

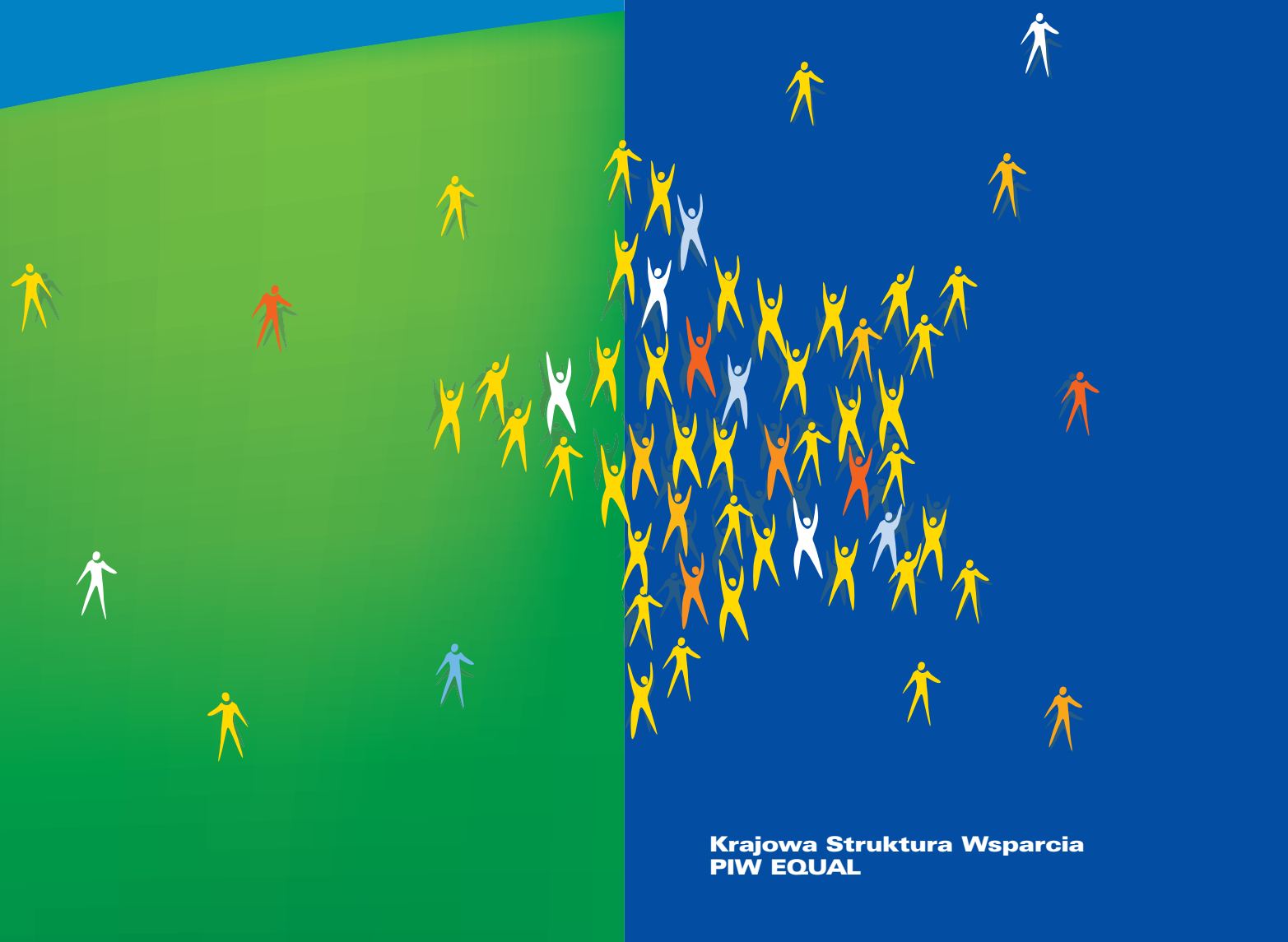
  
**EQUAL**

Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL



  
**EFS**

# **EQUAL Projekty i ich realizacja**



**Krajowa Struktura Wsparcia  
PIW EQUAL**



# **EQUAL Projekty i ich realizacja**

Krajowa Struktura Wsparcia  
PIW EQUAL

Warszawa 2007

Opracowanie tekstów: Dariusz Begiej, Ludmiła Laskowska-Pańków, Tomasz Mrożek, Agnieszka Bogdańska

Zespół redakcyjny: Beata Puszczewicz, Marek Maziuk, Ewa Wosik, Anna Kowalczyk

Konsultacja: Wojciech Kempisty, Agnieszka Małeta, Ksenia Kempa

Wydawca: Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, Fundacja „Fundusz Współpracy”

ul. Górnośląska 4a, 00-444 Warszawa

[www.equal.org.pl](http://www.equal.org.pl)

Skład, opracowanie graficzne, druk: Bizarre sp. z o.o.

Nakład: 1000 egz.

Warszawa 2007

Materiał został opracowany na podstawie dokumentacji dostarczonej przez administratorów Partnerstw na rzecz Rozwoju Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

ISBN 83-89793-17-2

# Spis treści

<b>Wprowadzenie</b>	6
<b>Wstęp</b>	8
<b>Temat A</b>	9
„Empatia” – lokalna solidarność na rzecz równych szans	10
Koalicja „Powrót do wolności”	12
Rozwój umiejętności życiowych Młodych Intelakualnie Sprawnych, ale Ruchowo Niepełnosprawnych (MISARN)	14
Nowa droga dla byłych więźniów	16
„Praca w posagu” – model wychodzenia z bezrobocia rodzinnego na wsi	18
Wyjść na prostą	20
Odziedzicz pracę	22
Inicjatywa na rzecz rozwoju przedsiębiorczości Romów „Kxetanes – Razem”	24
„Pierwsza szychta” – regionalne partnerstwo na rzecz aktywizacji osób dyskryminowanych na rynku pracy	26
Sportowcy na rynku pracy	28
Druga szansa	30
Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej	32
Kampania przeciw ubóstwu – „Najwyższy szczebel dobroczynności”	34
Partnerstwo dla Zawidawia. Program „Zakrzów – peryferie lokomotywą dla Wrocławia”	36
Chcę się uczyć	38
Razem	40
Związkowa promocja i ochrona równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu	42
Dajmy sobie pracę – ekoszanse	44
Niepełnosprawni – samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany	46
„Iris” – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi	48
Szwajcarski zegarek	50
Wyprowadzić na prostą	52
Wstań, unieś głowę	54
Wychowankowie domów dziecka – nowe szanse, lepsze jutro	56
Agenda bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy	58
Przez języki świata do pracy	60
„Czarna owca” – skazani na ochronę przyrody	62
Romowie na rynku pracy	64
Partnerstwo na rzecz zwiększenia dostępności rynku pracy dla osób niewidomych	66
Czas na pracę – praca na czas	68
Winda do pracy	70
Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej „Animator”	72
Progres – skoordynowane partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem rehabilitacji socjopsychiatrycznej	74

Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej mieszkańców terenów powojaskowych „Aktywizacja”	76
Sudety – szansa dla młodych	78
Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej	80
Twarzą w twarz z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego	82
<b>Temat D</b>	<b>85</b>
Ekonomia społeczna w praktyce	86
Partnerstwo Inicjatyw Nowohuckich	88
Cyberęka lidera – wspieranie liderów społecznych przemian w Polsce	90
Partnerstwo w widłach trzech rzek	92
Partnerstwo „Muflon”	94
„Możemy więcej” – Partnerstwo na rzecz spółdzielni socjalnych	96
Przedsiębiorstwo społeczne dla osób niewidomych	98
Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych	100
Akademia Przedsiębiorczości – rozwój alternatywnych form zatrudnienia	102
Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej Romów poprzez narzędzia gospodarki społecznej	104
Koalicja Łamania Oporów Społecznych KŁOS	106
Transfer doświadczeń w zakresie gospodarki społecznej ekologicznych organizacji z Europy Zachodniej	108
Gospodarka społeczna na Bursztynowym Szlaku	110
Na fali	112
Tu jest praca	114
Partnerstwo dla Rain Mana – Rain Man dla Partnerstwa	116
Krakowska inicjatywa na rzecz gospodarki społecznej – „Cogito”	118
W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej	120
Fenix	122
Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej – model funkcjonowania w sieci współpracy	124
Mazurski Feniks	126
Partnerstwo na rzecz profesjonalizacji trzeciego sektora	128
Spółdzielnia Socjalna „Ul”	130
W stronę polskiego modelu gospodarki społecznej – budujemy nowy Lisków	132
<b>Temat F</b>	<b>135</b>
Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy	136
Pomysł na sukces	138
Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce	140
Platforma e-dialog	142
System przeciwdziałania powstawaniu bezrobocia na terenach słabo zurbanizowanych	144
Ośrodek „Renowator” dla małych i średnich przedsiębiorstw	146
„Mayday” – model aktywnego wsparcia rozwoju pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce	148

Nowe szanse dla transgranicznego rynku pracy i gospodarki Euroregionu Nysa	150
Mentoring poprzez IT	152
Zatrudnienie <i>fair play</i> . Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy	154
Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności	156
Wspieranie zdolności wykorzystania technologii informatycznych przez małe i średnie przedsiębiorstwa w województwie warmińsko-mazurskim	158
WAMP – Wsparcie Adaptacyjności Małych Przedsiębiorstw	160
Partnerstwo wyrównania szans	162
„Euroster” – Partnerstwo na rzecz rozwoju zdolności adaptacyjnych pracowników przemysłu okrętowego	164
Opolski e-rzemieślnik	166
Centrum Zielonych Technologii	168
Modelowy system przystosowania kadr przedsiębiorstw do zmian strukturalnych w gospodarce	170
„ElaStan” – promocja elastycznych stanowisk pracy i ochrona kapitału intelektualnego firm	172
„Enter” – Partnerstwo na rzecz telepracy, przedsiębiorczości i równouprawnienia	174
Sojusz dla pracy	176
Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie zmianą	178
Dojrzałość wykorzystuje wiedzę	180
Budujmy razem	182
<b>Temat G</b>	184
Elastyczny pracownik – partnerska rodzina	186
Partnerstwo – rodzina – równość – praca	188
„Pełnia życia” – wsparcie rodziców dzieci niepełnosprawnych	190
Telepraca scala rodzinę	192
Życie zaczyna się po czterdziestce	194
Praca dla dwojga	196
Gender Index	198
Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet	200
@lterEgo	202
Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy	204
Matka-pracownik – rozwój zawodowy kobiet podczas urlopu wychowawczego	206
<b>Temat I</b>	209
@lterCamp	210
Integracja społeczna i zawodowa cudzoziemców. Możesz Uczyć się Rozumieć – MUR	212
Edukacja dla integracji – Partnerstwo na rzecz uchodźców	214
<b>Indeks administratorów projektów</b>	217
<b>Indeks partnerów</b>	219

## WPROWADZENIE

Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL jest wdrażana od roku 2001. Trzy lata później rozpoczęto realizację jej drugiej rundy we wszystkich 25 państwach członkowskich Unii Europejskiej. Inicjatywa jest finansowana ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego oraz budżetów krajowych państw biorących w niej udział.

EQUAL jest częścią strategii Unii Europejskiej w zakresie tworzenia większej liczby lepszych miejsc pracy i zapewnienia szerokiego do nich dostępu. Zadaniem Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL jest wypracowanie i testowanie, w trakcie realizacji projektów, innowacyjnych rozwiązań, które w przyszłości będą sprzyjać wyrównywaniu szans znalezienia zatrudnienia przez grupy społeczne doświadczające nierówności w zakresie dostępu do rynku pracy. Program poświęcony jest szukaniu kreatywnych rozwiązań długoterminowych. Rozwiązania powstające w jego ramach mają charakter modelu – opisanego i przetestowanego wzoru postępowania.

Przy programowaniu zakresu Inicjatywy Wspólnotowej w Polsce szczególną uwagę poświęcono wzajemnemu uzupełnianiu się EQUAL i Narodowego Planu Rozwoju oraz głównych programów Europejskiego Funduszu Społecznego, zwłaszcza poprzez wzmocnienie działań wdrażanych w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego – Rozwój Zasobów Ludzkich oraz Zintegrowanego Programu Operacyjnego Rozwoju Regionalnego. Na podstawie odpowiednich priorytetów politycznych oraz w konsultacji z partnerami społecznymi i różnymi instytucjami Ministerstwo Gospodarki i Pracy zatwierdziło strategię EQUAL w Polsce dotyczącą następujących obszarów tematycznych (wybranych z 9 obszarów tematycznych obowiązujących w krajach członkowskich).

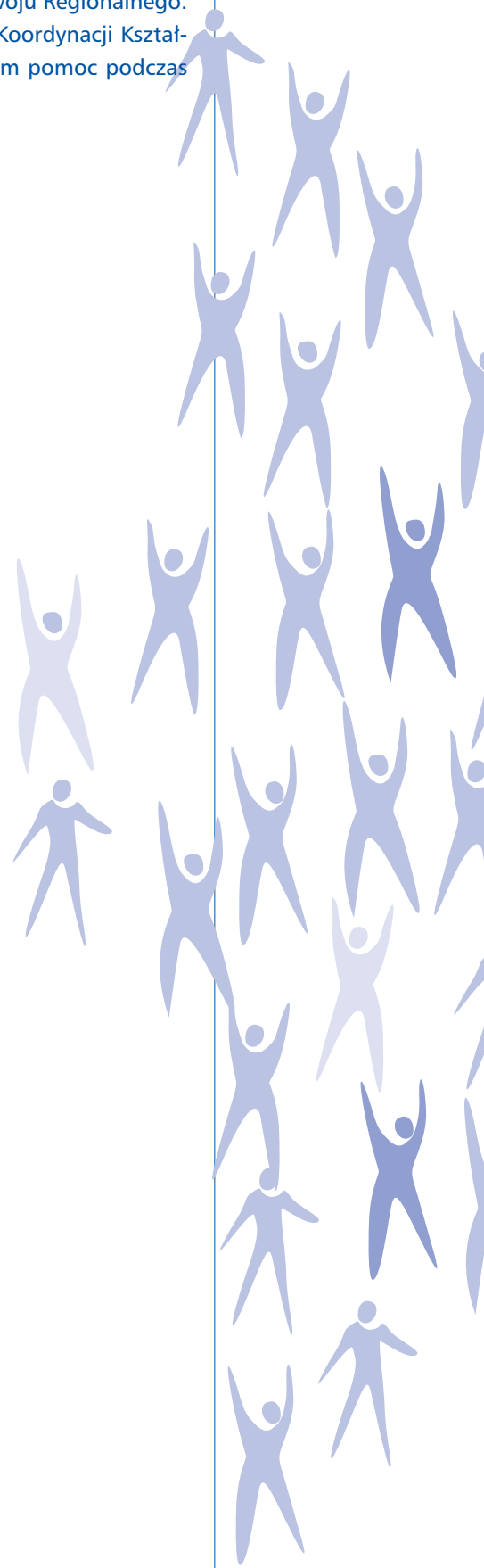
- **Temat A:** Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich.
- **Temat D:** Wzmocnienie krajowej gospodarki społecznej (trzeciego sektora), a w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych, z akcentem na podnoszenie jakości miejsc pracy.
- **Temat F:** Wspieranie zdolności dostosowania się firm i pracowników do strukturalnych zmian gospodarczych oraz wspieranie wykorzystania technologii informacyjnych i innych nowych technologii.
- **Temat G:** Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez rozwój bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących.
- **Temat I:** Wsparcie integracji społecznej i zawodowej osób ubiegających się o status uchodźcy.

W Polsce do realizacji zakwalifikowano 107 z 751 przedstawionych projektów. Realizowane są one przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju – utworzone specjalnie w tym celu porozumienia różnych podmiotów zainteresowanych rozwiązaniem określonego problemu rynku pracy. Obecnie realizowanych jest 99 projektów.

---

Na wdrażanie programu w Polsce w latach 2004–2008 przewidziano łącznie 133,99 mln euro z Europejskiego Funduszu Społecznego i 44,64 mln euro z budżetu krajowego.

Za zarządzanie programem w Polsce odpowiada obecnie Ministerstwo Rozwoju Regionalnego. Instytucją wdrażającą jest natomiast Fundacja „Fundusz Współpracy”; Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr, która – jako Krajowa Struktura Wsparcia – zapewnia Partnerstwu pomoc podczas całego okresu realizacji projektów.





## WSTĘP



Podejście tematyczne jest jedną z zasad realizacji i w znacznym stopniu wyznacznikiem specyfiki Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Wyznaczenie dziewięciu zakresów tematycznych, jako obszarów identyfikowania problemów, formułowania i realizacji projektów przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju, określa również przyczyny występowania nierówności w dostępie do rynku pracy i funkcjonowaniu na tym rynku jednostek i grup społecznych. Trzeba jednak dodać, że mowa tu o zjawiskach dostrzeganych w perspektywie całej Wspólnoty.

Każdy kraj, przystępując do Inicjatywy, mógł wybrać wszystkie zakresy tematyczne bądź realizację tylko tych, które najbardziej odpowiadały specyfice lokalnej. Ustanowienie takiej swobody wyboru można uznać za dodatkowy etap stosowania podejścia tematycznego. Przy programowaniu EQUAL najwyraźniej poczyniono założenie, że faktyczna tematyka będzie ustalana (czy raczej uściślana) na kolejnych poziomach realizacji programu. Czym Inicjatywa jest w istocie, gdy chodzi o zakres tematyczny podejmowanych działań, można zatem ustalić dopiero po zapoznaniu się z tematyką projektów, a nierzadko – również społecznym tłem ich sformułowania. Bez tego synteza być może jest wykonalna, trudno jednak byłoby ją uznać za rzetelną.

Takim tropem podążał również zamysł stworzenia tej książki. Zasada podejścia tematycznego została tu potraktowana jako proces, w którym najważniejsze jest samo dostrzeżenie i określenie zjawisk na poziomie obserwacji potocznej oraz potraktowanie ich jako problemu, który można rozwiązać przy użyciu określonych metod i narzędzi. W miarę możliwości i z zachowaniem proporcji zawarte tu opisy mają odzwierciedlać relacje samych Partnerstw na temat tego, co jest dla nich najważniejsze, z położeniem akcentu na sposób ujmowania uwarunkowań gospodarczych, cywilizacyjnych i społecznych zjawisk rynku pracy, którymi postanowiono się zająć. W ten sposób stworzony został szczegółowy opis problemów – już nie zakresów tematycznych, ale po prostu tematów, z którymi postanowili się zmierzyć inicjatorzy i realizatorzy projektów Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

## TEMAT A

**Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich**

„Promowanie rynku pracy otwartego dla wszystkich” można uznać za jedną z myśli przewodnich całej Inicjatywy EQUAL. Nieprzypadkowo jednak wpisana została wprost w określenie obszaru tematycznego A. Tu bowiem, wokół zagadnień ułatwiania wchodzenia bądź powrotu na rynek pracy wszelkim kategoriom osób mających z tym szczególne trudności, powstała możliwość przyjrzenia się najróżniejszym i uciążliwym zjawiskom życia społecznego, analizy ich wpływu na funkcjonowanie rynku pracy, a niejednokrotnie – ich wzajemnych warunkowań. Projekty realizowane w tym obszarze tematycznym istotnie dotyczą bardzo trudnych, wynikających z wieloletnich zaniedbań, problemów społecznych, nierzadko postrzeganych jako patologie na zawsze pozbawiające część ludzi możliwości normalnej aktywności zawodowej. Wydaje się, że stworzenie systemów przeciwdziałania przynajmniej części z nich spowoduje nie tylko otwarcie rynku pracy dla tych, dla których był niedostępny. Stanie się przede wszystkim dowodem na to, że żadnego problemu nie można z góry uznawać za nierozwiązalny.

## „Empatia” – lokalna solidarność na rzecz równych szans

Partnerstwo powstało z myślą o stworzeniu skutecznej metody wyrównywania szans na rynku pracy oraz aktywizacji zawodowej i społecznej osób bezrobotnych w dużej aglomeracji miejskiej. Wskaźnik bezrobocia w Łodzi jest wyższy od średniej krajowej, a negatywne konsekwencje takiego stanu można tu obserwować na wszystkich poziomach funkcjonowania społeczności. Cierpi na tym zarówno sfera publiczna, jak i prywatna, a działania mające na celu aktywizację bezrobotnych – oparte na ogół na danych statystycznych – nie uwzględniają specyficznych uwarunkowań lokalnych. Aby temu przeciwdziałać, Partnerstwo stworzyło innowacyjny projekt pracy z bezrobotnymi, w którym wszyscy partnerzy dysponują specjalistyczną, uzupełniającą się wiedzą i możliwościami: Urząd Miasta Łodzi zapewnia kontakty ponadnarodowe i wpływ na politykę zatrudnienia w skali powiatu, Powiatowy Urząd Pracy – znajomość lokalnego rynku pracy, firma Efektor organizuje Lokalną Radę Pracodawców, Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego SA dzieli się doświadczeniem w zarządzaniu projektami, a Stowarzyszenie Rezonans wnosi doświadczenie praktyczne i wizję programową.

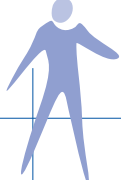
Partnerstwo utworzyło dwie Lokalne Pracownie Aktywności „Widzew” i „Śródmieście”. Ich struktura i lokalizacja odpowiadają potrzebom struktury demograficznej i urbanistycznej dużego osiedla bloków mieszkalnych i obszaru starej zabudowy w centrum miasta.

Projekt adresowany jest do osób bezrobotnych, które w wyniku długotrwałego pozostawania bez pracy narażone są na ryzyko wykluczenia społecznego. Ich kwalifikacje zawodowe nie odpowiadają pracodawcom, umiejętności nie spełniają standardów wymaganych w społeczeństwie informacyjnym, a brak wiedzy na temat zapotrzebowania rynku pracy powoduje, że nie mają świadomości, w jakim kierunku podjąć działania, by znaleźć zatrudnienie.

Beneficjentami bezpośrednimi jest 160 osób w trzech grupach wiekowych: 16–24, 25–49 i powyżej 50 lat, mających wykształcenie zawodowe, średnie i wyższe. Wezmą oni udział we wszystkich modułach programu, czyli przejdą „Drogę”. Natomiast stworzenie Lokalnych Pracowni Aktywności pozwoli następnym 200–500 osobom korzystać z narzędzi aktywnego poszukiwania pracy (Internetu, telefonu, prasy codziennej, poradników itp.).


Osoby bezrobotne, które są beneficjentami ostatecznymi projektu, borykają się na co dzień nie tylko z problemem braku pracy – kolejne niepowodzenia powodują obniżenie ich motywacji do podejmowania nowych prób znalezienia zatrudnienia, wywołują konflikty w rodzinie, problemy natury psychologicznej. Projekt zakłada całościowe potraktowanie problemu bezrobocia – wszystkie moduły, czyli „Droga”, trwają 7 miesięcy, a zajęcia odbywają się w ośmioosobowych grupach. Ambicją projektu jest indywidualne podejście do każdego beneficjenta – ma on bezpośredni kontakt z wyszkolonym pracownikiem-wolontariuszem, z którym zawarł symboliczną umowę. Dzięki temu działania podejmowane przez uczestnika projektu są na bieżąco monitorowane, komentowane i modyfikowane.

Uczestnicy projektu podniosą swoje kwalifikacje oraz zdobędą umiejętności ułatwiające aktywne i samodzielne poszukiwanie pracy. Nauczą się pisać zindywidualizowane CV, przekonujący list motywacyjny, stworzą komputerową dokumentację swoich działań, samodzielnie opracują listy pracujących znajomych, którzy mogą wiedzieć o wolnych stanowiskach, oraz spis potencjalnych pracodawców, przygotują harmonogram odwiedzin w wybranych firmach (dokumentacja powstanie dzięki modułowi „e-włączenie”, a baza danych – dzięki modułowi „Giełda”). Przećwiczą umiejętność zdobywania i analizowania informacji o wybranej firmie – jako sposób przygotowywania się do rozmów w sprawie pracy i pisanie zindywidualizowanych aplikacji. W ramach projektu stworzono też moduły wprowadzające w podstawy komunikacji interpersonalnej. Beneficjenci będą trenować aktywne słuchanie, komunikację werbalną i niewerbalną, sposoby rozwią-



---

zywania konfliktów i zachowania asertywne. Dzięki profesjonalnemu wsparciu psychologicznemu określą swoje cechy osobowościowe, umiejętności i predyspozycje, co pozwoli im na stworzenie indywidualnej ścieżki rozwoju zawodowego (umożliwiają to moduły „Ścieżka”, „Zwrotnica” i „Wsparcie psychologiczne”). Twórcy projektu proponują uczestnikom także moduł „Sanus”, który ma propagować aktywny tryb życia i wspierać zachowania prozdrowotne – wspólne ćwiczenia, dobrowolna integracja na świeżym powietrzu mają sprzyjać zacieśnianiu więzi społecznych i walce ze stereotypem bezrobocia jako postawy absolutnie biernej, prowadzącej do patologii, demoralizacji i zaniechania.



Wymiar środowiskowy projektu zapewnia lokalna debata publiczna. W jej ramach beneficjenci będą mogli wzmocnić swoje umiejętności komunikacyjne i udoskonalić sposoby korzystania ze źródeł informacji, m.in. poprzez świadomy i krytyczny odbiór przekazów reklamowych, wykorzystywanie mediów do upowszechniania inicjatyw lokalnych („Bank czasu”) i przepływu informacji (gazeta lokalna, wortal WWW). W ramach modułu „Dialog” powstanie Lokalna Rada Pracodawców. Ma ona zaktywizować obie strony rynku pracy oraz wspomóc walkę ze stereotypowym postrzeganiem bezrobotnych i pracodawców.

Partnerstwo realizuje swój projekt w przeświadczeniu, że uda mu się stworzyć uniwersalne narzędzie przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu osób bezrobotnych przez wzmocnienie spójności społeczności lokalnej.

## Administrator

Miasto Łódź  
ul. Piotrkowska 104  
90-926 Łódź  
tel.: 042 638 46 32  
faks: 042 638 46 32

## Partnerzy

- Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego SA, Łódź
- Powiatowy Urząd Pracy nr 1, Łódź
- Przedsiębiorstwo Handlowo-Uslugowo-Produkcyjne „Efektor” SC, Łódź
- Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Kapitału Społecznego „Rezonans”, Łódź

## Koalicja „Powrót do wolności”

Partnerstwo powołano z inicjatywy Polskiego Stowarzyszenia Edukacji Prawnej w celu stworzenia modelu aktywizacji zawodowej byłych więźniów. W program Koalicji „Powrót do wolności” zaangażowane są podmioty mające doświadczenie w pracy ze skazanymi i byłymi więźniami. Uczestnicy Partnerstwa dysponują odpowiednim zapleczem materialnym i merytorycznym, a także bazą kontaktów, która pozwoli na rozpowszechnianie informacji o projekcie wśród pracodawców. Projekt adresowany jest do więźniów, byłych więźniów i osób odbywających karę ograniczenia wolności oraz ich rodzin, a zwłaszcza dzieci. Niejednokrotnie dziedziczą one brak nawyku pracy, niechęć do stałego zatrudnienia i przekonanie o braku szans na znalezienie pracy

Działanie Partnerstwa ma określone ramy terytorialne (Siedlce, Mienia, Warszawa i okręg warszawski, gdzie powstała struktura, która posłuży jako wzorzec wdrażania modelu) oraz czasowe – więźniowie biorący udział w projekcie muszą mieć szansę w miarę szybko wyjść na wolność i zmierzyć się z jej wymaganiami. Zajęcia adresowane są do osadzonych, którzy deklarują chęć zmiany dotychczasowego sposobu życia, dobrowolny udział w programie i wypełnianie powierzonych zadań. Partnerstwo proponuje rozwiązanie kompleksowe – projektowane formy aktywności mają służyć nie tylko podniesieniu kwalifikacji byłych więźniów czy nauczaniu ich konkretnych zawodów, ale także przywróceniu ich społeczeństwu poprzez zmianę sposobu myślenia oraz uwolnienie się od złych przyzwyczajzeń i nałogów.

Działanie 2 zostało opracowane na podstawie wyników szczegółowych ankiet. Zebrane w ten sposób informacje pozwoliły na opracowanie systemu, który umożliwi aktywizację zawodową i jednocześnie stworzy narzędzia radzenia sobie z problemami życia codziennego.

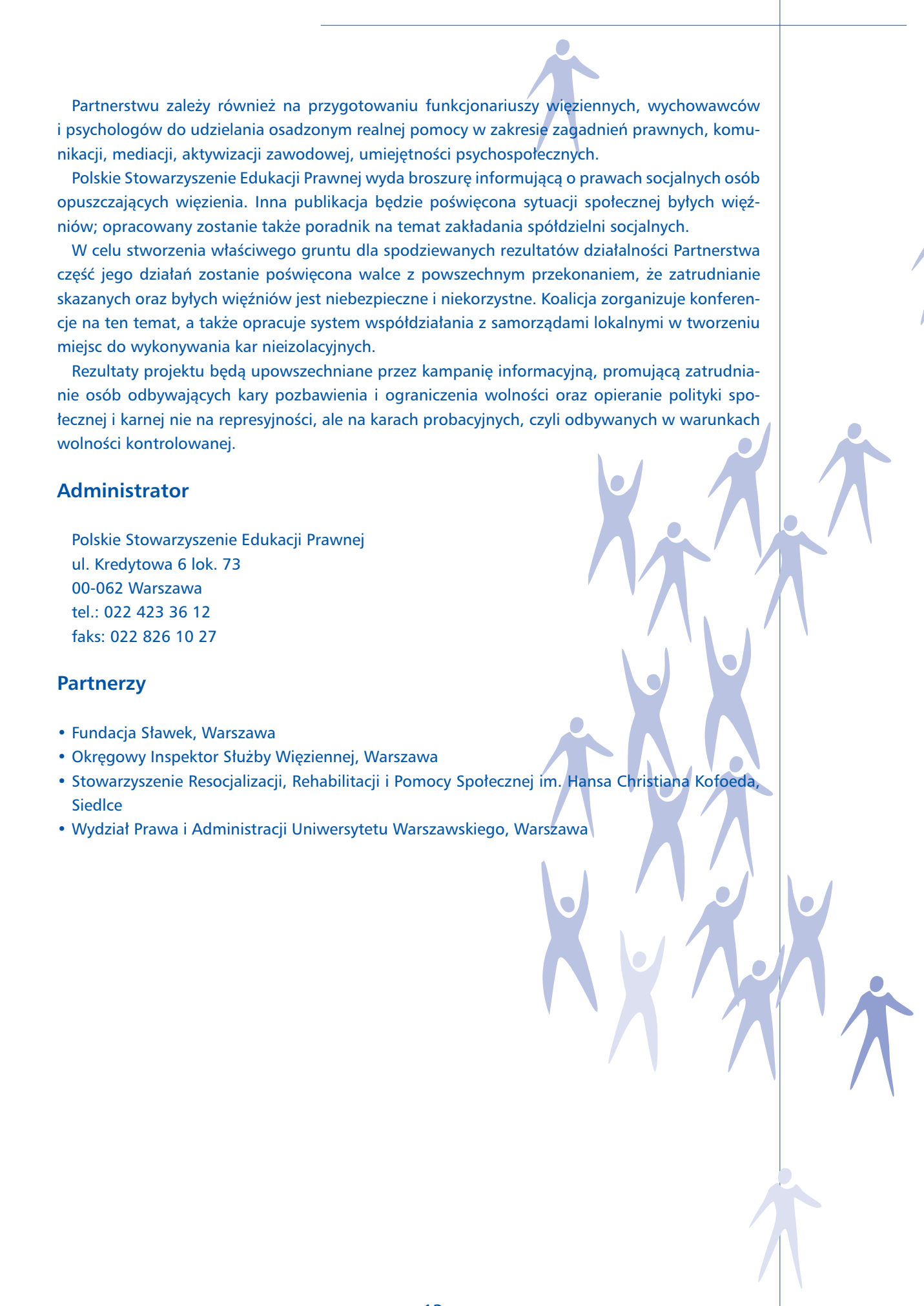
Kursy zawodowe przygotowują beneficjentów do konkretnej pracy (monter ścianek gipsowych/malarz, glazurnik, brukarz, hydraulik, spawacz gazowy i elektryczny), a praktyki pozwolą na weryfikację nabytych umiejętności. Aktywizacji mają służyć: praca nieodpłatna, wolontariat, Więziennicze Kluby Pracy oraz Centra Aktywizacji Zawodowej i Społecznej.

Szkolenia z technik informacyjnych umożliwią beneficjentom poszukiwanie pracy jeszcze przed zakończeniem pobytu w więzieniu, a szkolenia kształtujące właściwe postawy (walka z dysfunkcjami społecznymi, umiejętność zarządzania czasem, komunikacja, autoprezentacja, radzenie sobie z agresją, ćwiczenie postaw asertywnych) dadzą im wsparcie psychologiczne i pomogą pokonać lęk przed zmianą, jaką jest próba podjęcia uczciwego życia.

W pracy z uczestnikami kursów położono nacisk na wspieranie motywacji. Podniesieniu ich samooceny posłuży metoda małych kroków i treningi interpersonalne. Beneficjenci podpisują z prowadzącymi kontrakt – umowę honorową, która ma kształtować poczucie odpowiedzialności, zachęcać do systematyczności i wytrwania w podjętym postanowieniu.

Cykl szkoleń „Prawo na co dzień” służy podnoszeniu kultury prawnej wśród osadzonych i ich rodzin. Prowadzący zajęcia studenci mają szansę zapoznać się z realiami wykonywania kar izolacyjnych i problemami społecznymi związanymi z ich orzekaniem. Program „Anioł Stróż” prowadzą skazani, którym udało się rozpocząć uczciwe życie. Pomagają oni osobom opuszczającym zakłady karne lub wychodzącym na przepustki w odnalezieniu się na wolności. Inną formą pomocy jest program „Świadectwa Byłych Więźniów”, w ramach którego osoby, które opuściły więzienia opowiadają, jak zmieniło się ich życie, jakie są koszty takiej zmiany, pokusy powrotu na drogę przestępstwa oraz sposoby przeciwdziałania im.

Koalicja „Powrót do wolności” prowadzi także szkolenia wspierające rodzinę: program leczenia agresji, program mediacji rodzinnej, wskazanie sposobów na uniezależnienie się od instytucji pomocowych.



Partnerstwu zależy również na przygotowaniu funkcjonariuszy więziennych, wychowawców i psychologów do udzielania osadzonym realnej pomocy w zakresie zagadnień prawnych, komunikacji, mediacji, aktywizacji zawodowej, umiejętności psychospołecznych.

Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej wyda broszurę informującą o prawach socjalnych osób opuszczających więzienia. Inna publikacja będzie poświęcona sytuacji społecznej byłych więźniów; opracowany zostanie także poradnik na temat zakładania spółdzielni socjalnych.

W celu stworzenia właściwego gruntu dla spodziewanych rezultatów działalności Partnerstwa część jego działań zostanie poświęcona walce z powszechnym przekonaniem, że zatrudnianie skazanych oraz byłych więźniów jest niebezpieczne i niekorzystne. Koalicja zorganizuje konferencje na ten temat, a także opracuje system współdziałania z samorządami lokalnymi w tworzeniu miejsc do wykonywania kar nieizolacyjnych.

Rezultaty projektu będą upowszechniane przez kampanię informacyjną, promującą zatrudnianie osób odbywających kary pozbawienia i ograniczenia wolności oraz opieranie polityki społecznej i karnej nie na represyjności, ale na karach probacyjnych, czyli odbywanych w warunkach wolności kontrolowanej.

## Administrator

Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej  
ul. Kredytowa 6 lok. 73  
00-062 Warszawa  
tel.: 022 423 36 12  
faks: 022 826 10 27

## Partnerzy

- Fundacja Sławek, Warszawa
- Okręgowy Inspektor Służby Więziennej, Warszawa
- Stowarzyszenie Resocjalizacji, Rehabilitacji i Pomocy Społecznej im. Hansa Christiana Kofoeda, Siedlce
- Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa

## Rozwój umiejętności życiowych Młodych Intelakualnie Sprawnych, ale Ruchowo Niepełnosprawnych (MISARN)

Partnerstwo zostało utworzone z myślą o wyrównywaniu szans startu w samodzielne życie prywatne, społeczne i zawodowe osób w wieku 18–24 lat, sprawnych intelektualnie, ale niepełnosprawnych ruchowo. Jego inicjatorem i administratorem jest Fundacja „Centrum Edukacji Liderkiej”. W działalność Partnerstwa zaangażowały się zarówno instytucje i organizacje pracujące na rzecz osób niepełnosprawnych, jak i podmioty zainteresowane ideą czynnego zaangażowania na rzecz tworzenia rynku pracy otwartego dla wszystkich.

Dostępne badania analizujące sytuację młodych niepełnosprawnych ukazują kilka aspektów złożonej sytuacji życiowej, w której znajdują się oni i ich bliscy. Proponowane przez państwo rozwiązania nie służą rozbudzaniu samodzielności młodych ludzi, ale skazują ich na korzystanie z pomocy innych. Nie mobilizują do aktywności, nie wspierają w walce o niezależność w dorosłym życiu. Bariery zaczynają się już na poziomie edukacji szkolnej – dostęp do kształcenia jest utrudniony, arbitralnie decyduje się o nauczaniu indywidualnym, nie promując integracji z pełnosprawnymi rówieśnikami, nie wspiera się pokonywania kolejnych szczebli edukacji. Wszystko to powoduje, że niepełnosprawni młodzi ludzie mają stosunkowo niskie kwalifikacje i niewielką wiedzę, nie są zatem konkurencyjni na rynku pracy. Innym bardzo poważnym problemem jest osamotnienie rodziców niepełnosprawnej młodzieży – pozbawieni profesjonalnego wsparcia psychologicznego, całą swoją aktywność poświęcają dziecku, mimowolnie także przyczyniając się do utrwalania niesamodzielnej postawy. Wiedzą, że brakuje polityki zatrudnienia niepełnosprawnych, lękają się zatem o podstawy materialne ich dorosłej egzystencji.


Z badań przeprowadzonych w ramach Działania 1 wynika, że obecny system udzielania pomocy (finansowej i zdrowotnej) jest niewydolny, należy zatem stworzyć kompletną ofertę, naprawdę odpowiadającą potrzebom zainteresowanych i pozwalającą im stać się czynnymi członkami społeczeństwa.

Beneficjentami ostatecznymi projektu są Młodzi Intelakualnie Sprawni, ale Ruchowo Niepełnosprawni (MISARN) od 18. do 24. roku życia z terenu Warszawy. W działaniach Partnerstwa bezpośrednio będzie uczestniczyć co najmniej 150 osób, natomiast materiały edukacyjne, portal internetowy i publikacje dotrą przynajmniej do tysiąca. Projekt obejmie młode kobiety i mężczyzn o różnym poziomie wykształcenia oraz zróżnicowanym stopniu orzeczonej niepełnosprawności.

Beneficjentami pośrednimi projektu są rodzice (bądź opiekunowie), osoby profesjonalnie zajmujące się pomocą tej grupie, osoby zajmujące się tą tematyką z tytułu pełnionych funkcji w administracji czy organach samorządu, reprezentanci organizacji pozarządowych, a także pracodawcy i przedstawiciele niektórych zawodów, zwłaszcza związanych ze sferą usług publicznych.

W ramach projektu przeprowadzone zostaną dwa badania: a) poziomu umiejętności życiowych, potrzeb w zakresie ich kształtowania lub doskonalenia oraz b) tzw. trajektorii życiowych. Wezmą w nich udział sami beneficjenci, ich rodzice oraz osoby zawodowo zajmujące się pomocą niepełnosprawnym. Na podstawie wyników tych badań powstanie modelowy program rozwoju umiejętności życiowych, który zostanie przetestowany w czasie trwania projektu. Uczestnicy wezmą udział w następujących modułach: poradnictwo obywatelskie, trening aktywności ruchowej, szkoła letnia – warsztaty integracyjno-edukacyjne, przejście ze szkoły średniej na studia, przejście ze szkoły/studiów na rynek pracy. Pozwoli to na rozwinięcie w beneficjentach umiejętności obywatelskich, upowszechnienie znajomości przysługujących praw (co zawsze dodaje zainteresowanym pewności siebie), propagowanie postawy aktywnego dbania o własne zdrowie, zapoznanie z metodami rozwiązywania problemów życiowych.

Dla osób pracujących z młodymi niepełnosprawnymi zostanie stworzony nowy kierunek studiów podyplomowych: doradca planowania kariery. Absolwenci tego kierunku będą profesjonalnie



pomagać beneficjentom w planowaniu dróg rozwoju odpowiadających ich możliwościom i zainteresowaniom. Natomiast pracownikom socjalnym zostaną zaproponowane szkolenia „Przeciw bezradności”, które podniosą poziom ich kompetencji zawodowych i umiejętności w kontaktach z tą szczególną grupą podopiecznych.

Partnerstwo ma służyć także zmianie postaw społecznych i walce ze stereotypami związanymi z udziałem osób niepełnosprawnych w życiu społecznym. Praktyczny wymiar takich działań zostanie osiągnięty m.in. poprzez szkolenia dla pracowników komunikacji miejskiej, które pomogą rozwiązać problem samodzielnego przemieszczania się beneficjentów publicznymi środkami komunikacji. Służyć temu będzie również stworzenie sprawnego systemu informacji społecznej. Beneficjentom i innym zainteresowanym podmiotom zostaną udostępnione baza danych, infolinia oraz portal internetowy.

Wypracowane metody służące budowaniu społeczeństwa, w którym niepełnosprawni mają swobodny dostęp do wszystkich interesujących ich aktywności, a także i rezultaty o wymiarze praktycznym, będą przedmiotem upowszechniania we współpracy z innymi Partnerstwami zajmującymi się zagadnieniami wspierania osób niepełnosprawnych. Umożliwi to osiągnięcie większego zasięgu i skuteczności w realizacji Działania 3.

## Administrator

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)  
Al. Niepodległości 186  
00-608 Warszawa  
tel.: 022 576 81 66  
faks: 022 825 49 58

## Partnerzy

- Fundacja Centrum Edukacji Liderkiej, Warszawa
- Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa
- Polskie Towarzystwo Chorób Nerwowo-Mięśniowych, Warszawa
- Stowarzyszenie Centrum Informacji Społecznej, Warszawa
- Uniwersytet Warszawski, Warszawa



## Nowa droga dla byłych więźniów

Partnerstwo zostało powołane w celu stworzenia modelu aktywizacji zawodowej osób opuszczających więzienia. Działania oferowane w ramach projektu mają zwiększyć szanse byłych więźniów na znalezienie zatrudnienia i wspierać ich readaptację społeczną. Inicjator Partnerstwa – Centralny Zarząd Służby Więziennej – oprócz instytucji i organizacji zajmujących się pomocą postpenitencjarną zaprosił do współpracy również instytucje badawcze.

Z badań przeprowadzonych w ramach Działania 1 wynika, że brakuje systemu współpracy oraz przepływu informacji między instytucjami i organizacjami pomocy postpenitencjarnej, co powoduje nakładanie się zakresów działań, a także dublowanie świadczeń przy jednoczesnym zaniedbaniu niektórych zakresów pomocy. Kompetencje tych instytucji są szerokie, ale niedookreślone, natomiast oferowana forma pomocy zazwyczaj ma charakter doraźny.

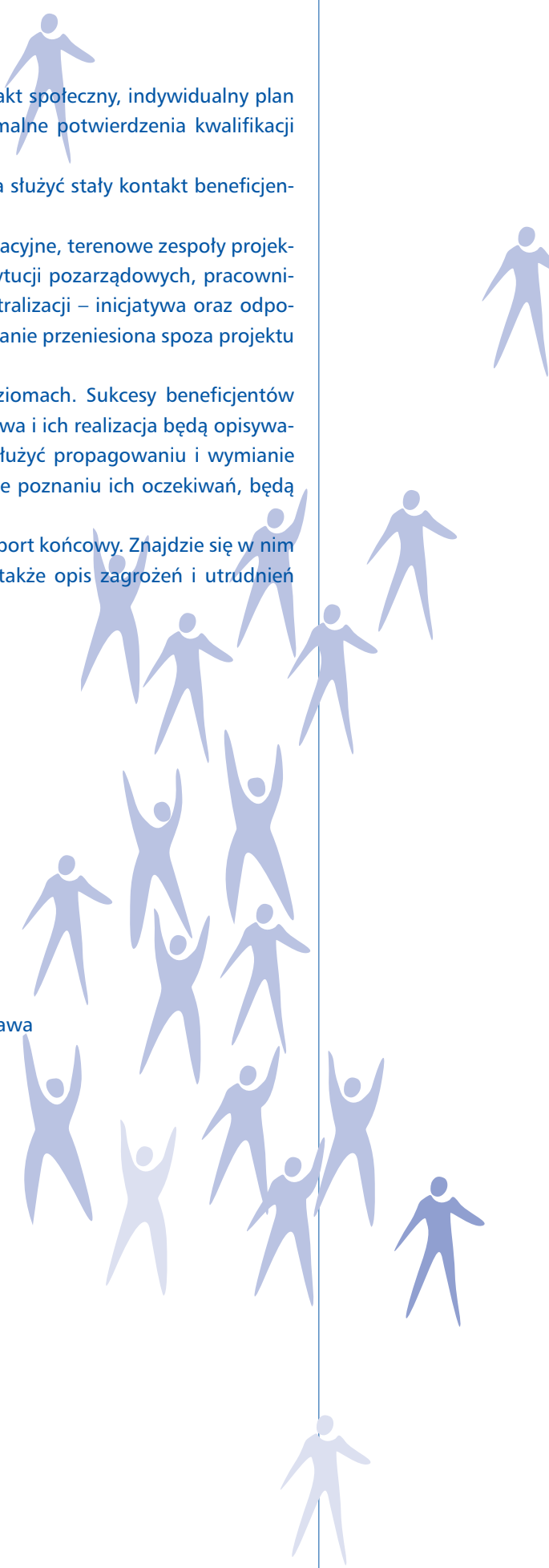
Twórcy Partnerstwa zaobserwowali brak rozwiązań kompleksowych, które służyłyby faktycznej poprawie sytuacji więźniów wracających do społeczeństwa. Zakłady karne nie kształcą skazanych na potrzeby rynku pracy, brakuje staży i praktyk zawodowych dla osób w trakcie odbywania kary. Proponowana terapia uzależnień jest fragmentaryczna i nieskuteczna. Kuratorzy opiekujący się byłymi więźniami nie mogą realnie pomóc podopiecznym w zdobyciu zatrudnienia. Na przeszkodzie stają m.in. uprzedzenia i stereotypy; pracodawcy nie chcą zatrudniać byłych więźniów nawet wtedy, gdy nie ma uzasadnionych prawem podstaw do sprawdzania karalności kandydata.

Beneficjentami projektu będzie 500 osób (w tym 50 kobiet, czyli 10% wszystkich uczestniczących) z 13 zakładów karnych w całej Polsce. W obszar działań Partnerstwa zostaną włączeni także skazani niepełnosprawni, chorzy umysłowo i samotne matki. Wszyscy, do których adresowany jest projekt (recydywiści, skazani po raz pierwszy, kobiety, młodociani) mają specyficzne problemy związane z powrotem do życia rodzinnego i społecznego oraz wejściem na rynek pracy. Osadzeni zazwyczaj nie mają wykształcenia i kwalifikacji zawodowych, nie znają norm obowiązujących w społeczeństwie, często są uzależnieni od alkoholu lub narkotyków. Po wyjściu z więzienia otrzymują tylko doraźną pomoc – utrwała to postawę bierną i roszczeniową. Ich rodziny zagrożone są rozpadem, dzieci, pozbawione pozytywnych wzorców, ulegają demoralizacji. Podjęcie normalnego życia uniemożliwia byłym więźniom napiętnowanie przez otoczenie. Przejawy dyskryminacji na rynku pracy, brak wsparcia ze strony społeczeństwa i rodziny skutkują marginalizacją i wykluczeniem.

Celem Partnerstwa jest stworzenie metody współdziałania instytucji należących do różnych sfer życia społecznego. Wykształcenie zintegrowanego systemu pomocy pozwoli objąć nią także osoby związane z byłymi więźniami (rodziny, potencjalnych pracodawców, społeczność lokalną). Partnerstwo realizuje projekt na znacznym obszarze kraju, co pozwoli na sprawdzenie jego funkcjonowania w specyficznych warunkach różnych regionów (Śląsk, Bieszczady, rejon przygraniczny, centralna część Polski, Mazury).

Warunkiem skutecznej reintegracji więźniów ze społeczeństwem jest wyposażenie ich nie tylko w konkretne sprawności, ale także w niezbędne umiejętności społeczne. Partnerstwo oferuje szkolenia zawodowe, zajęcia aktywizacyjne, pomoc psychologiczną oraz doradztwo personalne i prawne. Oferta będzie dostosowana do predyspozycji beneficjentów. Więźniowie będą realizować swoje indywidualne plany działania – uwzględniające ich cechy osobowościowe, potrzeby, oczekiwania i poziom już posiadanych umiejętności. Projekt zakłada także aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych i upośledzonych oraz proponuje nowatorskie metody terapii uzależnień. Szkolenia obejmą również personel placówek.

Beneficjenci objęci działaniami Partnerstwa staną się konkurencyjni na rynku pracy dzięki podniesieniu kwalifikacji, a dzięki wsparciu psychologicznemu będą mogli podjąć wysiłek rozpoczęcia



nowego życia. Każdy z nich uzyska portfolio zawierające: kontrakt społeczny, indywidualny plan działania, świadectwa odbytych kursów, szkoleń, praktyk, formalne potwierdzenia kwalifikacji zawodowych i inne dokumenty poświadczające aktywność.

Utrzymaniu wypracowanych efektów również na wolności ma służyć stały kontakt beneficjentów z kuratorem lub mentorem.

W ramach projektu organizowane są centralne punkty konsultacyjne, terenowe zespoły projektu oraz kluby pracy koordynujące działania przedstawicieli instytucji pozarządowych, pracowników socjalnych i kuratorów sądowych. Pozwoli to uniknąć centralizacji – inicjatywa oraz odpowiedzialność za realizację zadań i współpracę z instytucjami zostanie przeniesiona spoza projektu na szczebel regionalny.

Idea i rezultaty projektu będą upowszechniane na kilku poziomach. Sukcesy beneficjentów będą prezentowane wśród innych więźniów. Działania Partnerstwa i ich realizacja będą opisywane na stronie internetowej. Współpraca ponadnarodowa ma służyć propagowaniu i wymianie dobrych praktyk. Promowaniu idei wśród pracodawców, a także poznaniu ich oczekiwań, będą służyły konferencje i panele.

Na zakończenie działania Partnerstwa zostanie opracowany raport końcowy. Znajdzie się w nim ocena skuteczności podjętych i przeprowadzonych działań, a także opis zagrożeń i utrudnień oraz sposobów ich rozwiązywania.

## Administrator

Centralny Zarząd Służby Więziennej  
ul. Rakowiecka 37a  
02-521 Warszawa  
tel.: 022 640 85 99  
faks: 022 640 85 92

## Partnerzy

- Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, Warszawa
- Krajowa Rada Kuratorów, Warszawa
- Rada Naczelna Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej, Warszawa
- Stowarzyszenie „Monar”, Warszawa
- Zarząd Główny Polskiego Czerwonego Krzyża, Warszawa

## „Praca w posagu” – model wychodzenia z bezrobocia rodzinnego na wsi

Partnerstwo zostało powołane w celu stworzenia modelowych rozwiązań mogących być skutecznym narzędziem aktywizacji zawodowej grup dotkniętych bezrobociem rodzinnym i pokoleniowym, występującym coraz powszechniej na obszarach wiejskich Pomorza Zachodniego. Oprócz administrującego Partnerstwem Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Szczecinie, uczestniczą w nim organizacje i instytucje mające pośredni wpływ na kształtowanie rynku pracy w regionie, ale wnoszące istotny wkład merytoryczny i praktyczny w osiągnięciu pozytywnych rezultatów.

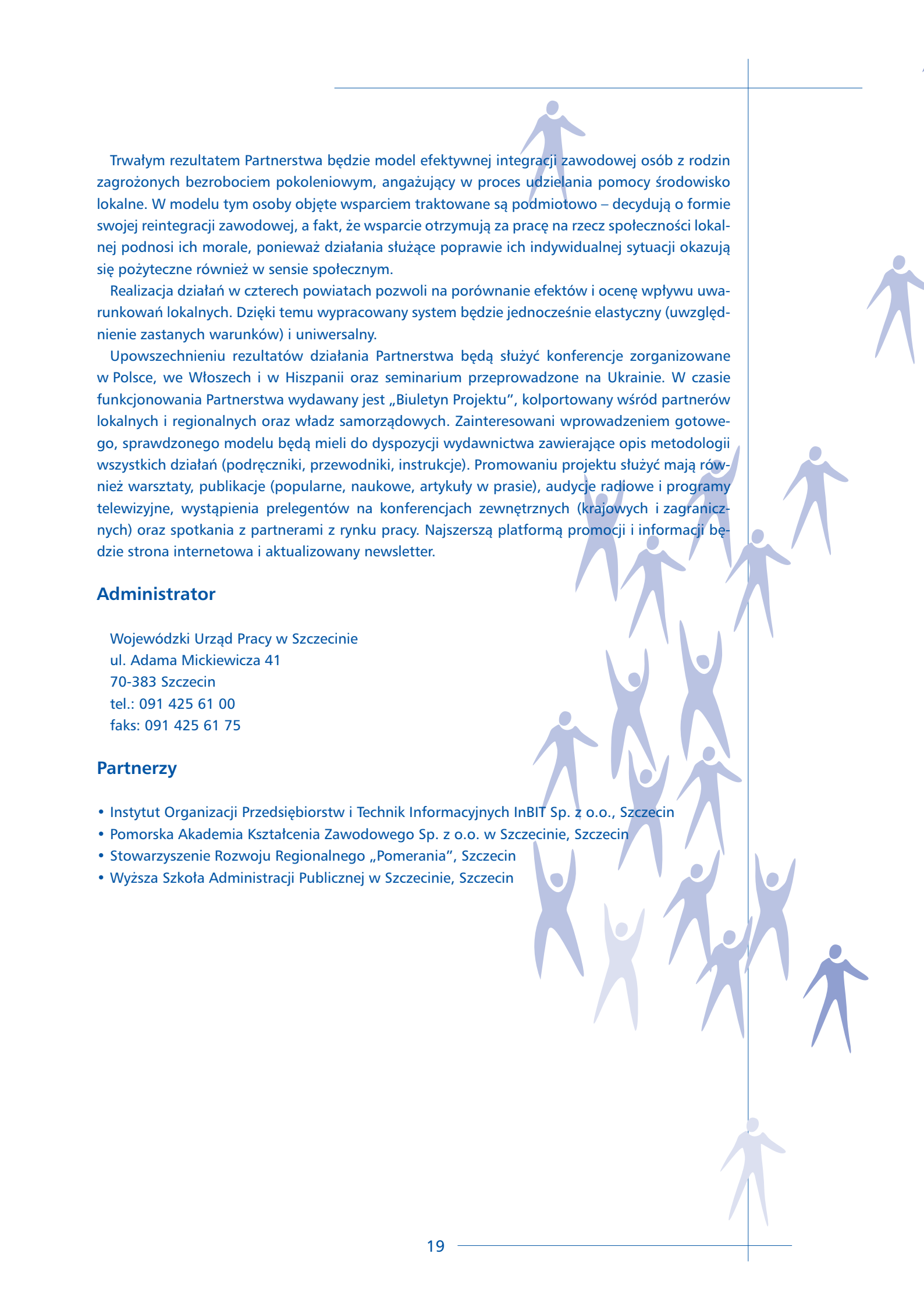
Badania przeprowadzone w ramach Działania 1 wykazały, że przeciwdziałanie zjawisku bezrobocia rodzinnego i pokoleniowego wymaga stworzenia zintegrowanego systemu pomocy rodzinie, opartego na współpracy wykwalifikowanych specjalistów instytucji różnych szczebli. Dostępne dotąd usługi rynku pracy nie uwzględniają bowiem specyfiki tej grupy osób – z jednej strony charakteryzującej się niską aktywnością społeczną, z drugiej zaś – napotykających liczne bariery utrudniające dotarcie do zinstytucjonalizowanych form wspierania zatrudnienia (takie jak konieczność dojazdu, brak ofert pracy, przedmiotowe traktowanie zainteresowanych).

Beneficjentami ostatecznymi projektu jest 100 rodzin (około 400 osób) z czterech powiatów. Rodziny te można opisać jako dysfunkcyjne, niewydolne ekonomicznie i wychowawczo. Dominują w nich wyuczona bezradność, pesymizm, brak wiary w możliwość zmiany swojej sytuacji życiowej. Długoletnie korzystanie z pomocy ukształtowało u beneficjentów postawę roszczeniową. Niski poziom wykształcenia (podstawowe, zawodowe rolnicze, rzadko średnie), brak kwalifikacji, niezajomość wymagań rynku pracy oraz własnych umiejętności i oczekiwań powodują, że nie są oni przygotowani do samodzielnego zmieniania swojej sytuacji.

