacji wśród uczestników. Obecnie wyniki te są prawie tak samo wysokie, na ich poziom wpływa jednak negatywnie np. oczekiwanie na decyzję BAMF.

Największym problemem jest jednak dostęp do rynku pracy po ukończeniu kursów kwalifikacyjnych; dla wielu uchodźców jest on zamknięty z powodu restrykcji prawnych.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Instrument badania umiejętności jest szczególnie łatwy do przeniesienia do innych projektów, a także do innych krajów europejskich. W tej sprawie kontaktujemy się z innymi organizacjami w Europie, które pracują nad podobnymi instrumentami. ETG 5 stworzył grupę roboczą, która zajmuje się tym problemem, a organizacje z Niemiec, Danii, Szwecji, Holandii i Austrii pragną stworzyć europejski instrument badania umiejętności oparty na ich własnych instrumentach krajowych.

Ocenia się, że pozostałe części tego projektu również mogą być przekazane, np. metody kursów językowych i szkolenia zawodowego konsultowane przez FLUEQUAL ze szwedzkim partnerem. Praca z wolontariuszami będzie przedmiotem naszej współpracy z naszymi partnerami we Francji i Grecji.

Większość metod i projektów może być zastosowana we wspólnych europejskich działaniach integracyjnych.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Dzięki FLUEQUAL po raz pierwszy możliwe stało się w Bawarii oferowanie środków zapewniających zdobycie kwalifikacji przez uchodźców w ramach bieżących rozwiązań prawnych. Kolejną innowacją jest zintegrowane podejście oferowane przez FLUEQUAL, uwzględniające kwestie językowe, społeczne i zawodowe. Ponadto FLUEQUAL pracuje nad nowym narzędziem badania umiejętności, pierwszym takim instrumentem w Niemczech, mającym pomóc w określeniu i udokumentowaniu możliwości i umiejętności uchodźców. Dzięki temu można będzie zaoferować uchodźcom perspektywy zatrudnienia, aby ułatwić ich (re)integrację na rynku pracy – w Niemczech, gdy uzyskają status uchodźcy, lub w kraju swego pochodzenia, gdy będą musieli tam powrócić.

TransSpuk - Transfer von Sprache und Kultur in Gesundheits und Sozialversorgun

(TransSpuk - Transfer języka i kultury)

Niemcy DE-EA-10276

Organizacja zarządzająca: Regionalbüro Bergisches Städtedreieck Remscheid-Solingen-Wuppertal
Pozostali partnerzy krajowi: BSH mbH
Diakonie Elberfeld
Regionalbüro Bergisches Städtedreieck Remscheid-Solingen-Wuppertal
Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwander
Rhein-Ruhr-Institut an der Merkator-Universität Duisburg
Stadt Neuss
Ver.di

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Dzięki Partnerstwu TransSpuk uchodźcy i osoby ubiegające się o azyl mają szansę zdobycia kompetencji umożliwiających profesjonalne wykorzystanie własnego języka i własnej kultury. Zdobywając nowy zawód *pośrednika językowego i kulturowego (SpraKuM)* mogą przyczynić się do poprawy opieki zdrowotnej i socjalnej dla osób migrujących. Jednocześnie powstają nowe perspektywy zatrudnienia dla uchodźców, osób ubiegających się o azyl i osób migrujących, niestanowiące konkurencji dla pracowników niemieckich, spełniające zatem warunek obowiązującej w Niemczech priorytetowej kontroli przy obsadzaniu wolnych miejsc pracy. Podniesienie kwalifikacji pozwala ponadto osobom z grupy docelowej na przekazywanie kompetencji, które sprawdzą się nie tylko w kraju obecnego pobytu, lecz również po ewentualnym powrocie do ojczyzny.

Działanie kwalifikacyjne *SpraKuM* w ramach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL wspiera także integrację uchodźców i osób ubiegających się o azyl w niemieckim społeczeństwie.