W celu opracowania instrumentów kompleksowego oddziaływania na rodzinę zagrożoną dziedziczeniem bezrobocia Partnerstwo tworzy system współdziałania instytucji lokalnych i regionalnych (samorządy, przedsiębiorcy, lokalni liderzy, organizacje pozarządowe itp.). W efekcie takiego współdziałania powstanie system zachęt dla beneficjentów do podejmowania pracy, rozpoczęcia działalności gospodarczej, podnoszenia poziomu wykształcenia i kwalifikacji. Ułatwiony zostanie także dostęp do technologii informacyjnej i edukacji w tym zakresie. W zwiększeniu mobilności beneficjentów pomogą natomiast stypendia i refundacja kosztów dojazdów.

Beneficjenci skorzystają z usług doradcy zawodowego, który określi ich potrzeby, oczekiwania i możliwości. Pod tym kątem zostaną dobrane szkolenia umożliwiające uczestnikom zdobycie konkretnych umiejętności zawodowych. Praca z całymi rodzinami pozwoli na promowanie dobrych wzorców, rozbudzenie osobistego zaangażowania i poczucia odpowiedzialności za stworzenie w rodzinach atmosfery sprzyjającej powodzeniu wysiłków podjętych przez bliskich. Mentorzy/tutorzy/brokerzy będą zatem pracować bezpośrednio z rodzinami. Lokalni operatorzy informacji będą zbierać i przekazywać informacje wszystkim uczestnikom projektu oraz instytucjom samorządowym, organizacjom pozarządowym i pracodawcom. Koledzy-doradcy to wolontariusze budzący zaufanie w społeczności lokalnej. Pomogą oni w wyznaczeniu celów i opracowywaniu planu działań, będą wyszukiwać odpowiednie usługi, zapewniać wsparcie. Wszyscy oni przejdą odpowiednie szkolenia lub ukończą studia podyplomowe.

Oprócz oddziaływania bezpośredniego na rodziny, w ramach projektu tworzone są także Lokalne Kluby Wsparcia Koleżeńkiego. Od ich aktywnego działania zależeć będzie upowszechnienie informacji o usługach, lobbing na rzecz projektu, a także zmiana nastawienia środowiska oraz stereotypowego obrazu pracownika z regionu popegeerowskiego. Istotne znaczenie dla powodzenia projektu ma bowiem przychylność i współpraca różnych gremiów kształtujących opinię na poziomie lokalnym.



Trwałym rezultatem Partnerstwa będzie model efektywnej integracji zawodowej osób z rodzin zagrożonych bezrobociem pokoleniowym, angażujący w proces udzielania pomocy środowisko lokalne. W modelu tym osoby objęte wsparciem traktowane są podmiotowo – decydują o formie swojej reintegracji zawodowej, a fakt, że wsparcie otrzymują za pracę na rzecz społeczności lokalnej podnosi ich morale, ponieważ działania służące poprawie ich indywidualnej sytuacji okazują się pożyteczne również w sensie społecznym.

Realizacja działań w czterech powiatach pozwoli na porównanie efektów i ocenę wpływu uwarunkowań lokalnych. Dzięki temu wypracowany system będzie jednocześnie elastyczny (uwzględnienie zastanych warunków) i uniwersalny.

Upopularnieniu rezultatów działania Partnerstwa będą służyć konferencje zorganizowane w Polsce, we Włoszech i w Hiszpanii oraz seminarium przeprowadzone na Ukrainie. W czasie funkcjonowania Partnerstwa wydawany jest „Biuletyn Projektu”, kolportowany wśród partnerów lokalnych i regionalnych oraz władz samorządowych. Zainteresowani wprowadzeniem gotowego, sprawdzonego modelu będą mieli do dyspozycji wydawnictwa zawierające opis metodologii wszystkich działań (podręczniki, przewodniki, instrukcje). Promowaniu projektu służyć mają również warsztaty, publikacje (popularne, naukowe, artykuły w prasie), audycje radiowe i programy telewizyjne, wystąpienia prelegentów na konferencjach zewnętrznych (krajowych i zagranicznych) oraz spotkania z partnerami z rynku pracy. Najszerzą platformą promocji i informacji będzie strona internetowa i aktualizowany newsletter.

## Administrator

Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie  
ul. Adama Mickiewicza 41  
70-383 Szczecin  
tel.: 091 425 61 00  
faks: 091 425 61 75

## Partnerzy

- Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informatycznych InBIT Sp. z o.o., Szczecin
- Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego Sp. z o.o. w Szczecinie, Szczecin
- Stowarzyszenie Rozwoju Regionalnego „Pomerania”, Szczecin
- Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Szczecinie, Szczecin

## Wyjść na prostą

Cel Partnerstwa, jakim jest stworzenie systemowych rozwiązań służących reintegracji zawodowej osób odbywających karę pozbawienia wolności, od początku uznany został jako wykraczający poza zakres zainteresowań wyłącznie instytucji związanych z więziennictwem bądź organizacji pomocy postpenitencjarnej. Choć podmioty takie są aktywnymi uczestnikami projektu, to jego inicjatorem i administratorem jest Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego – OIC Poland, a wśród partnerów znaczącą rolę odgrywają organizacje rozwoju gospodarczego i regionalnego, a także podmioty zajmujące się kształceniem zawodowym.

Analizy przeprowadzone w trakcie Działania 1 pomogły w zidentyfikowaniu przeszkód utrudniających więźniom powrót na rynek pracy. Pracodawcy informowali, iż chociaż zgadzają się z twierdzeniem, że praca ułatwia resocjalizację, jednak nie chcą zatrudniać osadzonych, ponieważ więźniowie mają opinię gorszych pracowników. W społecznym postrzeganiu problemu zatrudniania więźniów i byłych więźniów dało się zaobserwować znaczący wpływ uprzedzeń, które powodują, iż odbycie kary stygmatyzuje, a nie jest – zgodnie z normą społeczną – formą ponoszenia konsekwencji określonych czynów. Stwierdzono także, iż dotąd instytucje i organizacje zajmujące się tą tematyką posługiwały się odmiennymi narzędziami pracy, stosowały zróżnicowane metody diagnozy sytuacji oraz oferowały inne rodzaje wsparcia. Brakowało wspólnej metodologii, czytelnych procedur, a także przepływu informacji, który pozwoliłby doprecyzować zakres działań, połączyć inicjatywy itp.

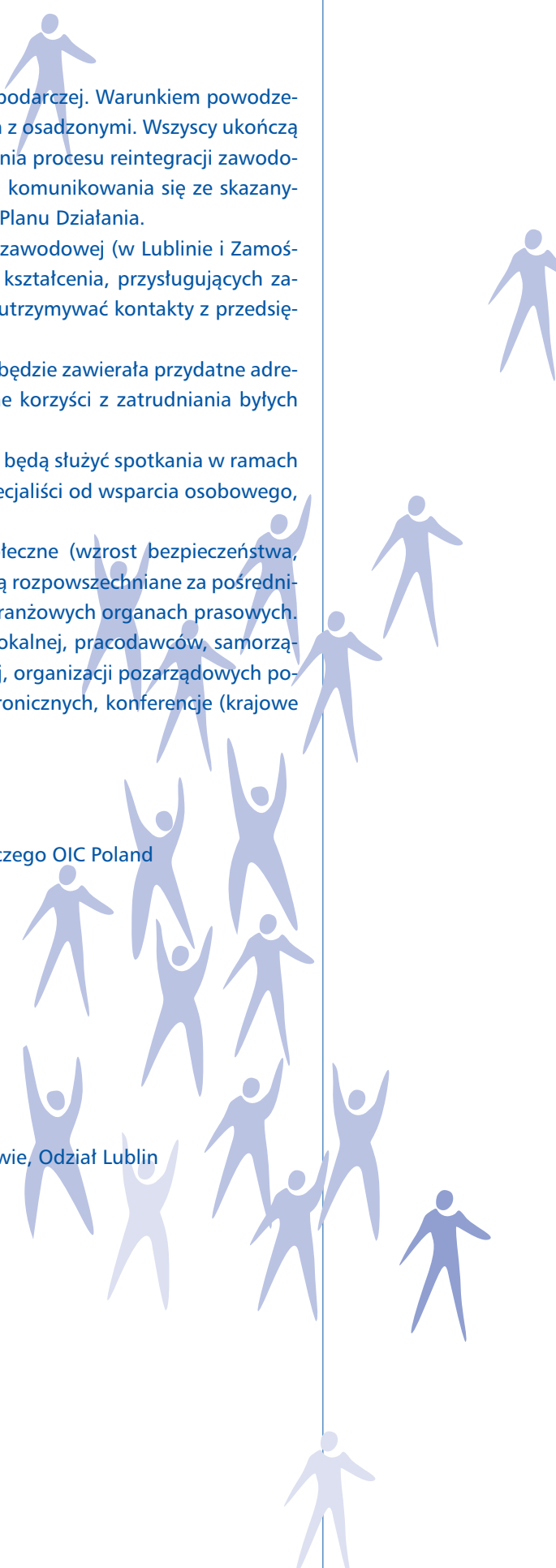
Partnerstwo ma wypracować wszechstronną metodę resocjalizacji połączoną z terapią wychodzenia z uzależnień i prowadzącą do znalezienia zatrudnienia. Beneficjentami ostatecznymi projektu jest 120 skazanych. Uwarunkowania środowiskowe, wcześniejsze wybory życiowe oraz obecna sytuacja powodują, że charakteryzuje ich niski poziom wykształcenia. Pracowali w swoim życiu niewiele lub nie pracowali wcale, nie mają zatem doświadczenia zawodowego ani kwalifikacji. Nie znają własnych uzdolnień, mocnych stron i umiejętności. W więzieniu na pewno nie znajdą wzorców pozytywnych zachowań, a gdy z niego wyjdą, brakuje im aktywności, mobilności i motywacji do dostosowania się do wymagań rynku pracy. Kara odosobnienia powoduje, że ich kwalifikacje się dezaktualizują, a dostęp do rynku pracy – ze względu na niezajomość technik informacyjnych – jest utrudniony.

Napiętnowanie społeczne wręcz uniemożliwia im znalezienie zatrudnienia na wolności, a długotrwałe pozostawanie bez pracy zwiększa ryzyko marginalizacji i wykluczenia społecznego, a co za tym idzie recydywy. Do udziału w projekcie wybrani zostali beneficjenci z silną motywacją, którzy zgłoszą chęć uczestniczenia w zajęciach.

Beneficjentami pośrednimi projektu są wychowawcy, psychologowie więzienni, kuratorzy, terapeuci osób uzależnionych, doradcy i pracownicy urzędów zatrudnienia (100 osób).

System wspierania osób skazanych w ich reintegracji zawodowej ma być rozwiązaniem kompleksowym. Na poziomie pracy z podopiecznym będzie łączył trening rozwoju osobowego, szkolenia zawodowe i usługi doradcze, natomiast na poziomie instytucjonalnym Partnerstwo chce opracować model integracji działań instytucji zajmujących się pomocą osadzonym i byłym więźniom.

Praca z podopiecznymi będzie zindywidualizowana i udokumentowana. Poprzedzi ją analiza mocnych stron i predyspozycji zawodowych, na tej podstawie zostanie stworzony Indywidualny Plan Działania. Wszystkie zaświadczenia o odbytych szkoleniach, notatki z konsultacji, opis cech osobowościowych i predyspozycji zawodowych znajdują się w *dossier* osoby skazanej. W ramach projektu przeprowadzone zostaną szkolenia z aktywnych metod poszukiwania pracy, szkolenia zawodowe: magazynier z uprawnieniami obsługi wózków widłowych, pracownicy robót budowlanych (malarz, tynkarz, murarz, brukarz, spawacz), pracownik administracyjno-biurowy; kursy



komputerowe i z zakresu prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Warunkiem powodzenia projektu jest także podniesienie kwalifikacji osób pracujących z osadzonymi. Wszyscy ukończą odpowiednie szkolenia i studia podyplomowe z zakresu wspierania procesu reintegracji zawodowej podopiecznych, współpracy z organizacjami pracodawców, komunikowania się ze skazanymi, doradztwa zawodowego oraz metodologii Indywidualnego Planu Działania.

W ramach projektu zostaną uruchomione punkty aktywizacji zawodowej (w Lublinie i Zamościu). Ich pracownicy będą udzielać informacji o możliwościach kształcenia, przysługujących zasiłkach, pomagać w pisaniu życiorysów, listów motywacyjnych, utrzymywać kontakty z przedsiębiorcami.

Partnerstwo przygotuje dwie broszury informacyjne. Pierwsza będzie zawierała przydatne adresy i wskazówki dla skazanych, w drugiej zostaną przedstawione korzyści z zatrudniania byłych więźniów dla potencjalnych pracodawców.

Wymianie doświadczeń i wspólnemu wypracowywaniu metod będą służyć spotkania w ramach ponadnarodowego partnerstwa HIDAK; współpracują w nim specjaliści od wsparcia osobowego, pracy z osobami z wieloma wyrokami, z osadzonymi kobietami.

Postępy w realizacji projektu, płynące z niego korzyści społeczne (wzrost bezpieczeństwa, mniejsze wydatki z budżetu państwa), gotowa metodologia będą rozpowszechniane za pośrednictwem struktur organizacyjnych wszystkich partnerów oraz w branżowych organach prasowych. Promowaniu idei resocjalizacji zawodowej wśród społeczności lokalnej, pracodawców, samorządów terytorialnych, urzędów pracy, instytucji pomocy społecznej, organizacji pozarządowych poświęcone będą publikacje w prasie, programy w mediach elektronicznych, konferencje (krajowe i międzynarodowa) oraz raport końcowy.

## Administrator

Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego OIC Poland  
ul. Mełgiewska 7/9  
20-209 Lublin  
tel.: 081 749 32 03  
faks: 081 749 32 13

## Partnerzy

- Kurator Okręgowy Sądu Okręgowego, Lublin
- Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w Lublinie, Lublin
- Stowarzyszenie Penitencjarne „Patronat” z siedzibą w Warszawie, Oddział Lublin
- Zakład Doskonalenia Zawodowego Lublin, Lublin
- Zakład Karny w Hrubieszowie, Hrubieszów
- Zakład Karny w Zamościu, Zamość


## Odziedzicz pracę

Partnerstwo dąży do opracowania metod przeciwdziałania procesowi dziedziczenia bezrobocia w rodzinach dotkniętych tym problemem. Działania projektu są adresowane do trzech grup odbiorców: beneficjentów – rodzin, w których są osoby długotrwale bezrobotne, instytucji zajmujących się integracją społeczno-zawodową oraz do społeczności lokalnych.

Program obejmuje swoim zasięgiem osoby bezrobotne z czterech dzielnic Rybnika: Paruszowiec, Boguszowice, Niedobczyce i Chwałowice oraz z gminy Czerwionka-Leszczyny. Wyniki przeprowadzonych analiz wykazują, że 54% ogółu bezrobotnych, zarejestrowanych w rybnickim Urzędzie Pracy, stanowią mieszkańcy tych obszarów. Przyczyn tak wysokiego poziomu bezrobocia należy upatrywać przede wszystkim w restrukturyzacji przedsiębiorstw – likwidacji Huty Silesia, kopalń i firm współpracujących. Duża część mieszkańców bezpowrotnie utraciła miejsca pracy, a posiadane przez nich kwalifikacje i uprawnienia nie mogą być wykorzystane w innych branżach. Trudną sytuację na rynku pracy pogłębia fakt, że w tradycyjnym modelu śląskiej rodziny jedynymi żywicielami są ojcowie, a kobiety, zajmujące się domem, nie mają wystarczających kwalifikacji, żeby podjąć pracę. Skutki długotrwałego pozostawania bez pracy dotyczą wszystkich członków rodziny, nie wyłączając dzieci, ponieważ pojawia się efekt „dziedzicznego bezrobocia”. Na obszarze objętym projektem nie istnieją odpowiednie procedury i praktyki, które umożliwiłyby efektywną współpracę, dialog i przepływ informacji między instytucjami zajmującymi się problemem bezrobocia, w związku z czym występują duże utrudnienia w interakcji pracodawców z bezrobotnymi.

Wśród głównych przyczyn bezrobocia na tym terenie, poza masową likwidacją miejsc pracy, można wymienić tradycyjne bolączki osób bezrobotnych: niski poziom wykształcenia, zakres i poziom kwalifikacji odbiegające od potrzeb rynku pracy, brak umiejętności związanych z efektywnym poszukiwaniem zatrudnienia (niska aktywność i mobilność), utrudnienia w dostępie do informacji, długotrwała bierność zawodowa. Niedostateczna znajomość języków obcych oraz brak umiejętności korzystania z nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych już na starcie zmniejszają szanse młodego pokolenia na znalezienie pracy.

Działania Partnerstwa kierowane są do rodzin, w których dwa pokolenia są bezrobotne lub rodzice pozostają bezrobotni, a dorastające dzieci są narażone na podzielenie ich losu. Nowatorski charakter projektu wynika z faktu, że swoim zasięgiem obejmuje on całe rodziny, a nie jedynie osobę, która straciła pracę. Do udziału w programie wytypowano 400 beneficjentów, w tym 100 osób długotrwale bezrobotnych i 300 pozostałych członków rodziny. Taki podział pozwala stworzyć indywidualne programy szkoleniowe i kursy motywacyjne, zaspokajające konkretne potrzeby edukacyjne beneficjentów. Na podstawie przeprowadzonych testów uczestnicy projektu są przydzielani do odpowiednich grup szkoleniowych. Głównym celem projektu jest wyrównanie szans zawodowych grup społecznych doświadczonych nierównościami ze względu na brak kwalifikacji i niski poziom wykształcenia. Aby tego dokonać, został przygotowany i wdrożony kompleksowy program obejmujący kursy motywacyjno-terapeutyczne i szkolenia zawodowe. Z rodzinami pracować będą doradcy zawodowi, psycholodzy, trenerzy i pedagodzy. Praca z rodziną ma na celu niedopuszczenie do przekazywania złych wzorców młodemu pokoleniu, mobilizację i aktywizację wszystkich jej członków. Zajęcia z młodzieżą wyposażają beneficjentów w narzędzia ułatwiające swobodne poruszanie się na rynku pracy. Projekt wspiera postawy przedsiębiorczości, wspomagając finansowo i doradczo projekty samozatrudnienia. Szkolenia i kursy, prowadzone z wykorzystaniem nowoczesnych narzędzi komunikacyjno-informacyjnych, zostały dostosowane do wymagań lokalnego rynku pracy, określonych przez Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku.



Beneficjentami ostatecznymi są również pracownicy grupy roboczej Partnerstwa, którzy, dzięki udziałowi w szkoleniach, mogą poznać i doskonalić innowacyjne metody pracy z osobami długotrwale bezrobotnymi oraz zdobywać wiedzę z zakresu metodyki zarządzania projektami, w tym z obsługi narzędzia informatycznego MS Project. Partnerstwo opracuje metodę koordynacji działań instytucji zajmujących się integracją społeczno-zawodową. Realizacji tego celu ma służyć platforma współpracy oraz wymiany doświadczeń i informacji między organizacjami lokalnymi, a także seminaria i warsztaty z udziałem przedstawicieli podobnych partnerstw z Hiszpanii, Włoch i Francji.

Integralną częścią projektu są działania upowszechniające, skierowane do mediów, samorządów lokalnych, organizacji zajmujących się pomocą społeczną, urzędów pracy, społeczności lokalnych. Celem promocji projektu jest rozszerzenie działań skierowanych do bezrobotnych na organizacje lokalne i samorządowe (dotychczas zajmowały się nimi tylko powiatowe urzędy pracy), wprowadzenie spójnych metod pracy doradców zawodowych i psychologów oraz usprawnienie wykorzystania zasobów ludzkich na rynku pracy. Promocja projektu odbywa poprzez Europejskie Grupy Tematyczne, Krajowe Sieci Tematyczne, konferencje i sympozja tematyczne, bezpośrednie kontakty i rozmowy z przedstawicielami instytucji oraz urzędów, grupy dyskusyjne, stronę internetową, publikacje prasowe, akcje informacyjne (plakaty, ulotki, programy radiowe i telewizyjne), a także prezentacje multimedialne. Intensywna debata między instytucjami, organizacjami i urzędami zajmującymi się integracją społeczno-zawodową osób bezrobotnych przyczyni się do stworzenia planu kompleksowych szkoleń zawodowych i procedur pracy z rodzinami dotkniętymi długotrwałym bezrobociem.

## Administrator

Rybnickie Centrum Edukacji Zawodowej – Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz Praktycznego  
ul. Św. Józefa 30  
44-217 Rybnik  
tel.: 032 422 24 16  
faks: 032 422 24 16

## Partnerzy

- Akademia Ekonomiczna im. Karola Adameckiego w Katowicach, Katowice
- Cech Rzemiosł oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Rybniku, Rybnik
- Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS, Rybnik
- Fundacja Ekologiczna Ekoterm-Silesia, Rybnik
- Katolickie Centrum Edukacji Młodzieży „Kana”, Gliwice
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa
- Ośrodek Pomocy Społecznej w Czerwionce-Leszczynach, Czerwionka-Leszczyny
- Ośrodek Pomocy Społecznej w Rybniku, Rybnik
- Parafialny Oddział Akcji Katolickiej – KPK Praca w parafii p.w. Najświętszego Serca Pana Jezusa, Czerwionka-Leszczyny
- Politechnika Śląska – Centrum Kształcenia Inżynierów, Rybnik
- Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna, Rybnik
- Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku, Rybnik
- Urząd Gminy i Miasta Czerwionka-Leszczyny, Czerwionka-Leszczyny
- Urząd Miasta Rybnika, Rybnik



## Inicjatywa na rzecz rozwoju przedsiębiorczości Romów „Kxetanes – Razem”

Celem Partnerstwa jest integracja społeczna i wyrównanie szans społeczności romskiej na rynku pracy. Partnerstwem administruje Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna, a w jego pracach biorą udział różne podmioty, które dysponują zróżnicowanym i uzupełniającym się doświadczeniem – znają specyfikę społeczności romskiej, orientują się w zapotrzebowaniu lokalnego i krajowego rynku pracy, mają doświadczenie metodyczne w opracowywaniu i wdrażaniu projektów.

Beneficjentami bezpośrednimi projektu są dwa skupiska ludności romskiej pochodzące z okolic Nowego Targu (Polska Roma) oraz Nowego Sącza i Maszkowic (Bergitka Karpacka). Romowie są grupą dysfunkcyjną zarówno pod względem społecznym, jak i ekonomicznym. Niski poziom wykształcenia (niepełne podstawowe, podstawowe, zawodowe), brak kwalifikacji i umiejętności zawodowych oraz niedostateczna znajomość języka polskiego powodują, że długotrwałe bezrobocie jest dla nich realnym zagrożeniem. Głównym źródłem utrzymania tej grupy są świadczenia społeczne, których długotrwałe pobieranie prowadzi do wyuczonej bezradności, postaw roszczeniowych, dziedzicznego bezrobocia.

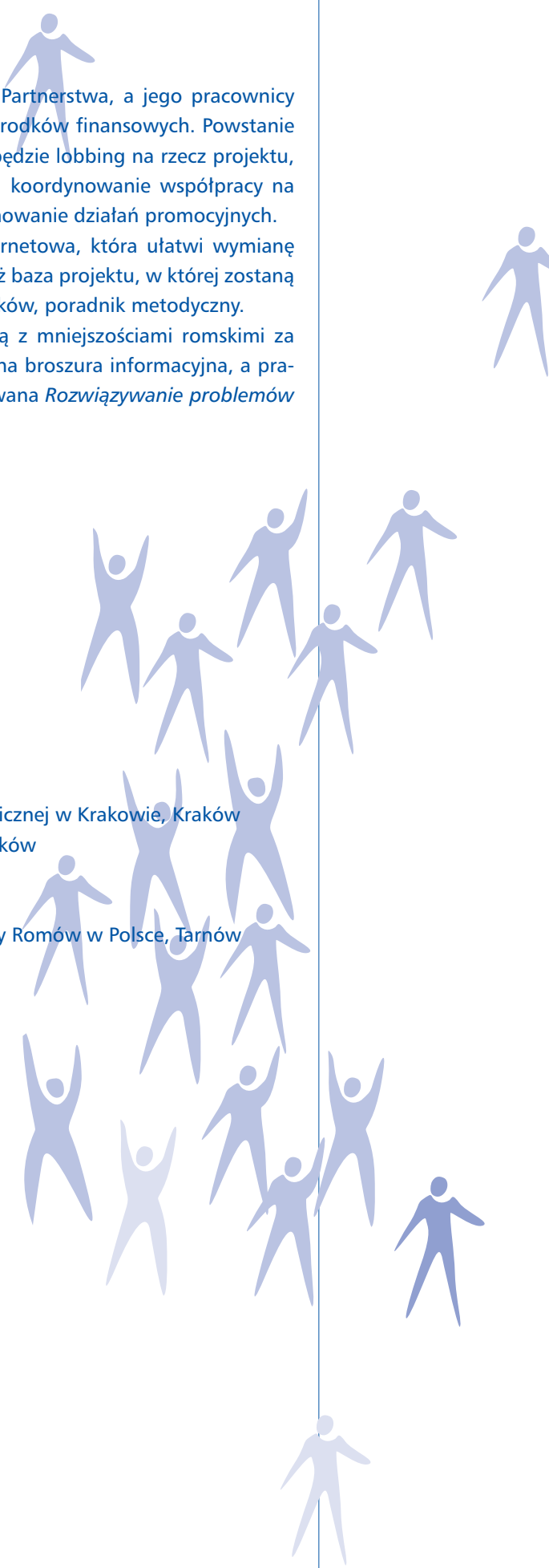
Innym problemem związanym z funkcjonowaniem Romów na rynku pracy są uprzedzenia funkcjonujące w świadomości społecznej (stereotyp „Cygana”), w związku z czym pracodawcy niechętnie ich zatrudniają. Romowie skarżą się na dyskryminację w instytucjach państwowych i nietolerancję na co dzień. Przeszkodą jest również nastawienie mentalne beneficjentów – nie mają oni silnego przywiązania do jednego typu aktywności, jednego miejsca pracy, a patriarchalna struktura rodziny utrudnia emancypację zawodową kobiet.

Partnerzy opracowali projekt Modelu Partnerstwa Lokalnego – zaangażowania lokalnych instytucji w stworzenie kompleksowej metody aktywizacji zawodowej, uwzględniającej specyficzne potrzeby społeczności romskiej. Opracowano metodykę doradztwa oraz zaproponowano odpowiednie szkolenia, zarówno zawodowe, jak i przygotowujące do prowadzenia własnej działalności gospodarczej (marketing, księgowość, zarządzanie, obsługa komputera).

Z badań przeprowadzonych w ramach Działania 1 wynika, że Romowie mają duży potencjał, który można wykorzystać (kobiety – czynności wykonywane w gospodarstwie domowym i uzdolnienia artystyczne, mężczyźni – umiejętności budowlane, remontowe, gastronomiczne, uzdolnienia muzyczne). Są konkurencyjni w zawodach tradycyjnych (krawiectwo, cynkowanie, kowalstwo artystyczne, muzykowanie, hafciarstwo, handel). Na tego typu towary i usługi rośnie obecnie popyt i mogą one być cenne dla podkreślenia lokalnego kolorytu regionu.

Partnerstwo adresuje swoje działania do beneficjentów, którzy wyrażą chęć przystąpienia do projektu i podpiszą deklarację uczestnictwa. Oferta obejmuje doradztwo, szkolenia zawodowe oraz z zakresu działalności gospodarczej i technologii informacyjnej (praktyczne wykorzystanie Internetu jako źródła informacji i komunikacji), a także szkolenia z lobbingu na rzecz poprawy obecnej sytuacji Romów. Po zakończeniu funkcjonowania Partnerstwa zaktywizowana grupa będzie samodzielnie funkcjonować na rynku pracy, powstaną miniprzedsiębiorstwa, które być może dadzą zatrudnienie innym przedstawicielom społeczności romskiej. Podniesienie kwalifikacji, zyskanie nowych umiejętności zmotywuje zainteresowanych do zmiany stylu życia, zachęci do samodzielności, a aktywność zawodowa przyczyni się do poprawy wizerunku Romów jako pracowników, przedsiębiorców i sąsiadów.

W ramach Partnerstwa zostanie powołane Romskie Centrum Aktywizacji i Rozwoju Zawodowego, które będzie pełnić funkcję inkubatora przedsiębiorczości, zapewniając usługi doradcze w zakresie księgowości, technologii informacyjnej, marketingu, dystrybucji i logistyki nie tylko Romom, ale całej społeczności lokalnej. Jednocześnie będzie to ich pierwsze miejsce pracy, Centrum



ma bowiem funkcjonować również po zakończeniu działania Partnerstwa, a jego pracownicy zostaną przeszkoleni w zakresie samodzielnego poszukiwania środków finansowych. Powstanie także Forum Aktywizacji Zawodowej Romów – jego zadaniem będzie lobbing na rzecz projektu, wspieranie merytoryczne, propagowanie dialogu społecznego, koordynowanie współpracy na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym oraz podejmowanie działań promocyjnych.

Upowszechnianiu idei projektu służyć będzie platforma internetowa, która ułatwi wymianę informacji z partnerami zagranicznymi. Dostępna będzie również baza projektu, w której zostaną przedstawione najlepsze praktyki, opis indywidualnych przypadków, poradnik metodyczny.

Wymiar międzynarodowy Partnerstwa zaowocuje współpracą z mniejszościami romskimi za granicą. Z myślą o potencjalnych pracodawcach zostanie wydana broszura informacyjna, a pracę i doświadczenia Partnerstwa podsumuje publikacja zatytułowana *Rozwiązywanie problemów mniejszości romskiej na rynku pracy*.

## Administrator

Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie  
ul. Rynek 9  
33-100 Tarnów  
tel.: 0 500 178 736  
faks: 014 621 13 61

## Partnerzy

- Izba Przemysłowo-Handlowa w Tarnowie, Tarnów
- Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków
- Międzynarodowe Centrum Partnerstwa Partners Network, Kraków
- Powiat Nowosądecki, Nowy Sącz
- Starostwo Powiatowe w Tarnowie, Tarnów
- Stowarzyszenie Kulturalno-Społeczne Romów Centrum Kultury Romów w Polsce, Tarnów
- Uniwersytet Łódzki – PAM Center, Łódź
- Urząd Miasta Nowego Sącza, Nowy Sącz

## „Pierwsza szychta” – regionalne partnerstwo na rzecz aktywizacji osób dyskryminowanych na rynku pracy

Celem Partnerstwa jest stworzenie praktycznego modelu przeciwdziałania nierównościami na rynku pracy, wynikającym ze społecznej i gospodarczej specyfiki regionu. W badaniach, które poprzedziły Działanie 2 i pozwoliły doprecyzować zakres prac koniecznych do przeprowadzenia w jego trakcie, wyodrębniono trzy czynniki, które najczęściej powodują nierówności na rynku pracy w regionie śląskim. O długotrwałych trudnościach ze znalezieniem pracy decydują zazwyczaj płeć, wiek i rodzaj wykształcenia (zbyt niskie lub nieadekwatne w stosunku do potrzeb).

Statystyki wykazują, iż kobiety – mimo że na ogół lepiej wykształcone niż mężczyźni – zatrudniane są rzadziej. Pracodawcy nie chcą zatrudniać zwłaszcza kobiet młodych (ze względu na możliwość korzystania przez nie z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego) oraz w wieku przedemerytalnym (z powodu zdezaktualizowanych kwalifikacji). Drugim czynnikiem jest wiek. Ponad połowa zarejestrowanych bezrobotnych to osoby młode – do 34. roku życia, co czwarty ma do 24 lat. Rynek oferuje im jedynie zajęcia dorywcze i słabo płatne. Nie dają one szansy na podniesienie kwalifikacji i zdobycie powszechnie wymaganego doświadczenia. Trzeci czynnik stanowi wykształcenie – nie ma zapotrzebowania na pracowników z wykształceniem zawodowym, poniżej gimnazjalnego i gimnazjalnym. Czynnik ten można zakwalifikować jako szczególnie istotny dla rynku pracy w regionie. Przez długi czas zakłady przemysłu wydobywczego i metalurgicznego były bowiem w stanie zatrudniać znaczną liczbę pracowników o wykształceniu zawodowym bądź przyuczonych do zawodu.

Badania potencjalnych beneficjentów wykazały, że nieustanne niepowodzenia w poszukiwaniu zatrudnienia zniechęcają ich stopniowo do podejmowania kolejnych prób, powodują utratę wiary w możliwość samodzielnego rozwiązania problemów oraz oczekiwanie pomocy z zewnątrz. Organizacje pomocy społecznej wspierają ich doraźnie, ale nie proponują rozwiązań, które zachęcałyby do aktywnego poszukiwania pracy.

Beneficjentami ostatecznymi projektu jest 150 osób długotrwale bezrobotnych, czyli realnie zagrożonych trwałym wykluczeniem. Rekrutacja objęła kobiety i mężczyzn w różnych przedziałach wiekowych (młodzież, wiek średni i przedemerytalny), o kwalifikacjach nie dających szans zatrudnienia, z wykształceniem podstawowym lub zawodowym.

Rezultatem projektu będzie opracowanie i przetestowanie modelu aktywizującego długotrwale bezrobotnych, mających trudności w funkcjonowaniu na rynku pracy ze względu na płeć, wiek i wykształcenie. System szkoleń ma służyć podniesieniu poziomu ich wykształcenia, a przede wszystkim dostosowaniu kwalifikacji do wymagań nowoczesnego rynku pracy. Jednocześnie projekt zakłada przeciwdziałanie uprzedzeniom pracodawców wobec pracowników o krótkim stażu i propaguje system szkoleń w miejscu pracy. Model ma być funkcjonalny dzięki metodyce prognozowania tendencji w zatrudnieniu – w pilotażu określone zostaną tendencje zatrudnienia w województwie śląskim.

Partnerstwo opracowało drogę alternatywną wobec dotychczasowego, teoretycznego uczenia zawodu w systemie szkolnym. Beneficjenci mają poznawać tajniki zawodu w praktyce, pod kierunkiem przedsiębiorcy (mistrza). Taka aktywna forma kształcenia – polegająca na wykonywaniu zadań, a nie na poznawaniu teorii – ma dawać stażystom niezbędne doświadczenie.

Projekt realizowany jest w trzech grupach. Mała liczba grup pozwoli usprawnić monitorowanie działań. Wszyscy beneficjenci znajdą się pod opieką doradcy zawodowego. Ścieżka rozwoju zawodowego wykorzystuje schemat: szkolenie-staż-praca. Dzięki praktyce w przedsiębiorstwie beneficjenci jednocześnie nauczą się nowego zawodu i zdobędą tak poszukiwane doświadczenie, co ułatwi znalezienie pracy (najlepsi mają szansę na zatrudnienie już u swojego mistrza). Cykl

szkoleń i praktyk zostanie zakończony egzaminem państwowym. Tytuł czeladnika będzie potwierdzał kwalifikacje i otworzy drogę do zdobycia uprawnień mistrzowskich. Uczestnicy otrzymają ponadto wsparcie psychologiczne, które pomoże podnieść ich samoocenę i motywację.

W ramach współpracy ponadnarodowej powstała Sieć Edukacji Zawodowej – VENet. Będzie to swoista platforma robocza (również internetowa) służąca wiedzą i doświadczeniem organizacjom zainteresowanym takim modelem kształcenia ustawicznego.

Wszystkie rezultaty wypracowane przez Partnerstwo będą udostępniane zainteresowanym. Upowszechnione zostaną nowe metody współdziałania uczestników rynku pracy (pracodawcy, związki zawodowe, cechy i spółdzielnie rzemieślnicze, instytucje publiczne, przedsiębiorstwa i instytucje szkoleniowe), nowe narzędzia i materiały oraz opracowane przez doświadczonych dydaktyków programy nauczania, dostosowane do zindywidualizowanej pracy z osobami bezrobotnymi.

Promowanie wypracowanej ścieżki rozwoju zawodowego odbywać się będzie poprzez interaktywną stronę projektu, biuletyn informacyjny, publikacje w wydawnictwach branżowych oraz audycje w mediach lokalnych i regionalnych. Konferencje krajowe i międzynarodowa będą służyły wymianie dobrych praktyk, bieżącej ocenie postępu w realizacji założeń Partnerstwa oraz rozwiązywaniu problemów. Całość prac – od diagnozy sytuacji i identyfikacji potrzeb, poprzez realizację, aż po rezultaty – zostanie opisana w raporcie końcowym.

## Administrator

Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach  
Pl. Wolności 12  
40-078 Katowice  
tel.: 032 259 62 61  
faks: 032 258 87 38

## Partnerzy

- Ośrodek Kształcenia Samorządu Terytorialnego im. Waleriana Pańki Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej, Katowice
- Region Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność”, Katowice
- Wojewódzki Urząd Pracy, Katowice

## Sportowcy na rynku pracy

Partnerstwo, w którego skład wchodzi najważniejsze związki sportowe oraz instytucje edukacyjne i podmioty gospodarcze, zostało utworzone w celu stworzenia systemu wchodzenia na rynek pracy sportowców po zakończeniu kariery zawodniczej.

W ramach Działania 1 przeprowadzono badanie: „Sportowcy na rynku pracy – diagnoza i ocena problemów wykluczenia, dyskryminacji i nierówności na rynku pracy”. Wynika z niego, że sportowcy dopiero około 30. roku życia po raz pierwszy stykają się z wymaganiami otwartego rynku pracy. Na ogół nie są w najmniejszym stopniu do tego przygotowani. W trakcie kariery zawodniczej nie mają bodźców wymuszających takie przygotowanie, a wyczynowe uprawianie sportu utrudnia im zdobywanie wykształcenia i uniemożliwia zdobycie doświadczenia zawodowego. Sportowcy mają zazwyczaj wykształcenie średnie zawodowe lub zasadnicze, znikomy ich procent ukończył szkoły wyższe. Natomiast w zawodach, w których kwalifikacje wynikające z wyczynowego uprawiania sportu są przydatne (instruktor rekreacji ruchowej, instruktor dyscypliny sportu, trener sportowy, sportowiec zawodowy) bezrobotnych jest najwięcej. Poważny problem stanowi także sytuacja sportowców, którzy kończą karierę z powodu kontuzji czy chorób pourazowych lub są dotknięci niepełnosprawnością. Związki sportowe oferują im jedynie pomoc doraźną, nie ma natomiast rozwiązania systemowego, umożliwiającego aktywizację zawodową i społeczną tej grupy.

Beneficjentami ostatecznymi projektu będzie 180 sportowców i 10 doradców zawodowych pierwszego kontaktu. Partnerstwo stawia sobie za cel stworzenie metody aktywizacji zawodowej sportowców oraz wypracowanie środków bezpośredniego wsparcia merytoryczno-psychologicznego. Głównym założeniem tej metody jest upowszechnienie świadomości, że drogę zawodową należy planować na długo przed zakończeniem aktywności sportowej. Działania Partnerstwa pozwolą wdrożyć system przekazywania informacji między organizacjami statutowo zajmującymi się losem sportowców. Powodzenie w promowaniu idei zatrudniania byłych sportowców zależy bowiem od sprawnej współpracy związków sportowych, klubów, sportowców, Centrum Doradztwa Zawodowego dla Sportowców, doradców zawodowych pierwszego kontaktu i pracodawców.

Pilotaż obejmie województwa śląskie, małopolskie, dolnośląskie i łódzkie. Prace zostały podzielone na trzy etapy. Pierwszy obejmuje szczegółową diagnozę problemu, opracowanie metod doradztwa zawodowego i psychologicznego oraz metod podnoszenia kwalifikacji, a także przygotowanie programów szkoleń i materiałów szkoleniowych.

Etap drugi ma na celu stworzenie systemu doradztwa zawodowego przy związkach sportowych oraz zapewnienie sportowcom dostępu do pomocy psychologicznej (kształtowanie umiejętności życiowych, praca nad motywacją). Zostaną także przeprowadzone szkolenia z zakładania i prowadzenia własnej działalności gospodarczej, technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz zawodowe (zarządzanie organizacjami sportowymi, marketing sportowy, animacja sportu). Praca doradcy i beneficjenta będzie monitorowana w „Indywidualnej karcie postępu”, natomiast certyfikaty ukończonych szkoleń, historia kariery sportowej beneficjenta i jego predyspozycje zostaną zgromadzone w Europortfolio. Powstanie rodzaj *dossier*, które w sposób czytelny również w innych krajach Unii Europejskiej pozwoli prezentować kompetencje, rozwój zawodowy i mobilność, wspierając ideę otwartego rynku pracy.

Kandydaci na doradców zawodowych wezmą udział w zajęciach, podczas których zostaną omówione przyczyny bezrobocia oraz jego struktura w przypadku aktywnych sportowców. Ponadto poznają narzędzia badania predyspozycji zawodowych, sposoby motywowania do kształcenia i aktywnego poszukiwania zatrudnienia oraz nauczą się udzielania wsparcia merytorycznego i psychologicznego.

Trzecim etapem jest prowadzenie akcji promocyjnej „Dobry sportowiec – zawodnik z wyższym wykształceniem”, a także lobbing na rzecz wprowadzania rozwiązań prawnych dotyczących kształcenia ustawicznego sportowców oraz finansowania przez władze ścieżki edukacyjno-zawodowej dla sportowców czynnych i kończących karierę.

Planowane jest również przygotowanie szkół wyższych do kształcenia na odległość adresowanego do sportowców aktywnych zawodowo oraz opracowanie programów uwzględniających ich obciążenia i możliwości.

Trwałym rezultatem projektu będzie powstanie Centrum Doradztwa Zawodowego dla Sportowców – placówki odpowiedzialnej za współpracę z pracodawcami, dysponującej bazą danych o poszukujących pracy i o miejscach pracy. W Centrum sportowcy będą mogli skorzystać z bezpłatnego ogólnodostępnego poradnictwa psychologicznego i zawodowego, tu także znajdą informacje o proponowanych szkoleniach zawodowych.

Przedmiotem upowszechniania będzie sprawdzona uniwersalna metoda doradztwa zawodowego dla sportowców i jej podstawy metodologiczne.

Partnerstwo zamierza zainteresować wynikami swoich działań wszystkich, od których zależy los sportowców – m.in. uczelnie sportowe, instytucje szkoleniowe, Ministerstwo Sportu, Polski Komitet Olimpijski, Rady Sportu.

## Administrator

Polski Związek Koszykówki  
ul. Erazma Ciołka 10 lok. 0212  
01-402 Warszawa  
tel.: 022 836 38 00  
faks: 022 836 38 00

## Partnerzy

- Euro Projekt Sp. z o.o., Katowice
- Fundacja Koszykówka Polska, Warszawa
- Polski Związek Alpinizmu, Warszawa
- Polski Związek Piłki Siatkowej, Warszawa
- Związek Piłki Ręcznej w Polsce, Warszawa

## Druga szansa


Celem Partnerstwa jest stworzenie efektywnego systemu wspierającego reintegrację zawodową oraz sprzyjającego wychodzeniu z izolacji osób zepchniętych na margines życia społecznego. Projekt realizowany jest na Powiślu – w bardzo specyficznym rejonie Warszawy, którego struktura społeczna, a nawet warunki urbanistyczne (dużo starych kamienic o niskim standardzie, w znacznym stopniu zdewastowanych przez samych użytkowników) sprzyjają rozwojowi patologii społecznych. Powszechne w tej dzielnicy bezrobocie, alkoholizm, przestępczość, wieloletnie korzystanie z pomocy społecznej powodują, że mieszkańcy są odizolowani od pozytywnych wzorców. Funkcjonują w zamkniętym, dysfunkcyjnym środowisku, bez kontaktu z innymi modelami życia. Większość beneficjentów ostatecznych projektu stanowią osoby bezrobotne, wychowankowie placówek opiekuńczych i resocjalizacyjnych, byli więźniowie. Często są uzależnieni od alkoholu, ciężko chorzy, zdemoralizowani. W społeczeństwie budzą lęk i niechęć. Zinstytucjonalizowana opieka społeczna zapewnia im tylko doraźną pomoc.

Partnerstwo, utworzone przez działającą od lat w tym rejonie Powiślańską Fundację Społeczną, ma stworzyć lokalny system reintegracji społecznej i zawodowej osób długotrwale bezrobotnych, będących w sytuacji faktycznego wykluczenia społecznego. Osobne działania profilaktyczne obejmą także dzieci beneficjentów ostatecznych. Wyrastanie w dysfunkcyjnym środowisku naraża je na demoralizację oraz dziedziczenie jego cech – wyuczonej bezradności, postaw biernych, roszczeniowych, a także bezrobocia. Powtarzają one schemat życia rodziców i utrwalają lokalne ognisko biedy. Projekt zakłada pomoc w zapewnieniu opieki dzieciom i rozwiązywaniu problemów wychowawczych w rodzinach oraz wspieranie aktywności i rozwoju społecznego młodzieży. Skuteczna praca środowiskowa, która przynosiłaby realne efekty, wymaga profesjonalnej obsługi oraz bardzo dobrej znajomości środowiska realizacji projektu. Doświadczenie administratora projektu oraz uczestniczącego w nim Powiślańskiego Towarzystwa Społecznego pozwalają bardzo precyzyjnie wybrać docelową grupę beneficjentów ostatecznych.

W ramach projektu opracowano system szkolenia przyszłych kadr służb społecznych. Słuchacze policealnej Szkoły Pracowników Służb Społecznych – jednej z instytucji uczestniczących w projekcie – oraz studenci ostatnich lat studiów na kierunkach społecznych będą pracować w ramach projektu jako indywidualni asystenci pod kierunkiem koordynatora. Zdobędą w ten sposób doświadczenie, które zweryfikuje ich dotychczasową wiedzę i wzmocni kompetencje. Do pracy przygotowują ich wykłady, zajęcia treningowo-warsztatowe, praktyki, wizyty studyjne.

Działania Partnerstwa obejmują zarówno sferę bytową, jak i mentalną beneficjentów. Innowacyjne jest ich podmiotowe traktowanie. Każdy uczestnik otrzyma pomoc psychologiczną i socjalną oraz szansę uczestniczenia w działaniach rozwijających umiejętności i podnoszących kwalifikacje zawodowe. Do aktywności społecznej i zawodowej motywować będą uczestników treningi osobowościowe i wsparcie psychologiczne. Partnerstwo oferuje kursy, które będą sprzyjać podnoszeniu kwalifikacji zawodowych i uzupełnianiu wykształcenia. Rolą asystentów będzie pomaganie beneficjentom w poszukiwaniu „przyjaznych” miejsc pracy i utrzymaniu jej, a także zapewnieniu przepływu informacji o postępach czynionych przez beneficjentów.

Efektom przeprowadzonego pilotażu będą konkretne metody, opracowane także dzięki współpracy ponadnarodowej, w ramach której Partnerstwo zamierza skorzystać z doświadczeń partnerów i sięgnąć po wzorce z krajów, które znają problem bezrobocia i oferują skuteczne narzędzia walki z nim. Pomoże to w tworzeniu profilu „asystenta rodzinnego” – doradcy i przewodnika osób, które znalazły się na marginesie życia społecznego i członków ich rodzin, będącego jednocześnie osobą wyposażoną w narzędzia oddziaływania psychologicznego pozwalającego pobudzać podopiecznych do aktywności w zakresie poprawy swej sytuacji.



Celem Partnerstwa jest także swoisty lobbying na rzecz osób napiętnowanych społecznie. Akcja informacyjna promująca ich aktywność powinna się przyczynić do zmiany oceny tej marginalizowanej grupy oraz propagowania idei stwarzania warunków umożliwiających im powrót do życia zawodowego i pełnowartościowego uczestniczenia w społeczeństwie.

Przedmiotem upowszechnienia będzie sprawdzony w praktyce lokalny system przeciwdziałania marginalizacji społecznej. Opis metodologii, zagrożeń i rezultatów zainteresowani znajdą w raporcie końcowym i broszurach informacyjnych. Planowana jest także realizacja filmu dokumentującego działania Partnerstwa. Bieżącej wymianie informacji i promocji programu będzie służyła platforma elektroniczna.

## Administrator

Powiślańska Fundacja Społeczna  
ul. Mokotowska 55 lok. 4  
00-542 Warszawa  
tel.: 022 625 77 82  
faks: 022 625 79 22

## Partnerzy

- Powiślańskie Towarzystwo Społeczne, Warszawa
- Towarzystwo Psychoprofilaktyczne, Oddział w Warszawie, Warszawa



## Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej

Partnerstwo – powołane przez Powiat Suwalski przy udziale lokalnych organizacji pozarządowych, instytucji pomocy społecznej, a także podmiotów gospodarczych – ma na celu stworzenie procedur umożliwiających powrót do aktywności zawodowej osób po przebytej chorobie psychicznej.

Badania przeprowadzone w Działaniu 1 oraz dostępne statystyki potwierdziły złożoność sytuacji osób z orzeczoną chorobą psychiczną pod względem funkcjonowania na rynku pracy. Osoba z niepełnosprawnością orzeczoną z powodu zaburzeń psychicznych ma kilkakrotnie mniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia niż niepełnosprawny z inną kategorią. Bariery, które napotykają chorzy psychicznie – wynikające głównie z niewiedzy, obaw i stereotypów – są przyczyną tendencji do marginalizowania tej grupy w społeczeństwie. W połączeniu z tendencją chorych do wycofywania się z aktywności społecznej i zawodowej stanowi to podstawową przeszkodę w ich powrocie do zdrowia i aktywnego życia. Ostracyzm dotyka również rodziny osób niepełnosprawnych, co jest szczególnie niekorzystne przy braku zinstytucjonalizowanego systemu pomocy rodzinom osób z zaburzeniami psychicznymi. Lęk przed dyskryminacją, wstyd i utrudniony dostęp do specjalistycznej pomocy powodują, że chorzy i ich bliscy ukrywają problem, podczas gdy badania prowadzone w wielu krajach pokazują, że powrót do życia społecznego i zawodowego znacząco zmniejsza ryzyko nawrotu choroby.

W Działaniu 2 weźmie udział 120 osób z grupy docelowej. Znajdują się wśród nich kobiety i mężczyźni w wieku produkcyjnym, głównie z wykształceniem podstawowym, zawodowym i średnim. Są to osoby długotrwale pozostające bez pracy, o różnych stopniach orzeczonej niepełnosprawności, na ogół korzystające ze świadczeń pomocy społecznej. W projekcie uczestniczyć też będą członkowie rodzin beneficjentów ostatecznych, mający na nich największy wpływ, a także pracodawcy z obszaru bezpośrednio objętego oddziaływaniem Partnerstwa (docelowo co najmniej 100 przedsiębiorców). Wśród beneficjentów projektu – oprócz beneficjentów ostatecznych – można zatem wyróżnić co najmniej dwie grupy: członków ich rodzin oraz pracodawców.

Stworzenie sprawnie działającego systemu przywracania chorych po kryzysie psychicznym życiu społecznemu i zawodowemu wymaga w pierwszej kolejności skutecznego wsparcia beneficjentów w zakresie odbudowywania relacji z otoczeniem. Przez cały czas trwania projektu będą brali udział w indywidualnych i grupowych sesjach terapeutycznych, które pomogą im wypracować umiejętności społeczne (samoświadomość, sposoby autoprezentacji), dadzą pewności siebie, podniosą poziom samooceny, ułatwią nawiązywanie kontaktów, dadzą praktyczne narzędzia przydatne w codziennym życiu (zarządzanie czasem i finansami) oraz wpłyną na ich stosunek do pracy (praca nad motywacją, zachowaniem, radzenie sobie z ryzykiem i ze stresem).

Znaczna liczba beneficjentów, z powodu choroby, nie miała możliwości nabycia kwalifikacji zawodowych lub ma kwalifikacje, które zdezaktualizowały się w wyniku długotrwałej nieobecności na rynku pracy. Dlatego też istotnym elementem projektu są szkolenia zawodowe. Po ich zakończeniu, na etapie praktyk lub stażu w miejscu pracy, nad beneficjentami będą czuwali asystenci, którzy pomogą im wywiązać się z podjętych zobowiązań.

Dla rodzin osób chorych zostaną przeprowadzone szkolenia, podczas których nauczą się, jak postępować ze swymi podopiecznymi, by wspierało to ich powrót do zdrowia i aktywności. Otrzymają również profesjonalne wsparcie psychologiczne, ponieważ życie z osobą chorą jest bardzo trudną sytuacją osobistą i społeczną oraz wiąże się z ogromnym obciążeniem psychicznym.

Pracodawcy zaangażowani w projekt wezmą udział w przygotowanych dla nich spotkaniach seminaryjnych, podczas których poznają sposoby niwelowania potencjalnych zagrożeń związanych z zatrudnianiem osób po kryzysie psychicznym (mniejsza wydajność, nieprzewidywalność

zachowań, konflikty). Przeprowadzone zostaną także szkolenia z zakresu pozyskiwania dofinansowania z tytułu zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Innym ważnym celem Partnerstwa jest trwałe ograniczenie zjawiska dyskryminacji społecznej osób dotkniętych chorobą psychiczną. Służyć temu będą akcje środowiskowe promujące działania Partnerstwa, a także inicjatywa edukacyjna „Zrozumieć i odczuć” (zajęcia w szkołach, przygotowane dla uczniów wszystkich klas i ich rodziców) oraz impreza integracyjna.

Jednym z ważniejszych rezultatów projektu będzie zmiana postaw i wyobrażeń społecznych na temat osób chorych psychicznie oraz nastawienia pracodawców do kwestii ich zatrudniania.

Przedmiotem upowszechnienia będą dobre praktyki, programy szkoleń zawodowych, sposoby udzielania wsparcia środowiskowego, relacje pracodawców biorących udział w projekcie, propozycje rozwiązań systemowych promujących rynek pracy otwarty dla wszystkich. Najważniejszym rezultatem będzie model współpracy podmiotów lokalnych w zakresie wspierania aktywizacji zawodowej osób po przebytych kryzysie psychicznym.

Działania upowszechniające będą przebiegały z wykorzystaniem wszystkich dostępnych kanałów informacyjnych, tak aby wiedza o osiągnięciach Partnerstwa dotarła do władz różnego szczebla, instytucji bezpośrednio zainteresowanych problematyką (zajmujących się pomocą społeczną i psychiatrią), urzędów pracy, organizacji pracodawców, samorządów i organizacji pozarządowych, a przede wszystkim do osób dotkniętych chorobą psychiczną.

## Administrator

Starostwo Powiatowe w Suwałkach  
ul. Teofila Noniewicza 10  
16-400 Suwałki  
tel.: 087 566 23 98  
faks: 087 566 23 98

## Partnerzy

- Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki
- Miasto Suwałki, Suwałki
- Ośrodek Wsparcia dla Osób z Zaburzeniami Psychicznymi, Lipniak
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa
- Powiat Sejneński, Sejny
- Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, Suwałki
- Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach, Suwałki
- Specjalistyczny Psychiatryczny Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Suwałkach, Suwałki
- Stowarzyszenie Inicjatyw Społeczno-Gospodarczych im. Króla Zygmunta Augusta w Augustowie, Augustów
- Suwalska Izba Rolniczo-Turystyczna, Suwałki
- Suwalskie Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Chorych Psychicznie „Nadzieja”, Suwałki
- Środowiskowy Dom Samopomocy w Olecku, Olecko

## Kampania przeciw ubóstwu – „Najwyższy szczebel dobroczynności”

Celem Partnerstwa jest opracowanie nowatorskiego systemu terapii połączonej z edukacją, który osobom bezdomnym i zagrożonym bezdomnością da szansę powrotu lub wejścia na rynek pracy. W realizację projektu zaangażowane są instytucje i organizacje pomocy społecznej oraz samopomocy, a także władze lokalne i instytucje edukacyjne, a więc podmioty, którym szczególnie bliska jest idea przeciwdziałania bezdomności poprzez udostępnienie rynku pracy zagrożonym nią osobom.


Nazwa Partnerstwa nawiązuje do zjawiska społeczno-gospodarczego stanowiącego podstawową przyczynę bezdomności. Począwszy od lat dziewięćdziesiątych statystyki odnotowują rosnący odsetek osób korzystających ze świadczeń społecznych. Tendencje demograficzne i wzrost bezrobocia powodują, że oferowana pomoc ma wymiar symboliczny, potrzebujących jest zbyt wielu, by zaspokoić wszystkie ich potrzeby (ponad 50% rodzin w Polsce żyje poniżej minimum socjalnego). Ubóstwo przyczynia się w znacznym stopniu do problemów mieszkaniowych – nabycie, a czasem także utrzymanie mieszkania dla większości społeczeństwa jest wysiłkiem finansowym nie do udźwignięcia. Popaść w bezdomność jest niebezpiecznie łatwo. Zdiagnozowanymi przyczynami bezdomności są: przemoc w rodzinie, rozpad małżeństwa, bezrobocie, wyrok eksmisji, powrót z zakładu opiekuńczo-wychowawczego, wyjście z więzienia, uzależnienia. Osoby bezdomne są grupą w oczywisty sposób dotkniętą wykluczeniem społecznym. Proponowana im pomoc nie służy niestety zmianie ich położenia, dotyczy bowiem jedynie sfery socjalnej i w żadnym stopniu nie wykorzystuje potencjału potrzebujących.