SpraKuM oraz oferowane przez Partnerstwo podnoszenie kwalifikacji w zakresie *międzykulturalnych kompetencji i komunikacji dla fachowców w opiece zdrowotnej i społecznej (InterkKom)*, mogą również znacznie odciążyć finansowo instytucje opieki zdrowotnej i socjal-

nej oraz sprzyjać polepszeniu działań na rzecz uchodźców, osób ubiegających się o azyl i migrujących.

Co już działa?

Dzięki *InterkKom* wykwalifikowane kadry z instytucji opieki zdrowotnej i społecznej otrzymują kompetencje ułatwiające i usprawniające pracę z uchodźcami, osobami ubiegającymi się o azyl i migrującymi. Dzięki czemu mogą im zapewnić szerszy dostęp do standardowej opieki.
27 osobom ubiegającym się o azyl (i uchodźcom) umożliwiono udział w zajęciach podnoszących kwalifikacje, bazujących na ich własnym potencjale kulturalnym i językowym.
Opracowanie programu kształcenia pośredników językowych i kulturalnych odbywa się we współpracy pracowników naukowych, samych uczestników programu oraz instytucji polityki oświatowej. Grupa ekspertów – z dziedziny nauk medycznych, opieki, zdrowia, edukacji i migracji – bierze udział w opracowaniu standardów jakościowych i kryteriów szkoleniowych dla tego nowego zawodu – pośrednika językowego i kulturowego w służbie zdrowia i opiece społecznej.
Empowerment uczestników następuje zarówno indywidualnie, jak i w zespołach roboczych oraz na poziomie całej grupy (np. przez opracowanie poradnika zdrowia dla osób migrujących czy stworzenie własnej strony WWW). Uczestnicy biorą ponadto aktywny udział w podnoszeniu swoich kwalifikacji
W kształceniu pośredników językowych i kulturowych uczestniczy 17 grup z Nadrenii Północnej-Westfalii. Ponieważ te działania spotkały się z pozytywnym oddźwiękiem ze strony instytucji opieki zdrowotnej i socjalnej, w ramach tych instytucji powstały nowe struktury sieciowe.

Co nie działa?

Efekty projektu oraz przyszłość trzyletniego kształcenia zawodowego pośredników językowych i kulturowych dla opieki zdrowotnej i społecznej są ograniczone przez niepewny status pobytu uczestników.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Wszystkie założenia robocze nadają się do skutecznej realizacji zarówno regionalnie, jak i w skali narodowej oraz międzynarodowej. Chodzi tu głównie o sposoby komunikacji i metody działań w zakresie skutecznej pracy zespołowej oraz motywacji.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Realizowanych jest kilka modelowych celów, skierowanych na pożądaną zmianę struktury:
Z jednej strony poprawiona ma zostać opieka zdrowotna i socjalna dla uchodźców i osób migrujących, z drugiej – następuje międzykulturowe szkolenie i “otwieranie instytucji”. Wynikają z tego znaczne finansowe oszczędności dla instytucji opieki zdrowotnej i społecznej. Innowacyjnym elementem jest poza tym utworzenie dla osób migrujących miejsc pracy w nowym obszarze zawodowym.
Poprzez stworzenie nowego zawodu pośrednika językowego i kulturowego w służbie zdrowia i opiece społecznej *(SpraKuM)* powstają w Niemczech perspektywy zatrudnienia dla uchodźców, osób ubiegających się o azyl i migrujących.

DALIA - DEMANDEURS D'ASILE ET INNOVATIONS DANS L'ACCUEIL

(Innowacje w opiece nad ubiegającymi się o azyl)

Francja FR-MDP-2001-10838

Organizacja zarządzająca: Comité de coordination et de promotion en solidarité avec les communautés
Pozostali partnerzy krajowi: Association Montalbanaise Aide aux Réfugiés Conseil et Formation sur les Relations Interculturelles et les Migrations

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt, pilotowany przez COFRIMI, ośrodek informacji źródłowej specjalizujący się w relacjach międzykulturowych i migracjach, zakłada pomoc, szkolenie i doradztwo dla osób, które w ramach swojego zawodu spotykają się ludźmi o innej kulturze. Jego głównym celem jest poprawa jakości usług skierowanych do osób ubiegających się o status uchodźcy.

Cele operacyjne projektu to:

- lepsze zrozumienie osób ubiegających się o status uchodźcy i specyficznych problemów, które ich dotyczą;
- umożliwienie lepszej komunikacji między osobami ubiegającymi się o status uchodźcy a pracownikami przyjmujących ich służb;
- zapobieganie konfliktom i rozwiązywanie zaistniałych.

Francja przyjmuje osoby ubiegające się o status uchodźcy od dawna. W ostatnich latach sytuacja uległa jednak zmianie (i nadal się zmienia). Obecnie dokonuje się rozróżnienia między osobami ubiegającymi się o “konwencyjny” status uchodźcy (na podstawie Konwencji Genewskiej) i i tymi, dla których stworzono specjalne środki pobytu (DNA), a tymi, którzy ubiegają się o terytorialny status uchodźcy (są oni w znacznie gorszej sytuacji). Niezależnie jednak od tego, o jaki status ubiegają się te osoby, nie mają one prawa do pracy podczas trwania całej procedury postępowania z wnioskiem o przyznanie statusu uchodźcy.

Od wielu lat notuje się stały wzrost liczby osób ubiegających się o status uchodźcy, a jednocześnie postrzeganie społeczne tego statusu jest niskie i stale się obniża, procedury zaś są długotrwałe (przeciętnie półtora roku). Doprowadziło to do wyczerpania możliwości ośrodków pobytu (DNA), co sprawia, że coraz więcej osób ubiegających się o status uchodźcy gwałtownie poszukuje środków do życia i społecznej reintegracji, licząc na operatywność służb publicznych.

Pracownicy służb zajmujących się uchodźcami napotykają na wiele problemów:

- trudności komunikacyjne związane z nieznajomością języka, różnicami kulturowymi, obustronnym brakiem wiedzy na temat norm kulturowych i wartości;
- konieczność rozwiązywania sytuacji kryzysowych, reagowania na zachowania agresywne oraz problemy psychosomatyczne związane z traumą uchodźstwa i długotrwałego oczekiwania na rozstrzygnięcie kluczowych kwestii;
- brak nadzoru i jasnych przepisów dotyczących osób zajmujących się przyjmowaniem uchodźców;
- brak wiedzy na temat geopolitycznych powodów uchodźstwa, drogi, jaką przeszli ci ludzie po opuszczeniu kraju swego pochodzenia, trudności życia na wygnaniu (trauma uchodźstwa, utrata tożsamości, niepewna przyszłość, brak punktów odniesienia itp.);

• brak znajomości (lub słaba znajomość) procedur związanych z wnioskiem o przyznanie statusu uchodźcy;
• trudności ze znalezieniem informacji;
• nieodpowiedni charakter przydzielonej im po raz pierwszy pracy, co niejednokrotnie powoduje, że osoby ubiegające się o status uchodźcy nie mogą skorzystać na działaniach integracyjnych.

Co już działa?

W sferze problemu, o którym mowa, działa wiele różnorodnych organizacji, placówek i instytucji: prefektury, CADAS (ośrodki pierwszego kontaktu dla osób ubiegających się o status uchodźcy), SSAE (Pomoc Społeczna dla Emigrantów), ale także liczne służby publiczne: specjalne środki pobytu, CHRS (ośrodki reintegracji społecznej), szpitale, służby społeczne, samorządowe służby opieki nad matką i dzieckiem, organizacje charytatywne, stowarzyszenia pokrewne, stowarzyszenia pomocy prawnej, służby imigracyjne itd.