Beneficjentami bezpośrednimi projektu będzie 250 osób: 125 bezdomnych, przebywających w ośrodkach rehabilitacyjno-readaptacyjnych oraz 125 zagrożonych bezdomnością (młodzież z uzależnieniami bądź pochodząca ze środowisk dysfunkcyjnych). Beneficjentów charakteryzuje niski poziom wykształcenia, brak kwalifikacji i umiejętności atrakcyjnych z punktu widzenia nowoczesnego rynku pracy, a także deficyty osobowościowe. Dotychczas proponowano im pomoc fragmentaryczną, walkę z uzależnieniem, wychodzenie z bezdomności oraz szkolenia zawodowe w specjalizacjach, na które nie ma zapotrzebowania.

Projekt zakłada połączenie terapii z aktywizacją zawodową i wprowadzaniem na rynek pracy, przy założeniu, że beneficjenci ze swymi problemami nie znajdują się w próżni. Dlatego Partnerstwo w swoje działania angażuje także pracodawców – uwzględnia ich potrzeby i politykę zatrudnienia, liczy na ocenę skuteczności opracowanych metod, a także przeszkoli z zagadnień dotowania miejsc pracy tworzonych dla osób wychodzących z bezdomności.

W ramach prac Partnerstwa tworzony jest System Wsparcia Społecznego – zespół narzędzi służących beneficjentom pomocą w powrocie na rynek pracy. Pomoc ta ma charakter kompleksowy – uczestnicy otrzymają wsparcie psychologiczne oraz bezpłatny dostęp do informacji i edukacji. Każdy uczestnik podpisze kontrakt o gotowości do udziału w projekcie. Będzie pracować na podstawie indywidualnego planu powrotu do edukacji i pracy, a co dwa miesiące otrzyma informację zwrotną o swoich postępach w edukacji, relacjach interpersonalnych oraz kompetencjach przydatnych w pracy (samodyscyplina, punktualność, organizacja).

Do dyspozycji beneficjentów i szerokiego grona zainteresowanych oddany zostanie Internetowy System Wsparcia Społecznego, który będzie zawierał bazy danych na temat pomocy społecznej, edukacji i rynku pracy (oferty, wzory dokumentów, wyciąg z przepisów prawa pracy, ABC samozatrudnienia). Tu także powstanie platforma e-learningowa (przygotowane zostaną kursy: komputerowe, podstaw języka angielskiego, z zakresu szkoły ponadpodstawowej – ukończenie ich będą potwierdzały certyfikaty). Dostęp do komputerów zapewnią Punkty Wsparcia w Poznaniu, Pile i Rogoźnie, należące do lokalnego poziomu Systemu Wsparcia, oraz sale edukacyjno-internetowe w ośrodkach.



Inną formą pracy będą warsztaty terapeutyczne – „terapia rodzin”, zajęcia artystyczne, pracownia umiejętności społecznych. Mają one na celu wyrównanie deficytów osobowościowych, podniesienie poczucia własnej wartości, pracę nad autoprezentacją, kształtowanie postaw asertywnych i poznanie metod radzenia sobie z agresją (te ostatnie moduły są szczególnie ważne dla osób wychodzących z uzależnień) oraz przywracanie nawyku pracy. Postępy w pracy nad sobą, aktywność na rzecz innych członków grupy, opanowane umiejętności będą udokumentowane w „Karcie beneficjenta”.

Program szkoleń zawodowych uwzględnia sugestie lokalnych pracodawców, dzięki czemu oferta odpowiada rynkowi pracy, co znacznie podnosi skuteczność działań szkoleniowych.

Najważniejszym rezultatem prac Partnerstwa będzie łatwy do adaptowania w innych regionach kraju, sprawdzony program wspierania procesu usamodzielniania się osób bezdomnych. Projekt z założenia jest ogólnodostępny, uwzględnia potrzeby beneficjentów, oferuje przemyślane rozwiązania oraz aktywizuje społeczność lokalną.

Opracowane narzędzia (programy edukacyjne, narzędzia *on-line*, materiały szkoleniowe) będą upowszechniane wśród osób bezdomnych, społeczności lokalnych, instytucji samorządowych, pracodawców i organizacji pozarządowych za pośrednictwem wszystkich dostępnych kanałów informacyjnych. Punkty Wsparcia Społecznego mogą stać się modelem stosunkowo łatwym do zastosowania w innych regionach i społecznościach dotkniętych patologiami wynikającymi z ubóstwa.

## Administrator

Stowarzyszenie „Monar”  
ul. Rożnowice 33  
64-610 Rogoźno  
tel.: 061 296 14 51/57  
faks: 061 296 10 99

## Partnerzy

- Fundacja Równych Szans, Warszawa
- Gmina Rogoźno, Rogoźno
- Poznański Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości, Poznań
- Urząd Miasta Poznania, Poznań
- Wyższa Szkoła Zawodowa Kadry dla Europy, Poznań

## Partnerstwo dla Zawidawia. Program „Zakrzów – peryferie lokomotywą dla Wrocławia”

Partnerstwo zostało utworzone w celu przeprowadzenia pilotażowego programu „Zakrzów – peryferie lokomotywą dla Wrocławia”, który pozwoli opracować narzędzia skutecznego zapobiegania nierównościom w dostępie do rynku pracy, występującym w specyficznych warunkach postindustrialnego osiedla w dużej aglomeracji. Badania przeprowadzone w trakcie Działania 1 pozwoliły stworzyć profil osiedla przemysłowego i jego społeczności. W uzyskanych wynikach znalazła potwierdzenie większość wcześniejszych, prowadzonych wyrywkowo, obserwacji, które były podstawą sformułowania programu i zawiązania Partnerstwa.


Na osiedlach takich jak Zakrzów życie zawodowe, kulturalne i społeczne skupiało się wokół zakładów pracy zatrudniających większość mieszkańców. Przy zakładach tych działało zaplecze socjalne (żłobki, przedszkola) i kulturalne (świetlice, domy kultury). Transformacja, która pociągnęła za sobą upadek firm i całych gałęzi przemysłu, spowodowała nie tylko lawinowy wzrost bezrobocia, lecz również niemal całkowity zanik oferty socjalnej i kulturalnej, niedoinwestowanie infrastruktury osiedlowej, a także brak perspektyw dla osób wchodzących w wiek produkcyjny. Współwystępowanie tych czynników stwarza warunki do degradacji całych dzielnic, które stają się obszarami powszechnego ubóstwa i wzrastającej przestępczości, zjawisk patologicznych dotykających głównie młodzież. Przede wszystkim jednak powoduje zmiany w mentalności mieszkańców, dla których pozostawanie w sytuacji długotrwałego czy rodzinnego bezrobocia staje się normą. Wynikające stąd wykluczenie potęgowane jest powszechnym odczuciem, że sprawy dzielnic przemysłowych – leżących na obrzeżach aglomeracji – pozostają poza sferą jakiegokolwiek zainteresowania władz miejskich i administracji.

Ponieważ zmiany na rynku pracy najbardziej dotyczą kobiety, osoby po 40. roku życia i młodzież kończącą szkoły, te właśnie grupy stanowią większość beneficjentów ostatecznych programu. Działaniami Partnerstwa zostanie objętych 600 osób, które zgłosiły gotowość do udziału w projekcie. Projekt zakłada przy tym nie tylko pobudzenie aktywności poszczególnych osób czy grup, ale także działania na rzecz integracji i poprawy jakości życia całej społeczności, m.in. poprzez przynajmniej częściową rewitalizację infrastruktury osiedla.

Pierwszym działaniem integrującym społeczność będzie wybranie obiektu przemysłowego, który, po odpowiedniej adaptacji, stanie się siedzibą Centrum Zakrzów – miejsca spotkań, szkoleń, wymiany informacji. Powstaną także trzy ogólnodostępne niezależne Punkty Wsparcia Obywatelskiego, w których dyżurować będą prawnik, psycholog i doradca personalny, tu można będzie zasięgnąć opinii eksperta, napisać poprawny wniosek czy ofertę.

W identyfikowaniu problemów społecznych i poszukiwaniu innowacyjnych sposobów ich rozwiązywania mają pomagać przygotowani przez Partnerstwo liderzy środowiskowi rekrutujący się spośród osób cieszących się zaufaniem lokalnej społeczności (proboszczowie, nauczyciele, związkowcy, przedstawiciele pracodawców, pracownicy Rady Osiedla). Przeszkoleni z metod aktywizacji i komunikacji interpersonalnej, będą wspierać uczestników projektu.

Założeniem Partnerstwa jest, by powstały system wsparcia beneficjentów pobudzał ich aktywność zawodową. Aby działanie było skuteczne, trzeba z zainteresowanymi pracować również nad motywacją i poprawą samooceny. Temu będą służyły indywidualne i grupowe spotkania z psychologiem. Podnoszeniu kwalifikacji lub zdobywaniu nowych umiejętności posłużą szkolenia zawodowe i program odnawiania referencji. Dla absolwentów i innych zainteresowanych – oprócz praktyk zawodowych i staży – zostanie przygotowany cykl szkoleń promujących ideę samozatrudnienia. Przedstawione będą zarówno korzyści, jak i zagrożenia związane z tą formą pracy, a w module praktycznym znajdą się zajęcia poświęcone zakładaniu i rejestrowaniu działalności gospodarczej, wyborowi specjalności, rachunkowości i podstawom marketingu. Doradz-

W tle strony znajdują się stylizowane, niebieskie sylwetki ludzi w różnych pozach, niektóre z rękami uniesionymi, rozmieszczone po całej powierzchni. 

twem biznesowym będą się zajmowali trenerzy przedsiębiorczości – praktycy z powodzeniem prowadzący działalność gospodarczą, którzy przejdą szkolenia metodyczne.

Do młodych osób będzie adresowany moduł wolontariatu. Współpraca z Fundacją „Przyjazny Dom” stworzy im szansę na niesienie pomocy osobom niepełnosprawnym intelektualnie. Szkolenia, praktyki wakacyjne, warsztaty terapii zajęciowej podniosą ich kwalifikacje, a kontakt z podopiecznymi wpłynie na ich wrażliwość i odpowiedzialność społeczną.

Przewidziano także prowadzenie działań edukacyjnych w szkołach – nauczyciele gimnazjów i liceów zostaną przygotowani do prowadzenia zajęć z biznesu.

Partnerstwo ma nadzieję na ożywienie życia osiedla na kilku poziomach. W Punktach Wsparcia Obywatelskiego będą dostępne oferty pracy i szkoleń, powstanie baza pracodawców chętnych do prowadzenia staży. O bieżących działaniach projektu będą informowały strona internetowa i tablice ogłoszeniowe. Powstanie forum internetowe, które będzie służyło wymianie inicjatyw. Partnerstwo planuje także wydawanie „Informatora Osiedlowego” (zespół redakcyjny skończy warsztaty dziennikarskie). Inną formą budzenia aktywności będą konkursy: na „Osiedlowy pomysł biznesowy” (laureaci otrzymają wsparcie finansowe i logistyczne) oraz na wydarzenie kulturalne, imprezę sportową lub akcję społeczną – inicjatywę, która poprawi jakość życia na osiedlu. Rezultatem projektu ma być bowiem model zintegrowanych działań prowadzących nie tylko do wyrównywania szans na rynku pracy, ale także do odtworzenia więzi decydujących o funkcjonowaniu mieszkańców osiedla jako społeczności lokalnej.

Kontakty ponadnarodowe, seminaria i konferencje pozwolą na ocenę modelu oraz konfrontowanie własnych doświadczeń i obserwacji z partnerami, którzy nieco wcześniej zetknęli się z problemami rejonów przemysłowych.

## Administrator

Point Sp. z o.o.  
ul. Energetyczna 14  
53-330 Wrocław  
tel.: 0 663 779 320  
faks: 071 792 11 37

## Partnerzy

- Gmina Wrocław, Wrocław
- NSZZ Solidarność Region Dolny Śląsk, Wrocław
- Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy we Wrocławiu, Wrocław

## Chcę się uczyć



Partnerstwo powstało w celu opracowania metod wyrównywania szans na otwartym rynku pracy młodzieży mającej szczególne trudności z konsekwentnym kontynuowaniem nauki. Młodzież taka – uchylająca się od nauki w szkołach, wielokrotnie powtarzająca klasy – sama pozbawia się szans na zdobycie jakichkolwiek kwalifikacji i już w chwili wkroczenia na rynek pracy tworzy grupę zmarginalizowaną.

Podstawowym założeniem metodologicznym projektu jest przywrócenie tej grupie zainteresowania pozyskiwaniem wiedzy i umiejętności w drodze kształcenia. Mają temu służyć szkolenia w zakresie nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych, a zwłaszcza posługiwanie się komputerem i Internetem jako narzędziami poszukiwania i wykonywania pracy. Skuteczne szkolenie w tym zakresie – atrakcyjne dla większości młodych ludzi – umożliwi nie tylko nabywanie umiejętności przydatnych w praktyce, ale także podniesienie świadomości wagi kształcenia w ogóle.

Komputer jest obecnie powszechnie używanym, a nierzadko podstawowym narzędziem pracy i nauki. Powszechność technologii informacyjnych i komunikacyjnych powoduje, że osoby, które nie opanowały umiejętności pracy z komputerem zagrożone są tzw. wykluczeniem cyfrowym. Z badań przeprowadzonych przez Partnerstwo wynika, że istnieje spory rozróżnienie między potencjałem komputeryzacji (wskazującym, że niemal wszyscy chcieliby mieć dostęp do komputera i Internetu) a stanem faktycznym. Bezpłatny dostęp do komputera zapewnia młodzieży szkoła. Na lekcjach informatyki i zajęciach pozalekcyjnych uczniowie mogą poznawać nowe technologie, pisać programy, doskonalić umiejętności przydatne na rynku pracy. Natomiast tzw. trudna młodzież, która niechętnie kontynuuje naukę i często wagaruje, pozbawia się tej możliwości. Ponadto zazwyczaj pochodzi z rodzin, których nie stać na komputer. W ten sposób wiele młodych ludzi nie tylko nie zdobywa wykształcenia na miarę wymagań współczesnego rynku pracy, ale jednocześnie traci szansę kontaktu z nowymi technologiami.

Badania przeprowadzone przez Partnerstwo potwierdziły także istnienie ścisłej korelacji między stosunkiem uczniów do obowiązku szkolnego a ich sytuacją rodzinną. Rodzice znajdujący się w trudnej sytuacji życiowej i socjalnej tracą autorytet i nie potrafią wspomóc szkoły w pracy nad dzieckiem.

Beneficjentami projektu jest 180 osób (dziewcząt i chłopców) w wieku od 15 do 24 lat. Oprócz treningu umiejętności korzystania z komputera i Internetu oraz podniesienia kompetencji technologicznych przewidziano zapewnienie im wsparcia psychologicznego. Praca z beneficjentami będzie służyła rozwiązaniu ich problemów w komunikowaniu się, nawiązywaniu kontaktów, wdrażaniu do współpracy w grupie oraz do systematycznego wysiłku intelektualnego. Odbudowanie poczucia własnej wartości przyczyni się do przywrócenia młodym ludziom wiary w swoje możliwości i sensowność podejmowanych działań. W planowaniu przyszłości pomogą im indywidualne i grupowe spotkania z doradcą zawodowym.

Do dyspozycji beneficjentów będzie 5 szkoleń kompetencji ogólnych i 6 szkoleń zawodowych. Każdy uczestnik będzie miał swoją dokumentację aktywności. Nowe kwalifikacje beneficjentów zostaną potwierdzone stosownym świadectwem – wszystko po to, by ułatwić im stworzenie własnego portfolio, zawierającego prezentację ich umiejętności i mocnych stron.

W ramach projektu powstaną nowoczesne narzędzia pracy wykorzystujące technologię informacyjną. Szkolenia będą się odbywały z wykorzystaniem platformy e-learningowej. Powstanie biblioteka szkoleń e-learningu, Wirtualne Centrum Kompetencji, Nawigator Zawodów *on-line*, internetowe grupy wsparcia. Prowadzone także będą szkolenia dla nauczycieli z zakresu doradztwa zawodowego, pracy z uczniami trudnymi oraz doradztwa wychowawczego dla rodziców.

Wprowadzeniu beneficjentów na rynek pracy będzie służyła baza danych osób, które ukończyły szkolenie oraz spotkania z potencjalnymi pracodawcami.

Najważniejszym rezultatem projektu będzie zmiana w sferze mentalnej beneficjentów: wzrośnie ich świadomość społeczna i motywacja do kształcenia się. Uzyskają także umiejętności społeczno-emocjonalne wspierające aktywną postawę wobec życia. Wszystko to ułatwi im konkurowanie na otwartym rynku pracy. W wymiarze społecznym projekt należy traktować jako formę profilaktyki społecznej; zmniejszenie liczby osób potencjalnie wykluczonych z rynku pracy i aktywności społecznej jest równoznaczne ze zmniejszeniem liczby odbiorców pomocy społecznej oraz zapobieganiem powstawaniu ognisk patologii.

W prace nad projektem zostali włączeni przedstawiciele samorządów, organizacji pozarządowych i inne podmioty zainteresowane wspieraniem aktywnej polityki rynku pracy, integracji zawodowej i społecznej oraz rozwojem społeczeństwa informacyjnego. Uczestnictwo w pracach Partnerstwa umożliwi m.in. stworzenie skutecznych sposobów wymiany informacji, poznania kompetencji poszczególnych podmiotów oraz wypracowania form koordynacji działań.

Rezultatem działania Partnerstwa będzie opracowana metodologia badania beneficjentów i pracy z tzw. trudną młodzieżą, założenia programowe szkoleń kompetencji i kursów zawodowych, a także metody wprowadzania i utrzymania beneficjentów na rynku. Zostaną one szczegółowo opisane i udostępnione zarówno w formie elektronicznej, jak i tradycyjnej. Przewidziano również seminaria, konferencje i publikacje w prasie lokalnej, poświęcone promowaniu idei Partnerstwa oraz upowszechnianiu stworzonych rozwiązań pracy z młodzieżą trudną, wykluczoną lub zagrożoną wykluczeniem społecznym, a także udostępnianiu dobrych praktyk (zwłaszcza modułu „nauki poprzez zabawę”).

## Administrator

Gmina Wrocław  
ul. Nowy Targ 1/8  
50-141 Wrocław  
tel.: 071 777 86 23  
faks: 071 340 77 12

## Partnerzy

- Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli, Wałbrzych
- Dolnośląska Wyższa Szkoła Służb Publicznych „Asesor”, Wrocław
- INCENTI SA, Wrocław
- Katolickie Centrum Edukacji Młodzieży „Kana”, Gliwice
- Konsorcjum VULCAN Sp. z o.o., Wrocław
- Stowarzyszenie „Pro Silesia et Europa”, Wrocław



## Razem

Partnerstwo zostało powołane w celu opracowania systemu ułatwiania wchodzenia i powrotu na rynek pracy mieszkańcom obszarów dotkniętych degradacją cywilizacyjną w związku ze zmianami struktury ekonomicznej wsi, a zwłaszcza upadkiem tzw. rolnictwa uspołecznionego. Działająca w skali ogólnopolskiej Fundacja Rozwoju Wsi, będąca inicjatorem i administratorem Partnerstwa, współpracuje w realizacji projektu z instytucjami i organizacjami z terenów Polski północnej i zachodniej, gdzie problemy, których dotyczą działania Partnerstwa, występują w największej skali.

Regiony wiejskie, w których strukturze ekonomicznej dominowały bądź miały znaczący udział rolnicze spółdzielnie produkcyjne i państwowe gospodarstwa rolne, od chwili ich upadku, a więc od kilkunastu już lat, stanowią obszary szczególnej kumulacji zjawisk związanych z długotrwałym bezrobociem. Obecnie na obszarach tych obserwuje się dziedziczenie bezrobocia i dziedziczenie biedy, warunkowany sytuacją ekonomiczną brak perspektyw edukacyjnych, zanik więzi społecznych i nasilanie patologii życia rodzinnego. Jak potwierdziły badania przeprowadzone przez Partnerstwo w trakcie Działania 1, zjawiska te wpływają również na sytuację społeczno-gospodarczą obszarów wiejskich o zróżnicowanej strukturze własności rolnej, a nawet na małe miasteczka, powodując degradację i zepchnięcie na margines całego regionów.

Działania proponowane przez administrację i instytucje pomocy (np. prace interwencyjne, roboty publiczne, zasiłki, szkolenia zawodowe) mają charakter doraźny, adresowane są do pojedynczych bezrobotnych i nawet w takich wypadkach nie kształtują postaw aktywnych. Dlatego też Partnerstwo zakłada prowadzenie działań aktywizujących wieś jako całość społeczno-ekonomiczną oraz kulturową.

W ramach Partnerstwa zostanie przetestowana koncepcja tzw. wsi tematycznych, której celem jest uaktywnienie całej społeczności wiejskiej. Bezpośrednimi działaniami będzie objętych 160 osób (25–40 z każdej z pięciu wsi), których rolą będzie stymulowanie zaangażowania w działalność projektu pozostałych mieszkańców.

Koncepcja wsi tematycznych zakłada opracowanie wspólnego projektu rozwoju, z wykorzystaniem już istniejących zasobów każdej z nich, których nie traktowano dotychczas jako atrakcyjne czy choćby przydatne. Każda wieś funkcjonuje jako swoista firma i oferuje pewien kompleksowy produkt. Pomysłodawcy projektu odwołują się do tzw. gospodarki opartej na wiedzy i do współczesnych strategii marketingowych, stawiając na potencjał tkwiący w ludziach – ich wiedzę nieformalną, rozbudzanie ukrytych talentów, wykorzystywanie nowych form pracy.

Pierwsza faza realizacji projektu obejmuje przypisanie każdej wsi odrębnej specjalizacji, sprecyzowanie obszaru interesujących zagadnień oraz opracowanie oferty atrakcyjnej ze względu na specyfikę wsi. Po opracowaniu planu każda wieś wyznaczy menedżera, który będzie zarządzał wspólnym przedsiębiorstwem. Funkcję tę ma pełnić osoba kompetentna, mająca zmysł organizacyjny, komunikatywna i zdolna do mediacji. Predyspozycje osobiste zostaną wsparte szkoleniami z zakresu komunikacji, zarządzania oraz technik promocyjnych. Do innych uczestników adresowane będą szkolenia zawodowe (również z zawodów niszowych i odchodzących, jak kowalstwo, tkactwo, ceramika), które ułatwią im podjęcie wybranej aktywności w ramach oferty wsi.

Partnerstwo przewidziało realizację następujących projektów obejmujących poszczególne wsie: Dąbrowa – Wioska Zdrowego Życia – oferuje zajęcia z zielarstwa, medytacji, promocję aktywności fizycznej, dogoterapię i hipoterapię; Iwęcino – Wioska Końca Świata – proponuje zajęcia edukacyjne związane z różnymi „światami” – przyrody, historii, rolnictwa; Paproty – Wioska Labiryntów i Źródeł – wykorzystuje warunki naturalne (ukształtowanie terenu, źródleńka, torfowiska) do zajęć dydaktycznych, zabaw i gier terenowych; Podgórci – Wioska Baśni i Zabawy – proponuje zajęcia

teatralne i rękodzielnicze oraz turystykę rowerową; Sierakowo Sławińskie – Wioska Hobbitów, gdzie zaaranżowana zostanie przestrzeń do rozgrywania tzw. gier fabularnych (zarówno pod dachem, jak i w terenie) oraz przygotowana odpowiednia oferta kulinarna i gospodarstwo edukacyjne.

Dzięki zróżnicowanej ofercie wsi tematycznej szansę na znalezienie dodatkowego źródła dochodu zyskają również osoby bezpośrednio niezaangażowane w projekt. Potrzebni będą wytwórcy pamiątek, animatorzy imprez, opiekunowie niepełnosprawnych, ale także statyści w grach terenowych – możliwa więc będzie zarówno praca etatowa, jak i praca w domu, aktywność dorywcza i wolontariat.

Uczestnicy projektu zyskają również nowe kwalifikacje, odnajdą się w roli nauczycieli, aktorów, terapeutów, rzemieślników. Plastikna formuła zaangażowania w projekt pozwoli na godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym, stworzy także szansę na dowartościowanie aktywności wykorzystujących wiedzę ukrytą i inteligencję emocjonalną.

Najcenniejszym rezultatem wdrożenia projektu będzie aktywizacja społeczna jego uczestników oraz propagowanie idei tworzenia wsi tematycznych, integrujących mieszkańców wokół wspólnego pomysłu i mobilizujących do przyjęcia odpowiedzialności nie tylko za własny los, ale także za kształt środowiska, w którym żyją.

Formuła wsi tematycznych była dotąd w Polsce nieznana, a zatem funkcjonowanie przykładowych wsi pozwoli na zmianę schematów myślowych i stworzy wzory do naśladowania.

Opis opracowywania i wdrażania modelu, przewodniki metodyczne, materiały szkoleniowe i filmy instruktażowe będą udostępniane wszystkim zainteresowanym przeciwdziałaniem marginalizacji i wykluczeniu mieszkańców wsi. Model będzie upowszechniany w trakcie Działania 3. Promowaniu działań Partnerstwa będą służyły publikacje i audycje w mediach regionalnych i ogólnopolskich.

## Administrator

Fundacja Wspomagania Wsi  
ul. Józefa Bellottiego 1  
01-022 Warszawa  
tel.: 022 636 25 70  
faks: 022 636 62 70

## Partnerzy

- Fundacja Odnowa Wsi, Malechowo
- Koszalińskie Towarzystwo Społeczno-Kulturalne, Koszalin
- Stowarzyszenie Edukacja Inaczej, Mołtajny
- Stowarzyszenie Hobbiton, Sianów
- Stowarzyszenie Specjalnego Ośrodka Szkolno-Wychowawczego i Wsi Podgórci, Ostrowiec

## Związkowa promocja i ochrona równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu

Celem Partnerstwa jest przeciwdziałanie dyskryminacji osób niepełnosprawnych poprzez tworzenie mechanizmów ułatwiających tej grupie społecznej wejście lub powrót na otwarty rynek pracy.

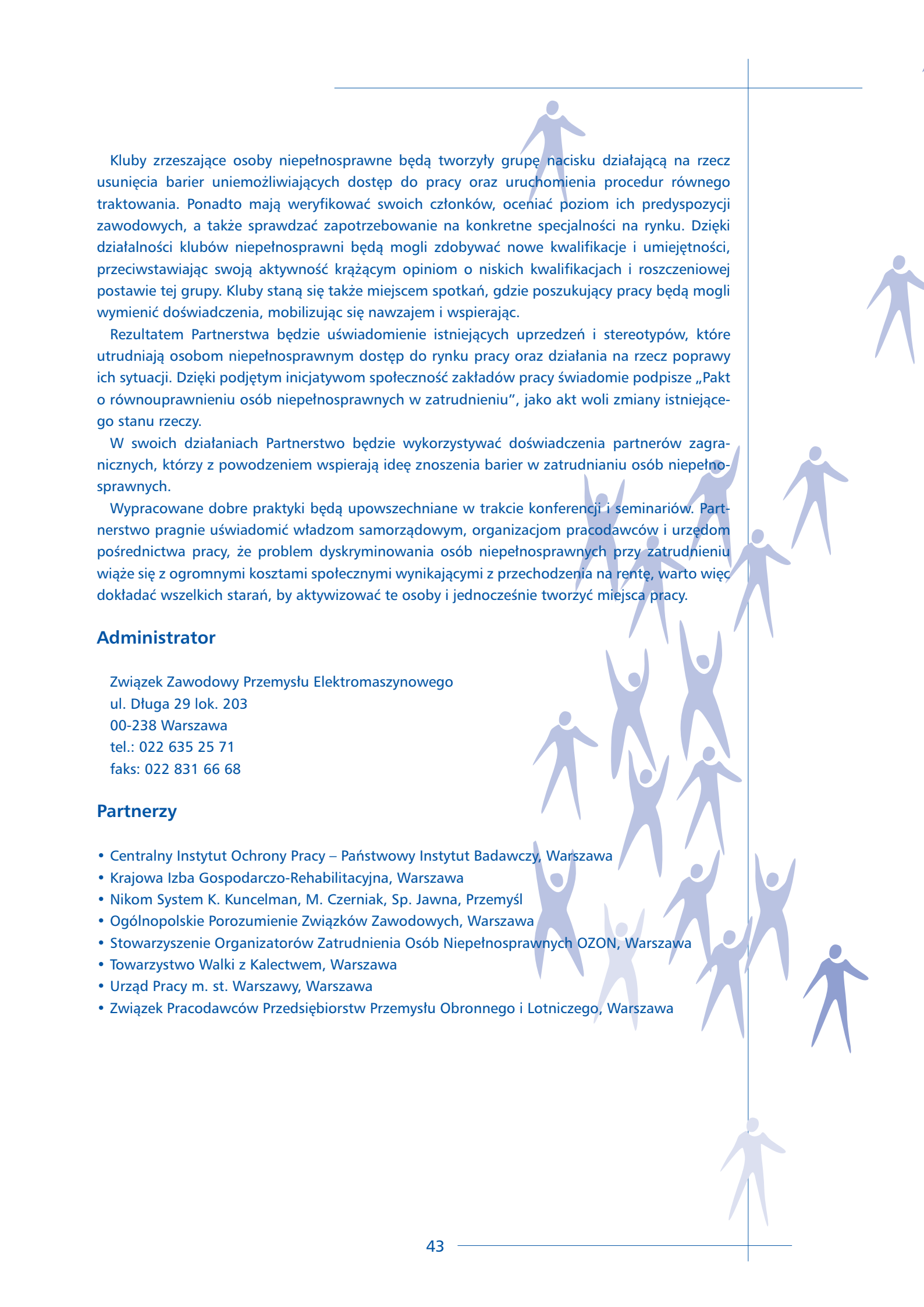
Mimo wstąpienia Polski do Unii Europejskiej i przyjęcia obowiązujących w niej przepisów dotyczących równości w dostępie do rynku pracy procentowy udział w nim osób niepełnosprawnych jest niezadowolający. Deklaracje tworzenia mechanizmów umożliwiających integrację i rehabilitację zawodową nie przynoszą realnej poprawy sytuacji.

W Działaniu 1 Partnerstwo badało przyczyny takiego stanu rzeczy. Okazało się, że pracodawcy nie mają wiedzy na temat niepełnosprawności i obawiają się zatrudniania osób niepełnosprawnych. Uważają, że przygotowanie miejsca pracy i zniesienie barier architektonicznych w zakładzie wymagałoby znacznych nakładów oraz że koszty zatrudnienia osób niepełnosprawnych są nieproporcjonalnie wysokie wobec wydajności. Pracodawcy nie wiedzą także, iż zarówno dostosowanie stanowisk pracy, jak i wynagrodzenia pracowników mogą być dofinansowywane przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych. Inną zidentyfikowaną barierą jest nastawienie osób sprawnych do kwestii pracy z niepełnosprawnymi kolegami. W związku z tym Partnerstwo uznało, że najważniejsze jest budowanie i upowszechnianie modelu kultury równouprawnienia osób niepełnosprawnych.

Beneficjentami projektu będą zarówno osoby niepełnosprawne, jak i pełnosprawne. Pilotaż zostanie przeprowadzony na terenie całego kraju w 50 przedsiębiorstwach branży zbrojeniowej i elektrotechnicznej, w dużych i małych miastach. Adresatami działań Partnerstwa są organizacje związkowe – kilkanaście tysięcy osób; kadra kierownicza (członkowie zarządu, pracownicy odpowiedzialni za rekrutację) – około 1,5 tys. osób oraz pracownicy zakładów (45 tys.). Osoby niepełnosprawne biorące udział w projekcie są członkami Klubów Aktywnych Zawodowo Osób Niepełnosprawnych z 11 miast.

Dotychczasowe działania na rzecz osób niepełnosprawnych były adresowane głównie do nich samych. Proponowano im podnoszenie lub zmianę kwalifikacji, treningi motywacyjne itp. – prowadzone w oderwaniu od specyfiki warunków zatrudnienia w poszczególnych zakładach lub branżach. Partnerstwo zakłada natomiast, że najważniejsza jest współpraca z pracodawcami. Jeżeli ma wzrosnąć uczestnictwo osób niepełnosprawnych w rynku pracy, to ktoś musi je zatrudnić.

W przedsiębiorstwach biorących udział w projekcie zostanie powołana Związkowa Ochrona Równouprawnienia Osób Niepełnosprawnych (ZORON). Etatowy pracownik związków zawodowych, po intensywnym szkoleniu, będzie rozpoznawał mechanizmy, zjawiska i bariery utrudniające zatrudnianie niepełnosprawnych w danym przedsiębiorstwie. Efektem tej obserwacji będzie opracowanie *Raportu o równouprawnieniu osób niepełnosprawnych*. Znajdą się w nim informacje o barierach architektonicznych oraz postawach kierownictwa i załogi. Na tej podstawie zostanie przygotowany zakładowy program promocji i ochrony równouprawnienia osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu. Następnie pracownik ZORON będzie koordynował działania, które powinny zmienić postawy członków załogi. Inicjatywy te będą polegały na promowaniu idei rynku pracy otwartego dla wszystkich, informowaniu i edukowaniu o prawach człowieka, równości obywateli, zakazie jakiegokolwiek dyskryminacji (również pośredniej). Powstanie także instytucja chroniąca przed utratą zatrudnienia pracowników z niepełnosprawnością ukrywaną lub nabytą w pracy. Do kadry kierowniczej adresowane będą natomiast działania uświadamiające odpowiedzialność społeczną biznesu oraz korzyści płynące z zatrudniania osób niepełnosprawnych – zarówno te wymierne, wynikające z dofinansowania, jak i niewymierne, polegające np. na kształtowaniu pozytywnego wizerunku firmy.



Kluby zrzeszające osoby niepełnosprawne będą tworzyły grupę nacisku działającą na rzecz usunięcia barier uniemożliwiających dostęp do pracy oraz uruchomienia procedur równego traktowania. Ponadto mają weryfikować swoich członków, oceniać poziom ich predyspozycji zawodowych, a także sprawdzać zapotrzebowanie na konkretne specjalności na rynku. Dzięki działalności klubów niepełnosprawni będą mogli zdobywać nowe kwalifikacje i umiejętności, przeciwstawiając swoją aktywność krążącym opiniom o niskich kwalifikacjach i roszczeniowej postawie tej grupy. Kluby staną się także miejscem spotkań, gdzie poszukujący pracy będą mogli wymienić doświadczenia, mobilizując się nawzajem i wspierając.

Rezultatem Partnerstwa będzie uświadomienie istniejących uprzedzeń i stereotypów, które utrudniają osobom niepełnosprawnym dostęp do rynku pracy oraz działania na rzecz poprawy ich sytuacji. Dzięki podjętym inicjatywom społeczność zakładów pracy świadomie podpisze „Pakt o równouprawnieniu osób niepełnosprawnych w zatrudnieniu”, jako akt woli zmiany istniejącego stanu rzeczy.

W swoich działaniach Partnerstwo będzie wykorzystywać doświadczenia partnerów zagranicznych, którzy z powodzeniem wspierają ideę znoszenia barier w zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.

Wypracowane dobre praktyki będą upowszechniane w trakcie konferencji i seminariów. Partnerstwo pragnie uświadomić władzom samorządowym, organizacjom pracodawców i urzędowi pośrednictwa pracy, że problem dyskryminowania osób niepełnosprawnych przy zatrudnieniu wiąże się z ogromnymi kosztami społecznymi wynikającymi z przechodzenia na rentę, warto więc dokładać wszelkich starań, by aktywizować te osoby i jednocześnie tworzyć miejsca pracy.

## Administrator

Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego  
ul. Długa 29 lok. 203  
00-238 Warszawa  
tel.: 022 635 25 71  
faks: 022 831 66 68

## Partnerzy

- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa
- Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa
- Nikom System K. Kuncelman, M. Czerniak, Sp. Jawna, Przemysł
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Warszawa
- Stowarzyszenie Organizatorów Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych OZON, Warszawa
- Towarzystwo Walki z Kalectwem, Warszawa
- Urząd Pracy m. st. Warszawy, Warszawa
- Związek Pracodawców Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego, Warszawa

## Dajmy sobie pracę – ekoszansa

Partnerstwo powstało w celu stworzenia systemu umożliwiającego wejście lub powrót na rynek pracy osób uzależnionych od substancji psychoaktywnych i osób żyjących z HIV.

W Partnerstwie działają instytucje i organizacje od lat pracujące na rzecz osób uzależnionych i żyjących z HIV/AIDS. Ich obserwacje wskazują, że takich osób sukcesywnie przybywa, a udział procentowy wśród nich bezdomnych i bezrobotnych jest bardzo wysoki (odpowiednio 50% i 90%). Wspecjalizowane placówki zapewniają osobom z tych grup terapię pomagającą wyjść z uzależnienia, jednak brakuje systemu wsparcia po zakończeniu leczenia, mogącego pomóc im w powrocie do aktywności zawodowej i społecznej. Nie wszyscy uzależnieni mogą liczyć na wsparcie rodzin. Część ma uprawnienia do pomocy socjalnej, natomiast instytucje rynku pracy nie mają dla nich żadnej oferty. Uczestnikom projektu brakuje wykształcenia zawodowego, nawyków pracy i asertywności, która umożliwia poruszanie się po rynku pracy i nawiązywanie kontaktów społecznych. Należy zaznaczyć, że dotyczy to w ponad 70% osób mających 20–39 lat, czyli będących w wieku najbardziej produktywnym, które – dzięki postępom medycyny – mogą bezpiecznie funkcjonować w społeczeństwie. Stygmatyzacja, jakiej doświadczają w kontaktach społecznych, jest jedną z głównych przyczyn niemożności znalezienia pracy, a w konsekwencji – ponownego wykluczenia.

Wysokiej jakości systemowi leczenia uzależnień zupełnie nie odpowiada system integracji byłych uzależnionych, a właściwie jego brak. Nie ma programów aktywizacji zawodowej, podnoszenia bądź aktualizowania kwalifikacji, a – mimo kampanii informacyjnych – w świadomości społecznej nadal obecne są błędne wyobrażenia o niebezpieczeństwach związanych z kontaktem z osobami żyjącymi z HIV. Taki stan może zmienić tylko zintegrowany system terapii, edukacji i pracy dla uzależnionych oraz współpracy różnych środowisk na rzecz wzrostu akceptacji społecznej tej grupy.

Działania Partnerstwa obejmą podopiecznych ośrodków rehabilitacyjno-readaptacyjnych, a także osoby zagrożone wykluczeniem w społeczności lokalnej. Część beneficjentów weźmie udział w całym projekcie (561 osób), a część – w wybranych modułach (1063).

Wzorcowym ośrodkiem projektu jest EkoSzkoła Życia w Wandzinie. Praca w ośrodku opiera się na koncepcji bioróżnorodności. Obejmuje przywracanie tradycyjnych gatunków roślin i zwierząt, pozyskiwanie ekologicznie czystej energii, uprawę i przetwórstwo. Zajęcia te spełniają funkcję terapii przez pracę, a jednocześnie służą do uzyskania przez ośrodek certyfikatu gospodarstwa ekologicznego oraz stworzenia wewnętrznego rynku pracy dla podopiecznych.

Praca z podopiecznymi przebiega dwutorowo. Oferta terapeutyczna wychodzenia z uzależnienia jest wzbogacana o treningi kształtowania umiejętności społecznych, poruszania się po rynku pracy oraz podstaw przedsiębiorczości. Drugim elementem są kursy obsługi komputera i szkolenia zawodowe np. dotyczące okulizacji drzew owocowych połączone z praktyką zawodową na terenie ośrodków. W ramach projektu tworzone jest także Centrum Edukacji Ekologicznej, które będzie prowadziło warsztaty z bioróżnorodności rolnej, a także zajęcia praktyczne na temat hodowli zwierząt gospodarskich oraz uprawy tradycyjnych gatunków roślin i zwierząt. Centrum poprowadzi również szkolenia dla kierowników ośrodków, poświęcone zarządzaniu gospodarstwem ekologicznym, prawnym aspektom prowadzenia działalności gospodarczej oraz mechanizmom dystrybucji i sprzedaży produktów ekologicznych.

Każdy ośrodek będzie miał inną specjalizację. Programy ekologiczne będą poświęcone: produkcji paliwa z biomasy, hodowli pszczół, budownictwu ekologicznemu, uprawie ziół, konserwacji starych parków. Powstanie także Centrum Hodowli Koni, Hipoterapii i Jeździectwa, które przygotuje swoich podopiecznych do działalności w zakresie prowadzenia zajęć terapeutycznych. Codzienna aktywność na rzecz ośrodka przywróci podopiecznym poczucie własnej wartości,

a także da wymierne efekty ekonomiczne, które pozwolą na samofinansowanie niektórych potrzeb placówek.

Aby podopiecznym kończącym leczenie i innym osobom żyjącym z HIV/AIDS zapewnić wsparcie oraz ułatwić dostęp do technologii informacyjnych i komunikacyjnych, Partnerstwo utworzy Forum dla Pracy i zorganizuje dwa punkty usługowo-informacyjne. Będą one udostępniały stanowiska komputerowe z dostępem do Internetu, a jednocześnie pełniły funkcję miejsca wymiany doświadczeń i banku miejsc pracy.

Projekt wypełnia lukę w polityce rynku pracy, która dotychczas nie dostrzegała problemu przywracania do aktywności zawodowej osób wychodzących z uzależnień, nosicieli HIV i chorych na AIDS. Działania upowszechniające będą miały na celu promowanie projektu aktywnej terapii, udostępnianie dobrych praktyk i propagowanie pozytywnych wzorców. Opracowany i sprawdzony przez Partnerstwo model łączący terapię, edukację i pracę zostanie przedstawiony na konferencji międzynarodowej. Najszerze działania upowszechniające będą miały na celu wpływanie na zmianę postrzegania osób, które z sukcesem zakończyły terapię, tak aby zobaczono w nich pełnoprawnych członków społeczeństwa i efektywnych pracowników.

## Administrator

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)  
Al. Niepodległości 186  
00-608 Warszawa  
tel.: 022 576 81 82  
faks: 022 825 49 58

## Partnerzy

- Ośrodek Rehabilitacji Uzależnionych „Doren” im. Berty Trusiewicz, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej, Różewiec
- Polska Fundacja Pomocy Humanitarnej „Res Humanae”, Warszawa
- Samodzielny Wojewódzki Zespół Publicznych Zakładów Psychiatrycznej Opieki Zdrowotnej w Warszawie, Warszawa
- Stowarzyszenie bez Granic, Katowice
- Stowarzyszenie Regionalny Ośrodek Socjalno-Edukacyjny dla Ludzi i Środowiska, Chudobczyce
- Stowarzyszenie Wolontariuszy wobec AIDS „Bądź z Nami”, Warszawa
- Zarząd Główny Stowarzyszenia „Monar”, Warszawa
- Zarząd Główny Stowarzyszenia Solidarni „Plus”, Wandzin

## Niepełnosprawni – samodzielność, rodzina, rehabilitacja, edukacja, praca – system zintegrowany

Nadrzędnym celem Partnerstwa, powołanego przez Fundację Pomocy Ludziom Niepełnosprawnym z udziałem kilku organizacji pozarządowych oraz instytucji mogących mieć wpływ na kształtowanie rynku pracy, jest stworzenie systemu ułatwiającego wchodzenie na otwarty rynek pracy osobom niepełnosprawnym.

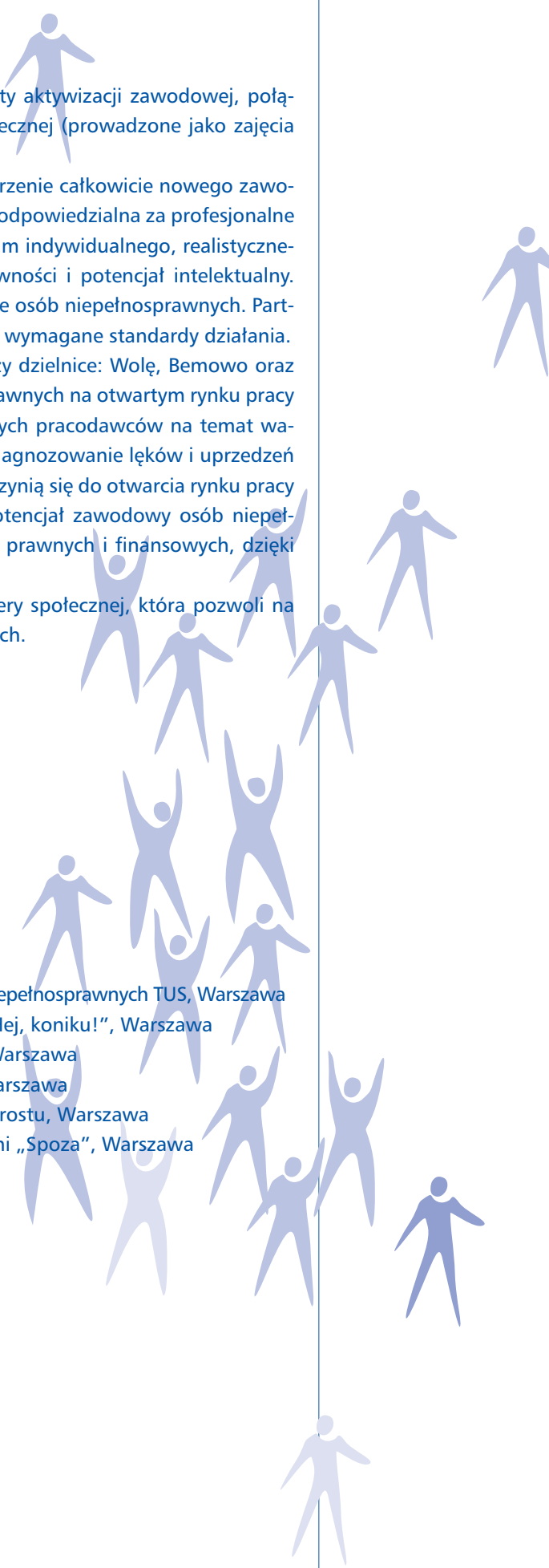
Osoby z orzeczoną niepełnosprawnością na poziomie znacznym i umiarkowanym, z zachowaną normą intelektualną, spotykają się w Polsce z ogromnymi utrudnieniami w godnym funkcjonowaniu. Ich wykluczenie z życia społecznego zaczyna się już na etapie szkolnym. Brakuje placówek integracyjnych i systemu edukacji włączającej. Powszechne jest orzekanie indywidualnego toku nauczenia i wskazywanie zawodowych szkół specjalnych bez zbadania predyspozycji zainteresowanego czy potrzeb rynku pracy. Statystyki szkół wyższych wskazują, że studia są dla osób niepełnosprawnych niemal niedostępne. Dotychczasowe kampanie społeczne nastawione były na stworzenie przyjaznej przestrzeni, która pozwoliłaby tym osobom wyjść z domów. Jednak samo zlikwidowanie barier architektonicznych nie otwiera jeszcze przed nimi swobodnego dostępu do edukacji i otwartego rynku pracy.

Z dostępnych danych wynika, że aż 84% osób niepełnosprawnych utrzymuje się ze świadczeń społecznych, natomiast aktywnych zawodowo jest tylko 8% i współczynnik ten wciąż się obniża. Trudności ze znalezieniem zatrudnienia na otwartym rynku pracy związane są m.in. z brakiem kwalifikacji i niskim poziomem wykształcenia, które powodują, że młodzi niepełnosprawni nie są konkurencyjni na rynku pracy. To z kolei jest pochodną wspomnianych już nierówności w dostępie do edukacji. Kolejne bariery wynikają z obaw potencjalnych pracodawców przed dodatkowymi kosztami zatrudnienia oraz absencją pracowników niepełnosprawnych.

Beneficjentami projektu są zarówno osoby niepełnosprawne, jak i ich rodziny. Pośrednimi adresatami działań Partnerstwa są także małe organizacje pozarządowe i grupy samopomocowe, które – dzięki połączeniu wysiłków – będą miały większą siłę przebicia z inicjatywami na rzecz promowania integracji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych. Do beneficjentów projektu należy również zaliczyć potencjalnych pracodawców.

W ramach projektu zostaną opracowane i sprawdzone w praktyce metody dotarcia do osób niepełnosprawnych, które żyją w izolacji i nie korzystały dotąd z żadnych dostępnych form pomocy. Dla tej grupy przeprowadzone zostaną zajęcia aktywizujące, po to, by wesprzeć ich w przełamywaniu biernych postaw i przywrócić im nadzieję na aktywne i samodzielne życie. Aktywizacja będzie się odbywała stopniowo, tzw. metodą czterech kroków. „Krok pierwszy – wychodzę z domu” będzie polegał na stworzeniu środowiskowego systemu wsparcia, nauki i bezpłatnego dostępu do informacji za pośrednictwem Internetu. „Krok drugi – nie jestem sam” polega na powołaniu grup wsparcia, również działających poprzez Internet, dla osób niepełnosprawnych i dla członków ich rodzin. „Krok trzeci – jestem w grupie” pozwala na uczestniczenie w grupach wsparcia i warsztatach zajęciowych oraz na rozwój umiejętności społecznych. Wpłynie to na wzrost mobilizacji do nauki i pracy, a także na rozwój zainteresowań. „Krok czwarty – rozwijam się” – to moduł, w którym, za pomocą narzędzi opracowanych specjalnie na potrzeby Partnerstwa, psychologowie stworzą indywidualną ścieżkę edukacyjną dla każdego z beneficjentów bezpośrednich.

W ramach Partnerstwa tworzony jest internetowy portal informacyjny „Sami o sobie”. Ma on dostarczać kompleksowej informacji z zakresu rehabilitacji oraz praktycznych porad na temat organizowania pracy zawodowej przy określonym typie niepełnosprawności. Portal ma być witryną otwartą dla organizacji pozarządowych i samych beneficjentów.



Przygotowaniu beneficjentów do pracy będą służyły warsztaty aktywizacji zawodowej, połączone z programem aktywizacji zawodowej i komunikacji społecznej (prowadzone jako zajęcia stacjonarne lub e-learningowe).

Wspieraniu edukacji osób niepełnosprawnych ma służyć stworzenie całkowicie nowego zawodu – brokera edukacyjnego. Osoba pełniąca taką funkcję będzie odpowiedzialna za profesjonalne zbadanie predyspozycji podopiecznego i opracowanie wraz z nim indywidualnego, realistycznego planu kształcenia, uwzględniającego stopień niepełnosprawności i potencjał intelektualny. Tylko w ten sposób można bowiem wyrównać szanse edukacyjne osób niepełnosprawnych. Partnerstwo opíše zarówno narzędzia i metody pracy brokera, jak i wymagane standardy działania.

Pilotaż będzie się odbywał na terenie Warszawy i obejmie trzy dzielnice: Wolę, Bemowo oraz Wawer. W ramach modułu badającego szanse osób niepełnosprawnych na otwartym rynku pracy zostaną przeprowadzone badania ankietowe wśród potencjalnych pracodawców na temat warunków zatrudniania tych osób. Badania te – mające na celu zdiagnozowanie lęków i uprzedzeń – będą stanowiły podstawę do opracowania działań, które przyczynią się do otwarcia rynku pracy dla osób niepełnosprawnych. Uświadomią przedsiębiorcom potencjał zawodowy osób niepełnosprawnych oraz poinformują o udogodnieniach formalnych, prawnych i finansowych, dzięki którym zatrudnianie ich nie zwiększa kosztów pracy.

Działania Partnerstwa mają na celu stworzenie takiej atmosfery społecznej, która pozwoli na systematyczne podnoszenie jakości życia osób niepełnosprawnych.

## Administrator

Fundacja Pomocy Ludziom Niepełnosprawnym  
ul. Ks. Stanisława Konarskiego 60  
01-355 Warszawa  
tel.: 022 656 68 30  
faks: 022 665 87 06 w.4014

## Partnerzy

- Fundacja na rzecz Transportowych Usług Specjalistycznych dla Niepełnosprawnych TUS, Warszawa
- Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, koniku!”, Warszawa
- Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa
- Polska Fundacja Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym „Echo”, Warszawa
- Polskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych Niskiego Wzrostu, Warszawa
- Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi „Spoza”, Warszawa




## „Iris” – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi

Partnerstwo, zainicjowane przez Fundację La Strada, powstało w celu wyrównywania szans na rynku pracy kobiet – ofiar handlu ludźmi, które są w szczególności obciążone ryzykiem długotrwałego bezrobocia i wykluczenia społecznego. Głównym celem projektu jest stworzenie mechanizmów skutecznej reintegracji społecznej i zawodowej kobiet – ofiar handlu ludźmi, a także szans ich zatrudnienia. Nie mniej istotnym celem jest zapobieganie handlowi ludźmi poprzez akcję profilaktyczno-informacyjną, prowadzoną w środowisku potencjalnych ofiar wchodzących na rynek pracy.

Przedstawiciele Fundacji La Strada, administratora projektu, opracowali diagnozę problemów kobiet – ofiar handlu ludźmi na polskim rynku pracy. Wyniki badania, przeprowadzonego na grupie kobiet w wieku 19–25 lat, uświadniają ogrom barier, przed jakimi stoją ofiary przestępstwa handlu ludźmi podczas prób powrotu do normalnego życia osobistego i zawodowego. Istnieje kilka przyczyn takiego stanu rzeczy. W wielu przypadkach, ze względu na skomplikowaną sytuację rodzinną i domową (przemoc w rodzinie, patologie), kobiety te nie zdobyły wykształcenia i kwalifikacji odpowiednich do wymagań rynku pracy. Niski status ekonomiczno-społeczny sprawia, że wykorzystują nadarzające się okazje, podejmując nielegalną pracę za granicą, gdzie często padają ofiarami grup przestępczych.

Ofiary sprzedawane są najczęściej do prostytucji i seks-biznesu. Gdy uda im się wyrwać z tego kręgu, bardzo często nie wracają do swoich społeczności lokalnych. Zmuszone do szukania legalnego zatrudnienia na terenach poza swoim miejscem zamieszkania, mają znacznie utrudnione zadanie ze względu na proces rejonizacji (bezrobotni mogą się rejestrować tylko w miejscu zamieszkania) oraz brak doświadczenia zawodowego i odpowiednich kwalifikacji. Podobne problemy napotykają podczas prób doksztalcenia zawodowego – mają trudności z dotarciem do odpowiednich kursów i szkoleń. W tej sytuacji kobiety – ofiary handlu ludźmi zwykle godzą się na pracę niskopłatną, gorsze traktowanie czy też nieprzestrzeganie w stosunku do nich prawa pracy. Dodatkowe trudności pojawiają się, gdy kobiety są cudzoziemkami, które, nawet jeśli mają prawo pobytu, to nie znając dobrze języka, rynku i prawa pracy, narażone są na dyskryminację i wykorzystywanie.

Programem działania Partnerstwa objętych jest 170 kobiet – ofiar handlu ludźmi, w tym 12 cudzożemek, wybranych dzięki uruchomieniu telefonu zaufania i telefonu interwencyjnego Fundacji La Strada. Dla ofiar przygotowano kompleksowy program pomocy – od porady telefonicznej, przez interwencję kryzysową (zaspokojenie podstawowych potrzeb socjalno-bytowych oraz potrzeb związanych ze stanem zdrowia psychicznego i fizycznego), funkcjonowanie poradni i schroniska, usługi socjalne świadczone przez Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m. st. Warszawy, włączenie w procedury aktywizacji społeczno-edukacyjno-zawodowej, aż po objęcie programem staży / zatrudnienia refundowanego (45 beneficjentek). Program aktywizacji zawodowej jest dostosowany do specyficznych potrzeb beneficjentek, które, po konsultacjach z indywidualnym doradcą, wybierają odpowiednie dla siebie kursy i szkolenia. Wszystkie te działania prowadzą do wzmocnienia pozycji i zwiększenia szans zawodowych ofiar handlu ludźmi poprzez dostarczenie im wsparcia psychologicznego, zapewnienie umiejętności sprawnego poruszania się na rynku pracy (wypełnianie dokumentów, szkolenia autoprezentacyjne, pisanie CV, porady prawne itd.). Szeroki zakres działań wymaga zaangażowania oraz skutecznej współpracy instytucji państwowych, organizacji pozarządowych i samorządów lokalnych w całym kraju. Opracowany ma zostać model kompleksowej pomocy dla kobiet – ofiar handlu ludźmi, powracających do społeczeństwa i na rynek pracy.



Równie istotnym celem Partnerstwa jest prowadzenie działań edukacyjno-prewencyjnych, których rolą jest zapobieganie rozpowszechnianiu zjawiska handlu ludźmi. Kampania informacyjna skierowana jest do różnych grup docelowych, głównie młodzieży szykującej się do wejścia na rynek pracy, kobiet bezrobotnych, kobiet mających niskie dochody oraz osób pracujących w seks-biznesie. Działania prewencyjne są skierowane do beneficjentów z regionów o najwyższych wskaźnikach bezrobocia i ubóstwa w Polsce oraz z regionów przygranicznych, których mieszkańcy najczęściej poszukują pracy za granicą, a młodzież wchodząca na rynek pracy jest bardziej narażona na stanie się ofiarami handlu ludźmi. Zajęcia edukacyjno-informacyjne będą organizowane głównie w szkołach ponadgimnazjalnych, których absolwenci wchodzi na rynek pracy. Przewiduje się, że w wykładach, pogadankach i warsztatach weźmie udział 3,6 tys. osób, a 1,8 tys. otrzyma poradę prewencyjną (telefon zaufania, poczta elektroniczna). Specjalne programy informacyjne obejmą również agencje pośrednictwa pracy, organizacje pozarządowe, streetworkerów, pracowników ambasad, policjantów i nauczycieli, czyli osoby i instytucje, które mogą mieć bezpośredni wpływ na hamowanie rozpowszechniania zjawiska handlu ludźmi. Aby zwiększyć efektywność i zasięg opracowanych modeli, nawiązano współpracę z partnerstwami zagranicznymi zajmującymi się zbliżoną tematyką.