Projekt obejmuje obszar regionu Midi-Pyrénées. W jego ramach podejmuje się następujące działania:

1. Szkolenie zespołów ds. pobytu osób starających się o status uchodźcy, co wiąże się z:

- poznaniem osób ubiegających się o ten status uchodźcy, ich psychologicznych i społecznych doświadczeń, wpływu traumy na ich życie osobiste i rodzinne, a także poznaniem procedury związanej z wnioskiem o przyznanie statusu uchodźcy;
- analizą służącą profesjonalizacji praktyki działania w sytuacjach występowania przeszkód o charakterze międzykulturowym;
- pracą nad właściwym podejściu do osób o innej kulturze, które – dzięki odkryciu i uwzględnieniu szczególnej sytuacji drugiej osoby, a przez to uznaniu jej podmiotowości – umożliwia lepszą komunikację i otwiera przestrzeń dla negocjacji;
- pomocą dla osób pracujących z uchodźcami w zakresie analizy i oceny praktyki zawodowej osób ubiegających się o status uchodźcy, tak by mogły właściwie zaplanować szkolenia (lub przeprowadzić je).

2. Udostępnienie metod oraz narzędzi roboczych i informacyjnych dotyczących problemu osób ubiegających się o status uchodźcy we Francji i Europie.

COFRIMI i ośrodek AMAR udostępniły centrum dokumentacji specjalizujące się w migracji. Aby zapewnić różnym organizacjom społecznym lepsze narzędzia pracy, każda struktura wzbogaci zbiór odpowiednich i aktualnych dokumentów dotyczących kwestii osób ubiegających się o status uchodźcy, uzupełniony o opisy metod postępowania w sytuacjach interwencyjnych.

Partnerzy organizacji to Sieć Integracji (ogólnokrajowa sieć obejmująca obecnie 9 organizacji zaangażowanych w sprawę imigracji, w tym COFRIMI), CCPS i SSAE, CLAP Midi-Pyrénées.

Potencjalni partnerzy to CADA, specjalne struktury ds. pobytu uchodźców, CHRS (ośrodki reintegracji społecznej), DDASS (pomoc społeczna), inne krajowe Partnerstwa na rzecz Rozwoju.

Integ.r.a - Integrazione Richiedenti Asilo

Włochy IT-IT-S-MDL-328

Organizacja zarządzająca: Associazione Nazionale Comuni Italiani
Pozostali partnerzy krajowi: ABITA Soc. Coop. a r.l.
ACLI - Associazioni Cristiane Lavoratori Italiani
ANCST - Associazione Nazionale delle Cooperative di Servizi e Turismo/LEGACOOP
ANPAS - Associazione Nazionale Pubbliche Assistenze
ARCI nuova associazione
AUSER - Associazione per l`autogestione dei servizi e la solidarieta
Anciform Srl
Associazione Centro Astalli
CARITAS DIOCESANA DI ROMA - ARCICONFRATERNITA DEL SS. SACRAMENTO
CASA DEI DIRITTI SOCIALI-FOCUS organizzazione di volontariato
CENSIS - Centro Studi Investimenti Sociali
CIES - Centro Informazione Educazione allo Sviluppo
CIR - Consiglio Italiano per i Rifugiati-ONLUS
CNA - Confederazione Nazionale dell`Artigianato e della Piccola e Media Impresa
CNCA - Coordinamento Nazionale Comunita di Accoglienza
COMUNE DI BERGAMO Assessorato Politiche Sociali
COMUNE DI FIRENZE - Assessorato LAVORO E IMMIGRAZIONE
COMUNE DI FORLI` Assessorato Politiche Sociali
COMUNE DI GENOVA Assessorato alla Citta Solidale
COMUNE DI PERUGIA - Assessorato alla Coesione Sociale
COMUNE DI ROMA Assessorato Politiche sociali- Ufficio Speciale Immigrazione
DROM - Consorzio Nazionale della cooperazione sociale - societa coop. arl
IAL - Istituto per la Formazione Professionale - Ente della CISL
ICS - Consorzio Italiano di Solidarieta (Italian Consortium of Solidarity)
SUNIA - Sindacato Unitario Nazionale Inquilini e Assegnatari
Teatro di Nascosto
UNHCR - United Nations Hight Commissioner for Refugees
Universita di Roma - Facolta di Scienze Politiche - Dip.Teoria dello Stato
Universita di Roma `La Sapienza`- Dip. di Sociologia e Comunicazione