Celem działań upowszechniających jest promowanie i możliwość dalszej implementacji sprawdzonego modelu reintegracji społeczno-zawodowej kobiet – ofiar handlu ludźmi. Przez cały czas trwania projektu będzie funkcjonowała strona internetowa zawierająca informacje na temat integracji społecznej i zawodowej tych osób. Partnerstwo opracuje materiały poświęcone modelowi, a także strategię ich dystrybucji wśród przedstawicieli organizacji pozarządowych, instytucji pomocy społecznej oraz powiatowych urzędów pracy. Zorganizowane zostanie seminarium dla 40 profesjonalistów. Aby unaocznić skalę tych problemów i przedstawić możliwości ich rozwiązania, proces upowszechniania obejmie także ofiary i potencjalne ofiary przestępstwa handlu ludźmi, społeczeństwo oraz przedstawicieli instytucji państwowych i władz samorządowych.

## Administrator

„La Strada” Fundacja Przeciwko Handlowi Kobietami  
skr. pocztowa 5  
00-956 Warszawa 10

## Partnerzy

- Fundacja Centrum Promocji Kobiet, Warszawa
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa
- Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m. st. Warszawy, Warszawa
- Urząd Pracy m. st. Warszawy, Warszawa

## Szwajcarski zegarek

Partnerstwo, utworzone przez Fundację Niemiecko-Polską „Nadzieja” w Szamotułach, z udziałem najważniejszych podmiotów mających wpływ na kształtowanie lokalnego rynku pracy, postawiło sobie za cel stworzenie skutecznej metody zapobiegania wykluczeniu społecznemu bezrobotnej młodzieży (do 25 lat) z wykształceniem średnim.


W trakcie Działania 1 Partnerstwo przeprowadziło badania, które stały się podstawą do szczegółowej analizy możliwości lokalnego rynku pracy oraz struktury bezrobocia w skali powiatu. Odsetek osób bezrobotnych z roku na rok drastycznie rośnie, zaś udział osób do 25. roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych wynosi 37%. Jest to wynikiem rejestrowania jako bezrobotnych kolejnych roczników absolwentów szkół średnich i zawodowych. Ich sytuacja na rynku pracy jest niezwykle trudna – nie dysponują żadnym doświadczeniem zawodowym, a kwalifikacje zdobyte w szkole są nieaktualne i nie odpowiadają zapotrzebowaniom pracodawców. Studia na uczelniach państwowych są dla nich niedostępne z powodu dotychczasowych wyników w edukacji, a na odpłatne formy kształcenia policealnego nie mają środków. Uzyskanie statusu bezrobotnego przed wejściem na rynek pracy działa demobilizująco i grozi uzależnieniem od instytucji pomocy społecznej.

Partnerstwo, na podstawie danych Urzędu Pracy, zidentyfikowało także aktywne (tzn. wykazujące zapotrzebowanie na siłę roboczą) obszary rynku pracy oraz obszary, w których grozi długotrwałe bezrobocie.

Beneficjentami projektu będą zarejestrowani bezrobotni z wykształceniem średnim w wieku do 25. roku życia i lokalni pracodawcy. W projekcie weźmie udział 100 młodych osób (50 kobiet i 50 mężczyzn) i 53 pracodawców. Beneficjentów ostatecznych (bezrobotnych) wyłoniono w wyniku rekrutacji pozwalającej na wskazanie grupy najbardziej potrzebujących wsparcia – realnie zagrożonych wykluczeniem ze względu na ubóstwo, miejsce zamieszkania (wsie i małe miasteczka) oraz przedłużający się okres poszukiwania pracy. Pracodawców uczestniczących w projekcie pozyskano w wyniku przeprowadzenia kampanii informacyjnej. Projektodawcy zdawali sobie sprawę, że – mimo poczucia odpowiedzialności za społeczność lokalną – na co dzień muszą się oni borykać z kosztami zatrudnienia pracowników, dlatego zaproponowano im refundację płacy minimalnej za czas kształcenia zawodowego nowo przyjętej osoby oraz pomoc finansową przy wyposażaniu stanowiska pracy. Także dzięki pracodawcom określono zawody najbardziej poszukiwane na lokalnym rynku pracy.

Udział w projekcie ma nie tylko zapewnić beneficjentom pracę i dostęp do nowoczesnego wykształcenia, ale także trwale poprawić ich sytuację życiową oraz pomóc im wypracować w sobie samodzielność, skuteczność i aktywność. Ma także uwzględniać potrzeby zgłaszane przez pracodawców i wpływać na uruchamianie kształcenia w konkretnych specjalnościach. Pilotaż pomoże również wypracować nowe i udoskonalić już istniejące mechanizmy współpracy instytucji zainteresowanych zapobieganiem bezrobociu. Wymianie informacji, opinii i pomysłów będzie służyło stworzone w ramach Partnerstwa powiatowe forum do spraw zatrudniania młodzieży.

Projekt szkoleń został opracowany na podstawie przeprowadzonych badań oraz analiz opinii przedsiębiorców zainteresowanych współpracą. Opracowano nowoczesny model kształcenia zawodowego w dwuletnim cyklu zaocznym. Utworzono cztery klasy realizujące napisany specjalnie na potrzeby projektu program nauczania zawodu, zatwierdzony przez kuratorium. Ponadto beneficjenci będą brali udział w szkoleniach z zakresu funkcjonowania w podstawowych obszarach życia społecznego, natomiast praktyczną stronę zawodu będą poznawać na utworzonych dla nich stanowiskach pracy. Dzięki połączeniu szkoleń teoretycznych z weryfikacją praktyczną będzie można na bieżąco monitorować skuteczność podejmowanych działań, wykorzystując obserwacje wykładowców i pracodawców.



Rezultaty działań będą widoczne na kilku poziomach. Młodzi ludzie dostaną pierwszą w życiu szansę, niewątpliwie wzmocni to ich samoocenę i motywację, a na pewno uczyni bardziej konkurencyjnymi na otwartym rynku pracy, gdyż będą już mieli doświadczenie zawodowe. Pracodawcy zostaną włączeni w środowisko powiatowych instytucji odpowiedzialnych za poziom zatrudnienia i walkę z bezrobociem, zyskają ponadto opinię firm odpowiedzialnych. Instytucje pomocy społecznej mają nadzieję na zmniejszenie liczby swych podopiecznych.

Przedmiotem upowszechnienia będą rezultaty wdrażanego programu oraz doświadczenia z jego realizacji. Partnerstwo zamierza dotrzeć ze swoimi opracowaniami do instytucji mogących wprowadzić w życie pakiet proponowanych zmian legislacyjnych, które ułatwiłyby kształcenie w sposób elastycznie odpowiadający na zapotrzebowanie rynku. Rezultatem projektu będzie również model zintegrowanego oddziaływania na osoby zagrożone wykluczeniem pt. „Praca – kształcenie zawodowe – szkolenie”.

Wszyscy zainteresowani problemami wykluczenia społecznego i bezrobocia będą mogli na bieżąco śledzić postępy projektu w Internecie i – w miarę możliwości – w mediach.

## Administrator

Fundacja Niemiecko-Polska „Nadzieja”  
ul. 3 Maja 12  
64-500 Szamotuły  
tel.: 061 292 20 56  
faks: 061 292 20 56

## Partnerzy

- Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach, Szamotuły
- Urząd Miasta i Gminy w Szamotułach, Szamotuły
- Wielkopolskie Stowarzyszenie Wspierania Edukacji Pracy Socjalnej, Poznań

## Wyprowadzić na prostą

Celem Partnerstwa jest zmniejszenie wyizolowania społecznego osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością oraz – poprzez ułatwienie dostępu do rynku pracy – przeciwdziałanie ich społecznemu naznaczeniu.

Badania przeprowadzone przez partnerów potwierdziły, że problem bezdomności jest silnie sprzężony z bezrobociem. Niemożność utrzymania stanu posiadania (w tym mieszkania), wynikająca z bezrobocia, jest niejednokrotnie przyczyną bezdomności. Bezdomność jest natomiast czynnikiem uniemożliwiającym nie tylko znalezienie, ale nawet poszukiwanie pracy. Stwierdzono także, iż niektóre sytuacje związane z przemianami gospodarczymi mają niemal bezpośredni wpływ na narastanie zjawiska bezdomności (np. likwidowanie hoteli pracowniczych przy upadających przedsiębiorstwach).


Celem Partnerstwa jest wdrożenie kompleksowej metody pracy z osobami bezrobotnymi dotkniętymi bezdomnością, która przywróci je życiu zawodowemu i społecznemu.

Beneficjentami ostatecznymi projektu są kobiety, mężczyźni i matki z dziećmi – mieszkające w schroniskach i noclegowniach oraz osoby zagrożone bezdomnością – korzystające z pomocy społecznej, zajmujące lokale socjalne. Uczestnicy mają od 18 do 55 lat, są bezrobotni bez prawa do zasiłku. Cechy wspólne beneficjentów wykluczające ich z aktywności zawodowej wynikają z długotrwałego bezrobocia bądź z braku kontaktu z rynkiem pracy (nieaktualne uprawnienia, brak wiedzy o współczesnym rynku pracy i umiejętności obsługi nowoczesnych urządzeń). Większość z nich potrzebuje także fachowej pomocy w sferze psychicznej.

Partnerstwo opracowało tzw. metodę towarzyszenia: innowacyjną formę pomocy osobom bezrobotnym – bezdomnym bądź zagrożonym bezdomnością. Powołało do istnienia Punkty Aktywizacji Bezrobotnych, których pracę koordynują akompaniatorzy. Są to osoby wyspecjalizowane w pracy z długotrwałe bezrobotnymi, które przeszły cykl szkoleń teoretycznych i staży. Pracują z każdym beneficjentem indywidualnie, dostosowując ofertę szkoleń do jego potrzeb i możliwości. Udzielają wsparcia, omawiają postępy, mogą także – na prośbę beneficjenta – nawiązać kontakt z jego rodziną i pomóc w odnowieniu więzi. Odpowiedzialni są również za kształtowanie pozytywnego wizerunku swoich podopiecznych w społeczności lokalnej, co polega na ogół na prezentowaniu ich jako ludzi, którzy mogą wrócić do życia zawodowego, społecznego i rodzinnego; mogą wyjść z bezdomności i uzależnień, ale potrzebują w tym celu konstruktywnych rozwiązań systemowych, a nie pomocy doraźnej.

Punkty Aktywizacji Bezrobotnych powstały w 11 ośrodkach (Rybnik, Sanok, Bielice, Ostrów Wielkopolski, Kielce, Częstochowa, Łódź, Sosnowiec, Gliwice, Zabrze, Bytom) i w sumie udzieliły pomocy 300–400 beneficjentom. Wyposażone są w niezbędne narzędzia aktywnego poszukiwania pracy – stanowiska komputerowe z dostępem do Internetu, bezpłatny telefon, prasę z ofertami pracy, bibliotekę poradników. Każdy Punkt zobowiązany jest do współpracy z Powiatowym Urzędem Pracy, Miejskim Ośrodkiem Pomocy Społecznej, władzami samorządowymi, pracodawcami i lokalnymi mediami. Podmioty te tworzą Porozumienie Lokalne zintegrowane wokół wypracowania strategii na rzecz aktywizacji osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością na terenie swego działania.

Oprócz terapii indywidualnej i grupowej, szkoleń zawodowych i przysposobienia do pracy z komputerem przewidziano także system wsparcia materialnego dla beneficjentów (stypendia, dodatki szkoleniowe, usługi stomatologiczne, wyżywienie, bilety komunikacji miejskiej, odzież). Ułatwia to uczestniczenie w zajęciach i szybszy powrót do aktywności społecznej, a w efekcie – zawodowej. Zarówno dla akompaniatorów, jak i dla beneficjentów organizowane będą również warsztaty wyjazdowe. Warsztaty dla beneficjentów będą miały charakter motywacyjny, a ich



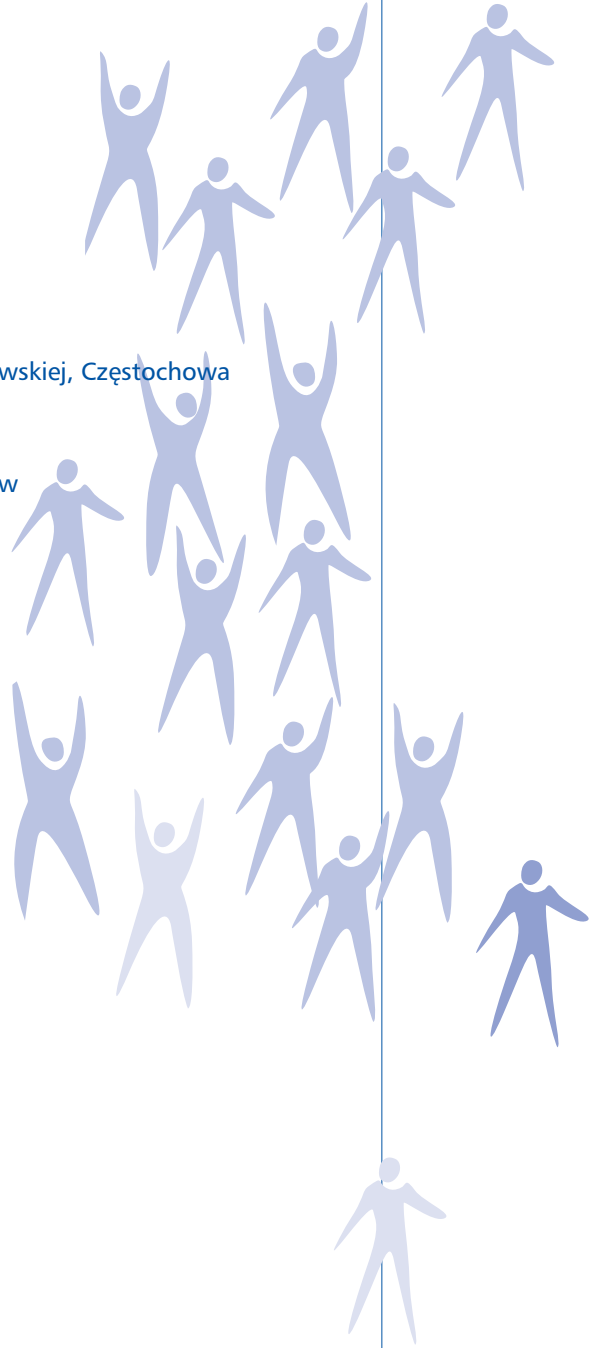
program obejmie także ćwiczenie komunikacji interpersonalnej oraz sposoby radzenia sobie ze stresem. Natomiast akompaniatorzy – działający na co dzień w różnych miejscowościach i w zróżnicowanych warunkach – będą mieli okazję do wymiany doświadczeń i dobrych praktyk pomocnych w bieżącej pracy, a także – co równie ważne – pozwalających na unikanie rutyny w jej wykonywaniu.

Rezultatem projektu będzie pakiet przetestowanych, możliwych do powielenia metod, narzędzi i usług służących przywróceniu osoby bezdomnej aktywnemu życiu, tworzących model lokalnej sieci wsparcia osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością w powrocie do aktywności na rynku pracy. Bardzo istotne w tworzeniu modelu będzie przetestowanie tych metod w różnych miastach, z uwzględnieniem ich specyfiki. Ze względu na znaczącą w modelu rolę metody towarzyszenia Partnerstwo będzie dążyło do wpisania stworzonej w ramach projektu funkcji akompaniatora na listę zawodów.

## Administrator

Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta  
ul. Hugona Kołłątaja 26a  
50-007 Wrocław  
tel.: 071 346 10 82  
faks: 071 346 10 83

## Partnerzy

- Arcybiskupi Komitet Wsparcia Bezrobotnych Diecezji Częstochowskiej, Częstochowa
  - Caritas Diecezji Kieleckiej, Kielce
  - Caritas Diecezji Sosnowieckiej, Sosnowiec
  - Dolnośląska Wyższa Szkoła Służb Publicznych „Asesor”, Wrocław
  - Gmina Wrocław, Wrocław
  - Konfederacja Pracodawców Polskich, Warszawa
  - Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 1, Wrocław
  - Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach, Kielce
  - Powiatowy Urząd Pracy w Zabrze, Zabrze
- 

## Wstań, unieś głowę



Celem Partnerstwa jest integracja lub reintegracja zawodowa osób pozostających bez pracy ponad 3 lata oraz osób zagrożonych bezrobociem z powodu niewielkiego doświadczenia zawodowego. Partnerstwo działa na obszarze powiatu żnińskiego, współpracując zarówno z instytucjami zajmującymi się problematyką rynku pracy w skali powiatu, jak i z podmiotami działającymi w całym regionie kujawsko-pomorskim.

Realizacja projektu ma stanowić wsparcie dla strategii rozwoju społeczno-gospodarczego powiatu żnińskiego, przewidującej m.in. znaczące ograniczenie bezrobocia, co – według analiz Partnerstwa – będzie bardzo trudne do osiągnięcia przy obecnym systemie wsparcia dla bezrobotnych. Obecne rozwiązania nie są dostosowane do specyficznych kategorii bezrobocia, charakterystycznych dla obszaru działania Partnerstwa. Do potrzeb tych niedostosowana jest również oferta instytucji pomocy społecznej, ograniczona do przekazywania świadczeń ustawowych lub udzielania pomocy doraźnej. Partnerstwo, na podstawie zgromadzonych danych, uznało, że brakuje systemu wsparcia dla osób pozbawionych pomocy instytucjonalnej z powodu zbyt długiego okresu pozostawania bez pracy oraz systemu przeciwdziałania zjawiskom powiązanym z długotrwałym bezrobociem, zwłaszcza tzw. dziedziczeniu bezrobocia, występującemu coraz powszechniej w rodzinach, w których brakuje wzorców aktywności zawodowej oraz środków na wykształcenie dzieci.

Beneficjentami projektu jest grupa 36 osób długotrwale bezrobotnych, z wykształceniem podstawowym lub zasadniczym zawodowym, zamieszkałych na wsi, nie mających prawa do zasiłku. Aby pomoc była efektywna, zainteresowani muszą przede wszystkim samodzielnie określić swoje cele oraz wybrać kierunek i sposób działań. Projekt przewiduje, że pomoc będzie dotyczyła sfery psychicznej, relacji społecznych i rodzinnych oraz perspektyw zawodowych. Przygotowana oferta pozwoli im na przełamanie bezradności i bierności, podniesienie kwalifikacji, poprawę samopoczucia i wizerunku. Wsparcie Partnerstwa, oparte na analizie problematyki bezrobocia w powiecie oraz na deklaracjach beneficjentów, realizowane jest w dwóch komponentach: doradczo-szkoleniowym i instytucjonalnym.

Przygotowana przez Partnerstwo oferta szkoleniowa ma odpowiadać zidentyfikowanym profilom potrzeb beneficjentów w tym zakresie, tak aby każdy z nich znalazł w programie szkoleniowym możliwość wyrównania największych braków. Beneficjenci będą pracować w małych grupach. Na początku wezmą udział w bloku zajęć „Zastrzyk mocy” zorientowanym na podniesienie samooceny. W ramach tego modułu przygotowano warsztaty „Kuznia optymizmu” oraz indywidualne doradztwo psychologiczne. Praca nad motywacją beneficjentów będzie kontynuowana przez cały czas trwania projektu w ramach cyklicznych zajęć „Im dalej, tym lepiej”. Podział beneficjentów na grupy będzie miał charakter nie tylko organizacyjny; w ramach cyklu spotkań „Orle gniazdo” beneficjenci wezmą udział w warsztatach i treningach, które pozwolą na zintegrowanie uczestników i – docelowo – nadanie grupom warsztatowym charakteru grup wsparcia. Zajęcia prowadzone przez psychologa, poświęcone komunikacji interpersonalnej, asertywności, autoprezentacji, radzeniu sobie ze stresem, pozwolą na wymianę doświadczeń i pomysłów dotyczących aktywnego poszukiwania pracy.

Szkolenia poświęcone doskonaleniu bądź uzupełnianiu kwalifikacji i umiejętności prowadzone będą w module pt. „Zaczyn możliwości”. Przy opracowywaniu ich zakresu wykorzystano informacje o aktualnych potrzebach rynku pracy. Współpracowano także z doradcą zawodowym, który pomagał beneficjentom określić ich predyspozycje. „Kuznia fachowców” to moduł, w którym realizowane będą szkolenia i kursy zorientowane z jednej strony na zawody przyszłości (opiekunka środowiskowa, kosmetyczka, fryzjer, florysta, sprzedawca), a z drugiej – na zanikające zawody związane z tradycyjnym rzemiosłem (ceramik, rzeźbiarz, hafciarka). Każdy uczestnik pilotażu weźmie udział przynajmniej w jednym szkoleniu zawodowym i jednym rzemieślniczym.

Ułatwieniu integracji z nowoczesnym rynkiem pracy i oswojeniu z jego narzędziami będzie służył cykl spotkań „Przyjazny Internet” – w ramach zajęć każdemu uczestnikowi zostanie zapewniony dostęp do osobnego stanowiska komputerowego. Przygotowano także kurs języka angielskiego, oparty na metodzie komunikacyjnej. Dzięki tym szkoleniom beneficjenci zdobędą dodatkowe, cenione na rynku pracy umiejętności poświadczane certyfikatem. Istotnym elementem integracji z rynkiem pracy jest kształtowanie samodzielności w zakresie aktywności zawodowej, której nie da się uzyskać bez podstawowych umiejętności wymaganych na współczesnym rynku pracy.

W ramach projektu powołano Centrum Aktywizacji Bezrobotnych, w którym funkcjonują dwie komórki: „Pogotowie pracy” oraz „Wylęgarnia inicjatyw”. Pogotowie ma na celu wspieranie osób poszukujących pracy typowo najemnej: działa jako agencja pracy czasowej oraz baza danych o osobach poszukujących zatrudnienia i zainteresowanych pracodawcach. „Wylęgarnia inicjatyw” natomiast ma wspierać tych beneficjentów, którzy zechcą założyć spółdzielnię oraz będzie poszukiwała rynku zbytu dla wyrobów rękodzielniczych powstających w ramach projektu i po jego zakończeniu. Dla beneficjentów zainteresowanych podjęciem własnej działalności gospodarczej tworzony jest „Żłobek biznesu”, w którym zdobędą podstawowe wiadomości na temat zakładania firmy, obowiązków właściciela i innych aspektów funkcjonowania małej przedsiębiorczości.

Wszystkie podejmowane działania mają pomóc uczestnikom w usamodzielnianiu się pod względem ekonomicznym dzięki znalezieniu zatrudnienia czy też podjęciu decyzji o samozatrudnieniu. Wykorzystując system wspierania beneficjentów bezpośrednich, Partnerstwo zamierza opracować model wspierania osób zagrożonych wykluczeniem w wyniku długotrwałego bezrobocia, w którym przedstawiona zostanie skuteczność poszczególnych komponentów projektu oraz określony, niezbędny do zastosowania modelu, zakres udziału instytucji mających wpływ na rynek pracy w skali lokalnej.

Partnerstwo pragnie zainteresować wynikami swojej pracy lokalne, regionalne, krajowe i zagraniczne instytucje odpowiedzialne za łagodzenie skutków bezrobocia i podejmowanie działań aktywizujących. Celem działań upowszechniających jest zwrócenie uwagi na konieczność reformy systemu odpowiedzialnego za walkę z bezrobociem oraz promowanie rozwiązań uwzględniających potrzeby zarówno rynku pracy, jak i osób bezrobotnych.

## Administrator

Pomorsko-Kujawskie Zrzeszenie Samopomocy Obywatelskiej SAMPO  
ul. Mogileńska 5  
88-190 Barcin  
tel.: 052 383 26 26  
faks: 052 383 26 26

## Partnerzy

- Akademia Techniczno-Rolnicza im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich, Bydgoszcz
- Bydgoski Zakład Doskonalenia Zawodowego, Bydgoszcz
- Powiatowy Urząd Pracy, Żnin



## Wychowankowie domów dziecka – nowe szanse, lepsze jutro

Celem Partnerstwa jest aktywizacja zawodowa wychowanków domów dziecka oraz wspieranie ich integracji społecznej.

Analizy i dostępne dane statystyczne wykazują, że dla młodych ludzi opuszczających domy dziecka zaistnienie na rynku pracy jest szczególnie trudne, nawet w kontekście ogólnie niełatwej sytuacji młodzieży wkraczającej w okres aktywności zawodowej. Młodzi ludzie mają kłopoty ze znalezieniem pracy, ponieważ rynek stał się bardzo wymagający i konkurencyjny. Szansę na zatrudnienie mają osoby wykształcone, mobilne, komunikatywne, z doświadczeniem. Wychowankowie domów dziecka na ogół nie spełniają tych kryteriów. Sami deklarują brak motywacji do nauki, kończą szkoły zawodowe – kształcące fachowców w zawodach, na które nie ma zapotrzebowania – lub poprzestają na gimnazjum. Wkraczając na otwarty rynek pracy, liczą na pomoc w znalezieniu zatrudnienia, ale nierzadko mają problemy z utrzymaniem proponowanego stanowiska. Z badań przeprowadzonych przez Partnerstwo wynika, że problemy tej grupy mają trzy następujące źródła: istniejący program pomocy wychowankom pozbawiony jest spójnej koncepcji budowania ścieżki rozwoju zawodowego i pobudzania do aktywności; rodzaj naznaczenia społecznego wychowanków domów dziecka sprawia, iż pracodawcy obawiają się, że jako pracownicy będą niesamodzielnymi i roszczeniowymi; dorastanie w domu dziecka nierzadko powoduje zaburzenie samooceny, utrudniające wejście w dorosłe życie, którego elementem jest aktywność zawodowa.

Partnerstwo zamierza opracować skuteczny, innowacyjny model usamodzielniania się młodzieży. Zakłada połączenie korzyści płynących z podnoszenia kwalifikacji i zdobywania nowych umiejętności z rozwijaniem zainteresowań oraz pracą nad osobowością uczestników.

W projekcie zawarto również – choć w ograniczonym, wynikającym z pilotażowego charakteru przedsięwzięcia, wymiarze – element wspierania przemian w postrzeganiu społecznym tej grupy, które istotnie wpływa na kształtowanie wizerunku wychowanków domów dziecka jako potencjalnych uczestników rynku pracy.

Beneficjentami będzie 170 wychowanków w wieku od 16 lat oraz 25 byłych podopiecznych, obecnie usamodzielniających się i pełniących w projekcie funkcję mentorów dla młodszych kolegów. Działania rozpocznie obóz otwarcia, mający charakter integracyjny, a także stwarzający możliwość zaprezentowania pełnej informacji o planach Partnerstwa. Uczestnicy przedstawią swoje opinie na temat planowanych działań, będą mieli możliwość wyrażenia wszelkich obaw i wątpliwości, a twórcy Partnerstwa będą mogli poznać ich preferencje i oczekiwania.

Realizacja projektu odbywać się będzie w modułach obejmujących doradztwo zawodowe, kompetencje społeczne, naukę języka, aktywność sportową. Każdy uczestnik weźmie udział w minimum dwóch modułach, najbardziej odpowiadających jego zainteresowaniom i potrzebom. Zakłada się przy tym, że skuteczna pomoc musi być zindywidualizowana i kompleksowa. Powinna dotyczyć zarówno kompetencji zawodowych, jak i kształtowania postaw życiowych beneficjentów.

Podnoszenie poziomu wykształcenia będzie się odbywało dzięki kursom języków obcych, bieżącej pomocy w nauce oraz wsparciu w przygotowaniu się do matury. Ułatwieniu wchodzenia na rynek pracy będzie służyć działalność poradni doradztwa zawodowego. Doradcy zawodowi będą się rekrutować spośród wychowawców i opiekunów, którzy ukończą studia podyplomowe z tego zakresu. Będą diagnozować umiejętności wychowanków, wspólnie z nimi planować ścieżkę rozwoju zawodowego, wybierać odpowiednie kursy, zaznajamiać z mechanizmami i instytucjami rynku pracy, a także uświadamiać im wartość samej pracy oraz aktywnej postawy życiowej. Przeprowadzone zostaną również szkolenia praktyczne dotyczące najogólniej pojętej samodzielności

życiowej, m.in. gospodarowania budżetem domowym i czasem – tak aby wychowankowie, dotychczas wyręczani przez instytucję domu dziecka, nie byli bezradni, rozpoczynając samodzielne życie. Projekt przewiduje także blok zajęć poświęconych samozatrudnieniu i kształtowaniu postawy przedsiębiorczości.

Bardzo istotnym elementem projektu jest promowanie wychowanków domów dziecka. Celowi temu będą służyły warsztaty z autoprezentacji i komunikacji społecznej adresowane do młodzieży oraz działania Biura Mentoringu. Biuro to będzie zatrudniało jako mentorów byłych wychowanków. Ich rolą będzie wspieranie młodszych kolegów w procesie usamodzielniania się, a także pośredniczenie między instytucjami rynku pracy oraz organizacjami społecznymi. Mentorzy będą tworzyli bazę danych osób poszukujących pracy i firm szukających pracowników, dbali o przepływ informacji i zajmowali się pozyskiwaniem środków finansowych na realizację zadań Biura. Powołana zostanie również sieć współpracy lokalnych pracodawców gotowych przyjąć młodych ludzi na staże i praktyki – Partnerstwo przewiduje rozpisanie konkursu na firmę odpowiedzialną społecznie.

Dzięki aktywnemu uczestnictwu w projekcie wychowankowie mają szansę zaistnienia na otwartym rynku pracy i integrację społeczną. Kompleksowe wsparcie psychologiczne pozwoli im dojrzałe podchodzić do własnej samodzielności, przyjmować odpowiedzialność za swoje wybory, wzmocnić poczucie własnej wartości, natomiast udostępnione szkolenia wyposażą ich w nowe, atrakcyjne kwalifikacje i umiejętności.

Przedmiotem upowszechniania będzie sprawdzony model usamodzielniania młodych ludzi oraz projekt sieci wsparcia obejmujący model organizacji biura mentoringu i model ścieżki kształcenia mentorów. Informacja o bieżących działaniach Partnerstwa będzie dostępna dla zainteresowanych za pośrednictwem Internetu, powstaną także publikacje prezentujące doświadczenia partnerów i rezultaty projektu.

## Administrator

Spółeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania  
ul. Henryka Sienkiewicza 9  
90-113 Łódź  
tel.: 042 631 18 18  
faks: 042 631 11 14

## Partnerzy

- Dom Dziecka nr 9, Dom Międzypokoleniowy Bednarska, Łódź
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Łódź
- Signa Sp. z o.o., Łódź

## Agenda bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy

Partnerstwo powstało w celu opracowania i przetestowania racjonalnego systemu wsparcia powrotu na rynek pracy osób bezdomnych oraz wychodzących z bezdomności.

W projekcie wykorzystane zostały dane uzyskane w trakcie szczegółowego badania grupy docelowej, których wyniki umożliwiły określenie barier, jakie osoby bezdomne bądź zagrożone bezdomnością napotykają przy próbie powrotu do normalnej aktywności społecznej oraz ocenę jakości wsparcia instytucjonalnego dla bezdomnych, świadczonego przez placówki i organizacje pomocy społecznej. Wyniki te potwierdziły, leżące u podstaw powołania Partnerstwa, założenie, że formy pomocy dostępne dla osób bezdomnych w zasadzie nie wykraczają poza zaspokajanie najbardziej fundamentalnych potrzeb oraz mają charakter doraźny. Można to określić jako „system wspierania w bezdomności”, a nie systemową pomoc w wychodzeniu z bezdomności. Zauważalne jest również zjawisko nakładania się kompetencji różnych instytucji, zwłaszcza w zakresie wsparcia doraźnego, przy jednoczesnym zaniedbaniu obszarów wymagających stworzenia systemu i koordynacji działań, np. obszaru reintegracji zawodowej jako narzędzia wspierającego wyjście z bezdomności.

Beneficjentami projektu będzie 320 osób w wieku 18–65 lat – zarówno bezdomnych, jak i zagrożonych bezdomnością (długotrwale bezrobotni oraz podopieczni domów dziecka w wieku 17–18 lat). Dla 60 osób będą stworzone miejsca staży, 100 będzie pracować w warsztatach, dla 160 zostanie opracowany Indywidualny Program Wychodzenia z Bezdomności oraz Indywidualny Plan Działania Zawodowego (w ramach tych bloków będą organizowane szkolenia i warsztaty). Przygotowane działania dotyczą sfery instytucjonalnej, psychologicznej i społecznej, tak aby wpłynąć na zmianę postaw beneficjentów wobec życia, edukacji i pracy. Formą zobowiązania do aktywnego uczestnictwa w projekcie będzie kontrakt socjalny.

Odnowieniu lub nabyciu kwalifikacji zawodowych i przywróceniu nawyku pracy będzie służyła praca w warsztatach (poligraficznym, remontowo-porządkowym, stolarskim, ślusarskim, krawieckim). Trwające miesiąc zajęcia, prowadzone przez instruktorów zawodowych, będą stanowiły pierwszy etap udziału beneficjentów w projekcie. Systematyczność i jakość pracy w warsztatach zadecyduje o przyjęciu na staż. Staże, organizowane w zakładach pracy, będą trwały pół roku. Podczas ich odbywania każdy z beneficjentów będzie mógł liczyć na wsparcie tzw. asystenta osobistego, co jest szczególnie istotne, ponieważ właśnie podczas staży nastąpi faktyczny powrót do aktywności zawodowej i społecznej. Podejmujący praktyki zawodowe będą otrzymywali stypendia oraz uzyskają możliwość udziału w tzw. programie oszczędnościowym, który pozwoli zgromadzić środki na początek samodzielnego życia.

Wszyscy uczestnicy projektu będą mieli dostęp do bezpłatnego poradnictwa psychologicznego, zawodowego i z zakresu przedsiębiorczości. Istotą tej części projektu jest podmiotowość w podejściu do poszczególnych beneficjentów. Dla każdego z nich powstanie osobny profil doświadczenia, ścieżka rozwoju zawodowego i program wychodzenia z bezdomności. Podnoszeniu kwalifikacji zawodowych będą towarzyszyły szkolenia interpersonalne, poprawiające kompetencje społeczne beneficjentów oraz służące podniesieniu ich samooceny i motywacji.

W części projektu, którą można określić jako instytucjonalną, zakłada się powstanie Centrum Reintegracji Społecznej i Zawodowej oraz Klubu Aktywności. Zainteresowani będą tu mogli skorzystać z Internetu, kafeтерии, biblioteki tematycznej, przede wszystkim jednak Centrum będzie pełnić rolę ogniska integracyjnego i miejsca swobodnej wymiany doświadczeń wśród uczestników projektu. Najistotniejszą i innowacyjną inicjatywą Partnerstwa jest natomiast zorganizowanie Działu Pomocy Instytucjonalnej opartego na hierarchizacji placówek. Powstanie następująca

struktura: noclegownia, schronisko, dom socjalny, mieszkanie treningowe, w ramach której stopniowo będzie zwiększany stopień samodzielności beneficjentów, aż do częściowego partycypowania w kosztach.

Tak pomyślany system wymaga udoskonalenia przepływu informacji między instytucjami państwowymi, pomocowymi i przedsiębiorcami. Muszą powstać standardy pracy z bezdomnymi, nastawione na rozbudzenie ich aktywności i samodzielności oraz umożliwiające samym bezdomnym aktywne przeciwdziałanie naznaczeniu społecznemu tej grupy. Aktywność beneficjentów, możliwość przedstawiania pozytywnych przykładów – przede wszystkim powrotu do aktywności zawodowej jako metody wychodzenia z bezdomności – są niezbędne dla przeprowadzenia akcji medialnej poświęconej tej problematyce oraz szerszego zainteresowania tematem środowiska pracodawców.

Wśród rezultatów projektu należy wymienić model ścieżki powrotu bezdomnych do aktywności zawodowej oraz system hierarchizacji placówek pomocy i współdziałania instytucji w zakresie jego tworzenia.

Partnerstwo opracowuje również model działań pod nazwą „Streetworking – pierwszy krok w integracji społecznej i zawodowej bezdomnych”. Założeniem tego modelu są bezpośrednie działania w środowiskach osób bezdomnych, pozostających poza systemem pomocy instytucjonalnej.

## Administrator

Towarzystwo Pomocy im. Św. Brata Alberta, Gdańsk  
ul. Przegalińska 135  
80-690 Gdańsk  
tel.: 058 343 28 37  
faks: 058 343 28 37

## Partnerzy

- Fundacja Regionalne Centrum Informacji i Wspomagania Organizacji Pozarządowych, Gdańsk
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sopocie, Sopot
- Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Gdańsk
- Pomorskie Forum na rzecz Wychodzenia z Bezdomności, Gdańsk
- Uniwersytet Gdański, Gdańsk

## Przez języki świata do pracy

Celem Partnerstwa jest wyrównanie szans osób z dysfunkcją wzroku na znalezienie zatrudnienia na otwartym rynku pracy oraz na skuteczną integrację ze społeczeństwem informacyjnym. Realizacji założeń służyć będzie stworzenie i zweryfikowanie modelu uzyskiwania certyfikowanych umiejętności językowych przez osoby niewidome i niedowidzące.

Sytuacja osób niewidomych i słabowidzących na rynku pracy jest wyjątkowo niekorzystna – mogą znaleźć zatrudnienie głównie w spółdzielniach inwalidów lub zakładach pracy chronionej. Z obserwacji przeprowadzonych w ramach Działania 1 wynika, że brakuje fachowej pomocy w rozwiązywaniu ich problemów zawodowych. Nie mają dostępu do szkoleń doskonalących i często – mimo potencjału intelektualnego – nie podejmują studiów. Skalę marginalizacji tej grupy obrazuje fakt, że pracuje tylko 10% niewidomych, w tym zaledwie 5% w ramach otwartego rynku pracy. Tymczasem osoby z dysfunkcją narządu wzroku stanowią grupę bardzo różnorodną pod względem posiadanych kwalifikacji, z silną motywacją do uczenia się i podejmowania pracy, mimo przysługujących świadczeń.


W związku z kurczeniem się rynku pracy chronionej istnieje realna potrzeba stworzenia takiego modelu aktywizacji, który pozwoli osobom niewidomym i słabowidzącym podnosić kwalifikacje i zdobywać nowe umiejętności. Oferta szkoleń powinna być dostosowana do potrzeb rynku pracy i możliwości tych osób. Analiza kierunku rozwoju rynku pracy pokazuje, że istnieje zapotrzebowanie na biele władających językami obcymi teleinformatyków, doradców, telemarketerów, tłumaczy. Tymczasem system edukacji nie jest przystosowany do potrzeb uczniów niewidomych i słabowidzących – nie istnieje metodyka nauczania, nie ma profesjonalnych lektorów ani podręczników pisanych alfabetem Braille'a.

Dzięki opracowaniu skutecznej metody nauczania języka obcego projekt przyczyni się do zwiększenia atrakcyjności zawodowej osób z dysfunkcją wzroku. Zaangażowanie w działania kilku podmiotów pozwoli natomiast na stworzenie nowych form współpracy instytucji.

Beneficjentami projektu będzie 80 osób niepełnosprawnych (zarówno pracujących, jak i uczących się oraz bezrobotnych) uczestniczących w kursie językowym oraz 20 lektorów i nauczycieli języka angielskiego, a także ośmiu doradców zawodowych.

Dzięki rocznemu podyplomowemu studium metodycznemu i kursowi obsługi specjalistycznych urządzeń dydaktycznych lektorzy zyskają wyjątkowe kompetencje pozwalające im na efektywną pracę z uczniami niewidomymi i niedowidzącymi. Doradcy zawodowi będą prowadzili powołany w ramach Partnerstwa Ośrodek Doradztwa Zawodowego Osób z Dysfunkcją Wzroku. Podczas proponowanego im szkolenia poznają nowoczesne narzędzia poszukiwania ofert pracy oraz zostaną przygotowani do prowadzenia zajęć i konsultacji, które ułatwią interesantom Ośrodka poruszanie się po otwartym rynku pracy. Głównym zadaniem doradców będzie ułatwienie absolwentom kursów aktywizacji zawodowej poruszania się na rynku pracy oraz pośredniczenie między potencjalnymi pracodawcami a osobami niepełnosprawnymi wzrokowo.

Sprofilowane kursy języka angielskiego prowadzone będą – w celu zapewnienia jak najlepszych efektów nauczania – w kilkunastu małych grupach. Ich uczestnicy przejdą zajęcia doszkalające w zakresie posługiwania się komputerami wyposażonymi w specjalistyczne oprogramowanie, w zajęciach będą wykorzystywane nowoczesne technologie. W tym celu zorganizowane zostaną specjalistyczne pracownie komputerowe ze stanowiskami odpowiednio dostosowanymi do potrzeb kursantów. Utworzony zostanie także Ośrodek Adaptacji Pomocy Dydaktycznych, którego zadaniem będzie przygotowanie pakietu adaptowalnych pomocy dydaktycznych. Zakłada się sporządzenie materiałów pisanych alfabetem Braille'a, udźwiękowionych, opublikowanych z użyciem metody druku powiększonego z wykorzystaniem grafiki dotykowej oraz materiałów

W tle strony znajdują się stylizowane, niebieskie sylwetki ludzi. Niektóre z nich mają podniesione ręce, co może symbolizować radość, sukces lub zaangażowanie. Sylwetki są rozmieszczone na całej stronie, z większą gęstością w części centralnej i dolnej.

przeznaczonych do e-learningu. Wszystkie te pomoce mają się przyczynić do uatrakcyjnienia nauki języka obcego w takim samym stopniu, w jakim pomoce multimedialne spełniają tę funkcję w stosunku do uczniów widzących.

Efektywność opracowanej metody nauczania zweryfikują testy osiągnięć, a kursanci otrzymają certyfikat potwierdzający znajomość języka angielskiego.

W ramach projektu powołany został międzyinstytucjonalny Ośrodek Kształcenia Językowego Osób z Dysfunkcją Wzroku – pozwoli on na trwałe funkcjonowanie opracowanej metodologii, będzie zatrudniał tyfloglingwistów i tyfloinformatyków. W celu usprawnienia pracy dydaktycznej powstanie także internetowe centrum konsultacyjno-metodyczne.

W rezultacie realizacji projektu powstanie modelowy system wdrażania szkoleń zawodowych dla osób z dysfunkcją wzroku oparty na przykładzie szkoleń językowych. Działania upowszechniające będą służyły popularyzacji opracowanej metodologii nauczania jako formy podnoszenia kwalifikacji zawodowych osób niewidomych i niedowidzących oraz prezentacji działalności doradców zawodowych. Z rezultatami Partnerstwo pragnie zapoznać instytucje oświatowe wszystkich szczebli oraz szkoły wyższe i organizacje ułatwiające osobom niepełnosprawnym zdobycie zatrudnienia. Promowanie działań Partnerstwa w mediach pozwoli także na zmianę społecznego odbioru osoby z dysfunkcją wzroku jako potrzebującej pomocy. Jeśli bowiem da się takiej osobie szansę na pracę, to ona może nam służyć pomocą.

## Administrator

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych  
Al. Jana Pawła II 13  
00-828 Warszawa  
tel.: 022 505 53 24  
faks: 022 890 87 29

## Partnerzy

- Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa
- Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin
- Polski Związek Niewidomych – Biuro Zarządu Głównego, Warszawa
- Uniwersytet Warszawski, Warszawa

## „Czarna owca” – skazani na ochronę przyrody

Celem Partnerstwa jest opracowanie modelu zwiększenia szans byłych więźniów na zatrudnienie po zakończeniu odbywania kary oraz zmiana nastawienia społecznego wobec ich reintegracji i zatrudniania. Powstało ono z inicjatywy Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, a w realizacji projektu uczestniczą dolnośląskie instytucje penitencjarne oraz organizacje zajmujące się ekologią i rozwojem lokalnym.

Opracowanie projektu zostało poprzedzone diagnozą sytuacji osób opuszczających więzienia po odbyciu kary pozbawienia wolności. Sytuacja byłych więźniów na otwartym rynku pracy jest bardzo trudna, co wynika z ich niskiego wykształcenia, braku doświadczenia zawodowego czy zdezaktualizowania się kwalifikacji w trakcie odbywania kary. Tylko 10–15% spośród nich znajduje stałe zatrudnienie. Pozostali, zwłaszcza gdy pozbawieni są wsparcia rodzin, stają przed realną perspektywą powrotu na drogę przestępstwa.

Wobec braku bądź niewydolności systemu pomocy postpenitencjarnej, nastawionej na reintegrację zawodową byłych więźniów, Partnerstwo opracowało projekt umożliwiający skazanym aktywizację zawodową i przygotowanie do wymagań rynku pracy jeszcze w trakcie odbywania kary. Istotnym elementem projektu jest również to, że opracowano go w sposób umożliwiający jego przeprowadzenie ze znaczną korzyścią dla regionu, w którym usytuowany jest zakład karny oraz dla społeczności lokalnej.

Pilotaż będzie się odbywał w Dolinie Barczy, w regionie o charakterze zdecydowanie wiejskim, ze znacznym rozdrobnieniem gospodarstw indywidualnych. Jest to bardzo korzystne dla zachowania walorów przyrodniczych terenu i prowadzenia programów rolno-środowiskowych oraz gospodarki nastawionej na – promowaną w Unii Europejskiej – bioróżnorodność. Beneficjentami projektu będzie 310 skazanych, 50 funkcjonariuszy Służby Więziennej i 40 rolników.

Pierwszą grupą objętą szkoleniami będą funkcjonariusze Służby Więziennej, ponieważ to ich zadaniem, w dalszej części projektu, będzie koordynacja poszczególnych cykli szkoleniowych. Z tej grupy będzie się także rekrutować większość kierowników kursów, wykładowców zajęć teoretycznych, nauczycieli praktycznej nauki zawodu. Wszyscy ukończą kurs pedagogiczny podnoszący umiejętności dydaktyczne oraz szkolenia dotyczące integracji i reintegracji skazanych na otwartym rynku pracy. Dzięki temu będą przygotowani do wypełniania nie tylko zadań penitencjarno-ochronnych, ale i dydaktycznych, a także zyskają nowe narzędzia do wspierania resocjalizacji podopiecznych.

Zajęcia adresowane do osadzonych mają na celu podniesienie ich kwalifikacji zawodowych, zaznajomienie ich z mechanizmami rynku pracy, wyposażenie w umiejętności potrzebne do poszukiwania pracy oraz trening postaw, które pozwolą na utrzymanie zatrudnienia. Odbycie kursów zostanie potwierdzone certyfikatem. Beneficjenci otrzymają także listy referencyjne poświadczające doświadczenie zdobyte w trakcie praktyk.

Szkolenia i praktyki zawodowe zostały zgrupowane w następujące moduły: kursy rolno-środowiskowe, przetwórstwa żywności, rękodzielnictwa, budowlany i obróbki metali z wykorzystaniem technologii przyjaznych ochronie środowiska. Zakresy zajęć i ich harmonogram zaprojektowano tak, by stworzyć szansę na sprawdzenie nabytej wiedzy w praktyce. Moduły kursów będą ułożone kaskadowo, tak aby ze sobą nie kolidowały i pozwoliły beneficjentom o większym potencjale intelektualnym i umiejętnościach na zdobycie kilku kwalifikacji (np. w module budowlanym dostępne będą szkolenia: zbrojarz betoniarz, murarz tynkarz, technolog robót wykończeniowych).

Projekt pozwoli także więźniom na wzięcie udziału w bloku zajęć dotyczących samozatrudnienia. Zainteresowani rozpoczęciem działalności gospodarczej będą mieli możliwość korzystania z usług Centrum Doradztwa Prawno-Finansowego.

Partnerstwo przewiduje również pracę z rodzinami osadzonych. By poprawić sytuację bytową członków ich rodzin, wypłacane będą dodatki stażowe. Rodziny skazanych zostaną zaproszone na festyny promujące ideę projektu i prezentujące wytworzone produkty. Ich udział będzie służył podtrzymaniu więzi rodzinnych, a poznanie efektów pracy osadzonych pomoże rodzinom zmienić nastawienie do więźniów, uwierzyć w ich zaangażowanie, a także wspierać ich w decyzji o podjęciu aktywności zawodowej i zerwaniu z dotychczasowym życiem.

Na potrzeby rolników biorących udział w projekcie powstanie Rolnicze Centrum Edukacyjne, które pomoże im w tworzeniu rynku zbytu na produkty z gospodarstw ekologicznych oraz zapewni dostęp do informacji, literatury fachowej i doradztwa. Uczestniczący w projekcie rolnicy wezmą udział w kursach z zakresu prowadzenia gospodarstwa kwalifikującego się do programów rolno-środowiskowych.

Możliwość wykorzystania pracy więźniów dla dobra społeczności lokalnej (np. naprawa stolarki w budynkach użyteczności publicznej), ich zaangażowana postawa, przyczynią się również do zmiany nastawienia społecznego do skazanych oraz do propagowania idei resocjalizacji przez pracę.

Rezultatem projektu będzie stworzenie trwałego systemu współpracy między zakładem karnym a okolicznymi rolnikami oraz opracowanie metodycznych kursów szkoleniowych służących podnoszeniu kwalifikacji i reintegracji zawodowej więźniów. Na tej podstawie opracowany zostanie wieloaspektowy model szkoleń zawodowych i przedsiębiorczości przygotowujący skazanych do wejścia na otwarty rynek pracy, ujmujący doświadczenie Partnerstwa w syntetycznej formie, możliwej do powielania w innych regionach i środowiskach lokalnych.

Stałym elementem działania Partnerstwa jest prowadzenie akcji upowszechniania i promocji. Popularyzowanie idei projektu oraz prezentowanie metody i osiągniętych rezultatów powinno się przyczynić do wzrostu akceptacji społecznej dla pracy więźniów, a także, pośrednio do ich reintegracji zawodowej po opuszczeniu zakładu karnego.

## Administrator

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)  
Al. Niepodległości 186  
00-608 Warszawa  
tel.: 0 668 126 102  
faks: 022 576 81 77

## Partnerzy

- Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej, Wrocław
- Polskie Towarzystwo Przyjaciół Przyrody „Pro Natura”, Wrocław
- Stowarzyszenie Inicjatywa Samorządowa „Razem”, Wołów
- Zakład Karny w Wołowie, Wołów



## Romowie na rynku pracy

Celem Partnerstwa jest poprawa sytuacji zawodowej i społecznej Romów, stanowiących grupę społeczną szczególnie narażoną na pozostawanie bez pracy.

Rozpoznanie przeprowadzone w trakcie Działania 1 potwierdziło, że chroniczne bezrobocie występujące w społeczności romskiej w znacznym stopniu wynika z uwarunkowanych historycznie warunków życia tej wspólnoty. Przymusowe osiedlenie wędrownych dotąd grup romskich, przeprowadzone w połowie XX wieku, spowodowało szok kulturowy, skutkujący m.in. zanikiem tradycyjnych form zarobkowania. W związku z postępującą w tym czasie intensywną industrializacją nie brakowało wprawdzie pracy dla osób o niskich kwalifikacjach, było to jednak dodatkowym czynnikiem ograniczającym tradycyjną samowystarczalność bytową wspólnoty. Dotykało to także grup romskich prowadzących dotąd osiadły tryb życia.

Okres transformacji i przemian gospodarczych spowodował upadek wielu zakładów mogących zatrudniać kadrę o niskich kwalifikacjach, w tym Romów. Społeczność ta, która *de facto* nigdy nie zdołała się zasymilować, a jednocześnie zatraciła tradycyjne umiejętności zdobywania środków do życia, nie mająca tradycji zdobywania wiedzy i umiejętności cenionych we współczesnym społeczeństwie, została skazana na marginalizację czy wręcz wykluczenie. Sytuację tę pogłębiła silnie akcentowana odrębność grupy oraz zakorzeniony w świadomości społecznej stereotyp Romów jako osób pozbawionych chęci przystosowania się do życia zgodnego ze standardami pozostałej części społeczeństwa. W efekcie tych procesów społeczność romską dotykają wszystkie najbardziej drastyczne skutki bezrobocia i zjawisk pochodnych, jak dziedziczenie ubóstwa i nieprzystosowania społecznego czy bezdomność. Nawet aktywne i kreatywne jednostki nie są w tej sytuacji w stanie pokonać barier wewnętrznych (brak wiedzy, niskie kwalifikacje, niezajomość przepisów) i zewnętrznych (społeczne naznaczenie grup) uniemożliwiających wykorzystanie ich potencjału.

Dotychczasowe działania służące polepszeniu sytuacji zawodowej Romów i ich aktywizacji miały charakter sporadyczny. Nie poprzedzało ich badanie istniejącego stanu, nie uwzględniały specyfiki społeczności, a w przygotowanie oferty nie angażowano samych zainteresowanych.

Partnerstwo przeprowadzi szeroko zakrojone badania wśród przedstawicieli wszystkich grup romskich zamieszkujących Polskę. Ich wyniki powinny umożliwić pełne zdiagnozowanie sytuacji poszczególnych grup, uwzględniające niejednorodność społeczności romskiej oraz wpływ lokalnego kontekstu społecznego. Na podstawie zebranego materiału zostanie wypracowany model działań, który będzie odpowiadał potrzebom tej społeczności i pozwoli na faktyczną zmianę jej sytuacji zawodowej, a co za tym idzie poprawę warunków bytowych. Pilotaż będzie prowadzony w powiatach tatrzańskim i oświęcimskim, w Prudniku oraz Gliwicach.

Oprócz prac badawczych Partnerstwo będzie prowadzić działania wspierające wobec wybranej grupy beneficjentów ostatecznych. Będzie to 100 osób zarejestrowanych w urzędzie pracy jako bezrobotni, przede wszystkim jednak deklarujących chęć uczestniczenia w proponowanych działaniach edukacyjnych. Przygotowano dla nich szkolenia o charakterze zawodowym, podnoszące kwalifikacje i ułatwiające funkcjonowanie na otwartym rynku pracy, a także kursy przygotowujące do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Kobiety zakwalifikowane do projektu wezmą udział w osobnym bloku zajęć przygotowujących do radzenia sobie z tradycyjną w społeczności romskiej nieufnością wobec aktywności zawodowej i emancypacji kobiet. Spotkania będą poświęcone problematyce równości płci, również w kontekście prawnym, zorganizowane zostaną także warsztaty i treningi psychologiczne. Adresowane do kobiet kursy zawodowe nastawione są nie tylko na zwiększanie ich szans na znalezienie zatrudnienia, ale również na łączenie aktywności zawodowej z prowadzeniem domu.

W ramach projektu powstanie – oparte na doświadczeniach partnera słowackiego – Romskie Pośrednictwo Pracy. Jego zadaniem będzie współpraca z urzędami i biurami pośrednictwa pracy oraz organizacjami romskimi. Placówka ta będzie także organizować spotkania z potencjalnymi pracodawcami oraz służyć indywidualnym poradnictwem zawodowym. W ramach konsultacji omawiane będą potrzeby i możliwości zainteresowanych. Otrzymają oni również wskazówki dotyczące dalszych szkoleń lub aktywności sprzyjających realizacji planów zawodowych. Zaistnieniu Romów na rynku pracy będą służyły działania prowadzące do zatrudnienia ich przy robotach publicznych w Prudniku, a także zaangażowanie we współtworzenie osady romskiej – planowanej inwestycji turystycznej w powiecie tatrzańskim.

Drugą instytucją powołaną w celu promowania kultury romskiej i ułatwienia znalezienia zatrudnienia będzie Romska Agencja Artystyczna. Idea takiej placówki i standardy jej działania pochodzą od partnera czeskiego. Agencja odpowiada na zapotrzebowanie społeczne na folklor romski, będzie wspierała wykonawców, promowała ich zatrudnianie i ułatwiała im rozwój artystyczny.

Aby ułatwić beneficjentom korzystanie z oferty edukacyjnej, Partnerstwo planuje wydanie informatora zawierającego wykaz szkoleń, kursów i miejsc pracy, a także wzory dokumentów aplikacyjnych. Za przepływ informacji między uczestnikami projektu, organizacjami i społecznością odpowiedzialni będą konsultanci romscy wspierani przez starszyznę.

Dzięki realizacji praktycznej części projektu i oparciu jej na rzetelnej podbudowie badawczej Partnerstwo zamierza stworzyć modelowy system aktywizacji zawodowej i społecznej Romów, możliwy do zastosowania wobec grup romskich spoza terenu realizacji projektu.

Nagłośnienie problemów Romów i podejmowanych przez nich inicjatyw zawodowych przyczyni się do zmiany nastawienia społecznego wobec tej grupy. Z kolei współpraca beneficjentów z osobami nie będącymi członkami społeczności romskiej będzie sprzyjała kształtowaniu przestrzeni dialogu społecznego.

## Administrator

Stowarzyszenie Romów w Polsce  
ul. Berka Joselewicza 5  
32-600 Oświęcim  
tel.: 033 842 69 89  
faks: 033 842 53 92

## Partnerzy


- Centrum Kształcenia Kadr „Aktin”, Sosnowiec
- Gmina w Nysie, Nysa
- Gmina w Prudniku, Prudnik
- Powiat Tatrzański, Zakopane
- Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu, Oświęcim
- Stowarzyszenie Romów i Innych Narodowości, Nysa
- Stowarzyszenie Romów Podhalańskich, Czarna Góra

## Partnerstwo na rzecz zwiększenia dostępności rynku pracy dla osób niewidomych

U podstaw powstania Partnerstwa leżała chęć zmiany trudnej sytuacji osób niewidomych na rynku pracy, które – ze względu na brak odpowiedniego wykształcenia oraz nieumiejętność korzystania z nowych technik informacyjnych i komunikacyjnych – mają znikome szanse na zatrudnienie. Zaledwie 8% wszystkich osób niewidomych pracuje, głównie w instytucjach państwowych i samorządowych, Polskim Związku Niewidomych, spółdzielniach lub zakładach pracy chronionej. Niewielki odsetek niewidomych zdecydowali się zatrudnić przedsiębiorcy prywatni, a jeszcze mniejsza liczba prowadzi własną działalność gospodarczą. Aż 95% wszystkich osób niewidomych i słabowidzących utrzymuje się ze źródeł niezarobkowych. Na taki stan rzeczy wpływa kilka czynników. Jednym z najważniejszych jest niedostosowanie poziomu wykształcenia i brak odpowiednich kwalifikacji absolwentów szkół przeznaczonych dla niepełnosprawnych z dysfunkcją wzroku. Placówki edukacyjne – z reguły pozbawione odpowiedniej bazy technicznej – nie przewidują prowadzenia zaawansowanych szkoleń z zakresu nowych technik informacyjno-komunikacyjnych, niezbędnych do funkcjonowania na rynku pracy, skupiając się raczej na kształceniu w zawodach nie wymagających ich zastosowania. Duża część osób z dysfunkcją wzroku nie zdaje sobie nawet sprawy z możliwości, jakie dają nowoczesne technologie. Funkcjonowanie niewidomych w ramach odrębnych systemów edukacyjnych nie sprzyja ich wchodzeniu w struktury szkolnictwa otwartego, zwłaszcza uniwersyteckiego. Większość uczniów niewidomych lub słabowidzących nie decyduje się na podjęcie próby zdobycia wyższego wykształcenia. nierozwiązane kwestie formalne i proceduralne na różnych poziomach kształcenia są poważną przeszkodą w procesie edukacyjnym. Instytucje i szkoły publiczne, zwłaszcza szkoły wyższe, mają w swoich strukturach komórki i pełnomocników do spraw osób niepełnosprawnych, ale ich działalność w niewielkim stopniu zaspokaja rzeczywiste potrzeby tych osób. Kolejną barierą utrudniającą osobom niewidomym zdobycie zatrudnienia jest nieefektywny system poradnictwa i pośrednictwa pracy. Program Doradca 2000, z którego korzystają specjaliści doradztwa zawodowego podczas określania predyspozycji bezrobotnych, wymienia zaledwie 10 zawodów (z dostępnej bazy 1,7 tys.) przeznaczonych dla osób niewidomych. System poradnictwa zawodowego nie spełnia zatem swojej funkcji ze względu na nierozpoznanie rzeczywistych potrzeb osób niewidomych i stosowanie rutynowych procedur w odniesieniu do tej grupy bezrobotnych. Dodatkowym problemem podczas wchodzenia osób niewidomych na rynek pracy jest niechęć większości pracodawców, którzy zatrudnienie osoby niewidomej postrzegają raczej w kategorii dodatkowego obciążenia dla firmy niż zyskania cennego pracownika.

Celem Partnerstwa jest wzrost zatrudnienia o 5% osób niewidomych i słabowidzących (wyłączając grupę beneficjentów planujących dalszą edukację), rekrutujących się spośród 60 uczestników projektu (w wieku 16–35 lat), a także nakłanianie pozostałych beneficjentów ostatecznych do podjęcia dalszego kształcenia. Celem nadrzędnym projektu jest wyrównywanie szans na znalezienie zatrudnienia przez osoby niewidome, dyskryminowane ze względu na stopień niepełnosprawności, brak kwalifikacji oraz niski poziom wykształcenia, a także włączenie tej grupy w rozwój społeczeństwa informacyjnego.

Beneficjentów ostatecznych podzielono na trzy grupy, ze względu na ich zróżnicowane potrzeby szkoleniowo-motywacyjne: uczniów szkół ponadgimnazjalnych, absolwentów tych szkół oraz osoby dorosłe trwale bezrobotne. Szacuje się, że w czasie trwania projektu 80% beneficjentów podniesie swoje kwalifikacje zawodowe w zakresie wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Każdy beneficjent odbędzie 200 godzin szkoleń, z wykorzystaniem technik tyfloinformatycznych, umożliwiającą osobom niewidomym korzystanie z komputera.



Systematyczna praca z komputerem, dostosowana do potrzeb i możliwości osób niewidomych, pozwoli im na opanowanie umiejętności korzystania ze sprzętu komputerowego w życiu codziennym i zawodowym. Program szkoleniowy Partnerstwa przewiduje również wykształcenie praktycznych umiejętności, niezbędnych do funkcjonowania w społeczeństwie i na rynku pracy: pisanie podań, wypełniania druków, redagowania CV itp. Beneficjenci programu skorzystają z pomocy doradczej (m.in. psychologów) w zakresie wyboru indywidualnej ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Uwzględnione zostaną wszystkie czynniki niezbędne przy wyborze najkorzystniejszej formy kształcenia i zatrudnienia dla osób z uszkodzonym narządem wzroku. Partnerstwo opracuje również raport o sytuacji osób z dysfunkcją narządu wzroku, zawierający informacje dotyczące kształcenia niewidomych studentów w szkołach wyższych (na przykładzie krakowskiej Akademii Górniczo-Hutniczej) oraz zestawienia obejmujące prawne aspekty ich sytuacji na rynku edukacyjnym i rynku pracy. Na podstawie raportu zostanie przygotowany poradnik dla szkół wyższych. Nawiązana współpraca z partnerstwami ponadnarodowymi umożliwi lepsze poznanie i zrozumienie stosowanych za granicą mechanizmów aktywizacji zawodowej osób niewidomych i słabowidzących.

Rezultatem działań informacyjno-edukacyjnych Partnerstwa, skierowanych do grupy przedsiębiorców, będzie zmiana wizerunku osób niewidomych powodująca postrzeganie ich jako kompetentnych i wykwalifikowanych pracowników. Istotnym elementem działań jest włączenie przedsiębiorców w szerszy dialog społeczny dotyczący sytuacji bezrobotnych z dysfunkcją wzroku. Efekty działań szkoleniowo-motywacyjnych oraz system współpracy firm i instytucji, wypracowane w ramach projektu, będą wykorzystane podczas tworzenia metod, procedur i modeli pomagających zmniejszyć bariery utrudniające osobom z uszkodzonym narządem wzroku edukację i funkcjonowanie na rynku pracy.

Założeniem Partnerstwa jest doprowadzenie do powielania i stosowania na szeroką skalę opracowanych modeli, metod i technik działania, dlatego w ramach projektu zaplanowano szeroką kampanię promocyjną. Osiągnięte rezultaty będą przez cały czas rozpowszechniane wśród osób, instytucji i organizacji, które mogą wpłynąć na zmianę niekorzystnej sytuacji osób niewidomych na rynku pracy. Bardzo istotnym celem upowszechniania rezultatów jest doprowadzenie do zmian prawa oraz dostosowanie funkcjonowania instytucji do potrzeb osób niepełnosprawnych.

## Administrator

Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego  
ul. Józefa Wybickiego 3a  
31-261 Kraków  
tel.: 012 634 58 55 w.401  
faks: 012 634 58 55 w.402

## Partnerzy

- Agencja Handisoft, Kraków
- Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie, Kraków
- Fundacja na rzecz Dzieci Niewidomych i Niedowidzących, Kraków
- Instytut Badań Marketingowych i Społecznych VRG Strategia, Kraków
- Polski Związek Niewidomych, Warszawa

## Czas na pracę – praca na czas

Celem Partnerstwa jest wyeliminowanie barier utrudniających przedsiębiorcom sektora małych i średnich przedsiębiorstw korzystanie z alternatywnych form zatrudnienia, jaką jest m.in. praca tymczasowa, oraz ułatwienie powrotu lub wejścia na rynek pracy osobom dyskryminowanym ze względu na płeć, wiek czy niewielkie doświadczenie. Projekt będzie realizowany na terenie województwa podkarpackiego z udziałem instytucji naukowych, stowarzyszeń, regionalnych agencji rozwoju oraz urzędów pracy.

W trakcie Działania 1 Partnerstwo przeprowadziło szczegółową analizę rynku pracy i sytuacji gospodarczej województwa podkarpackiego. Badania wykazały, że rolniczo-przemysłowy charakter i niski stopień zurbanizowania regionu powodują, że rynek pracy jest nieelastyczny, a stopa bezrobocia bardzo wysoka. Większość potencjalnych pracodawców w regionie stanowią małe i średnie przedsiębiorstwa. Wysokie koszty pracy powodują, że nie powstają w nich nowe stanowiska, nawet wtedy, gdy okresowo cierpią na niedobór pracowników. W urzędach pracy z kolei zarejestrowane są na ogół osoby, których trudności w znalezieniu pracy spowodowane są najczęściej niskimi kwalifikacjami, brakiem doświadczenia i innymi czynnikami powodującymi, że nawet na bardziej chłonnym rynku pracy bez uzupełnienia czy zdobycia nowych kwalifikacji mieliby problemy ze znalezieniem stałego zatrudnienia. Zarówno potrzeby pracodawców, jak i najliczniejszych grup bezrobotnych wskazywały zatem, że konieczne jest stworzenie takich rozwiązań systemowych, które zachęcą pracodawców do zatrudniania pracowników tymczasowych.

Beneficjentami ostatecznymi projektu jest 250 osób zagrożonych wykluczeniem z powodu niemożności funkcjonowania na rynku pracy (młodzież w wieku 18–26 lat, kobiety, mieszkańcy terenów wiejskich i osoby po 45. roku życia). Drugą grupę beneficjentów stanowi ok. 100 firm z sektora małych i średnich przedsiębiorstw.


W trakcie realizacji Działania 2 – na podstawie szeroko zakrojonych badań ankietowych przeprowadzonych wśród pracodawców, wiedzy ekspertów Partnerstwa oraz konsultacji z beneficjentami – zostanie stworzonych 10 standardów opisujących kompetencje wymagane dla 10 typowych stanowisk administracyjno-handlowych. Pozwolą one sprecyzować wymagania stawiane zatrudnianym pracownikom. Dzięki temu beneficjenci będą mogli porównać swoje kompetencje i umiejętności ze standardami. W ramach indywidualnych ścieżek szkoleniowych będą mogli uzupełnić wykształcenie.

W ocenie własnego potencjału, określeniu mocnych i słabych stron pomoże beneficjentom doradca zawodowy. Przygotowane przez Partnerstwo szkolenia będą miały charakter modułowy, tak aby beneficjenci mogli elastycznie dobierać potrzebne im kursy. Udział w projekcie pozwoli im na zdobycie nowych kwalifikacji, umocnienie pozycji zawodowej lub ewentualnie całkowite przekwalifikowanie się. Zgodność deklarowanych kwalifikacji z umiejętnościami będzie potwierdzał certyfikat wydawany przez jednostki szkoleniowe. System certyfikowania zostanie skonsultowany z potencjalnymi pracodawcami.

Wyrównaniu szans beneficjentów będą służyć dodatki szkoleniowe, refundowanie wydatków związanych z dojazdem na miejsca szkoleń oraz zapewnienie opieki nad osobami zależnymi.

Dwadzieścia pięć osób, które w trakcie kursów uzyskają najlepsze wyniki, zostanie zatrudnionych na okres 6 miesięcy – ich stanowiska pracy będą subsydiowane przez Partnerstwo, a doświadczenia zatrudniającego ich przedsiębiorstwa posłużą stworzeniu opisu dobrych praktyk.

Oprócz zdobycia nowych kwalifikacji i doskonalenia lub uaktualnienia dotychczasowych umiejętności beneficjenci będą podnosić swoje umiejętności komunikacyjne. Udział w projekcie pozwoli im na wykazanie się aktywnością na rynku pracy i samodzielnością w doborze oferty szkoleń.



Praca czasowa pozwoli absolwentom zdobywać doświadczenie zawodowe i kontynuować naukę, kobietom – łączyć pracę z opieką nad dziećmi i prowadzeniem domu, a osobom w wieku przedemerytalnym – ponowną aktywizację i reintegrację z rynkiem pracy. Pracodawcy, dzięki przejrzystej strukturze wymagań, będą mogli aktywnie zarządzać zatrudnieniem w swojej firmie i w zależności od aktualnych potrzeb (urlopy, większe zamówienia) – zatrudniać dodatkowy personel, nie ponosząc kosztów kształcenia nowego pracownika.

Wiarygodność pilotażu gwarantuje prowadzenie go w zróżnicowanych warunkach lokalnych – projekt będzie realizowany na terenach o tradycjach rolniczych (powiaty rzeszowski, leżajski, krośnieński), grodzkich (Rzeszów, Krosno, powiat mielecki) i w specyficznych warunkach powiatu bieszczadzkiego.

Najważniejszym, możliwym do powielania rezultatem prowadzonych działań będzie opracowanie metodologii tworzenia ścieżek zawodowych dla konkretnych stanowisk pracy oraz popularyzacja nowoczesnych rozwiązań w zakresie zatrudniania pracowników. Upowszechnianiu rezultatów będzie służyło stworzone w ramach Partnerstwa forum wymiany doświadczeń. Do dialogu zostaną zaproszone instytucje państwowe zaangażowane w politykę zatrudnienia, stowarzyszenia działające na rzecz przedsiębiorczości, podmioty samorządowe oraz przedstawiciele małych i średnich przedsiębiorstw. Partnerstwo przewiduje także wydanie publikacji przedstawiających wyniki analiz, opracowane standardy i sprawdzone rozwiązania.

## Administrator

Stowarzyszenie Promocji Przedsiębiorczości  
ul. Juliusza Słowackiego 7A  
35-060 Rzeszów  
tel.: 017 860 57 45  
faks: 017 852 45 28

## Partnerzy

- Agencja Rozwoju Regionalnego MARR SA, Mielec
- Bieszczadzka Agencja Rozwoju Regionalnego Sp. z o.o., Ustrzyki Dolne
- Biuro Karier Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Leżajskie Stowarzyszenie Rozwoju, Leżajsk
- Podkarpacka Izba Gospodarcza, Krosno
- Polski Związek Pracodawców Prywatnych Edukacji, Warszawa
- Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku, Leżajsk
- Stowarzyszenie na rzecz Kobiet Poszukujących Pracy Victoria, Rzeszów
- Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów
- Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera, Kraków
- Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów

## Winda do pracy



Głównym celem Partnerstwa jest aktywizacja zawodowa osób niepełnosprawnych ruchowo w stopniu znacznym poprzez zniesienie barier utrudniających im wejście na rynek pracy.


Niepełnosprawni, stanowiący w Polsce około 14% ogółu obywateli, są grupą w szczególności osób dotkniętą niemożnością normalnego funkcjonowania na rynku pracy. Zazwyczaj mają niskie wykształcenie i kwalifikacje (jedynie 4% zdobywa wykształcenie wyższe), co w największym stopniu wynika z niedostosowania systemu edukacji do potrzeb tej grupy. Nie znajdując zatrudnienia, nie mają szans na uzyskanie doświadczenia zawodowego, które w coraz większym stopniu staje się podstawowym atutem na rynku pracy. Utrudniony dostęp do kształcenia i szkolenia zawodowego stanowi kolejną barierę w ewentualnym podniesieniu kwalifikacji. Długotrwałe pozostawanie bez zatrudnienia, oprócz skutków psychicznych dotyczących samych niepełnosprawnych (poczucie izolacji, bezradności, bierność i postawy roszczeniowe), generuje także powstawanie dodatkowej kategorii bezrobotnych: nierzadko w rodzinie chorego jedna osoba zajmuje się całodobową opieką nad nim, rezygnując z pracy i utrzymując się ze świadczeń podopiecznego.

Projekt działań Partnerstwa został oparty na wieloletnich obserwacjach i doświadczeniach Fundacji Pomocy Chorym na Zanik Mięśni i Ośrodka Szkolno-Wychowawczego dla Dzieci Niepełnosprawnych Ruchowo w Policach. W ramach Działania 1 przeprowadzono szczegółowe badania, aby określić bariery utrudniające niepełnosprawnym ruchowo młodym ludziom i ich rodzinom aktywne uczestniczenie w życiu społecznym i zawodowym, prowadzące do ich stopniowej marginalizacji. Zidentyfikowano bariery: obiektywne, wynikające z samej niepełnosprawności, mentalne, związane z poziomem wykształcenia, prawno-ekonomiczne i dotyczące infrastruktury. Partnerstwo planuje zmierzyć się ze wszystkimi tymi przeszkodami, by udowodnić, że zmiana sytuacji zawodowej niepełnosprawnej młodzieży jest możliwa.

Beneficjentami projektu będą trzy grupy. Niepełnosprawna ruchowo młodzież w wieku 16–26 lat (20 osób), 40 osób w wieku produkcyjnym niepełnosprawnych ruchowo ze schorzeniem mięśni oraz 20 opiekunów dzieci niepełnosprawnych. Projekt obejmie również grupę osób niepełnosprawnych ruchowo, sprawnych intelektualnie z innymi schorzeniami niż choroby nerwowo-mięśniowe. Beneficjentami pośrednimi projektu będą przedsiębiorcy sektora usług regionu zachodniopomorskiego.

Praca z beneficjentami będzie służyła podniesieniu poziomu ich wykształcenia oraz zmianie samooceny i nastawienia do świata. Partnerstwo zapewni także profesjonalną, różnorodną i dostosowaną do indywidualnych potrzeb rehabilitację. Część beneficjentów będzie uczestniczyła w zajęciach z zakresu szkoły średniej, część zdobędzie wykształcenie pomaturalne, a część ukończy kursy specjalistyczne. Uczestnicy zostaną objęci indywidualnym poradnictwem psychologicznym i zawodowym, co pozwoli określić ich predyspozycje i oczekiwania, a następnie – stworzyć indywidualne programy rozwoju. Oferta zajęć stacjonarnych w Ośrodku została wzbogacona o terapię zajęciową (redagowanie gazetki, zasady zdrowego żywienia), zajęcia manualne, kursy zawodowe z rachunkowości i technik biurowych oraz zajęcia fakultatywne z przedsiębiorczości i zarządzania informacją. Wszyscy uczestnicy będą intensywnie uczyć się języka obcego i obsługi komputera. Aby ułatwić beneficjentom dostęp do przygotowanych działań, zostanie im zapewniony odpowiedni sprzęt ortopedyczny i pomocniczy oraz pomoc asystenta osobistego.

Dla drugiej grupy beneficjentów powstanie Mobilne Centrum Szkoleniowe IT wyposażone w komputery przenośne. Prowadzone w nim zajęcia będą służyły podniesieniu kwalifikacji i pozwalały na szerszy kontakt ze światem. Doświadczenia partnerów zagranicznych pokazują, że nieograniczony dostęp do komputera i Internetu znacząco wpływa na zniesienie barier komunikacyjnych, podejmowanie pracy i podnoszenie sprawności społecznej. Dzięki pracy asystenta osobistego opiekunowie osób niepełnosprawnych będą mogli wziąć udział w adresowanych do



nich kursach, które mają na celu ułatwienie im podjęcia telepracy oraz w zajęciach, dzięki którym nabędą umiejętności stymulowania swoich podopiecznych do samorealizacji i samodzielności.

Dla uczestników projektu przewidywane są także różne narzędzia wsparcia finansowego (dodatki szkoleniowe, dodatki stażowe) rekompensujące im utratę świadczeń socjalnych, która wiąże się z podjęciem działalności zawodowej. Potrzebującym Partnerstwo zapewni profesjonalne usługi transportowe.

Wprowadzenie beneficjentów na rynek pracy zapewnią staże i praktyki u pracodawców wyrażających chęć współpracy. Zostanie dla nich zorganizowany konkurs „Pracodawca bez barier”, promujący zatrudnianie osób niepełnosprawnych. Popularyzowanie doświadczeń i osiągnięć Partnerstwa przysłuży się zmianie postaw społecznych: niepełnosprawni będą postrzegani jako ludzie aktywni, a zawód asystenta osobistego – jako szansa na zatrudnienie dla sprawnych bezrobotnych. Aktywność pracodawców pomoże natomiast propagować idee biznesu odpowiedzialnego społecznie.

W celu upowszechniania rezultatów – modeli wspierania różnych form aktywizacji osób niepełnosprawnych – Partnerstwo nawiązało bliską współpracę z realizatorami innych projektów nastawionych na pomoc osobom niepełnosprawnym. Jej efektem ma być zwiększenie zasięgu i siły oddziaływania prowadzonych kampanii informacyjnych.

## Administrator

Fundacja Pomocy Chorym na Zanik Mięśni  
ul. Wojska Polskiego 69  
70-478 Szczecin  
tel.: 091 423 31 93  
faks: 091 423 31 93

## Partnerzy

- Nordis SC, Szczecin
- Powiat Police, Police
- Segel Polska Sp. z o.o., Szczecin
- Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy nr 1 dla Dzieci Niepełnosprawnych Ruchowo im. Marii Grzegorzewskiej, Police
- Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa
- Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechniej w Szczecinie, Szczecin



## Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej „Animator”

Partnerstwo powstało w celu opracowania oraz zweryfikowania nowoczesnych i skutecznych metod aktywizacji zawodowej, które pozwolą osobom zagrożonym marginalizacją i wykluczeniem społecznym zaistnieć na rynku pracy w specyficznych warunkach regionu podkarpackiego.

W trakcie realizacji Działania 1 przeprowadzono staranne badania nad charakterystycznymi uwarunkowaniami regionalnego rynku pracy. Wzięto pod uwagę zarówno czynniki demograficzne, jak i ekonomiczne oraz społeczno-prawne. Obszar działania Partnerstwa, czyli powiaty tarnobrzescki, bieszczadzki i rzeszowski, ma charakter zdecydowanie rolniczy, jest niedoinwestowany, a poziom życia mieszkańców jest najniższy w Polsce. Niski poziom przedsiębiorczości i inwestycji powoduje, że powstaje tu bardzo niewiele miejsc pracy, przedsiębiorstwa są zazwyczaj małe i nastawione na lokalny rynek, który ma ograniczoną chłonność. Niewielkie dochody ludności powodują stagnację i poczucie braku perspektyw rozwoju. Ogromnym problemem jest długotrwałe bezrobocie, które dotyka przede wszystkim ludzi młodych. Z pomocy społecznej korzysta aż 20% ludności regionu.

W ocenie Partnerstwa istniejące zaplecze rynku pracy nie spełnia swoich zadań. Brakuje koordynacji działań systemu edukacji z potrzebami rynku pracy. Nieefektywność wysiłków różnych instytucji wynika z błędów popełnianych już na etapie gromadzenia informacji – przygotowują one oferty szkoleń zawodowych nie odpowiadające potrzebom zarówno osób bezrobotnych, jak i potencjalnych pracodawców.

Na podstawie przeprowadzonych badań stwierdzono, że niezbędne jest opracowanie metodologii gromadzenia informacji o rynku pracy (potrzeby szkoleniowe, zapotrzebowanie na zawody, kierunki rozwoju przedsiębiorczości) oraz stworzenie warunków do dyskusji nad powołaniem systemu koordynacji działań mających na celu aktywizację osób bezrobotnych i podniesienie ich kwalifikacji.

Wnioski te zostaną uzupełnione w wyniku przeprowadzenia w trakcie Działania 2 profesjonalnych badań bezrobocia ukrytego, aspiracji i planów zawodowych absolwentów szkół średnich i zawodowych oraz potrzeb i oczekiwań pracodawców. Pozwoli to doprecyzować i sprofilować ofertę aktywizacji zawodowej, tak aby przyczyniała się do realnego zwiększenia szans na zmiany systemowe na lokalnym rynku pracy.

Beneficjentami projektu będą mieszkańcy trzech powiatów, dobranych tak, by reprezentowały obszary o różnorodnym charakterze ze względu na specyfikę ekonomiczno-społeczną. Powiat tarnobrzescki można uznać za obszar przemysłowy, powiat bieszczadzki należy traktować jako teren wiejski popegeerowski, natomiast powiat rzeszowski to obszar wiejski tradycyjny. Do projektu zostały zakwalifikowane osoby szczególnie narażone na doświadczanie nierówności w dostępie do rynku pracy i zagrożone wykluczeniem: niepełnosprawni, bezrobotne kobiety w wieku od 25 do 34 lat, bezrobotni absolwenci, mężczyźni powyżej 45. roku życia oraz osoby z innych kategorii, wyłonione w trakcie analizy rynku. W każdym powiecie będzie działać po pięć 20-osobowych grup, pracujących z animatorem. Zawód animatora i metody jego pracy z beneficjentami stanowią czynnik innowacyjny w stosunku do dotychczas dostępnych rozwiązań. Przed podjęciem pracy animatorzy przejdą 4-miesięczne szkolenie (dostosowane do specyficznych problemów konkretnej grupy podopiecznych) i 2-miesięczny staż w niezależnych instytucjach. Animator ma odpowiadać za określenie predyspozycji beneficjenta, podnoszenie jego kwalifikacji zawodowych przez odpowiedni dobór szkoleń oraz za gromadzenie informacji o ofertach pracy. Od jakości jego pracy zależy powodzenie projektu, czyli wprowadzenie beneficjentów na rynek pracy, dlatego zostały jasno określone kryteria osobowościowe i kwalifikacje kandydatów na to stanowisko. Z drugiej strony – jakość realizacji projektu zweryfikuje praktyczną skuteczność tego stanowiska jako innowacji mogącej mieć zastosowanie w innych warunkach.

Beneficjenci będą brali udział w warsztatach służących ich aktywizacji zawodowej, zwiększeniu mobilności i podniesieniu kompetencji społecznych. Nauczą się sporządzania dokumentów aplikacyjnych, opanują umiejętności kluczowe, będą pracować nad poprawą samooceny. Przygotowane szkolenia zawodowe pozwolą im na zdobycie lub podwyższenie kwalifikacji. Zwiększeniu ich konkurencyjności na rynku pracy będą służyły kursy: prawa jazdy, językowe, komputerowe. Osobny moduł zostanie poświęcony zasadom prowadzenia działalności gospodarczej i promowaniu idei samozatrudnienia. Dla beneficjentów zainteresowanych założeniem własnej firmy dostępne będą usługi doradcze.

Partnerstwo promuje także możliwość łączenia pracy zawodowej z opieką nad dziećmi lub innymi osobami zależnymi – w ramach projektu taka opieka zostanie zapewniona, aby opiekun (zazwyczaj kobieta) miał szansę na udział w oferowanych szkoleniach.

Rezultatem działań badawczych Partnerstwa będzie kompleksowa informacja o zagadnieniu bezrobocia, która przyczyni się do podniesienia wiedzy i umiejętności podmiotów statutowo zajmujących się integracją zawodową bezrobotnych, tak aby ich działania były adekwatne do warunków rynku i oczekiwań potrzebujących. Opracowany zostanie także model pracy animatora grup najbardziej zagrożonych wykluczeniem – jako rezultat o charakterze systemowym z możliwością stosowania przez inne instytucje i organizacje.

Działania upowszechniające będą adresowane zarówno do instytucji rynku pracy, (co powinno się przyczynić do promowania dobrych praktyk), jak i do organizacji przedsiębiorców (w celu popularyzowania idei biznesu odpowiedzialnego społecznie).

## Administrator

Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego SA w Rzeszowie  
ul. Fryderyka Szopena 51  
35-959 Rzeszów  
tel.: 017 852 06 00  
faks: 017 852 06 11

## Partnerzy

- BD Center – Centrum Biznesu i Rozwoju, Rzeszów
- Bieszczadzka Agencja Rozwoju Regionalnego Sp. z o.o., Ustrzyki Dolne
- Danmar Computers Małgorzata Mikłosz, Rzeszów
- Kapitał Plus Katarzyna Michno, Rzeszów
- Podkarpacka Wspólnota Organizacji Socjalnych POWOS, Rzeszów
- Podkarpacki Klub Biznesu, Rzeszów
- Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu, Tarnobrzeg
- Stowarzyszenie B-4 w Rzeszowie, Rzeszów
- Stowarzyszenie na rzecz Kobiet Poszukujących Pracy Victoria, Rzeszów
- Stowarzyszenie Wsparcie, Nowa Dęba
- Środowiskowy Dom Samopomocy w Ustrzykach Dolnych, Ustrzyki Dolne
- Wyższa Szkoła Zarządzania w Rzeszowie, Rzeszów
- Zespół Szkół Kształcenia Ustawicznego w Krośnie, Krosno

## Progres – skoordynowane partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem rehabilitacji socjopsychiatrycznej

Celem Partnerstwa jest stworzenie modelowych rozwiązań zwiększających szanse młodych ludzi chorych na schizofrenię na aktywne uczestnictwo w otwartym rynku pracy, a punktem wyjścia – współczynnik statystyczny wskazujący, że niemal wszyscy młodzi ludzie ze zdiagnozowaną schizofrenią po uzyskaniu pełnoletniości występują o renty. Oznacza to, że w tym wypadku nawet nie można mówić o grupie doświadczającej dyskryminacji na rynku pracy, jest to bowiem grupa faktycznie na nim nieobecna.

Nie istnieją żadne mechanizmy systemowe wspierające wejście takich osób na rynek pracy. Brakuje ofert kształcenia zawodowego, które mogłoby stanowić alternatywę dla wykształcenia ogólnego. Nie ma ośrodków rehabilitacji socjopsychiatrycznej, które skupiałyby się na tym, jak pomóc młodym ludziom w funkcjonowaniu w świecie, w przełamywaniu wewnętrznych oporów i radzeniu sobie z chorobą. Dostępna pomoc polega na farmakologicznym wspieraniu względnej równowagi pacjentów.

Projekt ma charakter nowatorski, nie ma bowiem żadnych opracowań dotyczących sytuacji na rynku pracy młodych osób chorych na schizofrenię ani szerzej stosowanej praktyki aktywizowania społecznego i zawodowego jako elementu niezbędnego dla przełamywania ograniczeń wynikających z charakteru choroby. Doświadczenia zagranicznych partnerów projektu i stanowisko współczesnej psychiatrii pokazuje, że rehabilitacja polegająca na uspołecznianiu pomaga pacjentom pozostać w rolach społecznych, a aktywność zmniejsza zagrożenie najbardziej drastycznymi skutkami choroby. Działania takie, wsparte prowadzeniem kampanii informacyjnych, przyczyniają się także do przełamywania jednoznacznych i opartych na stereotypach opinii na temat aktywności osób ze schizofrenią. Zachodzi tu rodzaj wzajemnego warunkowania się zjawisk, ponieważ zmiana nastawienia społecznego jest czynnikiem bardzo ułatwiającym działania na rzecz aktywizacji społecznej i zawodowej osób chorych psychicznie.

Oparte na tych podstawach założenia projektu zostały uzupełnione o bardzo istotny element, jakim jest wywieranie wpływu na tworzenie odpowiednich podstaw legislacyjnych wspierających pośrednie formy opieki psychiatrycznej. Skupienie działań na chorej młodzieży, zainwestowanie w jej wykształcenie i socjalizację, ma stanowić pierwszy etap wprowadzania zmian w modelu opieki nad osobami chorymi psychicznie.

Beneficjentami projektu jest 105 osób: 20 młodych ludzi w wieku 16–21 lat z zaburzeniami psychicznymi, ich rodzice i opiekunowie oraz personel biorący udział w projekcie i wolontariusze.

Podopieczni zamieszkają w stworzonym w ramach projektu Międzyresortowym Ośrodku Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej (MORS). Placówka zostanie zaadaptowana na wzór hosteli funkcjonujących w Danii – tak aby miała charakter domowy, a nie instytucjonalny. Realizacja programu zajęć będzie miała na celu, oprócz ogólnej poprawy stanu zdrowia, naukę i wdrażanie w dobre funkcjonowanie społeczne. Przygotowano specjalną ofertę pedagogiczną, przewidującą dwie ścieżki edukacyjne: podopieczni będą mogli kontynuować naukę na poziomie liceum ogólnokształcącego, przygotowując się do dalszej edukacji, lub wybrać moduł szkolenia zawodowego w dwóch specjalnościach: ogrodnik i kucharz małej gastronomii. Oprócz zajęć edukacyjnych odbywać się będą warsztaty komunikacji interpersonalnej, które pomogą podnosić kompetencje społeczne podopiecznych i wyposażą ich w umiejętności niezbędne na rynku pracy. W aktywizacji zawodowej, planowaniu przyszłości, ocenie własnego potencjału (mocnych stron, zdolności) pomogą beneficjentom profesjonalni doradcy zawodowi. Każdy podopieczny będzie traktowany podmiotowo. Będzie pracował według własnego programu rehabilitacji pod opieką osobistego opiekuna, który stworzy dokumentację procesu. Przez cały czas trwania projektu będzie prowadzona profesjonalna psychoterapia (indywidualna, grupowa, rodzinna), tak aby beneficjenci

uczestniczyli w zajęciach w dobrej kondycji. Zorganizowane zostaną także zajęcia artterapii i muzykoterapii oraz cykl spotkań z psychoedukacji. Szczególnie ważne jest bowiem wyposażenie młodych ludzi w umiejętność wczesnego rozpoznawania nawrotu choroby.

Licealiści będą korzystali w MORS z bloku dodatkowych zajęć adresowanych specjalnie dla nich. W ramach tego modułu dostępna będzie pomoc w nauce, warsztaty kształtujące techniki uczenia się, radzenia sobie ze stresem, a także wsparcie w określeniu dalszych kierunków edukacji. Natomiast beneficjenci, którzy wybiorą ścieżkę kształcenia zawodowego będą poznawali tajniki zawodu i doskonalili umiejętności na praktykach.

Dla wszystkich przygotowano dodatkową ofertę. Uczestniczenie w życiu kulturalnym, naukowym i sportowym, praca w kołach zainteresowań, wyjścia i wyjazdy pomogą w przełamywaniu lęków społecznych, nawiązywaniu relacji społecznych oraz kształtowaniu umiejętności autoprezentacji. Włączeniu beneficjentów w nowoczesne społeczeństwo informacyjne posłużą koła językowe i komputerowe.

Powodzenie tego wielomiesięcznego programu w dużym stopniu zależy od przygotowania kadry pracującej z młodzieżą. Partnerstwo przygotowało wiele szkoleń, warsztatów, kursów i seminariów, dzięki którym opiekunowie (psychologowie, pielęgniarki, psychiatry, pedagodzy, pracownicy socjalni, nauczyciele) podniosą poziom swoich kompetencji zawodowych, udoskonalą warsztaty i pogłębią wiedzę.

Projekt przewiduje także zajęcia dla rodziców beneficjentów, którzy całe lata samotnie borykają się ze swoimi problemami. W ramach Partnerstwa prowadzona będzie terapia rodzin, spotkania, zawiązane zostaną także grupy samopomocowe.

Upowszechnienie wypracowanych rezultatów będzie służyło popularyzowaniu dobrych praktyk oraz udostępnieniu sprawdzonego modelu rehabilitacji młodych ludzi z zaburzeniami psychicznymi. Długofalowym rezultatem działalności Partnerstwa będzie stworzenie podstaw legislacyjnych dla rozwoju sieci ośrodków MORS, a także popularyzacja idei rehabilitacji socjopsychiatrycznej.

## Administrator

Fundacja Domus Europaea  
ul. Mieczysława Pożaryskiego 53  
04-632 Warszawa  
tel.: 022 789 90 06 w. 195  
faks: 022 789 90 06

## Partnerzy

- Mazowieckie Centrum Neuropsychiatrii i Rehabilitacji Dzieci i Młodzieży, Wiązowna
- Zespół Szkół Specjalnych, Wiązowna

## Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej mieszkańców terenów powojсковych „Aktywizacja”

Celem Partnerstwa – które powstało z inicjatywy Fundacji na rzecz Aktywizacji Zawodowej Żołnierzy Zawodowych Rezerwy „FAR” – jest tworzenie warunków do poprawy sytuacji zawodowej i społecznej osób zagrożonych wykluczeniem w wyniku likwidacji jednostek wojskowych.

Jednostki wojskowe bardzo często pełniły rolę głównego lub przynajmniej znaczącego pracodawcy. Ich likwidacja wiąże się z drastyczną zmianą statusu społeczno-zawodowego osób w różny sposób związanych z ich funkcjonowaniem. Zmiana ta dotyczy zarówno byłych żołnierzy zawodowych, ich rodzin, cywilnych pracowników jednostki, jak i lokalnych przedsiębiorców oraz instytucji, których aktywność w znacznym stopniu warunkowana była istnieniem garnizonu wojskowego. Dotychczas podejmowane działania nie przyniosły poprawy sytuacji zawodowej zainteresowanych. Usługi rekonwersyjne oferowane przez wojsko obejmują żołnierzy przez 36 miesięcy od zwolnienia ze służby, podczas gdy placówki biorące udział w projekcie zostały zlikwidowane 5 lat temu. Istnieją również złożone przyczyny formalnoprawne, które sytuują byłych żołnierzy poza rynkiem pracy. Przepisy regulujące kwestię pomocy bezrobotnym nie obejmują ich, ponieważ otrzymali częściowe lub pełne świadczenia emerytalne. Nie mogą uzyskać ani statusu osoby bezrobotnej, ani poszukującej pracy. W społeczeństwie – ze względu na otrzymane świadczenia – postrzegani są jako uprzywilejowana grupa zawodowa, sami natomiast czują się bezwartościowi i niepotrzebni. Skarżą się także na dyskryminowanie przez pracodawców na cywilnym rynku pracy.

Długotrwałe pozostawanie bez pracy wiąże się ze znacznym obniżeniem poziomu życia całej rodziny, która w przypadku wojskowych ma najczęściej tradycyjny charakter – dom prowadzi niepracująca żona. Tracą na tym także dzieci, brakuje bowiem środków na rozwijanie ich zainteresowań i dalsze kształcenie.

Spółeczności byłych jednostek wojskowych są małe i mają charakter zamknięty. Niejednokrotnie zamieszkują osiedla postrzegane jako wydzielone – obecnie popadające w stan degradacji cywilizacyjnej. Przy powszechnej apatii, poczuciu bezradności i zniechęcenia, społeczeństwom tym grozi marginalizacja, popadanie w patologie, a nawet wykluczenie społeczne. Dlatego tak istotna jest zmiana postaw związanych z pracą i zwiększenie aktywności beneficjentów oraz działania promujące ich jako kompetentnych pracowników.

Beneficjentami projektu będą trzy grupy osób (ogółem 150): byli żołnierze zawodowi i członkowie ich rodzin, pracownicy cywilni wojska oraz przedsiębiorcy pracujący dla wojska. Projekt będzie realizowany na terenie województwa lubuskiego, w powiatach żagańskim, żarskim i krośnieńskim.

Pilotaż pozwoli na zbudowanie systemu wsparcia oraz przetestowanie modelu współpracy i wymiany informacji między różnymi partnerami społecznymi. Powstaną Centra Promocji Zatrudnienia i Przedsiębiorczości oraz Fora Współpracy i Wymiany Informacji. Centra będą gromadziły dane o rynku pracy i opracowywały analizy. Beneficjenci otrzymają tu pomoc psychologiczną i usługi doradcze, będą także mogli skorzystać z pośrednictwa pracy. Fora natomiast będą służyły jako przestrzeń spotkań różnych instytucji i organizacji – przedsiębiorców, przedstawicieli urzędów pracy, instytucji szkoleniowych. Tu będą omawiane potrzeby rynku, kierunki jego rozwoju i oferta dostępnych szkoleń. Centra będą się zajmować działaniami aktywizującymi – będą zgłaszały problemy i sygnalizowały trudności, fora natomiast będą opiniować i dzielić się obserwacjami, które posłużą poprawie jakości pracy. Powołane zostaną także Międzysektorowe Grupy Wsparcia, które będą funkcjonowały w formie cyklicznych spotkań beneficjentów, przedstawicieli organizacji pozarządowych i aktywnych przedsiębiorców. W usprawnieniu współpracy i wymiany informacji pomoże stworzony specjalnie na potrzeby Partnerstwa portal internetowy i system komputerowy „Doradca” – służący kojarzeniu osób poszukujących pracy z pracodawcami.

Głównym rezultatem projektu będzie stworzenie modelowego systemu wsparcia oraz dostosowanie metody doradztwa do oczekiwań beneficjentów i rynku pracy. Skuteczna pomoc, wydawnie zwiększająca szanse na zatrudnienie, powinna być zindywidualizowana. Dzięki udziałowi w projekcie byli żołnierze będą mieli szansę na zmianę postawy, usamodzielnienie się, przełamanie bierności. W czasie zajęć prowadzonych przez wykwalifikowaną kadrę będą mogli określić swoje mocne i słabe strony, odkryć własny potencjał. Proponowane w ramach projektu wsparcie psychologiczne adresowane będzie do całych rodzin, aby zapobiegać skutkom długotrwałego bezrobocia – patologiom, wyuczzonej bezradności, apatii. Kursy i szkolenia zawodowe będą odpowiadały zdolnościom beneficjentów oraz potrzebom sygnalizowanym przez przedsiębiorców. Wszyscy uczestnicy będą obserwowani przez doradców, którzy pomogą im podjąć decyzję o przekwalifikowaniu się lub samozatrudnieniu. Dla zainteresowanych działalnością gospodarczą został przygotowany osobny moduł szkolenia biznesowego, natomiast inni uczestnicy będą aktywnie poszukiwali pracy przy wsparciu doradcy i Centrum.

Dla żon byłych wojskowych została stworzona „Akademia Motyli”. Zajęcia w niej prowadzone pomogą im odzyskać poczucie własnej wartości i zaistnieć na rynku pracy. Warsztaty adresowane do dzieci będą miały na celu rozbudzenie aktywności i zainteresowań. Oferta przygotowana dla byłych cywilnych pracowników jednostek przewiduje przeprowadzenie bilansu umiejętności, pracę nad podniesieniem kwalifikacji i zmotywowaniem do aktywności.

Przedmiotem upowszechniania będą wszystkie wypracowane i sprawdzone rezultaty, a przede wszystkim model tworzenia forów współpracy i wymiany informacji. Chodzi bowiem o to, aby sprawdzona metoda wprowadzania byłych wojskowych na cywilny rynek pracy mogła być powielana przez zainteresowane instytucje. Liczba rezultatów cząstkowych jest uzależniona od osiągnięcia, zakładanego w projekcie, wysokiego stopnia zaangażowania beneficjentów. W znacznym stopniu zależy od tego również powodzenie planowanej akcji promocyjnej mającej służyć zmianie uproszczonego sposobu postrzegania beneficjentów przez społeczeństwo.

## Administrator

Grupa Antares Sp. z o.o.  
ul. Ciupagi 17a  
03-016 Warszawa  
tel.: 0 502 737 399  
faks: 022 814 57 97

## Partnerzy

- A&E Consult Grupa Konsultingowa Sp. z o.o., Warszawa
- Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Warszawa
- IMC Kariera Sp. z o.o., Warszawa
- Miasto i Gmina Krosno Odrzańskie, Krosno Odrzańskie
- Miasto Żary, Żary
- Minister Obrony Narodowej, Warszawa
- Powiat Krośnieński, Krosno Odrzańskie
- Powiat Żagański, Żagań
- Powiat Żarski, Żary
- Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim, Krosno Odrzańskie
- Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu, Żagań
- Powiatowy Urząd Pracy w Żarach, Żary
- Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej, Warszawa
- Zakład Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze, Zielona Góra

## Sudety – szansa dla młodych

Partnerstwo powstało w celu zwiększenia szans zawodowych maturzystów i absolwentów szkół ponadgimnazjalnych z miejscowości położonych w Kotlinie Kłodzkiej.


W regionie działania Partnerstwa bezrobocie wśród absolwentów szkół średnich i ponadgimnazjalnych (młodość między 18. a 24. rokiem życia) w regionie działania Partnerstwa sięga 34%. Są to głównie szkoły o profilach rolniczym, hotelarskim, gastronomicznym i turystycznym. Jak wykazała analiza przeprowadzona w trakcie Działania 1, przyczyny bezrobocia leżą w niewystarczającym przygotowaniu młodych ludzi do wykonywania zawodu i braku doświadczenia wymaganego przez potencjalnych pracodawców. W przypadku młodzieży dziedziczącej gospodarstwa po zakończeniu nauki, zauważalny jest brak umiejętności i środków pozwalających na takie przeprofilowanie gospodarstw, aby mogły stanowić realne źródło utrzymania. Badania ankietowe przeprowadzone wśród absolwentów pozwoliły na wskazanie barier natury materialnej, które utrudniają zdobywanie wykształcenia, sprzyjają dziedziczeniu biedy oraz utrwalają postawy bierność wobec życia. Inne przeszkody leżą w sferze psychicznej – młodzi ludzie mają niską samoocенę, brakuje im wiary we własne zdolności i możliwości. Niedostatki w sferze edukacji polegają natomiast na braku zajęć pozalekcyjnych, niskim poziomie nauczania języków obcych oraz niewzględnianiu w kształceniu aspektów praktycznych przekazywanej wiedzy.

Partnerstwo opracowało projekt, który będzie wspierał regionalną strategię rozwoju turystyki oraz propagował postawy przedsiębiorcze i wspomagał przeprofilowanie systemu edukacji w taki sposób, by programy nauczania odpowiadały wymaganiom lokalnego rynku pracy, łączyły wiedzę z praktyką i znajomością specyficznych potrzeb regionu. Jego beneficjentami ostatecznymi będą 200 maturzystów i absolwentów (do 35. roku życia) oraz 25 nauczycieli przedmiotów zawodowych. Beneficjenci będą realizowali swoje indywidualne programy działania, opracowane przez doradców zawodowych pod kątem ich konkretnych predyspozycji, umiejętności, potrzeb i możliwości.

Pilotaż pozwoli wypracować najefektywniejsze formy współpracy instytucji samorządowych, organizacji pozarządowych oraz przedsiębiorców, a działania – podejmowane w zgodzie z ideą zrównoważonego rozwoju regionu górskiego – przysłużą się rozwojowi nowych i udoskonalaniu istniejących metod pracy. W ramach pilotażu przewidziano środki finansowe dla zainteresowanych rozpoczęciem działalności gospodarczej w zakresie rolnictwa górskiego, agroturystyki, produktu regionalnego (produkcja, dystrybucja, zgodność ze standardami unijnymi, strategię promocyjne), hotelarstwa, gastronomii regionalnej, wyrobu pamiątek. Na potrzeby projektu zostaną opracowane nowe programy nauczania, uwzględniające przewidywane kierunki rozwoju lokalnego i faktyczne potrzeby rynku pracy. Przewidziano utworzenie specyficznej bazy dydaktycznej, co umożliwi m.in. prowadzenie kształcenia w nowoczesnej i atrakcyjnej formie. Praktyki i szkolenia będą się odbywały w koziarni, mleczarni i serowarni. Program zostanie uzupełniony o zagadnienia obsługi konsumenta – w restauracji dydaktycznej praktyczny wymiar wybranego zawodu będą poznawać osoby zainteresowane pracą kucharza, kelnera, szefa sali. Wszyscy beneficjenci będą uczestniczyli w kursie języka obcego oraz w zajęciach na temat zdobywania wiedzy i poszukiwania informacji o miejscach pracy przy użyciu techniki komputerowej i Internetu.

Uczestniczący w projekcie nauczyciele przedmiotów zawodowych będą mogli podnieść kwalifikacje dzięki współpracy ponadnarodowej, kontaktom z ekspertami, wizytom studyjnym i szkoleniom. Oferta projektu odpowiada odczuwanej przez nich ich potrzebie dokończenia, na które często nie mieli środków. Wszystkie nowe umiejętności zostaną poświadczane odpowiednimi certyfikatami.

Realizacja projektu nie tylko umożliwi podniesienie zawodowych kwalifikacji beneficjentów, ale także zaktywizuje społeczność lokalną do wspólnego rozwiązywania problemów, wzmocni rozwój regionalny i zaowocuje nowym, praktycznym modelem nauczania. Będzie on przedmiotem upowszechniania jako modelowy program nauczania nowego zawodu „koziarz, mleczarz, serowar”.



Rozwiązaniem modelowym powinna stać się również restauracja dydaktyczna. Rezultatem prowadzonych działań będzie także sporządzenie regionalnej książki kucharskiej. Partnerstwo zakłada, że do lokalnego kalendarza imprez wejdą jarmarki produktu regionalnego połączone z giełdą pracy oraz promocja regionu – dzięki partnerom ponadnarodowym także za granicą.

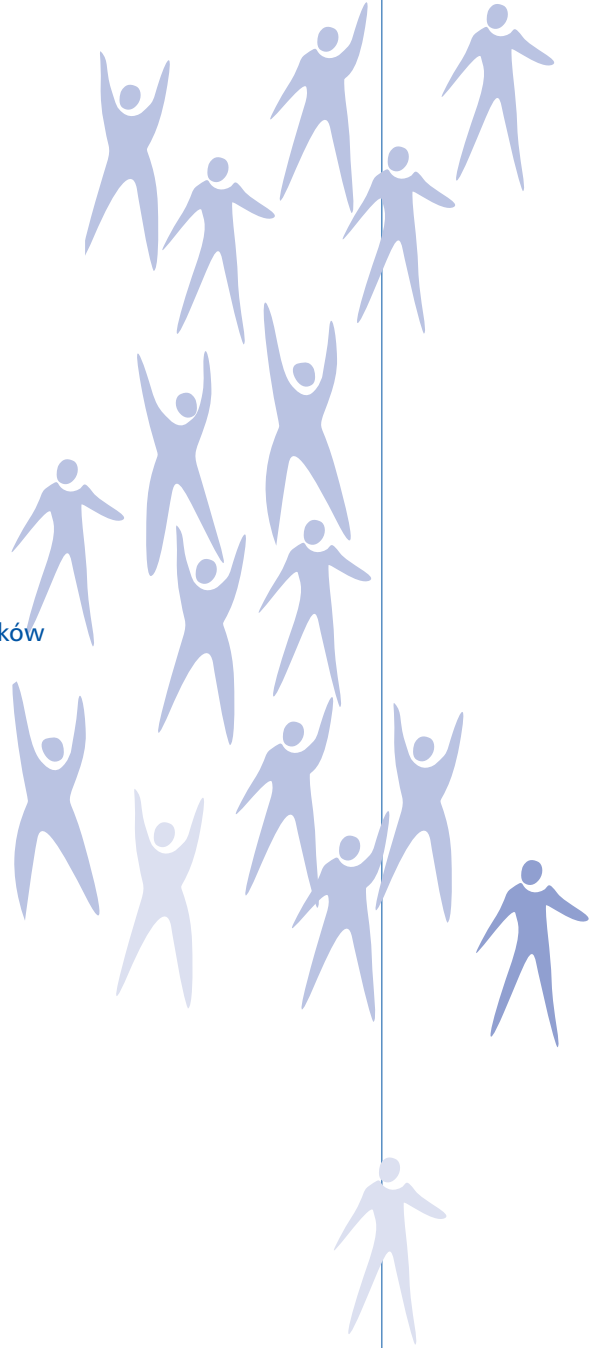
Partnerstwu szczególnie zależy na propagowaniu nowych programów nauczania, które opierają się na uczeniu poprzez doświadczenie i działanie praktyczne w rzeczywistych warunkach wykonywania pracy. Obiekty dydaktyczne przygotowane przez Partnerstwo będą otwarte do zwiedzania, stanowiąc ilustrację nowatorskiej koncepcji dydaktycznej i dodatkową atrakcję turystyczną regionu.

Informacje o działaniach Partnerstwa, programy nauczania, zbiór dobrych praktyk dostępne będą na bieżąco na stronie internetowej, a o lokalnych inicjatywach interesujących potencjalnych pracodawców, absolwentów i społeczność będą informowały media lokalne oraz regionalne.

## Administrator

Stowarzyszenie „Wybrani w Górach”  
ul. Górna 19, Wójtowice  
57-516 Stara Bystrzyca  
tel.: 074 811 18 80  
faks: 074 811 18 00

## Partnerzy

- Agroturystyczne Stowarzyszenie Masywu Śnieżnika, Bielice
  - Europejskie Centrum Pracy, Wrocław
  - Fundusz Lokalny Masywu Śnieżnika, Wójtowice
  - Kłodzka Szkoła Przedsiębiorczości, Kłodzko
  - Park Narodowy Gór Stołowych, Kudowa Zdrój
  - Powiat Kłodzko, Kłodzko
  - Regionalna Szkoła Turystyczna, Polanica Zdrój
  - Zespół Szkół Agrotechnicznych im. Batalionów Chłopskich, Bożków
  - Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych, Stronie Śląskie
  - Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych, Kudowa Zdrój
  - Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych, Nowa Ruda
- 



## Międzykulturowe Centrum Adaptacji Zawodowej


Celem Partnerstwa jest przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu przybywających do Polski osób o odmiennej kulturze – emigrantów, uchodźców lub repatriantów – poprzez zwalczanie dyskryminacji na rynku pracy i ułatwianie im wchodzenia na ten rynek. Środkiem prowadzącym do osiągnięcia tego celu będzie opracowanie procedur, strategii i programów ułatwiających integrację społeczną i zawodową migrantów na polskim rynku pracy.

Wyniki badań pokazują, że w Polsce istnieje zjawisko dyskryminacji imigrantów i uchodźców na rynku pracy. Mimo że liczba migrantów systematycznie wzrasta, dotychczas nie powstały kompleksowe programy umożliwiające włączanie tych osób w życie zawodowe i społeczne w naszym kraju. Obcokrajowcy są zatrudniani jedynie w niszowych gałęziach rynku pracy bądź pracują w niskopłatnych zawodach, znacznie poniżej swoich kwalifikacji. W większości instytucji rynku pracy pracownicy odmienni kulturowo są nieobecni. Na taki stan rzeczy wpływa wiele czynników: bariery prawne, niedoskonały system fiskalny, uprzedzenia etniczne czy niechęć pracodawców do tworzenia wielokulturowych zespołów pracowniczych. Sami migranci nie są przygotowani do samodzielnego funkcjonowania na nieznanym sobie rynku pracy, a także nie znają przysługujących im uprawnień i sposobów funkcjonowania polskich instytucji pomocowych. Muszą również pokonać bariery komunikacyjne związane z niezajomością języka i odmiennością kulturową. Osobną kwestią są nieodpowiednie kompetencje zawodowe imigrantów (np. brak znajomości technologii informacyjnych i komunikacyjnych czy wiedzy na temat sposobów podnoszenia kwalifikacji zawodowych). Dużą barierę stanowi także nieodpowiednie przygotowanie polskich instytucji pośrednictwa pracy i służb społecznych do świadczenia pomocy dla migrantów.

Sondaż przeprowadzony w środowisku migrantów (Wietnamczycy, Czecczeńcy, Irakijczycy, repatrianci z krajów byłego ZSRR) wskazuje, iż beneficjenci oczekują na zmiany systemowe, dopracowanie polskiej polityki społecznej wobec grup odmiennych kulturowo oraz dostosowanie regulacji prawnych. Często pojawiającym się postulatem jest ułatwienie procesu aktualizacji ich kompetencji oraz potwierdzenia uprawnień zawodowych. Ankietowani wyrazili chęć uczestnictwa w łatwo dostępnych i krótkotrwałych kursach ułatwiających procesy adaptacji na rynku pracy. Istnieje również potrzeba zainicjowania działań pozwalających tej grupie pozytywnie zaistnieć w świadomości społecznej Polaków. Aby migranci mogli współuczestniczyć w życiu społeczno-zawodowym, konieczne jest także zwiększenie kompetencji międzykulturowych pracowników służb społecznych oraz opracowanie i wdrożenie systemu doradztwa i informacji dla osób osiedlających się w Polsce.

Projekt Międzykulturowego Centrum Adaptacji Zawodowej wychodzi naprzeciw tym potrzebom. Beneficjentami działań Partnerstwa jest 962 uchodźców, repatriantów i imigrantów (481 kobiet i 481 mężczyzn), których pozyskano dzięki współpracy z organizacjami etnicznymi i diasporą, poprzez stronę internetową i ogłoszenia prasowe w kilku językach. Do nich są skierowane bezpośrednie działania adaptacyjno-szkoleniowe Centrum. Drugą grupę beneficjentów stanowią osoby, których wiedza i umiejętności mogą być w przyszłości wykorzystane podczas szkolenia migrantów i przedstawicieli odpowiednich służb w zakresie działań skierowanych do grup odmiennych kulturowo. Beneficjenci są rekrutowani spośród przedstawicieli instytucji społecznych i organizacji zajmujących się pośrednictwem pracy, urzędów wojewódzkich, samorządów lokalnych oraz kuratoriów oświaty.