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt dotyczy problemów związanych z integracją osób ubiegających się we Włoszech o status uchodźcy. Zarówno w kwestii adaptacji w miejscu zamieszkania jak i z punktu widzenia społecznej i zawodowej integracji. Problemy osób ubiegających się o status uchodźcy wynikają w dużej mierze z trudności mieszkaniowych i braku dostępu do szkoleń i zatrudnienia. Znaczenie mają tu również inne czynniki – z jednej strony zbyt mała wiedza uchodźców na temat kraju, do którego przybyli, a także kwestii prawnych związanych ze statusem uchodźcy, z drugiej strony – brak usystematyzowanego prawodawstwa dotyczącego statusu uchodźcy we Włoszech (jest to jedyne państwo UE, w którym ta kwestia nie została w pełni uregulowana prawnie).

Co już działa?

Model współpracy lokalnej zdaje się sprawdzać: wszystkie władze miejskie zaangażowane w projekt opracowały lokalne opracowania dotyczące tematu, a ponad trzy czwarte z nich przygotowało zasady polityki integracyjnej skierowanej do uchodźców i osób ubiegających się o ten status, obejmującej zapewnienie zakwaterowania i zatrudnienia.
Powstały lokalne punkty recepcyjne, które pomagają w podjęciu określonych działań adaptacyjnych i jednocześnie są miejscem dialogu z lokalną społecznością.

Koordynacja pomiędzy stowarzyszeniami a osobami uczestniczącymi w procesie tworzenia polityki udzielania statusu uchodźców we Włoszech za pośrednictwem systemu dialogu, planowania i koordynacji na poziomie krajowym.
Integracja krajowej polityki udzielania statusu uchodźcy i imigracji z polityka społeczną i lokalną administracją.
Integracja przez służby lokalne i ich koordynację na poziomie centralnym, zachęcanie do aktywności przy wertykalnej wymianie umiejętności, wiedzy i rozwiązań przez poszczególne terytoria.
Służby publiczne: zachęcanie do podziału odpowiedzialności z trzecim sektorem oraz innymi elementami społeczeństwa obywatelskiego, takimi jak społeczność biznesowa, czy osoby zarządzające zasobami mieszkaniowymi w miastach.
Pod tym względem projekt jest "przypadkiem do przestudiowania" w odniesieniu do roli odgrywanej przez Equal, jako środka na drodze do tworzenia możliwości rozwiązywania podobnych problemów.

Co nie działa?

Do najsłabszych aspektów projektu należą działania komunikacyjne:

- Nie odbyła się ogólnokrajowa konferencja prasowa. Strona internetowa nie została jeszcze aktywowana, co utrudnia czerpanie korzyści z istnienia sieci partnerskiej.
- Na słabym poziomie jest przekazywanie doświadczeń związanych z opracowywaniem projektu przez władze miejskie (brak rozpowszechniania informacji, odpowiedzi na często zadawane pytania, sporządzenia standardowych pism obiegowych itd.).
- Niewystarczająca jest komunikacja z instytucjonalnymi punktami kontaktowymi projektu (Ministerstwo Pracy).
- Pomimo ogólnej skuteczności działań ponadnarodowych występują pewne trudności w ich połączeniu z lokalnymi działaniami projektu, w szczególności w kwestii terminów i harmonogramów.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Niezależnie od długiego i złożonego etapu początkowego, a następnie wewnętrznej organizacji, rysują się już możliwości przeniesienia wypracowanego w ramach projektu modelu, wiele instytucji zgłosiło bowiem zainteresowanie takim "zintegrowanym modelem".

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjność opiera się na udziale i wspólnej koordynacji działań różnych instytucji, co jest zupełną nowością wobec dotychczasowych praktyk stosowanych przez władze lokalne.
Innowacyjny jest też sposób postrzegania i traktowania osób ubiegających się o status uchodźcy, które mogą korzystać z szeregu nowoczesnych usług (baza danych umożliwia stworzenie ich "bilansu umiejętności", co pozwala na sporządzanie życiorysów w sposób systematyczny).
Podsumowując, innowacyjność projektu tkwi w procesach zaangażowania wprowadzanych w życie na różnych poziomach - krajowym i lokalnym - których ostatecznym celem jest pełne wdrożenie wyników PNA (Narodowego Programu dla Uchodźców) i stworzenie nowych modeli dla społecznego przystosowania oraz społecznej i zawodowej integracji.

Hersteld Vertrouwen in de Toekomst - 'HIT'

Holandia NL-2001/EQI/0001

Organizacja zarządzająca: Centraal Orgaan opvang Asielzoekers
Pozostali partnerzy krajowi: COA Cluster Noord- en Midden-Limburg
OA cluster Zuid-Limburg
FNV Regiowerk Zuid-Oost Nederland
Heerlen
Internationale Organisatie voor Migratie
Limburg
Limburgse Organisatie Zelfstandige Ondernemers
Limburgse Werkgevers Vereniging
Maastricht
Stichting Hersteld vertrouwen in de Toekomst
Venlo

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Celem projektu jest opracowanie metodologii tworzenia i realizowania kursów dla osób ubiegających się o status uchodźcy, tak by mogły one uzyskać kompetencje wystarczające do zapewnienia sobie utrzymania

Co już działa?

Partnerstwo wkłada dużo wysiłku w rozwój zintegrowanej metodologii. Pracownicy naukowi z lokalnych szkół wyższych służą pomocą w jej testowaniu i opisie.

Co nie działa?

Partnerstwo przewidywało opracowanie modelu poradnictwa repatriacyjnego (dotyczącego powrotu do kraju pochodzenia), ale okazało się to bardzo trudne ze względu na odrzucanie takiej możliwości przez większość osób ubiegających się o status uchodźcy. Partnerstwo pracuje obecnie nad stworzeniem alternatywnego modelu postępowania w takich sytuacjach.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Osiągnięcia edukacyjne projektu są powszechnie dostępne (podręczniki). Także ostateczny raport z projektu, zwłaszcza w kwestii metodologii i oceny działań, będzie udostępniony. Partnerstwo ma nadzieję, że tę samą metodologię będzie mogło w przyszłości zastosować przy okazji realizacji kursów dla innych grup docelowych (imigranci, uchodźcy, a także osoby pochodzenia holenderskiego nieposiadające wystarczających kwalifikacji).

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjny jest sam fakt zorganizowania zakrojonego na szeroką skalę partnerstwa – angażującego władze miejskie, regionalne, partnerów społecznych itp. Stwarza to możliwość kontynuacji projektu i adaptacji dobrych praktyk w przyszłości. Ważną rolę odgrywa w tym zakresie pomoc ze strony kręgów akademickich.

EPIMA

Austria AT-6-01/20

Organizacja zarządzająca: Verein Projekt Integrationshaus
Pozostali partnerzy krajowi: Arbeitsmarktservice Österreich Bundesgeschäftsstelle
Asylkoordination Österreich, Verein AusländerInnen- und Flüchlingsorganisation
Bundesministerium für Inneres
Institut für Psychologie, Uni Wien
Landesverband burganländischer Volkshochschulen
Oberösterreichischer Landessozialhilfe- und Wohlfahrtsverein Volkshilfe
SOS Kinderdorf
WUK, Verein zur Schaffung offener Kultur- und Werkstättenhäuser
Wirtschaftskammer Österreich
Zentrum z. sozialmed., rechtl. u. kulturellen Betreuung v. AusländerInnen
bfi - Berufsfoerderungsinstitut Oberoesterreich
bfi - Berufsförderungsinstitut Burgenland
Österreichischer Gewerkschaftsbund

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Działania mające ułatwić osobom ubiegającym się o status uchodźcy dostęp do austriackiego rynku pracy są niewystarczające. Brakuje też perspektyw dla rozwiązania problemów tej grupy w przyszłości.

Nieznajomość języka zdecydowanie nie sprzyja integracji w społeczeństwie austriackim (osoby ubiegające się o status uchodźcy nie mają prawa uczestniczenia w kursach językowych). Grupa docelowa nie otrzymuje żadnych informacji o możliwościach dostępu do rynku pracy.