W ramach bezpośrednich działań Międzykulturowego Centrum Adaptacji Zawodowej migranci będą mogli skorzystać z materiałów dydaktycznych i programów szkoleniowych, m.in. kursów językowych, zajęć z zagadnień kultury polskiej, szkoleń w zakresie przedsiębiorczości czy warsztatów dla liderów grup mniejszościowych. Uruchomiony zostanie ośrodek doradztwa zawo-



dowego, którego pracownicy będą uwzględniali specyficzne potrzeby i wymagania beneficjentów. W wyniku działań prowadzonych w ramach projektu migranci uaktualnią swoje kwalifikacje zawodowe oraz zwiększą świadomość prawną i poziom orientacji w sposobie funkcjonowania polskiego rynku pracy. Ponadto niepełnosprawni uczestnicy projektu skorzystają z programu rehabilitacyjnego. Wszyscy beneficjenci będą mieli wpływ na funkcjonowanie Centrum oraz opracowywanie programów i procedur, w związku z czym stworzone modele współpracy będą ściślej dostosowane do potrzeb adaptacyjnych bezrobotnych z różnych kręgów kulturowych.

Działania edukacyjne Centrum skierowane do pracowników odpowiednich instytucji pomocowych przewidują organizowanie kursów, przygotowanie materiałów, przewodników i strategii współpracy z migrantami. Uczestnicy projektu zdobędą wiedzę na temat skutecznych metod pracy z osobami odmiennymi kulturowo, dzięki czemu instytucje, które reprezentują, będą skutecznie pracowały i lepiej się dostosują do specyficznych potrzeb szkoleniowych i socjalno-zawodowych migrantów. Współpraca wielu instytucji w ramach projektu przyczyni się do włączenia problematyki dyskryminacji osób odmiennych kulturowo w główny nurt polityki społecznej oraz pomoże skutecznie promować wśród pracodawców wielokulturowe zespoły pracownicze.

Przewidziano również wielotorowe upowszechnianie rezultatów wypracowanych przez Partnerstwo. Organizowanie seminariów i konferencji, działania specjalistów, tworzenie i dystrybucja opracowań oraz materiałów metodycznych dotyczących problematyki wielokulturowości, publikowanie artykułów i raportów – to tylko część przewidzianych działań upowszechniających skierowanych do władz i urzędów centralnych, instytucji zajmujących się problemami wielokulturowości i odpowiednich służb publicznych. Głównym celem podejmowanych działań popularyzatorskich jest promowanie nowego, skuteczniejszego modelu współpracy z migrantami oraz zapobieganie ich wykluczeniu z życia społecznego w Polsce.

## Administrator

Uniwersytet Warszawski  
ul. Krakowskie Przedmieście 26/28  
00-927 Warszawa  
tel.: 022 625 13 13  
faks: 022 621 17 08

## Partnerzy

- Fundacja Przeciwko Handlowi Kobietami „La Strada”, Warszawa
- Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa
- Ośrodek Kształcenia Kursowego w Centrum Kształcenia i Rehabilitacji Sp. z o.o., Konstancin-Jeziorna
- Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa
- Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie, Warszawa

## Twarzą w twarz z rynkiem pracy – model zatrudnienia przejściowego

Partnerstwo powstało w celu wspierania osób chorych psychicznie w powrocie na rynek pracy oraz do samodzielnego życia i aktywności społecznej. Jest to utrudnione zarówno ze względu na brak motywacji osób chorujących psychicznie, jak i na negatywne nastawienie otoczenia. Osoby doświadczające problemów ze zdrowiem psychicznym są na ogół wieloletnimi klientami instytucji służby zdrowia, w których nie mają możliwości samodzielnego rozpoznawania własnych potrzeb i podejmowania odpowiedzialnych decyzji dotyczących dalszego życia. Kolejną przyczyną marginalizacji tych osób na rynku pracy są nawroty choroby. Zdarza się, że próby powrotu do samodzielnego życia i niezależności finansowej zajmują osobom chorującym kilka lat, o ile nie zrezygnują już na starcie. Dyskryminacja tej grupy na rynku pracy wynika z istnienia dystansu społecznego wobec chorych psychicznie, co przekłada się na postawy pracodawców postrzegających często takie osoby pracowników jako niepewnych i nieprzewidywalnych w swoich zachowaniach. Osoby ze schorzeniami psychicznymi stanowią obecnie zaledwie 3,6% wszystkich zatrudnionych niepełnosprawnych.

Zadaniem Partnerstwa jest wyrównywanie szans osób chorych psychicznie na rynku pracy poprzez wdrożenie w Polsce modelu zatrudnienia przejściowego, realizowanego w ramach międzynarodowego modelu Domu-Klubu „Fountain House” (Dom pod Fontanną). Placówki te są prowadzone przez członków Domu-Klubu i pracowników, przy współpracy pracodawców i społeczności lokalnych. W Domach-Klubach członkowie biorą udział w zajęciach edukacyjnych (kursach zawodowych, warsztatach, zajęciach z ekspertami), które pomagają w przygotowaniu do wejścia na otwarty rynek pracy. Uczą się od siebie nawzajem, a także sami określają swoje potrzeby edukacyjne: wyrażają chęć uczestnictwa w kursach językowych i zawodowych, szkoleniach komputerowych czy kursach prawa jazdy. Odpowiedzialność za kształt programu zajęć i bieżące funkcjonowanie Domu pod Fontanną umożliwia aktywizację i upodmiotowienie osób doświadczających problemów w sferze zdrowia psychicznego. Nowatorskim elementem funkcjonowania Domów pod Fontanną jest wdrażanie modelu zatrudnienia przejściowego. Tworzenie nowych miejsc pracy dla uczestników projektu opiera się tu na bezpośredniej współpracy Domów-Klubów z pracodawcami. Forma zatrudnienia przejściowego umożliwia osobom chorym sprawdzenie swoich możliwości w realiach środowiska pracy. Element przejściowości (do 9 miesięcy na jednym stanowisku pracy) wpływa na zmniejszenie stresu wynikającego z konieczności utrzymania posesji za wszelką cenę. Zatrudnienie przejściowe ma przygotować członków Domu-Klubu do wejścia na rynek pracy, nie może zatem być zajęciem docelowym. Uczestnicy Programu Zatrudnienia Przejściowego mają możliwość zdobycia doświadczenia w kilku miejscach pracy i na kilku stanowiskach, w związku z czym łatwiej im będzie stanąć do konkursu na określone stanowiska pracy na otwartym rynku pracy.

Programem Partnerstwa objęto 115 członków Domów-Klubów z kieleckiego i warszawskiego Domu pod Fontanną, a także ich 16 pracodawców, którzy mają utworzyć w swoich firmach pilotażowe miejsca pracy. Obowiązki wyznaczone przez pracodawców wykonuje zazwyczaj rotacyjnie dwóch członków Domu-Klubu. Rolą Domu pod Fontanną jest przede wszystkim zachęcenie pracodawców do zatrudnienia członków Domu-Klubu, odpowiednio przygotowanych do pracy podczas kursów i zajęć, oraz zapewnienie zastępców. Pilotażowa realizacja modelu Domu-Klubu oraz modelu zatrudnienia przejściowego pozwoli sprawdzić przydatność tych rozwiązań w polskich warunkach.

W celu przygotowania przedsiębiorców do zatrudniania osób chorych psychicznie partnerzy przeprowadzą spotkania, seminaria i warsztaty informacyjno-edukacyjne dla pracodawców regionu warszawskiego. Programem informacyjnym zostaną również objęci przedstawiciele

administracji publicznej. W ramach projektu beneficjenci – pracodawcy poznają zasady odpowiedzialnego biznesu i elastycznych form zatrudnienia oraz uzyskują wiedzę na temat modelu Domu-Klubu i formuły zatrudnienia przejściowego. Ponadto będą mogli wziąć udział w tworzeniu modelu integracji społecznej osób z problemami psychicznymi. Dzięki zaangażowaniu w projekt pracodawców i przedstawicieli administracji państwowej możliwe będzie przyczynienie się do zmian w sferze powszechnej świadomości społecznej i w sferze legislacji, a zwłaszcza pokonanie stereotypu, według którego zaburzenia zdrowia psychicznego uniemożliwiają samodzielne życie i pracę zawodową.

Działania upowszechniające model reintegracji zawodowej osób chorych psychicznie będą się odbywały na wielu płaszczyznach. Partnerzy projektu chcą dotrzeć do przedstawicieli władz odpowiedzialnych za kreowanie polityki społecznej, zdrowotnej i pracowniczej, do federacji pracodawców, organizacji pozarządowych i instytucji państwowych poprzez spotkania i seminaria, materiały drukowane, akcje jednorazowe i stronę internetową. Celem działań promocyjnych – oprócz propagowania modelu Domów-Klubów i modelu zatrudnienia przejściowego – jest wywołanie zmian w świadomości społecznej w kwestii osób chorych psychicznie oraz zainicjowanie konkretnych działań systemowych sprzyjających kształtowaniu samodzielności społecznej i zawodowej tych osób.

## Administrator

Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego  
ul. Nowolipki 6a  
00-153 Warszawa  
tel.: 022 636 55 89  
faks: 022 636 55 89

## Partnerzy

- Agencja Turystyki Językowej „Lingwista”, Warszawa
- Biuro Turystyczne „Abex”, Kielce
- Burmistrz Dzielnicy Wola m. st. Warszawy, Warszawa
- Miasto Kielce, Kielce
- Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Kielce
- Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m. st. Warszawy, Warszawa
- Powiatowy Urząd Pracy, Kielce
- Staropolska Izba Przemysłowo-Handlowa, Kielce
- Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Chorych Psychicznie „Szansa”, Pruszków
- Świętokrzyski Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego, Kielce
- Świętokrzyskie Biuro Brokerskie, Kielce
- Urząd Pracy m. st. Warszawy, Warszawa



## TEMAT D

**Wzmocnienie krajowej gospodarki społecznej (trzeciego sektora), a w szczególności usług na rzecz społeczności lokalnych, z akcentem na podnoszenie jakości miejsc pracy.**

Określając zakres tematyczny D w taki właśnie sposób, Komisja Europejska zrównała znaczenie gospodarki społecznej i trzeciego sektora. W Polsce ma to szczególną wymowę. Sektor ten postrzegany był dotąd bardzo wąsko – jako obszar aktywności głównie stowarzyszeń i fundacji – oraz sytuowany nie jako „trzeci” (obok publicznego i prywatnego), ale raczej jako osobny w systemie społeczno-gospodarczym. Postulat zawarty w nazwie obszaru tematycznego wskazuje natomiast, by aktywność ekonomiczną traktować jako ważne narzędzie wspierania realizacji celów społecznych, a przynajmniej część działań ujmować w kategorii usług. Jest to bardzo głębokie przewartościowanie, dlatego zagadnienia rozwoju gospodarki społecznej, oprócz 24 opisanych tu projektów, pojawiają się również w wielu innych, realizowanych w pozostałych obszarach tematycznych. Widoczne jest to w proponowanych rozwiązaniach czy sposobie definiowania niektórych zjawisk rynku pracy. Tu natomiast opisane zostały przedsięwzięcia świadomie zaprojektowane jako dotyczące bezpośrednio gospodarki społecznej. Jest ona osią i głównym narzędziem działań, a w wypadku kilku projektów tworzenie modelu ekonomii społecznej stanowi cel sam w sobie.

## Ekonomia społeczna w praktyce

Misja Partnerstwa koncentruje się na wsparciu rozwoju polskiego modelu gospodarki społecznej. Grupą docelową projektu są osoby mało mobilne na rynku pracy i zagrożone trwałym bezrobociem. W opinii Fundacji Barka z Poznania w polskiej polityce społecznej dotychczas dominowały pasywne formy pomocy ludziom długotrwale bezrobotnym. Uregulowania stwarzające osobom wykluczonym społecznie możliwość powrotu na rynek pracy, takie jak np. ustawa o zatrudnieniu socjalnym czy przepisy umożliwiające powstawanie spółdzielni socjalnych, pojawiły się w polskim ustawodawstwie dopiero niedawno. Partnerstwo zamierza przetestować nowe formy reintegracji osób wykluczonych z rynku pracy, a następnie rozpropagować wypracowane dobre praktyki i rozwiązania z tego zakresu.

Grupę docelową objętą działaniem Partnerstwa stanowią osoby długotrwale bezrobotne. Będą to zarówno absolwenci Szkoły Barki im. Hansa Christiana Kofoeda w Poznaniu (w tym osoby bezdomne, wychodzące z zakładów karnych, po leczeniu odwykowym oraz opuszczające domy dziecka i domy poprawcze), jak i trwale bezrobotni kierowani do programu przez miejskie ośrodki pomocy społecznej oraz powiatowe urzędy pracy z powiatów, w których realizowany jest projekt. Zakłada się, że działania Partnerstwa obejmą łącznie grupę około 500 beneficjentów.

Według analizy Fundacji Barka osoby długotrwale bezrobotne, po ukończeniu procesu edukacji uzupełniającej (m.in. w Szkole im. Kofoeda działającej przy Fundacji), w początkowej fazie funkcjonowania na rynku pracy nadal wymagają wsparcia ze strony animatorów i doradców. Jak wynika z doświadczenia inicjatorów Partnerstwa, grupy te napotykają wiele barier systemowych i wewnętrznych.

Partnerstwo uruchomi trzy modelowe Centra Ekonomii Społecznej (CES), w których skład wchodzić będą zespół przyjęć, zespół pośrednictwa pracy, zespół samozatrudnienia i zespół funduszy samopomocowych. Ich celem będzie wsparcie bezrobotnych w zakładaniu spółdzielni socjalnych lub w samozatrudnieniu we własnych firmach. Centra te powstaną w Poznaniu, Kwilczu i Drezdenku. Projekt ma doprowadzić do powstania kilkunastu spółdzielni socjalnych, które dadzą zatrudnienie około 150 osobom. Przy planowaniu profili działania spółdzielni wzięto pod uwagę preferencje zarówno kobiet, jak i mężczyzn. Spółdzielnie gastronomiczna, porządkowa czy zajmująca się opieką nad dziećmi, osobami starszymi i niepełnosprawnymi mogą być bliższe preferencjom kobiet. Spółdzielnia remontowo-budowlana czy hodowlana bardziej odpowiada zainteresowaniom mężczyzn.

Innym ważnym rezultatem projektu będzie przygotowanie programu edukacji kadr pod kątem nowych form ekonomii społecznej, jakimi są zarówno CES-y, jak i spółdzielnie socjalne, oraz wypracowanie metod integracji społeczno-gospodarczej środowisk lokalnych. Zakłada się również opracowanie i wdrożenie programu szkolenia liderów środowisk lokalnych osobiście doświadczonych wykluczeniem.

Partnerstwo będzie też prowadzić doradztwo psychologiczne, biznesowe i zawodowe przygotowujące bezrobotnych do powrotu na rynek pracy. Główny nacisk zostanie położony na wyrównywanie braków wynikłych z zaburzeń socjalizacji, a także kształtowanie mechanizmów motywacji, umiejętności radzenia sobie z trudnościami, konsekwencji w działaniu, współpracy w podejmowaniu decyzji.

Zakłada się, że po zakończeniu funkcjonowania projektu Centra Ekonomii Społecznej będą funkcjonować bądź jako jeden z programów realizowanych przez instytucję wchodzącą w skład Partnerstwa, bądź jako podmiot mający samodzielną osobowość prawną. Zakłada się także, iż firmy i spółdzielnie wsparte przez CES-y będą na tyle sprawne ekonomicznie, że po zakończeniu programu EQUAL Centra będą pobierały opłaty za usługi na rzecz firm socjalnych. Ponadto będą mogły realizować specjalistyczne projekty, opierając się na innych programach lokalnych, regionalnych, krajowych i ponadnarodowych.

Głównym rezultatem projektu jest system wsparcia inicjatyw ekonomii społecznej, z uwzględnieniem aktywnego uczestniczenia osób bezrobotnych i marginalizowanych, wdrażany w trzech środowiskach lokalnych: gminie wiejskiej, miejskiej i dużym mieście wojewódzkim. Na rezultat ten składają się: wypracowany mechanizm budowania partnerstw lokalnych, program kształcenia liderów ekonomii społecznej, mechanizm tworzenia grup samokształceniowych, model funkcjonowania Centrum Ekonomii Społecznej, modele współpracy przedsiębiorstw społecznych z innymi podmiotami na rynku oraz mechanizm tworzenia przedsiębiorstw społecznych.

Rezultat ten może być zastosowany przez samorządy lokalne, a zwłaszcza samorządy pomocnicze, czyli rady osiedli i sołectw, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa społeczne (w tym spółdzielnie socjalne, mieszkaniowe i spółdzielnie pracy), przedsiębiorstwa i firmy prywatne, a także instytucje edukacyjne.

Partnerstwo będzie upowszechniać osiągnięte rezultaty m.in. poprzez cykl konferencji oraz rozbudowany portal informatyczny, którego zadaniem będzie promowanie udanych inicjatyw ekonomii społecznej w formie biblioteki dobrych praktyk. Stworzone przez Partnerstwo Szkoły Animacji Społecznej będą popularyzować te rezultaty, umieszczając najlepsze wzorce w programach edukacyjnych. Zaplanowano również cykl seminariów krajowych i zagranicznych, podczas których promowane będą inicjatywy najefektywniejsze społecznie i gospodarczo. Publikacje naukowe pozwolą na zweryfikowanie zgromadzonej wiedzy oraz będą stanowić inspirację dla środowisk naukowych zajmujących się rozwojem podstaw teoretycznych ekonomii społecznej.

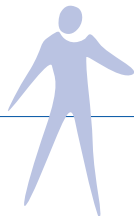
## Administrator

Fundacja Pomocy Wzajemnej Barka  
ul. Św. Wincentego 6 lok. 9  
61-003 Poznań  
tel.: 061 872 02 86  
faks: 061 872 02 86

## Partnerzy

- Stowarzyszenie na rzecz Spółdzielni Socjalnych, Poznań
- Stowarzyszenie Szkoła Barki im. Hansa Christiana Kofoeda – Centrum Integracji Społecznej, Poznań
- Gmina Kwilcz, Kwilcz
- Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa
- Ogólnopolski Związek Organizacji na rzecz Integracji Społecznej, Poznań
- Sportowe Stowarzyszenie na rzecz Integracji Społecznej „Barka”, Poznań
- Stowarzyszenie Integracji Społeczności Lokalnych „Wielkopomoc”, Lwówek Wielkopolski
- Stowarzyszenie Integracyjne Wspólnoty „Barka”, Lubosz
- Stowarzyszenie Pogotowie Społeczne, Poznań
- Stowarzyszenie Regionalny Ośrodek Socjalno-Edukacyjny dla Ludzi i Środowiska, Poznań
- Stowarzyszenie Wydawnicze, Poznań
- Maroon Point Polska, Poznań
- Fundacja Dom Wspólnoty „Barka”, Drezdenko





## Partnerstwo Inicjatyw Nowohuckich

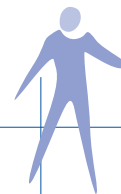
Partnerstwo działa na terenie pięciu dzielnic Krakowa wchodzących w skład Nowej Huty, obszaru marginalizowanego, który boryka się z wieloma problemami. Jednym z nich jest bezrobocie. Celem realizowanego projektu jest zaszczepienie przedsiębiorczości wśród kobiet i mężczyzn defaworyzowanych i zagrożonych wykluczeniem społecznym, a także przygotowanie i wzmocnienie struktur organizacyjnych na rynku lokalnym poprzez zorganizowanie „manufaktur integracyjnych” oraz Centrum Przedsiębiorczości Społecznej, jako laboratoriów przedsiębiorczości w nowym nurcie gospodarki społecznej.

Projekt obejmie 110 beneficjentów: 70 osób bezrobotnych bez prawa do zasiłku, 30 osób niepełnosprawnych, fizycznie zdolnych do pracy, a także 10 młodych ludzi (w wieku 17–23 lata) pozostających pod opieką Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej oraz absolwentów Ośrodka Szkolenia i Wychowania OHP. Osoby z grup docelowych zostaną objęte różnymi formami pomocy, m.in. poradnictwem, doradztwem, szkoleniami, będą także miały możliwość zdobywania praktycznego doświadczenia zawodowego oraz uczestniczenia w grupie wsparcia.

W ramach projektu na terenie Nowej Huty powstanie 11 manufaktur integracyjnych – laboratoriów przedsiębiorczości społecznej, w których zatrudnione będą osoby zagrożone wykluczeniem z rynku pracy. W początkowym okresie działalności manufaktury będą stanowiły integralną część swojej instytucji założycielskiej. Beneficjenci będą ich pracownikami i będą ich obowiązywały przyjęte w nich zasady. W tym czasie nauczą się przedsiębiorczości zarówno poprzez faktyczną pracę, jak i uczestnictwo w szkoleniach z zakresu zasad rynku, marketingu, pozyskiwania środków, dotacji, tworzenia biznesplanów. Bardzo istotnym elementem projektu jest to, że beneficjenci będą poprzez pracę realizowali własne pasje. Model ten jest bowiem skierowany do osób, które potrafią sprecyzować swoje ambicje zawodowe, jednak nie są w stanie przełożyć ich na pracę, a jednocześnie nie odnajdują się w żadnej innej roli na rynku pracy. Partnerzy tworzący manufaktury będą je prowadzić opierając się na przyjętych koncepcjach, budżetach i użyczonych na czas trwania projektu środkach trwałych w taki sposób, aby po zakończeniu projektu przekształciły się one w samodzielnie funkcjonujące przedsiębiorstwa społeczne.

Zadaniem innej jednostki, która powstanie w trakcie realizacji projektu – Centrum Przedsiębiorczości Społecznej – będzie opracowanie trwałej metody wsparcia merytorycznego dla wszystkich przedsięwzięć programu EQUAL na terenie Nowej Huty, a także tworzenie ośrodka przedsiębiorczości społecznej w środowisku lokalnym, który w trakcie projektu będzie wspomagał beneficjentów ostatecznych i nowe struktury tworzone przez partnerów. Centrum będzie się zajmowało m.in. weryfikowaniem pomysłów beneficjentów oraz konfrontowaniem ich z potrzebami społecznymi i rynkiem lokalnym, rozpoznawaniem faktycznego potencjału beneficjentów, a także pomocą w określeniu i stworzeniu form organizacyjno-prawnych dla manufaktur integracyjnych i ich promowaniu. Po zakończeniu projektu Centrum będzie kontynuowało swoją działalność jako stowarzyszenie integrujące przedsiębiorczość lokalną. Będzie wykorzystywało potencjał szkół wyższych – partnerów z Partnerstwa Inicjatyw Nowohuckich, wspólnie opracowując oryginalną metodę trwałej animacji społecznej nastawionej na przedsiębiorczość, tworzenie równych szans i zrównoważony rozwój lokalny uwzględniający integrację europejską.

Po rocznym okresie wsparcia, szkolenia i zdobywania doświadczeń przez manufaktury, Centrum określi optymalną formę organizacyjno-prawną dla każdej z nich. Wówczas będą one mogły działać na otwartym rynku jako spółdzielnie, przedsiębiorstwa społeczne, stowarzyszenia lub spółki. Nadal jednak będą wymagały ograniczonego wsparcia, preferencyjnego traktowania i doraźnej pomocy. Jej zakres określi samorząd lokalny i Partnerstwo. Dopuszczalna jest również możliwość trwałego pozostawiania manufaktur w strukturze instytucji macierzystej.



Głównym rezultatem wypracowanym przez Partnerstwo jest „Partnerska interwencja dla rozwoju usług lokalnych metodą manufaktur integracyjnych”, stanowiąca model zmniejszania bezrobocia poprzez rozwój usług. Elementem tego rezultatu będą materiały szkoleniowe i informacyjne, np. opis modelu, film o Partnerstwie, publikacje na temat koncepcji budowy Centrum Przedsiębiorczości Społecznej i programu „Akademii Inspiracji”, a także program i scenariusz kampanii na rzecz wdrożenia modelu „Partnerskiej interwencji...” przez porównywalne środowiska lokalne w Gdyni, w Warszawie i we Wrocławiu.

Rezultat wypracowany przez Partnerstwo będzie mógł być stosowany przez lokalne koalicje społeczne, samorządy, związki zawodowe, urzędy pracy i instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe, podmioty działające na rzecz grup zagrożonych wykluczeniem, szkoły średnie i wyższe oraz lokalny biznes i jego przedstawicielstwa.

Od początku trwania projektu zbierana jest pełna dokumentacja dotycząca wszelkich prowadzonych działań, m.in. raporty z badań, raporty ze spotkań, dokumentacja fotograficzna, filmowa i literacka. W prasie lokalnej ukazuje się cotygodniowa rubryka poświęcona projektowi. Uruchomiono też stronę internetową [www.pin.nowa-huta.net](http://www.pin.nowa-huta.net). oraz europejską platformę internetową BASE' ART, redagowaną wspólnie z dwoma partnerstwami ponadnarodowymi.

Naukowcy z Uniwersytetu Jagiellońskiego przyjęli na siebie obowiązek sukcesywnego informowania o rezultatach projektu w publikacjach i podczas konferencji naukowych, w których biorą udział (średnio raz w miesiącu). W 2007 r. przewidywana jest konferencja dla środowisk naukowych podsumowująca projekt.

## Administrator

Ośrodek Kultury im. Cypriana Kamila Norwida  
Osiedle Górali 5  
31-959 Kraków  
tel.: 012 643 46 98  
faks: 012 644 27 65 w. 13

## Partnerzy

- Graff-Press Sp. z o.o., Kraków
- Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków
- Instytut Przedsiębiorczości Prymus, Kraków
- Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków
- Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie, Kraków
- Ośrodek Szkolenia i Wychowania OHP nr 1 w Krakowie, Kraków
- Stowarzyszenie Pomocy Socjalnej Gaudium et Spes, Kraków
- Stowarzyszenie „U Siemachy”, Kraków
- Zarząd Gospodarki Komunalnej, Kraków
- ZHP Hufiec Kraków – Nowa Huta, Kraków

## Cyberreka lidera – wspieranie liderów społecznych przemian w Polsce

Celem projektu jest przygotowanie młodych liderów społecznych do wejścia na rynek pracy w ramach trzeciego sektora, zachęcenie absolwentów do podejmowania działań w tym sektorze oraz ukazanie aktywności w organizacjach pozarządowych jako alternatywy dla działalności w biznesie czy wyjazdu za granicę. Partnerstwo zamierza również określić możliwości zatrudnienia w ramach trzeciego sektora, zidentyfikować braki organizacyjne i merytoryczne w organizacjach, podnieść poziom wiedzy o potencjale i znaczeniu tego sektora, a także stworzyć spójny system współpracy ponadnarodowej.

Grupę docelową projektu stanowią absolwenci szkół policealnych, pomaturalnych i wyższych (120 osób w przedziale wiekowym 20–37 lat). Wezmą oni udział w szkoleniach, a następnie w praktykach zorganizowanych według zasady „mistrz-uczeń”, które przygotują ich do pracy w trzecim sektorze. Otrzymają również pomoc w założeniu własnych organizacji *non-profit* lub wsparcie w pierwszej płatnej pracy w trzecim sektorze.

Profil przygotowania zawodowego do pracy w trzecim sektorze został stworzony na podstawie badań zapotrzebowania na kwalifikacje pracowników, przeprowadzonych wśród liderów dolnośląskich organizacji. Beneficjenci projektu będą szkoleni m.in. w zakresie podstaw prawnych działalności trzeciego sektora, źródeł finansowania działalności organizacji pozarządowych, pozyskiwania środków z funduszy unijnych oraz źródeł publicznych, podstaw księgowości w organizacjach pozarządowych, procedur zakładania własnych organizacji, informatyki. Następnie odbędą staż w wybranej organizacji, która ma być w przyszłości ich miejscem pracy. Przez sześć miesięcy ich zatrudnienie będzie subsydiowane.

W ramach projektu powstanie Pozarządowy Ośrodek Kariery – modelowa instytucja kompleksowo wspierająca i promująca trzeci sektor jako rynek pracy. POK będzie agencją pośrednictwa pracy i praktyk oraz wolontariatu działającą na potrzeby trzeciego sektora, ma także świadczyć usługi z zakresu poradnictwa zawodowego uwzględniające organizacje pozarządowe jako element rynku pracy. Oferta POK kierowana jest do wszystkich osób poszukujących pracy, bez względu na wiek, płeć czy wykształcenie. Korzystanie z usług tej instytucji jest bezpłatne, zarówno dla kandydatów, jak i pracodawców.

Zadaniem doradcy zawodowego zatrudnionego w Ośrodku jest udzielanie informacji o możliwościach podjęcia pracy w organizacjach pozarządowych, pomoc w wyborze kierunku rozwoju zawodowego w ramach trzeciego sektora, a także udzielanie wsparcia merytorycznego i organizacyjnego w zachowaniu ciągłości zatrudnienia w tym sektorze. Oprócz oferty związanej z pośrednictwem i poradnictwem zawodowym POK dysponuje narzędziami umożliwiającymi promowanie idei zatrudnienia w sektorze gospodarki społecznej.

Pozarządowy Ośrodek Kariery to główny rezultat wypracowany przez Partnerstwo. Jego elementem jest telewizyjny program edukacyjny „Kariera po europejsku. Pracuj z pasją!”, którego celem jest zaprezentowanie trzeciego sektora jako miejsca rozwoju zawodowego i samorealizacji, ukazanie źródeł finansowania podmiotów działających na tym rynku, przedstawienie elementów ekonomii społecznej. Program prezentuje ścieżki kariery, indywidualne zaangażowanie liderów organizacji oraz możliwości osiągnięcia celów zawodowych i osobistych. Będzie on dostępny za pośrednictwem portalu wraz ze scenariuszem warsztatów wykorzystujących go jako narzędzie pomocnicze.

Partnerstwo opracowuje również *Poradnik lidera przemian społecznych „Mogę, więc jestem”*. Publikacja zawiera dwa główne elementy: praktyczne informacje dotyczące możliwości zaangażowania się w działania organizacji pozarządowych i uzyskania w nich zatrudnienia oraz relacje osób, które pokonały drogę od wolontariusza do pracownika organizacji pozarządowej. Celem

poradnika jest upowszechnienie wiedzy i doświadczeń z procesu przygotowania absolwentów do podjęcia pracy w sektorze organizacji pozarządowych. Jest on efektem współpracy koordynatorów i beneficjentów projektu. Jego grupą docelową są studenci pierwszych lat. Publikacja będzie dostępna w wersji drukowanej i elektronicznej.

Ostatnim elementem rezultatu wypracowanego przez Partnerstwo jest serwis internetowy poświęcony tematyce trzeciego sektora, skierowany zarówno do osób zainteresowanych pracą w organizacjach pozarządowych, jak i do pracowników tych organizacji. Znajdą się w nim m.in. baza dobrych praktyk, kursy ekonomii społecznej wsparte materiałem telewizyjnym, linki do stron poświęconych trzeciemu sektorowi, multimedialna wersja poradnika *Mogę, więc jestem*, a także forum służące wymianie doświadczeń i informacji oraz integracji.

Rezultaty projektu mogą być wykorzystane przez organizacje pozarządowe, instytucje szkoleniowe, administrację rządową, instytucje rynku pracy, samorząd terytorialny, partnerów społeczno-gospodarczych, instytucje działające na rzecz grup zagrożonych wykluczeniem społecznym, ośrodki edukacyjne lub szkoleniowe, a także media i opinię publiczną.

Rezultaty projektu będą upowszechniane poprzez publikację opracowaną przy pomocy jednego z partnerów oraz samych beneficjentów, programy telewizyjne, spotkania i konferencje organizowane przez administratora, raporty z realizacji zadań i przebiegu projektu, a także sprawozdania określające stopień osiągnięcia rezultatów. Partnerstwo zawarło umowę z TVP 3, która zakłada regularne emitowanie programu telewizyjnego „Kariera po europejsku. Pracuj z pasją!”. Na czas trwania projektu zaplanowanych jest około 96 odcinków. Harmonogram upowszechniania rezultatów obejmuje okres od maja 2007 r. do lutego 2008 r.

## Administrator

Centrum ds. Katastrof i Klęsk Żywiolowych „Tratwa”  
ul. Henryka Probusa 9 lok. 4  
50-242 Wrocław  
tel.: 071 321 08 71  
faks: 071 321 08 71

## Partnerzy

- Dom Spotkań im. Angelusa Silesiusa, Wrocław
- Gmina Wrocław, Wrocław
- Przedsiębiorstwo Ef-Ka, Wrocław
- Szkoła Policealna Pracowników Służb Społecznych, Wrocław
- Szkoła Policealna Służb Społecznych, Wrocław
- Telewizja Wrocław SA – Oddział Terenowy we Wrocławiu, Wrocław
- Towarzystwo Edukacji Otwartej, Wrocław

## Partnerstwo w widłach trzech rzek

Celem Partnerstwa jest wykorzystanie instrumentów gospodarki społecznej do pobudzenia sektora usług. Ma to doprowadzić do zmniejszenia istniejącego bezrobocia strukturalnego w rejonach podmiejskich i wiejskich położonych blisko aglomeracji warszawskiej (powiat nowodworski) oraz mających bogate, lecz niewykorzystane walory turystyczne.

Partnerstwo będzie dążyć do opracowania rozwiązań wspierających tworzenie realnych możliwości zatrudnienia na otwartym rynku pracy osób z regionu objętego projektem, które obecnie są dyskryminowane z powodu ogólnej sytuacji gospodarczej w regionie oraz przynależności do grup znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji – ze względu na wiek (młodzież i osoby w wieku przedemerytalnym), miejsce zamieszkania (obszary wiejskie i podmiejskie), płeć lub sytuację rodzinną (kobiety), stan zdrowia (osoby przewlekle chore, niepełnosprawne lub uzależnione).

Ponadto w ramach realizacji projektu zostaną przetestowane metody tworzenia i formy organizowania platform współpracy między różnymi podmiotami funkcjonującymi we wspólnocie lokalnej (administracja samorządowa, instytucje rynku pracy, organizacje społeczne, nieformalne grupy interesu, instytucje finansowe, lokalni przedsiębiorcy). Celem tych działań jest opracowanie sprawdzonego w praktyce modelu tworzenia lokalnych koalicji na rzecz rozwiązywania najistotniejszych problemów i porozumienia między instytucjami gospodarki społecznej w warunkach dużej bierności społeczności lokalnych i jednokierunkowego, „branżowego” nastawienia do działania podmiotów instytucjonalnych.

Partnerzy będą także dążyć do opracowania skutecznych narzędzi wspierania podmiotów gospodarki społecznej, które będą dostępne na poziomie lokalnym, co powinno prowadzić do lepszego wykorzystywania lokalnych zasobów (ludzkich, finansowych, gospodarczych, środowiskowych) i rozwoju lokalnego rynku pracy oraz dostępności usług. Celem tych działań będzie więc budowanie potencjału trzeciego sektora ze szczególnym zwróceniem uwagi na podnoszenie kwalifikacji pracowników w zakresie zarządzania przedsiębiorstwami społecznymi oraz poprawę dostępu tych podmiotów do kapitału inwestycyjnego. Działania podejmowane przez Partnerstwo będą swego rodzaju „inkubatorem trzeciego sektora”, nastawionym na wspieranie systemowe organizacji już funkcjonujących oraz wspomaganie i inicjowanie tworzenia nowych podmiotów.

Partnerstwo wyróżnia trzy priorytetowe grupy beneficjentów. Pierwsza z nich to osoby bezrobotne, druga – osoby będące w szczególnej sytuacji na rynku pracy. Do grupy trzeciej należą osoby wykluczone lub zagrożone wykluczeniem, nie mogące powrócić do normalnego funkcjonowania społeczno-zawodowego bez pomocy z zewnątrz. Łącznie będzie to 515 beneficjentów. Otrzymają oni wsparcie w postaci wspólnej promocji oferowanych przez nich usług turystycznych, a także poprzez szkolenia i wyjazdy studyjne, dostęp do informacji w gminnych centrach informacji, giełdę pracy, Agencję Pracy Czasowej, doradztwo specjalistów, ze szczególnym uwzględnieniem podejmowania i rozwijania samodzielnej działalności gospodarczej i tworzenia przedsiębiorstw gospodarki społecznej w zakresie turystyki, doradztwo w zakresie pozyskiwania środków finansowych na podejmowanie i rozwijanie działalności gospodarczej oraz dotacje dla osób fizycznych i przedsiębiorstw gospodarki społecznej podejmujących lub rozwijających działalność gospodarczą, ze szczególnym uwzględnieniem turystyki. Niewielka ilościowo, ale znacząca merytorycznie grupa beneficjentów projektu będzie mogła zdobywać dalsze doświadczenia i kwalifikacje zawodowe jako personel projektu oraz wolontariusze.

Beneficjentami projektu są również nowo tworzone lub rozwijające się przedsiębiorstwa i organizacje gospodarki społecznej. Wsparciem zostanie objętych około 30 przedsiębiorstw społecznych oraz małych i średnich przedsiębiorstw prywatnych. Partnerstwo będzie dążyć zwłaszcza do utworzenia organizacji producentów produktu lokalnego oraz nowych przedsiębiorstw świadczących usługi związane z turystyką.

W projekcie bierze udział także 20 organizacji społecznych. Podstawowymi przewidywanymi dla nich formami wsparcia są szkolenia dla kadry i liderów, współpraca w aktywizowaniu społeczności lokalnych i rozwijaniu wolontariatu, zorganizowanie „forum organizacji społecznych”, „forum Trzech Rzek” i „forum Twierdzy”, doradztwo i bezpośrednia pomoc specjalistów, ze szczególnym uwzględnieniem zarządzania, pozyskiwania środków finansowych i wzmacniania gospodarki społecznej, promowanie mechanizmu finansowania organizacji pożytku publicznego przez odpisy od podatku oraz dotacje dla organizacji społecznych i grup nieformalnych podejmujących wspólne inicjatywy lokalne dla pożytku publicznego. Istotnym zadaniem projektu jest również pomoc w utworzeniu Lokalnej Organizacji Turystycznej, Agencji Rozwoju Regionalnego i Agencji Pracy Czasowej.

W ramach projektu zostały zaplanowane narzędzia upowszechniania wśród społeczności lokalnej regionu, w którym jest on realizowany, m.in. strona internetowa i biuletyn Partnerstwa. Elementem upowszechniania będą również cykliczne spotkania promocyjno-integracyjne w poszerzonej formule w gminach, działalność gminnych centrów informacji oraz poradniki dla przedsiębiorców podejmujących lub rozwijających działalność w branży turystycznej. Bezpośrednim instrumentem upowszechniania będą również konferencje przeglądowe i podsumowujące, poprzedzone szeroko zakrojonymi badaniami ewaluacyjnymi.

Informacje o projekcie i jego rezultaty będą upowszechniane również bezpośrednio przez wszystkich partnerów z wykorzystaniem ich stron internetowych, tablic ogłoszeniowych w siedzibach oraz organizowanych przez nich spotkań i imprez. O rezultatach projektu będą także informowane rady poszczególnych jednostek samorządowych oraz personel tych jednostek.

## Administrator

Miasto Nowy Dwór Mazowiecki  
ul. Zakroczyńska 30  
05-100 Nowy Dwór Mazowiecki  
tel.: 022 775 70 58  
faks: 022 775 70 58

## Partnerzy

- Gmina Czosnów, Czosnów
- Gmina Leoncin, Leoncin
- Gmina Pomiechówek z siedzibą w Brodach-Parcelach, Pomiechówek
- Gmina Wieliszew, Wieliszew
- Gmina Zakroczym, Zakroczym
- Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim, Nowy Dwór Mazowiecki
- Starostwo Powiatowe w Nowym Dworze Mazowieckim, Nowy Dwór Mazowiecki
- Stowarzyszenie Kobiet po Mastektomii Amazonki, Nowy Dwór Mazowiecki
- Stowarzyszenie Młodzi dla Rozwoju eMka, Wieliszew
- Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztora, Pułtusk

## Partnerstwo „Muflon”

Celem projektu jest opracowanie oraz zbadanie modelu gospodarki społecznej wykorzystującego specyficzne uwarunkowania lokalne, wspierającego proces likwidacji dyskryminacji i nierówności na rynku pracy na przykładzie regionu wałbrzyskiego. Przedsięwzięcie to skierowane jest do pięciu grup beneficjentów: bezrobotnych z terenów wiejskich w wieku 18–24 lat, zarejestrowanych w urzędach pracy przez okres 6–12 miesięcy, z wykształceniem maksymalnie średnim, bezrobotnych kobiet w wieku 25–34 lat, zarejestrowanych ponad 24 miesiące, bezrobotnych w wieku 45–54 lat, zarejestrowanych ponad 24 miesiące, bezrobotnych niepełnosprawnych, zarejestrowanych ponad 12 miesięcy oraz absolwentów szkół wyższych, zarejestrowanych przez 6–12 miesięcy. W projekcie weźmie udział 100 osób.

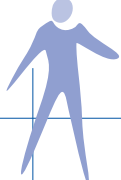
Partnerstwo opracuje i przetestuje model wejścia środowisk dyskryminowanych na otwarty rynek pracy poprzez zaangażowanie ich w działalność w ramach przedsiębiorstw społecznych, uruchomi i przetestuje tworzenie przedsiębiorstw społecznych na przykładzie minimum sześciu spółdzielni socjalnych, przygotuje dwa modele inkubowania i wspierania spółdzielni socjalnych oraz opracuje model współpracy środowisk lokalnych (czyli władz lokalnych, organizacji pozarządowych i sektora biznesu).

W ramach wsparcia beneficjentów zorganizowano im zajęcia terapii rodzinnej oraz specjalistyczne zajęcia z zakresu przemocy w rodzinie i uzależnień, zagwarantowano im także opiekę pracownika socjalnego oraz opiekę nad dziećmi w trakcie trwania kursów. Na początku cyklu szkoleniowego beneficjenci biorą udział w czterodniowych warsztatach motywacyjnych. Są one prowadzone metodami aktywnymi przez osoby o długoletnim doświadczeniu w pracy z ludźmi marginalizowanymi bądź zagrożonymi marginalizacją. Celem szkoleń jest integracja uczestników, podniesienie ich samooceny i motywacji, zwiększenie umiejętności komunikacji i pracy w grupie, a także rozpoczęcie tworzenia grup samopomocowych. Uczestnicy szkoleń będą mieli szansę uzyskania dokumentu potwierdzającego nabyte kwalifikacje.

Każdy z uczestników projektu może odbyć szkolenie zawodowe. Wybór tematyki szkolenia nastąpi po rozmowie z doradcą, na podstawie badania predyspozycji zawodowych oraz po wstępnym określeniu zakresu działania w ramach spółdzielni socjalnej bądź bezpośrednio na otwartym rynku pracy. Szkolenia zawodowe będą miały charakter praktyczny. Część uczestników projektu podejmie wyzwanie stworzenia własnego przedsiębiorstwa społecznego, które będzie działać na otwartym rynku. Dlatego też przejdą oni cykl szkoleń oraz warsztatów z zakresu przedsiębiorczości.

Beneficjenci ostateczni projektu wezmą udział w warsztatach, których celem będzie utworzenie spółdzielni socjalnych. Uczestnicy zdobędą wiedzę o formalnoprawnych aspektach działania takich spółdzielni oraz o zasadach pracy projektowej. Podczas warsztatów dobrać się w grupy, w których będą pracować nad utworzeniem własnej spółdzielni. Przy wsparciu trenerów i doradców zajmą się wyszukaniem nisz rynkowych oraz planowaniem zakresu działania. Przygotują biznesplany oraz plan podziału zadań i harmonogram tworzenia własnej spółdzielni. Oprócz uczestniczenia w warsztatach będą, pod opieką doradców, prowadzili działania przygotowawcze, m.in. szukając potencjalnych kontrahentów, przygotowując dokumenty formalne spółdzielni socjalnej itd.

W wyniku konsultacji z przedsiębiorcami oraz beneficjentami ostatecznymi projektu Partnerstwo opracowało koncepcję spółdzielni-matki. Wybrano niszę rynkową oraz opracowano wstępny biznesplan i sposób realizacji przedsięwzięcia. Spółdzielnia-matka będzie przykładem wspierania tworzenia przedsiębiorstwa społecznego powstającego przy znaczącym zaangażowaniu podmiotów zewnętrznych. Celem utworzenia spółdzielni-matki jest nie tylko przebadanie takiego właśnie sposobu wspierania przedsiębiorczości, lecz również pokazanie realnego dobrego przykładu jako wzoru do naśladowania.



---

Głównym rezultatem Partnerstwa jest „Model wchodzenia osób dyskryminowanych na otwarty rynek pracy poprzez tworzenie i pracę w spółdzielni socjalnej”. Składa się na niego kilka elementów. Pierwszym z nich jest miejsko-gminny program wspierania przedsiębiorczości społecznej – rodzaj porozumienia zawartego między Partnerstwem a przedstawicielami poszczególnych gmin powiatu wałbrzyskiego i miasta Świdnicy, na podstawie którego gminy zobowiązują się wspierać tworzone na ich terenie spółdzielnie socjalne.

Kolejny element to Regionalny Ośrodek Wspierania Przedsiębiorczości Społecznej, oferujący pomoc doradczą, a także wsparcie techniczno-lokalowe i finansowe osobom zainteresowanym utworzeniem spółdzielni socjalnej oraz istniejącym już spółdzielniom. Partnerstwo opracowało również ścieżkę edukacyjną dla osób przygotowujących się do założenia spółdzielni socjalnej, a także system wspierania grup dyskryminowanych w zakresie pokonywania barier społecznych, obejmujący wsparcie psychologiczne i terapeutyczne oraz pomoc w tworzeniu grup samopomocowych.




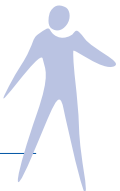
Produktami pomocniczymi będą m.in. poradniki na temat inicjowania współpracy samorządów z organizacjami pozarządowymi i biznesowymi, prowadzenia procesu edukacji i motywacji osób bezrobotnych przygotowujących się do uruchomienia spółdzielni socjalnych oraz sposobów wspierania tych osób w przełamywaniu barier społecznych.

Pierwsze działania upowszechniające rozpoczęły się we wrześniu 2006 r. i trwać będą do końca grudnia 2007 r. Podstawowymi metodami upowszechniania rezultatów będą debaty, konferencje, artykuły prasowe, raporty z działań Partnerstwa, poradniki i informatory, a także spotkania z wybranymi grupami odbiorców.

## Administrator

Fundacja „Merkury”  
ul. Ludwika Beethovena 10  
58-300 Wałbrzych  
tel.: 074 666 22 20  
faks: 074 666 22 01

## Partnerzy

- Centrum Kształcenia Praktycznego, Wałbrzych
  - Dolnośląski Ośrodek Pomocy Społecznej, Wrocław
  - Dolnośląskie Stowarzyszenie Ochrony Bezrobotnych, Świdnica
  - Fundacja „Jagniątków”, Jelenia Góra
  - Fundacja Edukacji Europejskiej, Wałbrzych
  - heapmail Internet Service Provider HM Sp. z o.o., Wałbrzych
  - Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Wałbrzych
  - Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Angelusa Silesiusa, Wałbrzych
  - Powiatowy Urząd Pracy w Wałbrzychu, Wałbrzych
  - Regionalne Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych, Wałbrzych
  - Stowarzyszenie Wspierania Ruchu Aktywności Lokalnej „Forum Wałbrzyskie”, Wałbrzych
- 
- 
- 
- 



## „Mozemy więcej” – Partnerstwo na rzecz spółdzielni socjalnych

Celem Partnerstwa jest stworzenie, na podstawie doświadczeń krajów realizujących takie przedsięwzięcia, polskiego praktycznego modelu spółdzielni socjalnej dla osób wykluczonych lub marginalizowanych społecznie. Partnerstwo planuje objąć projektem 40 osób. Pierwszą grupę (około 20 osób) będą stanowić ludzie w wieku 18–25 lat opuszczający zakłady poprawcze i karne oraz domy dziecka. W skład tzw. grupy specjalistów wejdzie 20 osób długotrwale bezrobotnych, mających określone wykształcenie lub przygotowanie kierunkowe (ekonomia, pedagogika, psychologia) do podjęcia aktywności społeczno-gospodarczej, które mogą wspomóc podstawową grupę beneficjentów w tworzeniu i prowadzeniu spółdzielni socjalnej.

Spółdzielnia socjalna tworzona w ramach projektu będzie się opierać na zasadzie równości jej twórców i pracowników. Oznacza to, że pełnienie jakichkolwiek funkcji nie będzie uzależniane od posiadanego wykształcenia, ale od zdolności wzięcia określonego stopnia odpowiedzialności za zadania realizowane przez spółdzielnię. Partnerstwo dopuszcza także sytuację, iż w wyniku procesu kształcenia pewna część uczestników projektu dojdzie do przekonania, że funkcjonowanie w strukturze spółdzielni nie interesuje ich. Osoby te najprawdopodobniej będą chciały usamodzielnic się (czyli rozpocząć własną działalność gospodarczą) bądź też zatrudnić się jako pracownicy najemni w innych instytucjach, organizacjach lub przedsiębiorstwach. Zarówno w pierwszym, jak i w drugim przypadku Partnerstwo dołoży wszelkich starań oraz uruchomi wszelkie swoje możliwości, aby pomóc tym uczestnikom projektu w realizacji ich indywidualnych planów zawodowych.

Partnerstwo wyodrębniło cele szczegółowe projektu. Pierwszy z nich to opracowanie i wdrożenie modelu spółdzielni socjalnej dla grupy osób wykluczonych społecznie. Model ten będzie pełnił funkcję *know-how* dla wszystkich, którzy pragną uruchomić tego typu spółdzielnię.

Kolejnym zadaniem jest przygotowanie edukacyjne beneficjentów ostatecznych do uruchomienia i prowadzenia spółdzielni socjalnej. Koncepcja szkoleń została dostosowana pod względem metodycznym do zdolności percepcyjnych beneficjentów i zdobycia przez nich podstawowej wiedzy pozwalającej na prowadzenie spółdzielni. Pełny cykl szkoleniowy, w którym będą uczestniczyli beneficjenci projektu potrwa około 280 godzin. Obejmie m.in. modułowe warsztaty i treningi z zakresu motywacji, budowania zespołu, ekonomii społecznej, prawa i spółdzielczości, tworzenia biznesplanu dla przyszłej spółdzielni.

Celem Partnerstwa jest również stworzenie systemu wsparcia instytucjonalno-prawno-ekonomicznego spółdzielni socjalnych w Polsce. W trakcie realizacji projektu Partnerstwo wypracuje, przy udziale ekspertów, rekomendacje dla polityki społecznej i gospodarczej państwa. Miernikiem osiągnięcia celu będzie liczba zgłoszonych rekomendacji.

Głównym rezultatem wypracowanym przez Partnerstwo, który będzie poddawany walidacji, jest „Model insercji społecznej i zawodowej młodych osób wykluczonych społecznie (opuszczających zakłady karne)”. Jego ideą jest stworzenie takim osobom „pomostu” między zakładem poprawczym lub karnym a „normalnym” społeczeństwem i rynkiem pracy. Dzięki temu osoba wykluczona będzie mogła w bezpieczny dla niej sposób przejść proces reintegracji społecznej i zawodowej. Idea ta opiera się z jednej strony na spójnej i systemowej współpracy instytucji penitencjarnych z instytucjami lokalnymi oraz koordynacji lokalnej współpracy jednostek publicznych (starostwa, powiatowe urzędy pracy, powiatowe centra pomocy rodzinie) z wszelkimi organizacjami i instytucjami społecznymi oraz prywatnymi zajmującymi się pomocą społeczną lub działającymi na rzecz tej sfery życia publicznego. Z drugiej strony podporą tego modelu jest odpowiednio przygotowana interwencja edukacyjna i socjalizacyjna, służąca usamodzielnieniu zawodowemu młodych osób wykluczonych społecznie poprzez założenie, prowadzenie i pracę w spółdzielni socjalnej.

Instytucjami, które będą mogły zastosować wypracowany model są jednostki organizacyjne samorządu terytorialnego, organizacje społeczne zajmujące się problematyką przeciwdziałania i zapobiegania marginalizacji i wykluczeniu społecznemu, administracja centralna (Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Ministerstwo Sprawiedliwości, Ministerstwo Edukacji, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji), jednostki organizacyjne administracji centralnej, a przede wszystkim zakłady poprawcze i karne oraz ochotnicze hufce pracy.

Rezultaty projektu będą szeroko upowszechniane zwłaszcza tam, gdzie problemy marginalizacji społecznej określonych grup są szczególnie widoczne. Służy temu m.in. dwujęzyczna (polsko-angielska) interaktywna strona internetowa zawierająca informacje o bieżących zmianach w społecznych i ekonomicznych oraz prawnych warunkach funkcjonowania ekonomii społecznej w Polsce, opisy dobrych praktyk, a także prezentacje rezultatów działań podejmowanych w projekcie.

Partnerstwo zorganizuje również cykl otwartych seminariów poświęconych prezentacji opracowanego modelu spółdzielni socjalnej, polskich i zagranicznych doświadczeń związanych z tematyką przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu, ekonomii społecznej i spółdzielczości socjalnej. Ich uczestnikami będą przedstawiciele beneficjentów programu na szczeblu lokalnym oraz osoby publiczne i prywatne zainteresowane problematyką. W trakcie seminariów partnerzy będą upowszechniać projekt poprzez dystrybucję ulotek informacyjnych i CD-romów z materiałami informacyjnymi.

Partnerstwo nawiąże współpracę z mediami lokalnymi, regionalnymi i ogólnopolskimi. Dzięki współpracy z TVP3 nakręcony zostanie film prezentujący działalność funkcjonującej już spółdzielni, powstałej dzięki stworzonemu modelowi.

Na zakończenie zostanie zorganizowana międzynarodowa konferencja z udziałem pracodawców oraz polskich i zagranicznych organizacji pozarządowych, mająca na celu przedstawienie rezultatów projektu głównym aktorom polskiej sceny politycznej i gospodarczej.

## Administrator

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej,  
Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji  
ul. Szlak 73a  
31-153 Kraków  
tel.: 012 633 82 85  
faks: 012 633 82 85

## Partnerzy

- Grupa Wydawnicza INFOR SA, Warszawa
- Powiat Miechowski, Miechów
- Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa
- Stowarzyszenie Tratwa, Olsztyn
- Związek Lustracyjny Spółdzielni Pracy, Warszawa

## Przedsiębiorstwo społeczne dla osób niewidomych

Nadrzędnym celem Partnerstwa jest wzmocnienie krajowej gospodarki społecznej trzeciego sektora, a także integracja społeczna osób niepełnosprawnych (ze szczególnym uwzględnieniem ludzi z dysfunkcją wzroku oraz bezrobotnych i poszukujących pracy) poprzez stworzenie modelowej spółdzielni socjalnej prowadzonej przez takie osoby i zatrudniającej je.

Niewidomi i słabowidzący nie są zatrudniani na otwartym rynku pracy z powodu braku wiedzy na temat ich specyficznych potrzeb (np. konieczności dostosowania stanowisk pracy i odpowiedniego wyposażenia), a także barier psychologicznych i niskiego poziomu świadomości pracodawców oraz społeczności lokalnych na temat możliwości zatrudniania i wykonywania różnorodnych zawodów przez te osoby. Partnerstwo opracuje wskazania dotyczące optymalnych warunków zatrudniania niewidomych i innych niepełnosprawnych oraz korzystania z ich usług, a także umożliwi zdobycie odpowiedniej wiedzy na temat możliwości wykonywania przez nich różnych zawodów i świadczenia usług na rynku lokalnym. Dostosuje też stanowiska pracy, przeszkoli beneficjentów i będzie konsultować w tym zakresie pracodawców.

Partnerstwo uruchomiło wzorcową spółdzielnię socjalną zarządzaną przez osoby niepełnosprawne i zatrudniająca takie osoby (głównie z dysfunkcją wzroku, bezrobotne i poszukujące pracy). W spółdzielni tej przetestuje pakiet rozwiązań prawnych i technicznych oraz przystosuje stanowiska pracy do potrzeb osób z dysfunkcją wzroku. Usługi świadczone przez spółdzielnię posłużą zaspokojeniu potrzeb społeczności lokalnej.

Model funkcjonowania spółdzielni socjalnej jako samodzielnej podmiotu gospodarczego będzie mógł służyć także innym grupom wykluczonym, dając im możliwość tworzenia podobnych placówek. Posłuży także pracodawcom, dostarczając im wiedzę na temat korzyści i obowiązków oraz ulg związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych. Partnerstwo przygotuje konkretne rozwiązania techniczne i organizacyjne w postaci specjalistycznego oprogramowania i wyposażonego stanowiska pracy oraz możliwości podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Wskaże również, do jakich nowych zawodów mają dostęp osoby niewidome dzięki zastosowanym rozwiązaniom technologicznym.

W działającej w Warszawie Spółdzielni Socjalnej „Wspólna Praca” będzie zatrudnionych 30 osób: 10 niepełnosprawnych, 15 bezrobotnych, 5 poszukujących pracy. W skład spółdzielni wchodzi: gabinet fizjoterapii, kawiarenka internetowa, kawiarenka integracyjna, kącik zabaw dla dzieci i dział telepracy. Profil spółdzielni został określony na podstawie analizy dostępności zawodów dla osób niewidomych i słabowidzących oraz zapotrzebowania na usługi. W gabinecie fizjoterapii będą pracować niewidomi masażyści, w kawiarni integracyjnej, która będzie służyć przede wszystkim promowaniu gospodarki społecznej i stanie się swego rodzaju forum integracji, zostaną zatrudnieni niewidomi muzycy.

W dziale telepracy rozważa się prowadzenie usług związanych m.in. z tłumaczeniami z języków obcych, gdyż istnieje spora grupa niewidomych tłumaczy pozostających bez stałego zatrudnienia. Spółdzielnia socjalna nie zrzeszy tych osób, ale udostępni im lokal i sprzęt, aby mogły świadczyć usługi dla innych pracodawców bez własnych nakładów finansowych, które są najczęstszą barierą w zatrudnieniu.

W spółdzielni socjalnej testowany jest partnerski model relacji między pracodawcą a pracownicą, pozwalający na pokonanie obaw pracodawców i dystansu po obu stronach. Podnoszona będzie jakość usług świadczonych dla społeczności lokalnych oraz organizowane będą działania integracyjne mające na celu zniwelowanie przynajmniej części istniejących tu barier społecznych.

Głównym rezultatem projektu, poddawanym walidacji, jest „Funkcjonowanie modelowej spółdzielni socjalnej zarządzanej i zatrudniającej osoby niepełnosprawne i bezrobotne, jako dowód

na skuteczność aktywizacji zawodowej grup zagrożonych wykluczeniem”. Jego elementami są nowe modele zatrudniania osób niepełnosprawnych w gospodarce społecznej z wykorzystaniem spółdzielni socjalnej, a także materiały pomocne we wdrażaniu nowych zawodów dla osób z dysfunkcją wzroku (fizjoterapeuta i telemarketer).

Produktem pomocniczym do wypracowanego rezultatu jest informator zawierający opis modelu funkcjonowania takiej spółdzielni socjalnej. Będzie on dostępny w wersji papierowej i elektronicznej, aby mogły z niego skorzystać również osoby niewidome. W dokumencie tym znajdują się informacje na temat sposobu tworzenia spółdzielni socjalnej, rozwiązań prawnych i technicznych, metod i sposobów podnoszenia kompetencji osób zagrożonych wykluczeniem, a także prezentacja zakresu i opis świadczonych usług. Partnerstwo przygotuje również na nośniku CD narzędzie umożliwiające osobom z dysfunkcją wzroku pracę w systemie telepracy. Z wypracowanych rozwiązań będą mogli w przyszłości korzystać pracodawcy, organizacje pozarządowe pełniące rolę pracodawcy, administracja publiczna i instytucje szkoleniowe.

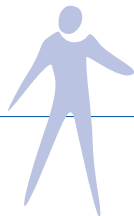
Harmonogram upowszechniania rezultatów projektu przewiduje cykl konferencji prasowych i briefingów, publikowanie broszur, ulotek i prezentacji multimedialnych (m.in. na temat doświadczeń partnerów zagranicznych, zatrudnienia beneficjentów ostatecznych projektu na otwartym rynku lub w spółdzielni, pomocy technicznych, innowacyjnych form i podejścia do zatrudnienia osób niepełnosprawnych), publikacje o projekcie na stronach www, indywidualne spotkania z pracodawcami, urzędnikami, politykami i VIP-ami. Na październik 2007 r. zaplanowana jest dwudniowa konferencja promująca zatrudnianie i upowszechniająca rezultaty działań Partnerstwa, a na luty 2008 r. konferencja prasowa podsumowująca realizowany projekt.

## Administrator

Fundacja Antidotum  
ul. Bolkowska 2B, lok. H2A  
01-446 Warszawa  
tel.: 022 406 83 41  
faks: 022 406 83 41

## Partnerzy

- Altar Sp. z o.o., Kielce
- Fundacja Vis Maior, Warszawa
- Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Warszawa



## Kluczowa rola gminy w aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych

Partnerstwo zakłada upowszechnienie w gminach nowego podejścia do problemu bezrobocia osób niepełnosprawnych. Głównym celem jest stworzenie modelu spółdzielni socjalnej z udziałem lub pod auspicjami gmin, a także systemu wsparcia tych spółdzielni od momentu rekrutacji członków, przez proces powstawania, aż do uruchomienia działalności. Spółdzielnie dadzą zatrudnienie bezrobotnym niepełnosprawnym, przeciwdziałając w ten sposób ich wykluczeniu, zapewnią im udział w życiu społecznym, zwiększą ofertę edukacyjną dla miejscowego środowiska (wprowadzą też do niego elementy społeczeństwa informacyjnego) oraz zmniejszą wydatki budżetu gmin na świadczenia socjalne.

Projekt obejmuje swoim oddziaływaniem gminy wiejskie i małomiasteczkowe. Partnerstwo wyróżnia cztery grupy beneficjentów ostatecznych. Podstawową grupę stanowią niepełnosprawni mieszkańcy wsi i małych miast, zarówno kobiety, jak i mężczyźni, zwłaszcza z orzeczoną znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Drugą grupą są osoby sprawne. Ich uczestnictwo w projekcie jest niezbędne do utworzenia i prowadzenia spółdzielni socjalnych. Będą to ludzie wywodzący się głównie ze struktur organizacji lokalnych lub samorządu gminnego oraz osoby zarejestrowane w powiatowych urzędach pracy jako bezrobotne lub poszukujące pracy.

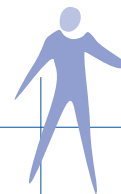
Niezwykle istotną grupą beneficjentów projektu są też samorządy gminne. Pełnią one różnorodne funkcje przewidziane dla administracji lokalnej, wykonują zadania zlecone ustawami przez administrację centralną, a także zadania własne. Aktywizacja zawodowa niepełnosprawnych nie leży wprawdzie w ich kompetencjach, jednak, zdaniem Partnerstwa, samorządy powinny być zainteresowane zmniejszeniem bezrobocia i rozmiarów wykluczenia społecznego w środowisku lokalnym, a także zmniejszeniem kosztów opieki społecznej. Beneficjentami ostatecznymi projektu są też lokalne organizacje pozarządowe, zwłaszcza te, które działają na rzecz osób niepełnosprawnych.

Partnerstwo skoncentruje się na dwóch głównych typach spółdzielni socjalnej: spółdzielni organizowanej od podstaw oraz spółdzielni utworzonej z przekształcenia tradycyjnej formy spółdzielni inwalidów. Uruchomionych zostanie 10 takich przedsiębiorstw, w których zatrudnienie powinno znaleźć około 120 osób niepełnosprawnych oraz maksymalnie 30 osób sprawnych. Rekrutacją uczestników projektu zajmą się przede wszystkim organizacje pozarządowe, które będą współpracować z powiatowymi urzędami pracy. Realizatorami tego działania będą głównie wolontariusze, którzy dotrą do niepełnosprawnych beneficjentów projektu. Partnerstwo stawia sobie za cel osiągnięcie 50-procentowego wskaźnika zatrudnienia kobiet i mężczyzn. Z tego względu wolontariuszami będą również kobiety, którym łatwiej będzie nawiązać kontakt z innymi kobietami – potencjalnymi beneficjentkami ostatecznymi.

Partnerstwo będzie również dbać o to, aby w podziale przyszłych prac spółdzielni uwzględniano konieczność łączenia przez kobiety zatrudnienia z obowiązkami domowymi, a także aby kobiety były właściwie reprezentowane we władzach spółdzielni i w organizacjach spółdzielczych.

Przewiduje się trzy sfery działalności spółdzielni: usługi socjalne na potrzeby społeczności lokalnej (np. naprawcze, krawieckie, gastronomiczne, sprzątanie), ochronę środowiska (np. zagospodarowanie odpadów gabarytowych na potrzeby recyklingu – demontaż starych mebli, utylizacja opakowań) oraz usługi związane z turystyką i rekreacją (np. pośrednictwo agroturystyczne, prowadzenie centrów informacji turystycznej). Rodzaj i poziom prac wykonywanych w spółdzielni będzie każdorazowo dostosowywany do możliwości i potrzeb osób niepełnosprawnych.

Institucje realizujące projekt pracują też nad zapewnieniem warunków do trwałego funkcjonowania spółdzielni po zakończeniu programu EQUAL. Partnerstwo dąży m.in. do skierowania na ten cel środków z Funduszu Pracy i Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, wspierających aktywizację zawodową osób niepełnosprawnych, oraz do uruchomienia gminnych programów aktywizacji zawodowej tych osób.



Model tworzenia spółdzielni socjalnych jest głównym rezultatem projektu, który zostanie upowszechniony w Działaniu 3. Będzie on zawierał opis procesu inicjowania i instrukcję tworzenia spółdzielni, uwzględniające uwarunkowania prawne, rozwiązania organizacyjne, marketingowe itd. Elementem pomocniczym będzie system wspierania spółdzielni socjalnych, w którym główną rolę odegra Partnerski Ośrodek Wspierania Spółdzielni Socjalnych Osób Niepełnosprawnych. Ośrodek ten połączy w procesie tworzenia oraz wspierania spółdzielni działania samorządów gminnych, lokalnych organizacji pozarządowych oraz organizacji krajowych działających na rzecz aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Partnerstwo chce też doprowadzić do zmian legislacyjnych, które umożliwią wyposażenie samorządów gminnych w kompetencje i instrumenty niezbędne do realizowania aktywnej polityki społecznej i zatrudniania osób niepełnosprawnych.

Rezultat projektu – model spółdzielni socjalnej osób niepełnosprawnych – zostanie zarekomendowany samorządom gminnym, choć do jego wdrażania będzie potrzebny aktywny udział lokalnych organizacji społecznych, wolontariuszy oraz osób niepełnosprawnych.

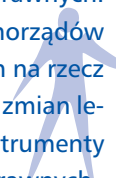
Model tworzenia spółdzielni wraz z filmem promującym zatrudnianie osób niepełnosprawnych będzie upowszechniony na płycie CD, która trafi do wszystkich jednostek samorządowych w Polsce. Odbędą się także dwie ogólnokrajowe konferencje popularyzujące rezultaty projektu.

## Administrator

Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych  
Al. Jana Pawła II 11  
00-828 Warszawa  
tel.: 022 505 52 93  
faks: 022 505 52 93

## Partnerzy

- Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa
- Fundacja Promocji Gmin Polskich, Warszawa
- Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa
- Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych, Warszawa
- Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa
- Związek Gmin Wiejskich Rzeczypospolitej Polskiej, Poznań



## Akademia Przedsiębiorczości – rozwój alternatywnych form zatrudnienia

Partnerstwo proponuje rozwiązania mające na celu reintegrację społeczną i zawodową osób długotrwale bezrobotnych korzystających ze świadczeń pomocy społecznej oraz osób niepełnosprawnych z zaburzeniami psychicznymi. Wartość dodaną projektu dla beneficjentów ostatecznych będzie stanowić nie tylko zapewnienie im zatrudnienia, ale także kompleksowa pomoc w usamodzielnieniu się na otwartym rynku pracy – począwszy od wsparcia psychologicznego mającego na celu podniesienie motywacji do działania, zwiększenie wiary w siebie i nauczenie skutecznej autoprezentacji, przez szkolenia, znalezienie pracy na otwartym rynku lub w firmie socjalnej – a skończywszy na pomocy w samozatrudnieniu lub założeniu spółdzielni.

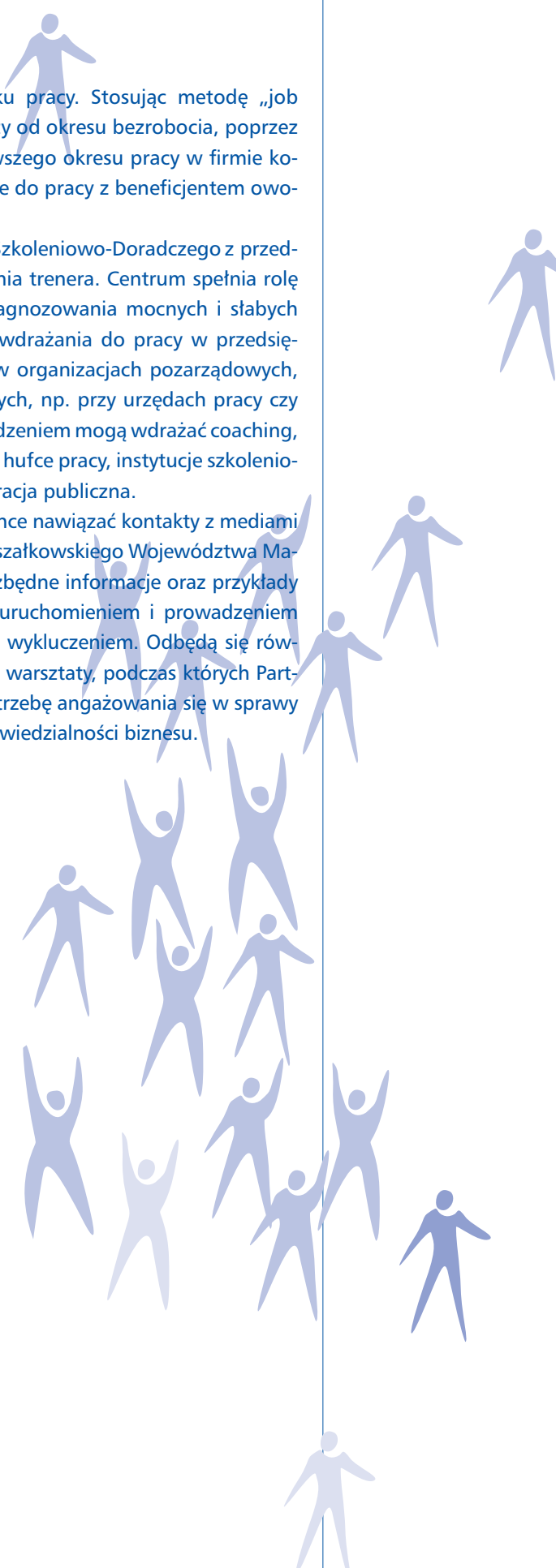
W ramach projektu utworzone zostaną cztery centra doradczo-szkoleniowe świadczące usługi z zakresu ekonomii społecznej, pozyskiwania miejsc pracy oraz prowadzenia specjalistycznych szkoleń w dziedzinie zatrudnienia socjalnego i wspieranego. Planowana liczba beneficjentów to 55 osób. Gminy Wieprz i Mogilany będą rekrutować po 20 osób spełniających kryteria projektu. W każdej gminie po 12 osób będzie zatrudnionych w przedsiębiorstwie społecznym, ponadto po 8 osób zostanie wprowadzonych na otwarty rynek pracy przy zastosowaniu metody coachingu.

Rekrutacja beneficjentów w gminach odbywać się będzie za pośrednictwem ośrodków pomocy społecznej, których pracownicy mają dostęp do informacji na temat czasu pozostawania bez pracy oraz sytuacji życiowej swych podopiecznych. W rekrutacji będzie uczestniczył psycholog. W trakcie rekrutacji zostanie zachowana zasada równości szans oznaczająca równy dostęp kobiet i mężczyzn oraz osób niepełnosprawnych do udziału w projekcie, tak aby wyrównywać ich szanse na rynku pracy.

W przypadku Krakowskiej Fundacji Hamlet do projektu zaangażowanych zostanie 15 bezrobotnych osób z zaburzeniami psychicznymi. Będą one aktywizowane w przedsiębiorstwie społecznym; 5 beneficjentów zostanie w nim zatrudnionych, a 10 będzie wprowadzonych na otwarty rynek pracy za pomocą coachingu.

Z działań prowadzonych w ramach projektu korzyść odniosą również osoby przygotowywane do wykonywania nowych, specjalistycznych zawodów (menedżer społeczny, trener zatrudnienia wspieranego, trener zawodu oraz trener przedsiębiorczości), których specyfika nie jest w Polsce opisana, a które w przedsiębiorstwach społecznych są bardzo ważne. Zatrudnieni na tych stanowiskach w pierwszej kolejności zostaną absolwenci oraz osoby bezrobotne z Mogilan, Wieprza i Krakowa. Dzięki specjalistycznym szkoleniom otrzymają przyszłościowy zawód, który powinien wzmocnić ich pozycję na rynku pracy w kontekście rozwoju sektora gospodarki społecznej. Menedżerowie społeczni przejdą cykl specjalistycznych szkoleń i praktyk z zakresu zarządzania przedsiębiorstwem społecznym oraz specyfiki pracy z osobami wykluczonymi społecznie. Trenerzy zatrudnienia wspieranego i trener przedsiębiorczości, który będzie łącznikiem między firmą socjalną a pracodawcami, przejdą cykl szkoleń poświęconych rynkowi i prawu pracy, specyfice pracy z osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym oraz metodzie coachingu. Ponadto trener przedsiębiorczości, zatrudniony przy Małopolskim Związku Pracodawców, odbędzie szczegółowe szkolenia z zakresu uwarunkowań prawnych związanych z zatrudnianiem osób niepełnosprawnych i długotrwale bezrobotnych. Trenerzy zawodu przejdą dodatkowe szkolenia zawodowe (choć mają to być osoby z wykształceniem zawodowym o kierunku zgodnym z branżą firmy socjalnej) oraz kurs pedagogiczny.

Głównym rezultatem projektu jest „Coaching jako metoda aktywizacji zawodowej i społecznej w trzech sektorach gospodarki”. Coaching jest stosowany wobec osób długotrwale pozostających poza rynkiem pracy z powodu niepełnosprawności, niskich lub przestarzałych kwalifikacji zawodowych, przerw w zatrudnieniu lub barier językowo-kulturowych. Metoda ta polega na tym, że trener – poprzez odpowiednie umotywowanie, aktywizację i wsparcie – będzie przywracał



tym osobom umiejętności funkcjonowania na otwartym rynku pracy. Stosując metodę „job coachingu”, trener będzie prowadził konkretną osobę począwszy od okresu bezrobocia, poprzez ewentualną pracę w przedsiębiorstwie społecznym, aż do pierwszego okresu pracy w firmie komercyjnej. Doświadczenia zachodnie pokazują, że takie podejście do pracy z beneficjentem owocuje dużą skutecznością i trwałością efektów.

Rezultat projektu zakłada również opis i promowanie Centrum Szkoleniowo-Doradczego z przedsiębiorstwem społecznym, jako opcjonalnego miejsca zatrudnienia trenera. Centrum spełnia rolę wspierającą dla beneficjenta, a trenerzy mają tu możliwość diagnozowania mocnych i słabych stron swych podopiecznych, kierowania ich na szkolenia oraz wdrażania do pracy w przedsiębiorstwach społecznych. Trenerzy mogą być także zatrudnieni w organizacjach pozarządowych, w przedsiębiorstwach prywatnych oraz w jednostkach publicznych, np. przy urządach pracy czy ośrodkach pomocy społecznej. Innymi podmiotami, które z powodzeniem mogą wdrażać coaching, a tym samym korzystać z opracowanej metody, są np. ochotnicze hufce pracy, instytucje szkoleniowe, agencje zatrudnienia, centra integracji społecznej i administracja publiczna.

W ramach upowszechniania rezultatów projektu Partnerstwo chce nawiązać kontakty z mediami lokalnymi i regionalnymi, a także z Biurem Prasowym Urzędu Marszałkowskiego Województwa Małopolskiego. Zostanie opublikowany przewodnik zawierający niezbędne informacje oraz przykłady dobrych praktyk dla wszystkich podmiotów zainteresowanych uruchomieniem i prowadzeniem przedsiębiorstwa społecznego zatrudniającego osoby zagrożone wykluczeniem. Odbędą się również spotkania informacyjne, seminaria dla przedsiębiorców oraz warsztaty, podczas których Partnerstwo będzie prezentować rezultaty projektu, uświadamiać potrzebę angażowania się w sprawy społeczne oraz przedstawiać korzyści płynące ze społecznej odpowiedzialności biznesu.

## Administrator

Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej  
ul. Radziwiłłowska 1  
31-026 Kraków  
tel.: 012 426 88 10  
faks: 012 426 88 11

## Partnerzy

- Gmina Mogilany – Urząd Gminy Mogilany, Mogilany
- Gmina Wieprz – Urząd Gminy Wieprz, Wieprz
- Krakowska Fundacja Hamlet, Kraków
- Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego SA, Kraków
- Małopolski Związek Pracodawców, Kraków
- Uniwersytet Jagielloński, Instytut Socjologii, Kraków
- Wojewódzki Urząd Pracy, Kraków



## Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej Romów poprzez narzędzia gospodarki społecznej

Grupą docelową projektu jest mniejszość romska – jedna z najbardziej zagrożonych wykluczeniem, najczęściej dyskryminowanych i najmniej aktywnych na rynku pracy grup społecznych. Typowe problemy Romów to ubóstwo, niskie wykształcenie i kwalifikacje zawodowe, nierówny dostęp do rynku pracy oraz podleganie negatywnej stereotypizacji i uprzedzeniom prowadzącym do dyskryminacji.

Beneficjentami ostatecznymi projektu są Romowie oraz długotrwale bezrobotni nie-Romowie będący członkami społeczności lokalnej, którzy znajdują zatrudnienie w tworzonych w ramach projektu spółdzielniach socjalnych jako ich członkowie i/lub pracownicy. Preferowane będą kobiety (zwłaszcza te, które samotnie wychowują dzieci) oraz osoby żyjące w najtrudniejszych warunkach bytowych, w rodzinach wielodzietnych, w których żadna z osób dorosłych nie ma stałej pracy ani stałych dochodów innych niż minimalne świadczenia pomocy społecznej. W spółdzielniach zostaną również zatrudnione osoby bardzo młode (do 25 lat), gdyż w społeczności romskiej to one najczęściej dysponują umiejętnościami niezbędnymi w pracy biurowej, takimi jak obsługa komputera i innego sprzętu biurowego, posługiwanie się Internetem, dobra znajomość języka polskiego i matematyki. Przewiduje się także zatrudnienie pewnej grupy osób z najstarszych grup wiekowych, gdyż znają one tradycyjne romskie zawody, których tajniki mogą przekazać młodszym.

Spółdzielnie socjalne zostaną uruchomione w Szczecinku, Krakowie, Olsztynie i Witnicy. Wybór profili ich działalności będzie poprzedzony analizą umiejętności potencjalnych pracowników, a także analizą rynku. To właśnie profilowanie działalności oraz oparcie jej na tradycyjnych umiejętnościach romskich (takich jak produkcja patelni, stylizowanych strojów i biżuterii, rękodzieła, czy wreszcie romska kuchnia) może ułatwić spółdzielni znalezienie niszy rynkowej i odniesienie sukcesu ekonomicznego, a jednocześnie przyczynić się do zmiany postrzegania wartości kultury romskiej oraz przełamania stereotypów i uprzedzeń.

Planowane jest zorganizowanie w każdej ze spółdzielni 10-osobowych grup założycielskich. Osoby te zostaną przeszkolone przez profesjonalnych trenerów w zakresie umiejętności menedżerskich i biznesowych oraz specyfiki zarządzania spółdzielnią.

Podstawowym celem Partnerstwa jest przyczynienie się do włączania Romów w rynek pracy w Polsce poprzez narzędzia gospodarki społecznej (zgodnie z krajową i europejską polityką integracji grup zagrożonych wykluczeniem społecznym) oraz do zwalczania nierówności i dyskryminacji na rynku pracy. Działania projektu mają także posłużyć stworzeniu całościowej strategii włączania Romów w rynek pracy w Polsce (a potencjalnie także w innych krajach) oraz opracowaniu bardziej ogólnego modelu aktywizacji zawodowej grup etnicznych zagrożonych wykluczeniem (w tym migrantów) na rynku pracy z wykorzystaniem tzw. przedsiębiorstw społecznych. Celami operacyjnymi współpracy ponadnarodowej są: stworzenie modelowych rozwiązań w zakresie zakładania takich przedsiębiorstw i zarządzania nimi, a także w zakresie pomiaru umiejętności posiadanych przez społeczność zagrożoną wykluczeniem, kształtowanie umiejętności menedżerskich i biznesowych w tych grupach oraz analiza przedsiębiorstw etnicznych i wytworzenie narzędzi sprzyjających ich tworzeniu i wspieraniu.

Głównym rezultatem projektu, poddawanym walidacji, jest „Model aktywizacji zawodowej Romów poprzez wspieranie tworzenia integracyjnych spółdzielni socjalnych”. Jego najważniejsze cechy to oparcie profilu działalności spółdzielni na umiejętnościach już posiadanych przez społeczność romską, zapewnienie jej dostępu do informacji rynkowej, szkoleń biznesowych, uzupełniających szkoleń zawodowych oraz mentoringu. Istotnym elementem modelu jest też oddanie w ręce Romów współdecydowania o przedsiębiorstwie, co pozwoli im utożsamić się z nim i potraktować je jako własne, zarówno w sensie ekonomicznym, jak i psychologicznym. Jedną z metod wspierania

integracyjnego aspektu spółdzielni jest też angażowanie do grupy założycielskiej osób pochodzących z małżeństw polsko-romskich.

Elementami modelu są metodologia i narzędzia do prowadzenia audytu umiejętności w społeczności romskiej oraz plan szkolenia biznesowego dla romskich grup założycielskich spółdzielni socjalnych „Wirtualna spółdzielnia”, opracowany na podstawie szkolenia Fundacji Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych „Wirtualna firma”. Obejmuje ono zarówno procesy przełamywania negatywnych skutków psychicznych długotrwałego pozostawania poza rynkiem pracy, przełamywania stereotypów, jak i twarde elementy biznesowe, podstawy marketingu czy opracowanie przez grupę wraz z trenerem podstaw biznesplanu i studium opłacalności dla przyszłej spółdzielni.

Jednym z rezultatów projektu jest model romskiej spółdzielni integracyjnej wraz ze wskazówkami, rekomendacjami i zdefiniowaniem najważniejszych specyficznych problemów i ich możliwych rozwiązań, opisany w specjalnym raporcie oraz w *Zeszytach dobrych praktyk dla socjalnych przedsiębiorstw etnicznych*, opublikowanym w formie książkowej i dostępnym *on-line*. Produktem pomocniczym jest też film telewizyjny autorstwa doświadczonych dokumentalistów, dostępny na DVD. Wszystkie elementy rezultatu projektu będą dostępne w językach polskim i angielskim, a częściowo także w romskim.

Polityka upowszechniania efektów prac Partnerstwa przewiduje m.in. dystrybucję filmu DVD na temat projektu, organizowanie spotkań roboczych, konferencji i seminariów, współpracę z mediami poprzez umożliwianie dziennikarzom przygotowywania wywiadów, reportaży i innych materiałów, zapewnienie im uczestnictwa w uroczystym otwarciu spółdzielni i w wizytach studyjnych, a także zamieszczanie aktualnych informacji na stronach internetowych organizacji partnerskich.

## Administrator

Międzynarodowa Organizacja do spraw Migracji – IOM  
ul. Mariensztat 8  
00-302 Warszawa  
tel.: 022 538 91 03  
faks: 022 538 91 40

## Partnerzy

- Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa
- Polski Czerwony Krzyż, Warszawa
- Stowarzyszenie Kobiet Romskich w Polsce, Kraków
- Związek Romów Polskich, Szczecinek

## Koalicja Łamanie Oporów Społecznych KŁOS

Projekt skierowany jest do osób długotrwale bezrobotnych i osób chorujących psychicznie, pochodzących z regionów wiejskich. Obie grupy beneficjentów znajdują się w bardzo trudnej sytuacji życiowej, prowadzącej do negatywnych skutków psychologicznych, takich jak apatia, poczucie braku perspektyw, bycia niepotrzebnym, nieprzystosowanym do obecnej sytuacji gospodarczej. Wymienione czynniki mogą prowadzić do patologizacji i izolacji społecznej, co potwierdza częste wyłączenie przedstawicieli obu grup poza nawias społeczny. U osób chorych psychicznie z obszarów wiejskich konsekwencje długotrwałego bezrobocia nakładają się na objawy choroby.

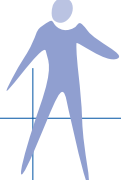
W projekcie weźmie udział 20 beneficjentów zamieszkujących regiony wiejskie gminy Zgierz (12 osób długotrwale bezrobotnych oraz 8 osób chorych psychicznie). Wybór liczby beneficjentów został podyktowany możliwościami mającej powstać firmy socjalnej Hotel. Będzie to niewielki pensjonat, na 15–20 miejsc noclegowych (w zależności od zakresu przeprowadzonej inwestycji). Firma socjalna Hotel ma być głównym miejscem odbywania staży zawodowych przez beneficjentów. Ze względu na długi czas pozostawania beneficjentów bez pracy, ich niskie kwalifikacje oraz niewielkie umiejętności społeczne części grupy (zwłaszcza osób przewlekłe chorujących psychicznie) Partnerstwo chce wprowadzić innowacyjne rozwiązanie w organizacji staży zawodowych. Czas trwania integracyjnego stażu zawodowego wynosiłby nawet do 2 lat. Jest to znacznie dłuższy okres w porównaniu ze stażami organizowanymi obecnie przez urzędy pracy, po których zresztą osoby bezrobotne często w dalszym ciągu nie mogą znaleźć zatrudnienia. W okresie odbywania stażu beneficjenci będą podnosić swoje kwalifikacje uczestnicząc w kursach językowych, zajęciach psychologicznych oraz szkoleniach z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, autoprezentacji czy podstaw gospodarki społecznej. Pozwoli to na lepsze przygotowanie ich do powrotu na rynek pracy.

Okres realizacji projektu będzie czasem testowania powstających narzędzi gospodarki społecznej. Aby móc dokładnie monitorować wpływ projektu na beneficjentów oraz elastycznie reagować na pojawiające się problemy i potrzeby, Partnerstwo skupiło się na stosunkowo niewielkiej grupie uczestników. W przypadku sukcesu realizowanego projektu i udanego włączenia jego rezultatów do głównego nurtu polityki wypracowane rozwiązania będą służyć większym grupom osób wykluczonych.

W projekcie weźmie również udział co najmniej 40 organizacji pozarządowych z województwa łódzkiego zajmujących się osobami wykluczonymi społecznie.

Głównym rezultatem projektu ma być stworzenie zasad funkcjonowania przedsiębiorstwa społecznego na przykładzie firmy socjalnej wraz z wspierającą instytucją doradczą-szkoleniową, jaką jest Ośrodek Gospodarki Społecznej. Firma socjalna uruchomiona przez Partnerstwo będzie początkowo funkcjonować korzystając z wzorców włoskich, francuskich i fińskich. Będzie oferowała dwa rodzaje zatrudnienia: stałe i przejściowe. Zatrudnione na stałe zostaną osoby, których szanse powrotu na otwarty rynek pracy są nikłe i muszą pozostać pracownikami firmy ze względu na aspekt rehabilitacyjny. Zatrudnieni przejściowo zostaną beneficjenci, którzy po zakończeniu szkoleń i staży oraz odbyciu praktyki zawodowej będą mogli wejść na otwarty rynek pracy, zwalniając miejsce kolejnym osobom w firmie socjalnej.

Ważnym aspektem firmy socjalnej jest też sektor usług, w którym ona działa. Sektor ten, poprzez bezpośredni kontakt pracowników z klientami, sprzyja integracji społecznej osób chorujących psychicznie. Jest to rozwiązanie zaczerpnięte bezpośrednio z doświadczeń gospodarki społecznej we Włoszech. W projekcie KŁOS wybrano przedsięwzięcie z branży hotelarskiej ze względu na zróżnicowanie stanowisk pracy dostępnych dla osób niepełnosprawnych oraz umiejscowienie hotelu w podłódzkiej gminie o dużych walorach turystycznych.




---

Ośrodek Gospodarki Społecznej ma pełnić funkcję instytucji zapewniającej firmie realizowanie zadań zarówno socjalnych, jak i komercyjnych. Będzie prowadził nowatorski program szkoleń dla osób, które w przyszłości zostaną zatrudnione w przedsiębiorstwach społecznych, a także szkolenia i doradztwo dla pracodawców i organizacji pozarządowych, zachęcając je do tworzenia firm socjalnych. Zajmie się też promocją i lobbingsiem na rzecz gospodarki społecznej oraz jej narzędzi.

Rezultaty projektu będą upowszechniane poprzez organizowanie konferencji, zamieszczanie publikacji w prasie oraz przygotowywanie własnych wydawnictw przedstawiających problemy osób wykluczonych z rynku pracy, a także informujących o możliwościach, jakie daje gospodarka społeczna w zakresie zwalczania tych nierówności. Partnerstwo opracuje i wyda materiały szkoleniowe dla innych podmiotów ubiegających się o stworzenie firmy socjalnej. Materiały te zostaną rozesłane do organizacji pozarządowych działających w województwie łódzkim. Partnerstwo zamierza zorganizować spotkania z władzami lokalnymi i ludźmi biznesu, które będą okazją do prezentacji wzorcowego modelu Ośrodka Gospodarki Społecznej i firmy socjalnej na terenach wiejskich. Celem spotkań będzie także stworzenie zespołu doradczego wspierającego lobbings. Planowana jest również realizacja reportażu edukacyjnych prezentujących firmę socjalną i Ośrodek Gospodarki Społecznej. Rezultaty projektu Partnerstwo będzie upowszechniać poprzez publikacje prasowe, programy radiowe i telewizyjne, ze szczególnym uwzględnieniem mediów lokalnych (w tym lokalnych oddziałów mediów krajowych) w województwie łódzkim.




Bieżące informacje na temat realizowanego projektu będą publikowane w gazetce projektu (nakład 1200 egz., 6 numerów rocznie). Wydawnictwo będzie rozpowszechniane wśród partnerów i beneficjentów projektu, władz lokalnych, organizacji zajmujących się wspieraniem osób wykluczonych, psychiatrycznych placówek opieki środowiskowej, ośrodków zdrowia w regionie. Odpowiedzialny za upowszechnianie rezultatów wśród ludzi młodych będzie Uniwersytet Łódzki, który rozpocznie działania mające na celu włączanie rezultatów Partnerstwa do programu zajęć akademickich.



## Administrator

Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych  
ul. Zawiszy Czarnego 22  
91-824 Łódź  
tel.: 042 616 06 20  
faks: 042 616 06 20

## Partnerzy

- Gmina Zgierz, Zgierz
  - Rzymskokatolicka Parafia p.w. Niepokalanego Poczęcia Najświętszej Marii Panny, Grotniki
  - Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne Ja – Ty – My, Łódź
  - Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania, Łódź
  - Zespół Szkół Gimnazjalnych w Grotnikach, Grotniki
- 
- 
- 

## Transfer doświadczeń w zakresie gospodarki społecznej ekologicznych organizacji z Europy Zachodniej

Celem Partnerstwa jest opracowanie, przetestowanie i wdrożenie, na podstawie doświadczeń sektora pozarządowego z krajów Europy Zachodniej, modelu ekologicznej działalności gospodarczej. Będzie on obejmował część organizacyjno-prawną dotyczącą prowadzenia ekologicznej działalności gospodarczej przez pozarządowe organizacje ekologiczne i inne organizacje. Znajdzie się w niej opis najkorzystniejszych z punktu widzenia rozwiązań organizacyjno-prawnych w Polsce (w porównaniu z krajami Europy Zachodniej) sposobów i form prawnych zakładania oraz prowadzenia działalności gospodarczej przez organizacje pozarządowe. Część merytoryczna będzie natomiast zawierać przykłady nowatorskich rodzajów działalności gospodarczej prowadzonych w krajach Europy Zachodniej, możliwych do implementacji w polskich warunkach. Zostaną tu wymienione konkretne rodzaje ekologicznej działalności gospodarczej, które – w zależności od potencjału, miejsca prowadzenia i faktycznych możliwości – mogą wdrożyć pozarządowe organizacje ekologiczne i inne organizacje w Polsce. Transferowane i testowane będą przede wszystkim takie formy działalności jak wzorcowe farmy ekologiczne, ośrodki edukacji ekologicznej pokazujące w praktyce sposoby działania technologii oszczędzania energii i wody, ośrodki doradcze obsługujące samorządy i firmy, w tym małe i średnie przedsiębiorstwa, gospodarstwa ekologiczne i agroturystyczne.

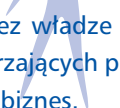
W rezultacie przetestowania i wdrożenia modelu nastąpi upowszechnienie dobrych praktyk istniejących w krajach Europy Zachodniej, w tym metod aktywizacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym oraz sposobów przełamywania barier uniemożliwiających dostęp do rynku pracy w trzecim sektorze poprzez rozwój rynku usług z zakresu „zielonych miejsc pracy” i poprawę dostępu organizacji pozarządowych do kapitału inwestycyjnego. Beneficjenci, wykorzystujący istniejący potencjał organizacyjny trzeciego sektora, będą mogli stworzyć dla siebie nowe miejsca pracy i podejmować działania na rzecz włączenia do gospodarki społecznej również innych osób. Nastąpi także ożywienie lokalnych rynków pracy i rozwój obszarów wiejskich.

W ramach projektu na wizyty studyjne do państw Europy Zachodniej wyjedzie grupa przedstawicieli 20 pozarządowych organizacji ekologicznych. Po zakończeniu szkolenia ich zadaniem będzie stworzenie biznesplanów ekologicznej działalności gospodarczej. Dziesięć z nich zostanie wdrożonych w województwie dolnośląskim, a pozostałe – w województwie podlaskim.

Beneficjentami ostatecznymi projektu są członkowie, działacze i wolontariusze organizacji pozarządowych oraz osoby bezrobotne, zagrożone bezrobociem i wykluczeniem społecznym zainteresowane działalnością lub pracą w tych organizacjach, w tym zwłaszcza organizacjach ekologicznych i innych działających w zakresie szeroko rozumianej ochrony środowiska, edukacji ekologicznej, wykorzystania zasobów kulturowych i przyrodniczych, wspierających rozwój regionalny oraz integrację społeczną i zawodową osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.

Grupa docelowa obejmuje przede wszystkim mieszkańców terenów wiejskich oraz małych miast, a także terenów szczególnie zagrożonych bezrobociem. Partnerstwo planuje, że bezpośrednio objętych programem będzie 200 osób, w tym po około 100 kobiet i mężczyzn.

Główny rezultat projektu, oprócz modelu działalności Centrów Rozwoju Lokalnego, będzie zawierał także inne wzorcowe formy ekologicznej działalności gospodarczej, np. działania rolno-środowiskowe, dobre praktyki rolnicze, agroturystykę, rolnictwo ekologiczne – produkt lokalny, BHP w rolnictwie, zarządzanie środowiskowe, zalesiania, akwakultury i działania wodnośrodowiskowe, zieloną turystykę, turystykę kulturową, energię odnawialną, renaturyzację rzek, eketykietowanie-certyfikację. Wybór prowadzonej działalności będzie uzależniony od potencjału organizacji, popytu na konkretny rodzaj usług na danym terenie oraz uwarunkowań lokalnych.



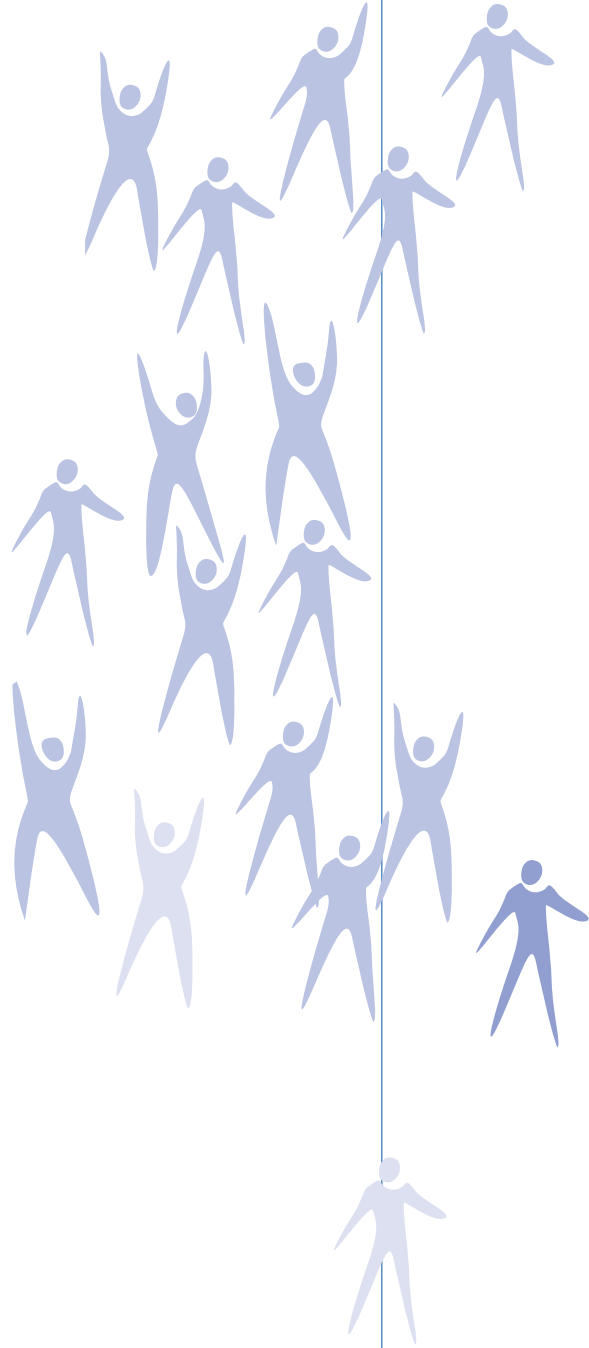
Produkt projektu będzie mógł być stosowany pośrednio przez władze samorządowe, media lokalne i ogólnopolskie, mieszkańców wsi i małych miast wytwarzających produkty lokalne, rolników prowadzących gospodarstwa agroturystyczne oraz lokalny biznes.

Przyjęta przez Partnerstwo strategia upowszechniania rezultatów projektu zakłada opracowanie platformy e-learningowej zawierającej materiały szkoleniowe służące do wdrożenia przez pozarządowe organizacje ekologiczne modelu ekologicznej działalności gospodarczej, organizowanie konferencji prasowych oraz promowanie projektu w mediach. Informacje o projekcie dotrą również do sieci organizacji pozarządowych, a także znajdują się w serwisach i portalach organizacji trzeciego sektora. Przedstawiciele Partnerstwa w trakcie całego projektu, a głównie po zakończeniu najważniejszych działań, będą się spotykać z władzami samorządowymi i rządowymi, aby informować je o osiągniętych rezultatach. Od początku realizacji projektu działa także jego serwis internetowy, który w postaci linków został umieszczony na witrynach każdej z organizacji partnerskich.

## Administrator

Centrum Europejskie Zrównoważonego Rozwoju  
ul. Hugona Kołłątaja 21  
50-006 Wrocław  
tel.: 071 797 80 52  
faks: 071 797 80 53

## Partnerzy

- Akademia Rolnicza we Wrocławiu, Wrocław
  - Centrum Niderlandzkie Sp. z o.o., Wrocław
  - Instytut Problemów Europejskich, Wrocław
  - Kancelaria Prawna Radca Prawny Tomasz Tatomir, Wrocław
  - Stowarzyszenie na rzecz Ekorozwoju „Agro-Group”, Białystok
  - Województwo Dolnośląskie, Wrocław
- 

## Gospodarka społeczna na Bursztynowym Szlaku

Działania prowadzone w ramach projektu obejmują województwo małopolskie (region babiogórski, Ziemia Wadowicka i Ziemia Gorlicka), województwo świętokrzyskie (subregion Ostrowca Świętokrzyskiego) oraz województwo podkarpackie (powiaty bieszczadzki, leski i sanocki). Tych pięć regionów charakteryzuje się wysoką stopą bezrobocia w stosunku do średniej dla danego województwa.

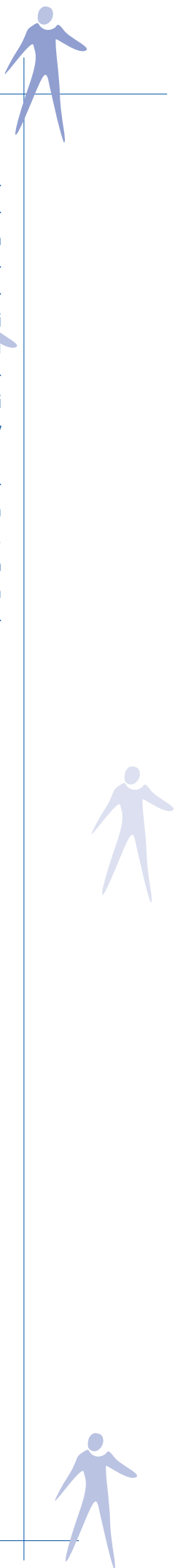
Głównym celem przedsięwzięcia jest stworzenie innowacyjnych i modelowych narzędzi lokalnej gospodarki społecznej, prowadzonej przez organizacje pozarządowe. Partnerstwo uruchomi 5 przedsiębiorstw społecznych zajmujących się infrastrukturą i usługami Szlaku Bursztynowego i Szlaku „Zielony Rower – Greenway Karpaty Wschodnie”. Firmy te będą tworzyły miejsca pracy dla osób zagrożonych bezrobociem i wykluczeniem społecznym. Beneficjentami projektu będą osoby w wieku 18–24 lat oraz kobiety długotrwale bezrobotne próbujące wrócić na rynek pracy. W ich przypadku nie ustalono limitu wieku. Zatrudnienie w firmach społecznych znajdzie 46 osób.

Firmy uruchomione w trakcie projektu będą wydzielone ze struktury organizacji pozarządowej, która je stworzy. Będą działać na podstawie konkretnych biznesplanów i umów gospodarczych podpisanych z partnerami lokalnymi – firmami i instytucjami tworzącymi oferty dla rynku turystyki dziedzictwa przyrodniczo-kulturowego. Będą też dysponować modułami promocyjnymi dotyczącymi Szlaku Bursztynowego i Szlaku Zielony Rower. Ponieważ firmy społeczne będą działać w zupełnie nowym segmencie rynku, ich szybki sukces komercyjny będzie bardzo trudny do osiągnięcia. Problem ten ma rozwiązać konstrukcja firmy jako zakładu gospodarczego organizacji pozarządowej, która może pozyskiwać środki grantowe na dalszy rozwój firmy społecznej.

W trakcie projektu zapoczątkowane zostaną dwa przedsięwzięcia służące upowszechnianiu informacji na temat dziedzictwa kulturowo-przyrodniczego i inicjatyw społecznych stanowiących podstawę rewitalizacji regionów objętych działaniami projektu i rozwoju przedsiębiorczości społecznej w sektorze turystyki przyrodniczo-kulturowej. Będą to dwie serie wydawnicze: Informator Kulturalny „Południe Kraju” oraz seria informatorów turystycznych konsorcjum „Polska Turystyczna” (Bezdroża i Compass). Serie te powstają jako element kampanii promocyjnej projektu.

Walidacji zostanie poddany wypracowany w trakcie projektu „Model funkcjonowania podmiotu gospodarki społecznej oparty na działalności gospodarczej organizacji pozarządowej”. W jego skład wchodzi m.in. metodyka przekształcania organizacji pozarządowej w pracodawcę i podmiot gospodarczy oddziałujący aktywnie na lokalny rynek pracy, która uwzględnia warunki formalnoprawne, koszty wdrożenia zaproponowanego rozwiązania oraz przykłady dobrej praktyki. Kolejnym elementem rezultatu projektu jest metodyka tworzenia produktu na rynek turystyki dziedzictwa, opartej na współpracy ze społecznością lokalną i lokalnych walorach przyrodniczo-kulturowych. Zawiera ona wskazówki, rekomendacje, przykłady rozwiązań najważniejszych problemów, kalkulację kosztów wdrożenia zaproponowanego rozwiązania. Pozostałe produkty pomocnicze to metoda tworzenia biznesplanu dla przedsięwzięć gospodarki społecznej, metoda kształcenia lokalnych kadr na potrzeby turystyki dziedzictwa oraz metodyka stymulowania przez instytucje pomocowe (urzędy pracy, duże organizacje pozarządowe) przekształcania lokalnej organizacji samorządowej w pracodawcę aktywnie kształtującego lokalny rynek pracy.

Produkty pomocnicze będą zawierać opisy warunków wstępnych, jakie musi spełnić organizacja, która chce wdrożyć rezultat, a także zostaną uzupełnione o narzędzia samooceny stopnia gotowości organizacji do wdrożenia rozwiązań. Zostanie również opracowana lista potencjalnych źródeł finansowania zaproponowanych przedsięwzięć. Wszystkie produkty będą dostępne na portalu Fundacji Partnerstwo dla Środowiska i na portalach internetowych pięciu organizacji pozarządowych, które staną się podmiotami lokalnej gospodarki społecznej.



Adresatem głównego rezultatu projektu są organizacje pozarządowe działające lokalnie na terenach wiejskich i w małych miastach, charakteryzujących się ograniczonymi możliwościami rozwoju przemysłu, a czasem nawet rolnictwa, gdzie jedynym kapitałem dla rozwoju jest miejscowa społeczność oraz walory kulturowe i przyrodnicze. Upowszechnianie rezultatów w tym środowisku odbędzie się poprzez Krajową Sieć Grup Partnerskich oraz Forum Aktywizacji Obszarów Wiejskich. Pozostałymi adresatami projektu są instytucje rynku pracy realizujące programy aktywizacji osób bezrobotnych, regionalne lub krajowe organizacje trzeciego sektora oraz agencje rozwoju regionalnego mające wieloletnie doświadczenie we wspieraniu sektora pozarządowego w środowiskach lokalnych, a także duże firmy, które realizują politykę społecznej odpowiedzialności biznesu. Firmy te mogą udzielić wsparcia finansowego i technicznego dla realizacji biznesplanów opracowanych przez organizacje pozarządowe tworzące swoje przedsiębiorstwa społeczne.

Strategia upowszechniania rezultatów projektu zakłada również publikowanie broszur informacyjnych, materiałów prasowych i multimedialnych, zorganizowanie seminariów tematycznych oraz konferencji popularyzujących przebieg i wyniki projektu (w tym konferencji prasowych), a także wizyty studyjne dla dziennikarzy na terenie objętym projektem. Materiały prasowe na temat dobrych praktyk będą umieszczane w prasie specjalistycznej, lokalnej oraz publikacjach urzędowych, a także rozpowszechniane poprzez biuletyny prasowe. Przez cały okres trwania projektu będzie działać jego biuro prasowe.

## Administrator

Fundacja Partnerstwo dla Środowiska  
ul. Bracka 6 lok. 6  
31-005 Kraków  
tel.: 012 422 50 88  
faks: 012 429 47 25

## Partnerzy

- Amistad Sp. z o.o., Kraków
- Babiogórskie Stowarzyszenie Zielona Linia, Stryżawa
- Fundacja Bieszczadzka Partnerstwo dla Środowiska, Lesko
- Gorlickie Stowarzyszenie Wspierania Przedsiębiorczości, Gorlice
- Informator Sp. z o.o., Kraków
- ISO-Tech Sp. z o.o., Kraków
- Pracownia Psychologiczna Elżbieta Sołtys, Kraków
- Stowarzyszenie Autokreacja, Warszawa
- Stowarzyszenie Ekologiczno-Kulturalne „Na Bursztynowym Szlaku”, Lanckorona
- Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Gminy Bałtów „Bałt”, Bałtów



## Na fali

Głównym celem Partnerstwa jest utworzenie Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej – modelowej instytucji, która wypracuje mechanizm wychodzenia z długotrwałego bezrobocia na otwarty rynek pracy. W ramach Centrum będą prowadzone kompleksowe szkolenia dla osób bezrobotnych, poprzedzone szczegółową analizą rynku oraz możliwości i kompetencji tych osób. Zadaniem Centrum będzie zwiększanie możliwości zatrudnienia, a przede wszystkim samozatrudnienia osób dyskryminowanych na rynku pracy poprzez aktywne wspomaganie powstawania małych przedsiębiorstw społecznych działających w sektorze usług.

Centrum będzie działać w ramach dwóch segmentów. Pierwszy z nich to „Za sterem”, czyli połączenie centrum motywacji i akademii umiejętności teoretycznych. W segmencie tym realizowane będą przede wszystkim szkolenia teoretyczne: zawodowe (nauka lub przyuczenie do zawodu), przygotowujące do prowadzenia samodzielnej działalności w zakresie usług hotelarskich (obsługa recepcji, kierowanie hostelem, utrzymanie czystości), gastronomicznych (prowadzenie kuchni i stołówki oraz catering), obsługi punktu pralniczego z prasownią, prowadzenia łaźni oraz świadczenia usług opiekuńczych – dla dzieci i dorosłych osób zależnych. Oprócz tego beneficjenci projektu nauczą się podstawowej obsługi komputera (część z nich przejdzie kursy specjalistyczne, np. z zakresu tworzenia stron WWW, księgowości komputerowej, marketingu komputerowego, grafiki komputerowej) i podstaw dwóch języków obcych, poznają różne formy prawne prowadzenia działalności usługowej oraz zasady obsługi klienta.

Ponadto w segmencie „Za sterem” prowadzone będzie doradztwo zawodowe i biznesowe – dodatkowe elementy przygotowania beneficjentów do samodzielności gospodarczej. Uzyskane przez nich umiejętności teoretyczne będą mogły być wykorzystane w ramach drugiego segmentu, zapewniającego przygotowanie zawodowe w wybranej przez nich specjalizacji.

Segment „Zaokrętowani” zakłada przygotowanie zawodowe beneficjentów projektu poprzez prowadzoną w ramach Centrum działalność usługową dla mieszkańców, turystów i osób bezdomnych. Jego ważnym elementem jest również kształtowanie postaw prospołecznych poprzez działalność na rzecz osób ubogich i starszych. W ramach tego segmentu świadczone będą różne usługi na rzecz społeczności lokalnej: gastronomiczne (w stołówce oraz w formie cateringu), pranie i prasowanie (z odbiorem i dostawą do domu klienta), sprząatanie obiektów, usługi opiekuńcze obejmujące opiekę nad dziećmi beneficjentów uczestniczących w projekcie oraz nad dorosłymi osobami zależnymi (poprzez praktykę beneficjentów w funkcjonujących na terenie Trójmiasta placówkach Caritas). Z kolei z myślą o przybywających do Sopotu turystach (a podczas trwania projektu – osób kwalifikowanych przez Caritas) w ramach Centrum prowadzony będzie hostel: baza miejsc noclegowych o średnim standardzie.

W projekcie weźmie udział 80 beneficjentów, osób długotrwale bezrobotnych, w dwóch 40-osobowych grupach.

Głównym rezultatem projektu będzie Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej, czyli instytucja kompleksowo wspierająca aktywizację zawodową osób bezrobotnych powyżej 24 miesięcy.

Elementami rezultatu są: Centrum Motywacji (organizuje warsztaty motywacyjne, grupy wsparcia, spotkania z ekspertami branżowymi, prezentuje dobre praktyki), Akademia Umiejętności (oferuje szkolenia teoretyczne i praktyki zawodowe) oraz Inkubator Przedsiębiorczości (zapewnia m.in. doradztwo prawne i biznesowe, szkolenia, dotacje na rozpoczęcie działalności).

Partnerstwo wypracowało także kilka produktów pomocniczych. Należy do nich np. metoda rekrutacyjna uwzględniająca przede wszystkim motywację oraz predyspozycje zawodowe długotrwale bezrobotnych, pakiet socjalny dla bezrobotnych (posiłki, bilet miesięczny, odzież ochron-

na na praktyki) oraz działalność w ramach reintegracji społecznej (m.in. wyjścia do kina i teatru). Opis Centrum, zawierający misję tej instytucji, regulamin i formy działalności, przykłady współpracy i integracji działań partnerów lokalnego rynku pracy, ukaże się w formie książkowej.

Strategia upowszechniania rezultatów projektu zakłada m.in. organizowanie „dni otwartych” na terenie Centrum. Na odbywające się co trzy miesiące spotkania zapraszani będą przedstawiciele władz lokalnych, sektora organizacji pozarządowych, administracji publicznej, instytucji rynku pracy oraz mediów. Oprócz zaproszonych gości uczestnikami spotkań będą mogły być także wszystkie osoby zainteresowane projektem.