Długi czas oczekiwania na wynik procedury przyznawania statusu uchodźcy nie jest efektywnie wykorzystywany – konsekwencją są negatywne efekty psychologiczne i problem braku aktywności.

Chęć uczenia się i zdolności grupy docelowej nie są wykorzystywane.

Osoby ubiegające się o status uchodźcy mają negatywny wizerunek w społeczeństwie; dostęp do rynku pracy jest ograniczony, a od listopada 2003 roku praktycznie niemożliwy.

Co już działa?

Rozwijane są moduły szkoleniowe. Są one dostosowane do potrzeb heterogenicznej grupy docelowej ze strony treści i metod (nacisk na podejście indywidualne z uwzględnieniem specyficznych potrzeb grupy docelowej.) Bardzo dobre wyniki osiągają uczestnicy w zakresie osiągania umiejętności językowych. W trakcie szkoleń wykorzystywane i testowane są różne metody, które uzyskują wysokie oceny uczestników.

Projekt promuje samodzielność i zwiększanie poczucia własnej wartości dzięki funkcjonowaniu grup samopomocy. Efekty dydaktyczne osiągane są metodami wykorzystującymi techniki teatralne. Warsztaty opierają się na zaangażowaniu osób z grup docelowych. Zaobserwowano pozytywny wpływ działań związanych z projektem na funkcjonowanie uczestników – w sensie psychologicznym i psychosomatycznym.

Kompetencje trenerów są podwyższane dzięki wymianie informacji i doświadczeń.

Pozytywne doświadczenia ze współpracy z podmiotami gospodarczymi uczestniczącymi w Partnerstwie.

Oddziaływanie na świadomość społeczną i inne działania w dziedzinie public relations oparte o produkty technologii informacyjnej, także szkolenia w ramach nowych mediów.
Dzięki intensywnej współpracy ze szkołami udaje się znajdować w nich miejsca dla beneficjentów projektu, jest to możliwe również dzięki umiejętnościom językowym nabytym w ramach działań EPIMA.

Co nie działa?

Zaplanowana wymiana doświadczeń i informacji między instruktorami za pośrednictwem forum internetowego nie działa, nadal znaczenie mają tu tylko osobiste kontakty.
Praktycznie niemożliwe jest opracowanie konkretnych planów integracji rynku pracy ze względu na ramy prawne wyznaczane przez austriacką ustawę federalną o zatrudnianiu obcokrajowców. Oczekiwania uczestników w zakresie dostępu do austriackiego rynku pracy nie zostaną zatem spełnione.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Jeżeli chodzi o produkty Partnerstwa (zarówno na poziomie krajowym, jak i ponadnarodowym): opracowanie (we współpracy z partnerami ponadnarodowymi) tzw. portfela kwalifikacji służącego dokumentowaniu zdobywania kwalifikacji i umiejętności,. Przewiduje się jego wielojęzyczność, co umożliwiłoby jego wykorzystywanie w przypadku powrotu do państwa pochodzenia lub przeprowadzenia się do innego państwa.
Moduły szkoleniowe są możliwe do przeniesienia w ograniczonym zakresie z racji ich dostosowania do lokalnych warunków, zróżnicowanych celów w różnych regionach, a także do krajowych ram prawnych.
Doświadczenia związane z procesem porównywania i ewaluacji treści i metod szkoleniowych mogą być przeniesione, tak jak i twórcze elementy szkoleniowe oparte na nowych mediach, opracowywane i testowane w ramach Partnerstwa (przy zaangażowaniu grupy docelowej).
Użyteczne mogą być też w pewnym zakresie towarzyszące terapeutycznym środkom wsparcia elementy społeczne, pedagogiczne i psychologiczne.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Innowacyjne (zwłaszcza w Austrii) są działania związane z zatrudnieniem i edukacją młodych osób ubiegających się o status uchodźcy, co oznacza funkcjonowanie poza “normalnym” systemem szkolnictwa dla takich osób w wieku poniżej 15 lat.
Innowacyjne jest także podejście holistyczne: połączenie treści szkoleniowych z działaniami w dziedzinie *public relations* – za pośrednictwem projektów teatralnych, prezentacji z wykorzystaniem wideo i stron internetowych, wystaw i imprez. Ważne jest powiązanie celów programu z umiejętnościami i kompetencjami uczestników – nacisk na strategie angażowania grup dyskryminowanych - oraz ukierunkowanie publicznych działań krajowej sieci tematycznej na promocję nieznanego w szerszych kręgach społecznych potencjału grupy docelowej.
Utrzymywanie bezpośredniego kontaktów i prowadzenie działań na terenie przedsiębiorstw jest bardzo pomocne w redukcji negatywnych uprzedzeń ze strony pracodawców.

ATLAS - Scotland (Action for Training and Learning for Asylum Seekers)

(Działania na rzecz szkolenia osób ubiegających się o status uchodźcy)

Zjednoczone Królestwo – Wielka Brytania UKgb-5

Organizacja zarządzająca: Glasgow City Council
Pozostali partnerzy krajowi: Anniesland College
Cardonald College
Central College of Commerce
Ethnic Minority Enterprise Centre
Glasgow College of Food Technology
Glasgow North Ltd
Langside College
Scottish Refugee Council
WOSCOP

Na jakich problemach lub potrzebach koncentruje się Partnerstwo na rzecz Rozwoju?

Projekt ma na celu odpowiadanie na potrzeby rozproszonych w całej Szkocji osób ubiegających się o status uchodźcy, poprzez pilotażowe działania kształtujące szereg nowych usług koncentrujących się na preferencjach zawodowych, analizie potrzeb, akredytacji wcześniej zdobytego wykształcenia i zdolności zatrudnienia. Pośród działań podejmowanych w ramach projektu szczególnie znaczące jest prowadzenie telefonicznego ośrodka pomocy, strony internetowej i serwisu radiowego dla osób ubiegających się o status uchodźcy. Partnerstwo organizuje również szkolenia dla członków organizacji wspierających osoby ubiegające się o status uchodźcy.

Co już działa?

Partnerstwo świadczy pilotażowe, innowacyjne usługi osobom ubiegającym się o status uchodźcy, zapewniając im pomoc od pierwszego dnia do chwili podjęcia decyzji o ich statusie, a także potem. Działania te mogą potencjalnie stworzyć skuteczny system wsparcia dla osób ubiegających się o status uchodźcy na poziomie regionalnym, co pociąga za sobą integrację w ramach społeczeństwa.

Partnerstwo opiera się na wyjątkowo dobrej współpracy partnerów z sektora publicznego i pozarządowego, działających na rzecz stworzenia modelu wsparcia dla osób ubiegających się o status uchodźcy. Główny partner zapewnił też partnerom z sektora non-profit szkolenia, w szczególności w dziedzinie finansów i monitoringu, co umożliwiło im skuteczniejszy udział w realizacji projektu.

Ważny jest fakt zaangażowania beneficjentów, którzy są reprezentowani w grupie zarządzającej projektem, uczestniczą też aktywnie w funkcjonowaniu stworzonego dla nich serwisu internetowego i audycji radiowej.

Partnerstwo opracowało również wysoce efektywny system monitoringu przy użyciu usług zewnętrznego podwykonawcy.

Czy dotychczasowe efekty można zastosować w innych warunkach?

Model partnerstwa i zastosowany system monitoringu można przenieść na inne projekty podobnego typu. Także metody świadczenia usług osobom ubiegającym się o status uchodźcy oraz powstałe w ramach projektu materiały mogą być przeniesione.

Na czym polega innowacyjność projektu?

Zakres usług i wykorzystywany model partnerstwa są innowacyjne, zwłaszcza w odniesieniu do grupy docelowej. Metoda angażowania zarówno beneficjentów, jak i partnerów, może być również uznana za innowacyjną. Taki charakter ma też szereg usług świadczonych osobom ubiegającym się o status uchodźcy, np. zastosowanie Internetu czy serwis radiowy.