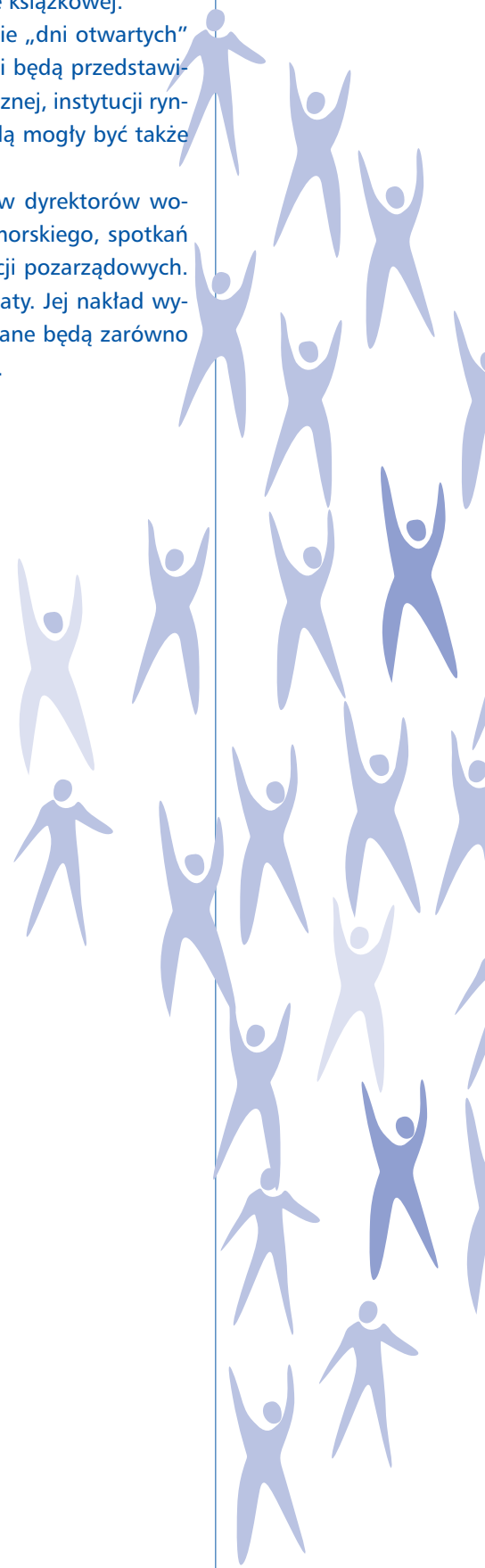
Informacje o projekcie będą również upowszechniane podczas konwentów dyrektorów wojewódzkich urzędów pracy i powiatowych urzędów pracy województwa pomorskiego, spotkań dyrektorów Caritas, konferencji i seminariów tematycznych sektora organizacji pozarządowych. Partnerstwo opublikuje też broszurę prezentującą wszystkie osiągnięte rezultaty. Jej nakład wyniesie około 800 egz. Informacje o wypracowanych rezultatach upowszechniane będą zarówno na stronie internetowej projektu, jak i na stronach poszczególnych partnerów.

## Administrator

Caritas Archidiecezji Gdańskiej  
Al. Niepodległości 632  
81-855 Sopot  
tel.: 058 555 19 00  
faks: 058 551 33 77

## Partnerzy

- CIS Nephax Maria Jolanta Podsiadły, Gdańsk
- Cleaning Consulting J. Kowalska, Bydgoszcz
- Fundacja Gospodarcza, Gdynia
- Gmina Miasta Sopotu, Sopot
- ITM Centrum Komputerowe, Gdańsk
- Media Expo, Sopot
- Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni, Gdynia
- Samorząd Województwa Pomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy, Gdańsk
- Schulz i Wspólnicy Sp. komandytowa. Kancelaria Adwokatów, Gdańsk
- Sopotkie Przedszkole Niepubliczne, Sopot
- Zakład Doskonalenia Zawodowego, Gdańsk



## Tu jest praca

Partnerstwo dąży do stworzenia i wdrożenia modelowego systemu wsparcia gospodarki społecznej w Polsce jako nowego narzędzia rozwoju społeczno-gospodarczego na szczeblu lokalnym, komplementarnego wobec instytucji sektorów prywatnego i publicznego. Ma on się przyczynić do poprawy warunków życia grup społecznie najsłabszych.


W projekcie weźmie udział około 420 beneficjentów ostatecznych. Większość z nich (250 osób) będzie się rekrutować z grup zależnych (długotrwale bezrobotni, a wśród nich niepełnosprawni, klienci pomocy społecznej pobierający zasiłki, byli więźniowie, uzależnieni, bezdomni, osoby samotnie wychowujące dzieci oraz zarejestrowane jako poszukujące pracy). W skład drugiej grupy (około 170 beneficjentów) wejdą pracownicy instytucji publicznych służb społecznych, takich jak powiatowe urzędy pracy, kluby pracy, ośrodki pomocy społecznej, centra integracji społecznej, kluby integracji społecznej, zakłady aktywności zawodowej, a także kadra organizacji obywatelskich wspierających bezrobotnych i wykluczonych oraz lokalni liderzy zakorzenieni w środowisku i umotywowani do zorganizowanego działania na rzecz zaspokajania lokalnych potrzeb społecznych. Wybór takich grup beneficjentów jest efektem przeprowadzonej przez Partnerstwo diagnozy sytuacji, z której wynika, że budowanie podstaw gospodarki społecznej w Polsce wymaga z jednej strony przygotowania do tego osób, które bezpośrednio angażują się w tworzenie m.in. spółdzielni socjalnych, z drugiej zaś – działań skierowanych do pracowników i liderów społecznych stykających się z osobami narażonymi na wykluczenie społeczne, aby przygotować kadry liderów gospodarki społecznej umiające wykorzystać jej instrumentarium w reintegracji zawodowej takich osób i budowaniu innowacyjnych lokalnych strategii rozwojowych umożliwiających wychodzenie z zapaści ekonomicznej.

Do beneficjentów projektu należy także zaliczyć około 10 spółdzielni socjalnych, zarówno tych już istniejących, jak i nowo powstałych, którym planuje się udzielić wsparcia merytorycznego, głównie doradztwa prawnego i księgowego.

Cele projektu realizowane są według kilku priorytetów. Pierwszy, edukacyjny, zakłada przygotowanie profesjonalnych kadr dla lokalnej gospodarki społecznej w Polsce. W okresie od jesieni 2005 r. do lata 2007 r. planuje się przeprowadzenie dwunastu edycji warsztatów regionalnych dla pracowników i liderów gospodarki społecznej oraz liderów lokalnych, dwóch edycji Podyplomowego Studium Zarządzania Gospodarką Społeczną, a także międzynarodowych szkół gospodarki społecznej. W ramach modułu edukacyjnego planuje się także opracowanie i opublikowanie materiałów konferencyjnych i szkoleniowych.

W ramach priorytetu badawczego zostanie przeprowadzona diagnoza potencjału, roli i perspektyw gospodarki społecznej w Polsce, a także diagnoza lokalnych rynków pracy oraz lokalnych potrzeb społecznych i poziomu ich zaspokojenia pod kątem wykorzystania instrumentów gospodarki społecznej. Służyć temu będą badania lokalnych rynków pracy w województwach warmińsko-mazurskim i wielkopolskim. Z kolei celem szczegółowym priorytetu doradczo-wspierającego jest wypracowanie koncepcji oraz uruchomienie instytucji doradczo-edukacyjnej i finansującej – Polskiej Kasy Wspierania Gospodarki Społecznej. Będzie ona integralnym elementem budowy systemu sprzyjającego rzeczywistemu wychodzeniu z wykluczenia osób bezrobotnych oraz wspierania nowatorskich przedsięwzięć służących powstawaniu miejsc pracy i spójności terytorialnej.

Zatwierdzonym do walidacji rezultatem projektu jest „Spójny model wsparcia krajowej gospodarki społecznej jako mechanizm rozwoju lokalnego włączającego zbiorowości zmarginalizowane”. W jego skład wchodzi kilka elementów. Pierwszym z nich jest koncepcja innowacyjnego systemu kształcenia profesjonalnego dla pracowników i kadry przedsiębiorstw społecznych oraz realizatorów projektów lokalnych. Partnerstwo opracuje m.in. program nauczania na poziomie



studiów podyplomowych (Podyplomowe Studium Zarządzania Gospodarką Społeczną), regionalne warsztaty przedsiębiorczości społecznej przeznaczone dla osób, które już prowadzą spółdzielnie socjalne / firmy społeczne lub podjęły działania w celu utworzenia takich przedsiębiorstw i mogą swoje starania potwierdzić, programy i systemy letnich i zimowych międzynarodowych szkół gospodarki społecznej dla liderów warsztatów regionalnych i absolwentów Podyplomowego Studium Zarządzania Gospodarką Społeczną oraz lokalnych liderów społecznych (oferta skierowana także do osób z placówek naukowych, absolwentów – klientów uczelnianych biur karier i dziennikarzy, planowane są 3 edycje po 25 osób), materiały edukacyjne do tych form kształcenia oraz zintegrowany z nimi system staży zagranicznych. Materiały i podręczniki będą dostępne w formie drukowanej oraz na stronie internetowej [www.tujestpraca.pl](http://www.tujestpraca.pl).

Kolejnym elementem produktu jest system doradztwa i wsparcia finansowego dla lokalnych inicjatyw założycielskich, nowy zintegrowany serwis doradczo-finansowy dla przedsiębiorczości społecznej wzmacniający potencjał organizacji obywatelskich i działających spółdzielni. Pozostałe dwa elementy to model centrum monitorującego rozwój gospodarki społecznej (Krajowe Obserwatorium Gospodarki Społecznej lub możliwość prowadzenia badań w ramach istniejących już pracowni) oraz system promocji gospodarki skierowany do całego społeczeństwa.

Partnerstwo będzie upowszechniać rezultaty projektu przez Krajowe Obserwatorium Gospodarki Społecznej. Będą one także promowane w trakcie krajowych i zagranicznych konferencji i seminariów, przez portal internetowy oraz audycje radiowe i telewizyjne. Planuje się również wydanie 7 publikacji na temat instytucji gospodarki społecznej w Europie.

## Administrator

Uniwersytet Warszawski, Instytut Polityki Społecznej  
ul. Krakowskie Przedmieście 26/28  
00-927 Warszawa  
tel.: 0 22 552 02 03  
faks: 022 826 66 52

## Partnerzy

- Collegium Civitas, Warszawa
- Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych, Elbląg
- Fundacja Pomocy Wzajemnej Barka, Poznań
- Główny Urząd Statystyczny, Warszawa
- Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa
- Krajowa Rada Spółdzielcza, Warszawa
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa
- Ogólnopolski Związek Organizacji na rzecz Zatrudnienia Socjalnego, Poznań
- Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Spółdzielczości i Przedsiębiorczości Lokalnej WAMA-COOP, Olsztyn

## Partnerstwo dla Rain Mana – Rain Man dla Partnerstwa

Celem Partnerstwa jest stworzenie modelowego przedsiębiorstwa społecznego zatrudniającego osoby autystyczne. Projekt skierowany jest do 10 tys. osób dorosłych, a w dalszej perspektywie – do 20 tys. dzieci, które w kolejnych latach będą kończyć edukację i osiągną wiek produkcyjny.

Dotychczas w Polsce nie powstały żadne miejsca pracy i aktywizacji zawodowej osób autystycznych, a formy proponowane innym niepełnosprawnym nie są adekwatne do specyficznych potrzeb tej grupy. Osoby dorosłe z autyzmem nie mają zatem szans na rehabilitację ani aktywność zawodową w dotychczasowym systemie, a ich rodziny (zwłaszcza matki) są obciążone całodobową opieką nad nimi. Z drugiej strony dorośli autyści (np. 30 członków Klubu Forum, funkcjonującego pod patronatem Fundacji Synapsis oraz 15 podopiecznych Fundacji Wspólnota Nadziei) wyrażają chęć i zainteresowanie podjęciem pracy. Są to niekiedy osoby wybitnie uzdolnione w różnych dziedzinach. Beneficjenci ostateczni Fundacji Synapsis zostaną przygotowani do pracy i zatrudnieni w ramach przedsiębiorstwa społecznego, natomiast beneficjenci ostateczni Fundacji Wspólnota Nadziei podczas realizacji projektu będą, w ramach pilotażu, aktywizowani zawodowo przez pracę w odpowiednich warunkach stworzonych na farmie ekologicznej.

Budowanie przedsiębiorstwa społecznego jest elementem tworzenia Ośrodka „Dom & Praca”, który będzie obejmował zarówno miejsce pracy, jak i mieszkanie chronione dla osób z autyzmem. Koncepcja takiego ośrodka zakłada stworzenie miejsca, w którym osoby te znajdą z jednej strony przyjazne środowisko, a z drugiej możliwość wtopienia się w społeczność lokalną. Przyjęto, iż przedsiębiorstwo to będzie zatrudniać 24 osoby (cztery grupy po sześć osób), co umożliwi pogodzenie potrzeb osób z autyzmem (wskazana relatywnie mała liczba interakcji społecznych) z efektywnością pracy z tymi osobami ze względu na liczebność i podział zadań pomiędzy trenerów pracy. Taka liczba pracowników została też przyjęta w projekcie budynku przedsiębiorstwa społecznego.

Część beneficjentów zamieszka w domu zbudowanym przez Fundację Synapsis, obok przedsiębiorstwa społecznego, część będzie dowożona z Warszawy, a część miejsc jest przeznaczona dla osób niepełnosprawnych z terenu partnerskiej gminy Lesznowola. Ośrodek „Dom & Praca” zakłada spójność systemu komunikacji, a także metod współpracy i organizacji czasu oraz przestrzeni między przedsiębiorstwem społecznym a domem, co jest niezwykle ważne dla osób z autyzmem.

Partnerstwo przewiduje, że – po zakończonym pilotażu pracy osób z autyzmem w ramach działalności rolniczej – Fundacja Wspólnota Nadziei, jako pierwsza, wzbogacona o doświadczenia, wiedzę i umiejętności wyniesione z projektu, powoła do życia przedsiębiorstwo społeczne o innym profilu niż to uruchomione przez Fundację Synapsis, w którym osoby z autyzmem będą kontynuowały pracę na farmie ekologicznej. W pilotażu weźmie udział 15 osób (ze względu na wyżej wymienioną optymalną liczebność grup).

Wartością dodaną w projekcie będzie wykształcenie grupy trenerów pracy i instruktorów osób autystycznych, a tym samym utworzenie nowej specjalizacji zawodowej dla osób pracujących z niepełnosprawnymi, bardzo potrzebnej w Polsce, a jednocześnie dotąd nieznannej. W przedsięwzięciu weźmie udział 39 dorosłych osób z autyzmem, 27 trenerów pracy oraz 45 stażystów-wolontariuszy.

Stworzone zostaną również nowatorskie procedury rekrutacji dorosłych z autyzmem do pracy oraz narzędzie do diagnozy funkcjonalnej jako podstawy do opracowania planu rozwoju indywidualnego. Powstaną też narzędzia ewaluacji postępów osób z autyzmem, której do tej pory nikt w Polsce nie stosuje.

Partnerstwo opracuje też rekomendacje dla decydentów szczebla regionalnego i krajowego, które wskażą, w jakim kierunku powinny zmierzać zmiany w polityce społecznej, by w jak największym stopniu uwzględnić wszechstronne potrzeby osób autystycznych.

Głównym rezultatem projektu jest „Model aktywizacji zawodowej i społecznej dla osób z autyzmem”. Będzie on zawierał trzy kluczowe komponenty: a) system przygotowania, zasady organizacji pracy oraz skutecznego wsparcia osób z autyzmem, b) system przygotowania i zasady organizacji pracy zespołu trenerów pracy oraz c) strategię budowania świadomości społecznej. Rezultat ten będzie możliwy do powielania, a tym samym pozwoli objąć efektami projektu znacznie większą grupę beneficjentów.

Jest to pierwsza w skali kraju inicjatywa, która będzie wdrażana także przez inne podmioty zajmujące się aktywizacją zawodową osób z autyzmem. Głównym adresatem modelu jest 45 organizacji pozarządowych skupionych w Porozumieniu Autyzm-Polska, które od 1998 r. łączy instytucje działające w całym kraju na rzecz poprawy sytuacji osób autystycznych.

W ramach strategii upowszechniania rezultatów projektu przewidziano wiele różnorodnych metod i narzędzi, m.in. ogólnopolską kampanię medialną (telewizja, radio, prasa, plakaty), kampanię o zasięgu lokalnym promującą przedsiębiorstwo społeczne i jego produkty, szkolenia dla lokalnego biznesu, spotkania i warsztaty integracyjne dla społeczności lokalnej, debaty publiczne, spotkania zespołów resortowych i międzyresortowych do spraw autyzmu, zorganizowanie konferencji, sympozjów, spotkań, szkoleń krajowych i międzynarodowych, wystaw i prezentacji oraz stworzenie systemu identyfikacji wizualnej projektu. W sierpniu 2007 r. Partnerstwo zaprezentuje rezultaty projektu na Kongresie Autism-Europe, podobnie jak na dwóch konferencjach krajowych Autyzm-Polska. W maju 2007 r. w Warszawie odbędzie się konferencja kończąca współpracę ponadnarodową w ramach projektu.

## Administrator

Fundacja na rzecz Umacniania Więzi Rodzinnych i Społecznych Synapsis  
ul. Ondraszka 3  
02-085 Warszawa  
tel.: 022 825 86 33  
faks: 022 825 86 33

## Partnerzy

- Agencja Reklamowa DD Studio, Warszawa
- Doradztwo Gospodarcze DGA SA, Poznań
- Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, Warszawa
- Fundacja Wspólnota Nadziei, Kraków
- Gmina Lesznowola, Lesznowola
- Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa
- Wydawnictwo Fraszka Edukacyjna, Warszawa

## Krakowska inicjatywa na rzecz gospodarki społecznej – „Cogito”

Celem Partnerstwa jest doprowadzenie do wzrostu aktywności zawodowej osób pozostających bez pracy z powodu chorób psychicznych oraz osób, u których wystąpiły psychiczne konsekwencje długotrwałego bezrobocia. Sposobem na to ma być wykreowanie modelu zatrudnienia w ramach gospodarki społecznej, a zwłaszcza opracowanie i testowanie mechanizmu tworzenia oraz promowania przedsiębiorstw społecznych jako metody integracji społeczno-zawodowej takich ludzi.

W ramach projektu powstaną cztery modelowe przedsiębiorstwa społeczne zatrudniające osoby z grupy docelowej, które będą wspierane przez szkolenia zawodowe oraz systemy poradnictwa i aktywizacji społeczno-zawodowej (dwa Kluby Integracji Społecznej). Towarzyszyć temu będzie system pomocy skierowanej do najbliższego środowiska rodzinnego beneficjentów, ukierunkowany głównie na rozwój samopomocy rodzin i osób z grupy docelowej. Stworzone przedsiębiorstwa będą funkcjonować w jak najbardziej możliwie „normalny” sposób. Jest to bowiem najlepsza droga do wyprowadzania osób chorujących psychicznie ze szpitali i ich reintegracji ze społecznościami lokalnymi poprzez wspólną pracę jako użytecznych pracowników, a nie pacjentów. Stworzone modelowe przedsiębiorstwa społeczne będą jednocześnie specyficznym „poligonem doświadczalnym” do testowania uwarunkowań zarówno zewnętrznych w odniesieniu do tych organizacji (takich jak prawo, podatki, uwarunkowania makroekonomiczne), jak i specyficznych rozwiązań wewnątrzorganizacyjnych (np. systemy zarządzania procesami i ludźmi).

Oprócz czterech przedsiębiorstw społecznych utworzone zostanie również, przez Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie, laboratorium 20 miejsc pracy dostosowanych do potrzeb i możliwości grupy docelowej. Będą to stanowiska pracy o charakterze konserwatorsko-remontowym, na których zatrudnienie znajdzie 17 osób, oraz miejsca pracy w Dziale Poradnictwa MOPS, w którym zatrudnione będą 3 osoby (mające stosowne wykształcenie). Zatrudnienie będzie miało formę robót publicznych. Jednym z głównych rezultatów przygotowanego laboratorium będzie opracowanie metody skutecznej reintegracji zawodowej oraz społecznej osób z grupy docelowej.

Grupa docelowa projektu będzie liczyć około 2,5 tys. osób, 200 z nich weźmie udział w szkoleniach zawodowych, 100 – w aktywizacji społeczno-zawodowej w ramach Klubu Integracji Społecznej, 300 będzie uczestniczyło w konferencjach i seminariach, a 60 znajdzie zatrudnienie w przedsiębiorstwach społecznych, na pojedynczych miejscach pracy oraz w ramach robót publicznych. Ponadto 2 tys. uczestników projektu weźmie udział w akcjach edukacyjnych, m.in. w „Dniu Solidarności z Osobami Chorymi na Schizofrenię” na ulicach miast w całej Polsce.

Partnerstwo chce zapewnić trwałe wsparcie infrastrukturalne dla wzmocnienia rozwoju gospodarki społecznej. Aby osiągnąć ten cel, planuje – na podstawie przeprowadzonych badań i analiz – utworzenie, wdrożenie i efektywne funkcjonowanie modelowej instytucji doradczej, włącznie z informatycznym systemem informacji i doradztwa. Szczególny nacisk położony zostanie na opracowanie katalogu możliwości finansowania przedsięwzięć gospodarki społecznej w warunkach polskich.

Z badań przeprowadzonych w ramach projektu wynika, że na rynku pracy brakuje osób mających odpowiednie kwalifikacje do tworzenia i rozwijania przedsiębiorstw społecznych. Partnerstwo chce wypełnić tę lukę zarówno poprzez bezpośrednie kształcenie przyszłych i obecnych liderów przedsięwzięć gospodarki społecznej, jak i poprzez stworzenie oraz opisanie rozwiązań modelowych.

Głównym rezultatem projektu będzie model instytucji doradczej oraz modelowe rozwiązania przedsiębiorstw społecznych. Instytucja doradcza opracuje w trakcie projektu skuteczną metodę prowadzenia doradztwa dla istniejących i tworzonych przedsiębiorstw społecznych poprzez konsultacje osobiste oraz za pośrednictwem Internetu. Zanalizowany i opisany zostanie przebieg, kolejne kroki procesu doradztwa, droga, którą przechodzi odbiorca od momentu zidentyfikowania potrzeby pomocy poprzez kolejne etapy, aż do pomiaru i monitorowania efektów doradztwa.

---

Partnerstwo zaproponowało do upowszechniania cztery modelowe przedsiębiorstwa społeczne świadczące usługi z zakresu gastronomii, cateringu, utrzymania czystości, a także wypożyczalnię rowerów. Oprócz tego upowszechniane będą również dobre praktyki wypracowane w trakcie realizacji projektu. Są to m.in. programy edukacyjne służące przygotowaniu kadry zarządzającej przedsiębiorstwami społecznymi oraz przygotowaniu zawodowemu osób chorych psychicznie, modelowe rozwiązania tworzenia miejsc pracy w administracji publicznej dla osób chorych psychicznie, propozycje instrumentów finansowych umożliwiających inwestorom indywidualnym oraz instytucjonalnym korzystne wspieranie przedsięwzięć gospodarki społecznej, a także uwarunkowania prawno-finansowe tworzenia takich przedsiębiorstw, w tym poprzez tzw. franchising społeczny.

Upowszechnianie rezultatów projektu będzie się odbywać na dwóch poziomach: promocji produktów projektu na poszczególnych etapach realizacji oraz po ich zakończeniu, a także promocji i edukacji na temat polskiego modelu przedsiębiorczości społecznej i zagadnień z nim związanych. Każdy z partnerów skorzysta ze swoich kanałów dystrybucji (np. stron internetowych, wydawnictw). Elementem spinającym będzie strona internetowa Partnerstwa ([www.cogito-equal.org.pl](http://www.cogito-equal.org.pl)), na której zostanie utworzony specjalny serwis informujący o dokonaniach projektu. Do promowania zatrudnienia osób z grupy docelowej oraz idei i form gospodarki społecznej Partnerstwo zamierza wykorzystać m.in. media elektroniczne i drukowane.

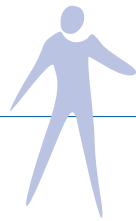
## Administrator

Dom Maklerski Penetrator SA  
ul. Rynek Główny 6  
31-042 Kraków  
tel.: 012 432 10 02  
faks: 012 422 56 74

## Partnerzy

- Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”, Kraków
- Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej, Kraków
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie, Kraków
- Polskie Towarzystwo Psychiatryczne, Warszawa
- Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej, Kraków
- Stowarzyszenie Ochrony Zdrowia Psychicznego „Wzajemna Pomoc” w Radomiu, Radom
- Stowarzyszenie Rodzin „Zdrowie Psychiczne”, Kraków
- Związek Powiatów Polskich, Warszawa





## W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej

Partnerstwo ma specyficzny, horyzontalny charakter. Jego celem jest dokładne przebadanie wielorakich przedsięwzięć ekonomii społecznej oraz określenie, w jakich warunkach prawnych, instytucjonalnych, finansowych i kulturowych mogą się one optymalnie rozwijać. W ramach projektu dokonany zostanie przegląd rozwiązań krajowych i międzynarodowych. W efekcie powstanie raport na temat obecnego stanu regulacji ekonomii społecznej w Polsce (część bilansu otwarcia), a w końcowej fazie projektu zostaną opracowane rekomendacje końcowe, jako część raportu zamknięcia. Sformułują je eksperci zaproszeni do dyskusji, częściowo na podstawie danych z przeprowadzonych w projekcie badań ilościowych i jakościowych.


Istotnym elementem otoczenia ekonomii społecznej są warunki finansowania podmiotów funkcjonujących w ramach tego sektora, m.in. dostęp do finansów oferowanych w systemie bankowym. Obecnie istnieje zaledwie kilka przedsięwzięć bankowych i parabankowych dostępnych dla podmiotów ekonomii społecznej. W ramach projektu zwiększy się poziom kompetencji organizacji i obsługujących je banków. Służyć temu będzie systematyczne gromadzenie danych na temat rozwiązań w tej dziedzinie w Polsce i w innych krajach oraz promowanie tych, które w ramach Partnerstwa zostaną uznane za wartościowe. Powstaną też narzędzia dla organizacji pozarządowych i sektora bankowego, które pomogą im we wzajemnym „dopasowaniu się”.

Gromadzone i analizowane będą także dane dotyczące poziomu współpracy między administracją publiczną i podmiotami ekonomii społecznej. Na podstawie zebranych informacji możliwe będzie określenie tendencji. W praktyce będzie to skutkowało ogólnym poszerzeniem wiedzy w tej dziedzinie dla wszystkich organizacji pozarządowych. Zgromadzony materiał pozwoli na korzystanie z szerokiego wachlarza wzorów dobrych praktyk w dziedzinie współpracy międzysektorowej.

Uruchomione zostanie Obserwatorium Ekonomii Społecznej. Dostarczy ono podstawowych danych na temat potencjału ekonomii społecznej w Polsce oraz stanie się źródłem kompleksowej informacji o stanie oraz specyfice przedsięwzięć ekonomii społecznej w sektorze pozarządowym. Działalność Obserwatorium będzie miała charakter ciągły, będzie polegać zarówno na analizowaniu dostępnych danych statystycznych o instytucjach ekonomii społecznej, jak i na prowadzeniu badań pogłębiających wiedzę o ich sytuacji i problemach oraz o tendencjach i uwarunkowaniach ich rozwoju. Pierwszym elementem Obserwatorium będzie baza danych organizacji pozarządowych, poszerzona o wybrane podmioty ekonomii społecznej nie należące do tradycyjnego sektora pozarządowego. W ramach projektu na bieżąco gromadzone będą dane na temat wszystkich organizacji trzeciego sektora w Polsce oraz roli, jaką odgrywają i mogłyby odgrywać z punktu widzenia przedsięwzięć ekonomii społecznej. Będzie też prowadzona i aktualizowana baza danych przedsięwzięć ekonomii społecznej, dostępna na stronie [www.es.ekonomiaspoleczna.pl](http://www.es.ekonomiaspoleczna.pl).

Kolejny element projektu to Laboratorium Ekonomii Społecznej. Spośród ogółu przedsięwzięć ekonomii społecznej wybranych zostanie 50 po to, aby dokładnie badać ich stan i równocześnie wspierać je. Partnerzy zapewnią im doradztwo i szkolenia oraz stworzą warunki do wzajemnej wymiany doświadczeń. Takie podejście, oparte na metodzie „action research”, ma pozwolić Partnerstwu na określenie podstawowych reguł i zależności obowiązujących w ekonomii społecznej. Dodatkowo spośród tych 50 przypadków 10 będzie poddanych głębszej analizie, zorientowanej nie tyle na pojedyncze przedsięwzięcia, ile na lokalne „mikrosystemy ekonomii społecznej”.

Partnerstwo pragnie stworzyć system kształcenia i podnoszenia kwalifikacji kadr ekonomii społecznej oraz jej otoczenia. Jego elementem będzie uruchomienie studiów podyplomowych w dziedzinie ekonomii społecznej przez Małopolską Szkołę Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie. Utworzona zostanie także Letnia Szkoła Ekonomii Społecznej, której celem będzie umożliwienie podnoszenia kwalifikacji w tej dziedzinie pracownikom i wolontariuszom zaangażowanym



w tego typu przedsięwzięcia, nie mogącym jednak skorzystać z kształcenia akademickiego. Program Szkoły będzie się skupiał na praktycznych umiejętnościach związanych z zaawansowanym zarządzaniem finansami, prowadzeniem działalności gospodarczej, przygotowywaniem biznesplanów itd. Drugą ścieżkę edukacyjną będą stanowiły zajęcia z szeroko pojętego rozwoju organizacyjnego (OD – *Organisational Development*) i kompleksowego zarządzania organizacją. W ramach projektu przeprowadzone zostaną cztery trzydniowe sesje Szkoły, zorganizowane w dwie ścieżki tematyczne dla 25 osób (w jednej sesji weźmie udział około 50 osób).

Głównym rezultatem projektu będzie mechanizm rozpoznawania, selekcji, opisu i dystrybucji wybranych przedsięwzięć ekonomii społecznej pod nazwą „ATLAS dobrych praktyk ekonomii społecznej”. Zostaną w nim przedstawione szczegółowe opisy wybranych przedsięwzięć (narracja, zdjęcia) oraz warunków, w jakich możliwe jest przeniesienie danego modelu wraz z przykładami dokumentacji technicznej (np. wzory pism, statutów, standardy usług, które miałyby ułatwić orientację w prawnych aspektach tworzenia przedsięwzięć ekonomii społecznej, wzory biznesplanów), a także informacje ułatwiające wdrażanie inicjatyw w różnych środowiskach (miasto, wieś, gmina).

W ATLASie znajdzie się też baza danych osób, które, dzięki posiadanym kompetencjom, będą w stanie pomóc potencjalnym beneficjentom ekonomii społecznej i w ten sposób wspierać proces powielania dobrych praktyk w Polsce, a zwłaszcza na terenie Małopolski. Baza będzie zawierać dane trzech grup osób: konsultantów ekonomii społecznej w różnych jej dziedzinach, praktyków, którzy inicjowali przedsięwzięcia ekonomii społecznej i potrafią przekazać zdobytą dzięki temu wiedzę oraz liderów, osób rozpoznawalnych, które zechcą promować ATLAS.

Rezultat projektu będzie dostępny w formie drukowanej, *on-line* na portalu [www.ekonomia-spoeczna.pl](http://www.ekonomia-spoeczna.pl) oraz na płycie CD. W ramach działań upowszechniających ATLAS Partnerstwo planuje m.in. opublikowanie serii artykułów poświęconych ekonomii społecznej w prasie ogólnopolskiej i regionalnej oraz reportaży w mediach elektronicznych, a także zorganizowanie cyklu konferencji, seminariów i spotkań informacyjnych.

## Administrator

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych  
ul. Polna 24 lok. 7  
00-630 Warszawa  
tel.: 022 875 07 68  
faks: 022 875 70 76

## Partnerzy

- Bank Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych SA, Warszawa
- Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, Warszawa
- Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa
- Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej, Kraków
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa
- Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa
- Sieć Wspierania Organizacji Pozarządowych SPLOT, Warszawa
- Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa
- Stowarzyszenie na rzecz Forum Inicjatyw Pozarządowych, Warszawa

## Fenix

Celem Partnerstwa jest opracowanie nowatorskiej metody tworzenia miejsc pracy dla osób wykluczonych lub zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy, poprzez stworzenie modelowego kształtu spółdzielni socjalnych dzięki wykorzystaniu doświadczeń krajów, które już zrealizowały podobne przedsięwzięcia oraz doświadczeń własnych, a także wdrożenie tych rozwiązań do praktyki krajowej i międzynarodowej.

Beneficjentami ostatecznymi projektu są przede wszystkim osoby samotnie wychowujące dzieci, które w związku z tym mogą być dyskryminowane na rynku pracy. Grupa ta jest w województwie śląskim bardzo liczna, co w znacznej mierze jest spowodowane upadkiem wielu branż (zakładów odzieżowych, włókienniczych, przetwórstwa rolno-spożywczego, placówek handlowych) zatrudniających głównie kobiety. Projekt zajmuje się również osobami, którym przebywanie na urlopie wychowawczym może uniemożliwić powrót do pracy na skutek braku zgody pracodawcy, redukcji zatrudnienia czy obniżenia kwalifikacji w związku z długim okresem braku aktywności zawodowej. Brane są także pod uwagę osoby, które wychowują dzieci wymagające szczególnej opieki, gdyż rodzice tych dzieci mogą być zagrożeni utratą pracy ze względu na częste zwolnienia lekarskie i brak dyspozycyjności. Beneficjentami projektu mogą być również te osoby bezrobotne, których kwalifikacje znacznie pomogą w działalności mikrospółdzielni lub mikroprzedsiębiorstw.

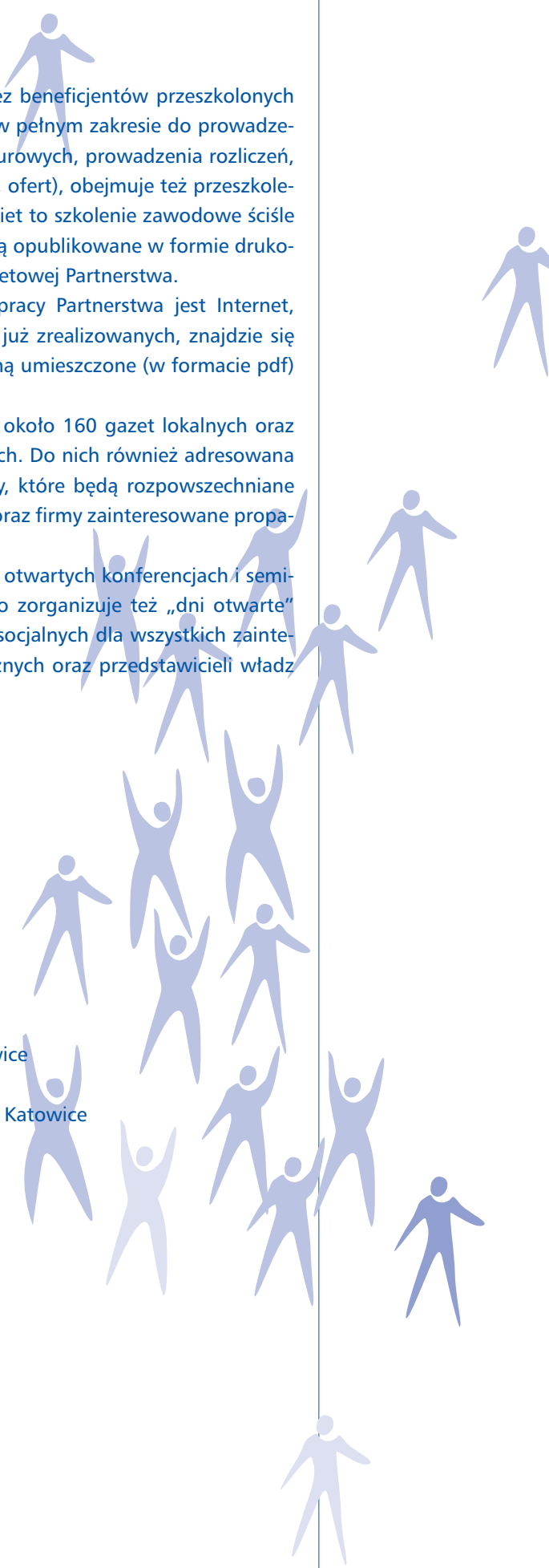
Do 2009 r. Partnerstwo uruchomi w 10 miastach na Śląsku około 30 podmiotów gospodarczych w formie spółdzielni socjalnych lub mikroprzedsiębiorstw, w których zatrudnienie znajdzie 250 osób. W każdej ze spółdzielni początkowo będzie pracować maksymalnie 5 beneficjentów. Dwie osoby będą prowadziły działalność gospodarczą, kolejne dwie skoncentrują się na zapewnieniu opieki dzieciom „spółdzielców”, jedna natomiast zajmie się sprawami administracyjnymi i księgowymi. Beneficjenci zostaną przeszkoleni z zakresu możliwości pozyskiwania dodatkowego wsparcia (również po zakończeniu projektu) w postaci dotacji, funduszy pożyczkowych itp. Szkolenia beneficjentów przewiduje się jako proces ciągły w całym okresie realizacji projektu (szkolenia z zakresu prowadzenia ksiąg, rozliczeń ZUS, szkolenia zawodowe).

Przedsiębiorstwa społeczne będą działały głównie w sektorze usług, co wynika z analizy lokalnego rynku, w której uwzględniono zapotrzebowanie ze strony przedsiębiorców, instytucji i osób prywatnych. Zajmą się głównie pracami porządkowymi, opieką nad chorymi, starszymi i dziećmi, a także usługami w zakresie taniej gastronomii i usługami biurowymi.

Projekt zakłada wypracowanie wsparcia zewnętrznego dla spółdzielni socjalnych i mikroprzedsiębiorstw. Już na początku jego realizacji Partnerstwo nawiązało kontakt z sektorem finansowym (bank, fundusze pożyczkowe) w celu udostępnienia spółdzielniom socjalnym źródeł finansowania. Beneficjenci będą też mogli korzystać z pomocy pracowników lokalnych urzędów.

Głównym rezultatem projektu będzie wypracowana i przetestowana w praktyce metoda tworzenia przedsiębiorstwa społecznego (spółdzielni socjalnej) przez osoby, które z powodu opieki nad dziećmi lub chorymi członkami rodziny są wykluczone z rynku pracy bądź zagrożone takim wykluczeniem. Główną cechą tej metody jest zapewnienie przygotowania merytorycznego do tworzenia i prowadzenia przedsiębiorstwa społecznego oraz równoległe rozwiązanie problemu opieki nad osobami zależnymi od ludzi zaangażowanych w ten proces.

Model przygotowywany przez Partnerstwo będzie miał formułę przewodnika typu „krok po kroku”, przedstawiającego kolejne działania, począwszy od zasad doboru osób tworzących przedsiębiorstwo społeczne, a skończywszy na zdefiniowaniu warunków koniecznych do tego, by mogło ono z powodzeniem działać na rynku. Przewodnik będzie zawierał propozycje konkretnych rozwiązań prawnych, (np. statut spółdzielni socjalnej, wzory umów spółek osobowych), a także opis metod pozyskiwania zleceń, zasad przeprowadzania oceny ekonomicznej przedsięwzięcia oraz wzorcowe biznesplany.



Modelowe przedsiębiorstwo społeczne będzie tworzone przez beneficjentów przeszkolonych w ramach dwóch pakietów. Pakiet podstawowy przygotowuje w pełnym zakresie do prowadzenia działalności gospodarczej (obsługa komputera, urzędzeń biurowych, prowadzenia rozliczeń, pozyskiwania zleceń, finansowania zewnętrznego, pisanie pism, ofert), obejmuje też przeszkolenie w zakresie opieki nad osobami chorymi i dziećmi. Drugi pakiet to szkolenie zawodowe ściśle związane z przyszłą działalnością. Wszystkie te materiały zostaną opublikowane w formie drukowanej i elektronicznej oraz będą zamieszczone na stronie internetowej Partnerstwa.

Podstawowym instrumentem upowszechniania rezultatów pracy Partnerstwa jest Internet, w którym, oprócz bieżących informacji oraz archiwum działań już zrealizowanych, znajdzie się również biblioteczka beneficjenta ostatecznego, w której zostaną umieszczone (w formacie pdf) podręczniki oraz metodologia działania.

Na terenie objętym oddziaływaniem Partnerstwa ukazuje się około 160 gazet lokalnych oraz działa 36 kablowych stacji telewizyjnych i 20 rozgłośni radiowych. Do nich również adresowana będzie kampania informacyjna. Partnerstwo wyda też broszury, które będą rozpowszechniane poprzez powiatowe urzędy pracy, inne jednostki samorządowe oraz firmy zainteresowane propagowaniem nowych form aktywności gospodarczej.

Okresowe podsumowania efektów prac będą się odbywać na otwartych konferencjach i seminariach wspartych prezentacjami multimedialnymi. Partnerstwo zorganizuje też „dni otwarte” w już pracujących mikroprzedsiębiorstwach lub spółdzielniach socjalnych dla wszystkich zainteresowanych, a zwłaszcza potencjalnych beneficjentów ostatecznych oraz przedstawicieli władz samorządowych i mediów.

## Administrator

Fundacja „Pomocna Dłoń”  
ul. Ignacego Paderewskiego 32  
40-282 Katowice  
tel.: 032 256 24 45  
faks: 032 256 24 45

## Partnerzy

- Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe Inter-Prodryn, Katowice
- S-Print 2 Sp. z o.o., Katowice
- Spółdzielnia Mieszkaniowa im. Ignacego Jana Paderewskiego, Katowice
- Stowarzyszenie Aktywne Kobiety, Sosnowiec

## Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej – model funkcjonowania w sieci współpracy

Celem Partnerstwa jest opracowanie i przetestowanie modelowego systemu wspierania tworzenia miejsc pracy w gospodarce społecznej, ze szczególnym uwzględnieniem podmiotów mających formę spółdzielni socjalnych. Doświadczenia uzyskane podczas realizowania projektów pilotażowych posłużą do opracowania modelu wsparcia gospodarki społecznej, co pozwoli na polepszenie jakości zarządzania i zatrudnienia w podmiotach trzeciego sektora, zwiększy efektywność ich działania, a tym samym będzie oddziaływać stabilizująco na liczbę i jakość utrzymywanych tam miejsc pracy.

System wsparcia zostanie oparty na nowatorskim Wirtualnym Inkubatorze Gospodarki Społecznej (WISP), łączącym funkcje doradcze i szkoleniowe w zakresie prowadzenia efektywnej działalności gospodarczej z działaniami aktywizującymi grupy beneficjentów ostatecznych oraz inicjującymi procesy grupowe i reintegracyjne. Opracowane przez zespół WISP procedury wspierania rozwoju podmiotów trzeciego sektora zostaną przetestowane dzięki realizacji siedmiu projektów pilotażowych (podprojektów) w różnych branżach. Pozwoli to na sprawdzenie proponowanego modelu w zróżnicowanych warunkach rynkowych i ekonomicznych, przy udziale różnych grup beneficjentów ostatecznych. Do realizacji wybrane zostały tylko takie koncepcje projektów pilotażowych, które umożliwiają powtarzalność przedsięwzięcia, tzn. mogą być skopiowane przez zainteresowanych bezrobotnych mieszkających w innych rejonach Polski czy też wykorzystane przez inne grupy osób doświadczające dyskryminacji na rynku pracy (np. osoby młode – absolwentów nie mających doświadczenia zawodowego).

W efekcie Partnerstwo opracuje sprawdzony w praktyce, spójny system wspierania gospodarki społecznej, z uwzględnieniem zarówno warunków lokalnych, jak i ram prawnych obowiązujących w Polsce. System stworzony na podstawie doświadczeń WISP będzie skutecznym mechanizmem wspierania przechodzenia ze stanu bezrobocia, poprzez zatrudnienie o charakterze socjalnym, do funkcjonowania na otwartym rynku pracy. Celem Partnerstwa jest również rozpowszechnianie dobrych praktyk gospodarki społecznej.

W ramach projektu planowane jest udzielenie pomocy szkoleniowej, doradczej oraz informacyjnej 579 osobom bezrobotnym, w tym 90 absolwentom oraz 140 rolnikom zagrożonym utratą pracy. Będą oni uczestniczyli w szkoleniach ogólnych na temat spółdzielczości, szkoleniach specjalistycznych dla kierowników spółdzielni socjalnych oraz szkoleniach specjalistycznych (merytorycznych i zawodowych, właściwych dla poszczególnych projektów pilotażowych). Wezmą także udział w przedsięwzięciach promocyjnych, prezentujących założenia projektu. 96 beneficjentów zostanie przeszkolonych w różnych zawodach i specjalnościach budowlanych i remontowych, 114 – w trzech specjalnościach związanych z opieką nad osobami starszymi, 110 – w zawodach związanych z profilem działalności spółdzielni melioracyjnej, 21 będzie uczestniczyło w kursach dotyczących potrzeb spółdzielni socjalnej TeleUsługi (hydraulicy, monterzy instalacji gazowych, elektrycy), a 8 osób zostanie przeszkolonych na kierowników spółdzielni socjalnych.

W ramach spotkań informacyjnych na temat spółdzielni socjalnych przeszkolonych zostanie 140 osób bezrobotnych oraz 90 absolwentów i członków organizacji pozarządowych. Ponadto 140 rolników zagrożonych bezrobociem ukończy kurs poświęcony prowadzeniu gospodarstw ekologicznych. Planuje się też udzielenie pomocy doradczej trzem organizacjom pozarządowym, które są członkami Partnerstwa. W ramach tej pomocy otrzymają one wsparcie w zakresie wykonania niezbędnych analiz ekonomiczno-finansowych przedsięwzięć oraz doradztwa organizacyjnego i personalnego.

Końcowym rezultatem projektu będzie opis modelu inkubatora gospodarki społecznej dostępny w formie książkowej oraz w Internecie. W skład opisu wejdą m.in.: lista warunków wstępnych

oraz środków materialnych i finansowych niezbędnych do utworzenia inkubatorów, szczegółowa procedura działania i struktura organizacyjna inkubatora, opisy stanowisk i profili doradców, zbiór wzorów dokumentów, statutów, regulaminów, umów i podprocedur oceny ekonomicznej przedsięwzięć, podejmowania decyzji i oceny ryzyka. Znajdą się w nim również informacje na temat dobrych praktyk, które dotyczyć będą modeli spółdzielni socjalnych i tworzenia sieci wsparcia dla konkretnych rodzajów spółdzielni. Ponadto dokument końcowy będzie zawierał wzorcowy formularz biznesplanu, a także przykłady konkretnych, sprawdzonych w praktyce biznesplanów oraz sieci wsparcia spółdzielni socjalnych działających w różnych branżach. Stworzony przez Partnerstwo model inkubatora może być stosowany przez samorządy terytorialne, instytucje rynku pracy, organizacje pozarządowe oraz firmy konsultingowe.

Produktami pomocniczymi współtworzącymi rezultat projektu będą „przepisy na spółdzielnie socjalne” – proste i przejrzyste opisy, które pozwolą na powielenie sprawdzonych przez Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej modeli spółdzielni wielobranżowej, remontowo-budowlanej i zajmującej się opieką nad osobami starszymi.

Partnerstwo będzie upowszechniać rezultaty projektu m.in. poprzez organizowanie regularnych spotkań informacyjnych z przedstawicielami samorządu lokalnego, publikowanie na swej stronie internetowej wypracowywanych narzędzi, procedur i modeli oraz notatki w prasie lokalnej i regionalnej. Na zakończenie Działania 2 zostanie zorganizowana konferencja prasowa z udziałem dziennikarzy z województwa śląskiego. Informacje o projekcie są również zamieszczane w elektronicznym newsletterze przygotowywanym w kilku wersjach językowych w ramach umowy o partnerstwie ponadnarodowym „Andre Mallossek”.

## Administrator

Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej  
ul. Jadwigi Markowej 17 lok. 8  
41-709 Ruda Śląska  
tel.: 032 376 75 65  
faks: 032 376 75 66

## Partnerzy

- Centrum Edukacji i Wychowania Młodzieży „Kana”, Sosnowiec
- Fundacja Rozwoju Kardiochirurgii, Zabrze
- Fundacja Rozwoju Miasta Knurowa, Knurów
- Habitat for Humanity Gliwice, Gliwice
- Miasto Ruda Śląska, Ruda Śląska
- Polski Klub Ekologiczny – Koło Miejskie w Gliwicach, Gliwice
- Powiat Namysłów, Namysłów
- Powiatowy Urząd Pracy w Brzegu, Brzeg
- Powiatowy Urząd Pracy w Gliwicach, Gliwice
- Powiatowy Urząd Pracy w Namysłowie, Namysłów
- Powiatowy Urząd Pracy w Świętochłowicach, Świętochłowice
- Rudzka Agencja Rozwoju Inwestor Sp. z o.o., Ruda Śląska
- Stowarzyszenie Muzyczne Jazzowa Asocjacja Zabrze, Zabrze
- Stowarzyszenie Silesia Nostra, Gliwice
- Śląskie Forum Organizacji Socjalnych KaFOS, Katowice
- Uniwersytet Śląski, Instytut Psychologii, Katowice

## Mazurski Feniks

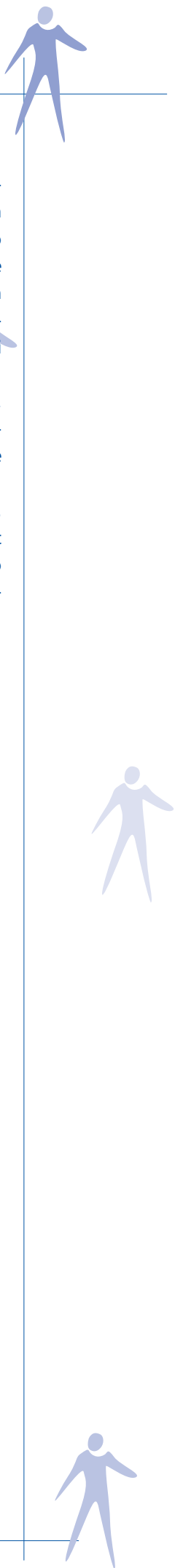
Projekt będzie realizowany na terenie powiatu kętrzyńskiego. Jego beneficjentami ostatecznymi są osoby bezrobotne pochodzące z terenów wiejskich, byli pracownicy państwowych gospodarstw rolnych oraz ich rodziny, zwłaszcza młodzież i kobiety zamieszkałe na osiedlach popegeerowskich, m.in. matki sprawujące opiekę nad dziećmi nie podlegającymi jeszcze obowiązkowi szkolnemu. Ta ostatnia grupa jest szczególnie narażona na dyskryminację na rynku pracy. Działaniami projektu objętych zostanie łącznie 200 beneficjentów, w tym 170 osób mających poniżej 25 lat.

Celem Partnerstwa jest opracowanie skutecznego modelu inicjowania, funkcjonowania i finansowania przedsiębiorstw społecznych. Realizatorzy projektu chcą sprawdzić możliwości gospodarki społecznej w rewitalizacji regionów o niskiej atrakcyjności rynków pracy – a tym samym w niwelowaniu skali zróżnicowania regionalnego – oraz w aktywizacji zawodowej grup długotrwale bezrobotnych. Partnerstwo skupi się na stworzeniu nowatorskiego modelu zawiązywania i prowadzenia spółdzielni socjalnych w dziedzinie wytwarzania, handlu i marketingu produktów tradycyjnych (produkty spożywcze). Ten obszar działalności biznesowej gwałtownie rozwija się w całej Europie. Cechą charakterystyczną spółdzielni będzie statutowy zapis przeznaczenia części osiągniętego zysku na cele społeczne: szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe i przyuczające do zawodu, zakładanie i finansowanie świetlic, domów dziennego pobytu zapewniających opiekę nad osobami zależnymi, podejmowanie działań i dialogu z jednostkami samorządu terytorialnego oraz lokalnymi przedsiębiorcami w zakresie promocji całego regionu, poprawy i rozwoju infrastruktury, a także propagowanie i upowszechnianie idei spółdzielni socjalnych. Działania te przyczynią się do wsparcia osób przechodzących z zatrudnienia socjalnego na otwarty rynek pracy, zwiększą wiedzę społeczną na temat potencjału trzeciego sektora w kontekście tworzenia nowych miejsc pracy, a także pomogą stworzyć model współpracy i porozumienia lokalnych społeczności.

Główną potrzebą, na której koncentruje się Partnerstwo, jest integracja osób dyskryminowanych na rynku pracy przy wykorzystaniu nowatorskiego modelu franchisingu społecznego. Pomysł zrodził się w efekcie sukcesów, jakie na rynku osiągają przedsiębiorstwa pracujące w systemie franchisingu. Zakłada on istnienie dawcy i biorcy licencji. Dawcą jest podmiot, który opracował skuteczną metodę prowadzenia biznesu, a biorca wykorzystuje w swej działalności doświadczenie, wiedzę i metody działania opracowane przez dawcę licencji.

Franchisobiorca korzysta z doświadczeń gospodarczych (*know-how*) franchisodawcy oraz z renowy związanej z jego nazwą i znakami handlowymi, co powoduje obniżenie ryzyka związanego z uruchomieniem działalności gospodarczej, przy równoczesnym pozostawianiu niezależnym przedsiębiorcą. Franchising społeczny – w odróżnieniu od biznesowego – przekazuje całe *know-how* bez pobierania opłat licencyjnych, nakłada jedynie obowiązek wypełnienia celów statutowych związanych z aspektem społecznym. System ten przyczyni się do stworzenia platformy współpracy i porozumienia między instytucjami gospodarki społecznej.

Koncepcja projektu skupia się na rozwoju modelu franchisingu społecznego w celu stworzenia sieci spółdzielni socjalnych, które otrzymywałyby pomoc i doradztwo biznesowe ze strony franchisodawcy społecznego. Franchisodawca ten zostanie stworzony przy wykorzystaniu Centrum Kształcenia Praktycznego i będzie pełnił rolę inkubatora biznesu spółdzielczego działającego na rzecz rozwoju przedsiębiorczości społecznej. Inkubator zaś będzie pełnił funkcje ośrodka szkoleniowo-doradczego, zachowując jednocześnie rolę franchisodawcy społecznego. Możliwe tutaj będzie przekazanie całej idei spółdzielczości socjalnej, szkoleń, wdrożenia do systemu franchisingu, edukacji i reedukacji wszystkim zainteresowanym tą formą działalności osobom z całego kraju. Centrum Kształcenia Praktycznego, na którego podstawie powstanie inkubator, ma odpowiednie do tego typu działalności zaplecze, co znacznie ułatwi i uatrakcyjni funkcjonowanie inkubatora po zakończeniu projektu, a jednocześnie jest gwarantem kontynuacji działań.



Głównym produktem projektu jest przetestowany i skuteczny model tworzenia, funkcjonowania oraz finansowania przedsiębiorstw społecznych działających w systemie franchisingowym wraz z elementem inkubatora przedsiębiorczości, strategii budowy marki oraz domem dziennego pobytu, czyli świetlicą środowiskową, która umożliwi uczestniczenie w szkoleniach i podjęcie pracy kobietom mającym pod opieką niepełnoletnie dzieci. Elementami rezultatu są: metodologia budowy marki i strategia marketingowa (zdefiniowany i zbadany rynek produktu lokalnego), katalog produktów regionalnych i opracowany sposób ich inicjowania, model tworzenia spółdzielni społecznych w oparciu o inkubator oraz schemat korzystania z franchisingu.

Rezultat ten może być powszechnie stosowany zwłaszcza przez środowiska samorządowe, organizacje pozarządowe, przedsiębiorstwa, partnerów społeczno-gospodarczych, grupy zagrożone wykluczeniem społecznym, instytucje rynku pracy oraz organizacje wspierające tworzenie nowych podmiotów gospodarczych.

Opracowując strategię upowszechniania rezultatów projektu, Partnerstwo zaplanowało m.in. uruchomienie strony internetowej ([www.mazurskifeniks.4pl.pl](http://www.mazurskifeniks.4pl.pl)), na której prezentowane jest przedsięwzięcie. Przewiduje się też zorganizowanie cyklu spotkań w osiedlach pozostałych po byłych PGR. Będą one miały na celu popularyzację idei spółdzielni społecznych wśród ludności popegeerowskiej. O przebiegu i rezultatach projektu będą też na bieżąco informowane media.

## Administrator

Starostwo Powiatowe w Kętrzynie  
Pl. Grunwaldzki 1  
11-400 Kętrzyn  
tel.: 089 752 32 64  
faks: 089 752 32 64

## Partnerzy

- Fundacja Warmia i Mazury, Olsztyn
- Krajowa Agencja Informacyjna Info, Warkały
- Ośrodek Kształcenia i Podwyższania Kwalifikacji Zawodowych OK Agata Czepirska, Dorotowo
- Pracownia Edukacji, Instytut Studiów Edukacyjnych Zdzisław Czapliski, Olsztyn
- Stowarzyszenie Związek Byłych Pracowników Państwowych Gospodarstw Rolnych, Olsztyn
- Związek Gmin „Barcja”, Kętrzyn



## Partnerstwo na rzecz profesjonalizacji trzeciego sektora

Celem ogólnym Partnerstwa jest profesjonalizacja organizacji pozarządowych działających w sektorze społecznym, tak aby mogły zacząć odgrywać większą rolę w procesach rozwoju społeczno-gospodarczego, a także w realizowaniu przedsięwzięć w sferze edukacji, rynku pracy, aktywizacji społeczności lokalnych oraz przeciwdziałania wszelkiej dyskryminacji i nierówności na rynku pracy. Partnerstwo opracuje programy, rozwiązania i propozycje regulacji prawnych zapewniających równoprawny udział organizacji pozarządowych w realizacji usług w dziedzinie gospodarki społecznej.

Beneficjentami ostatecznymi projektu są organizacje pozarządowe z województw śląskiego i opolskiego oraz ich przedstawiciele. Szacuje się, że ze wsparcia w ramach działań Partnerstwa skorzysta co najmniej 250 organizacji i około 700 reprezentujących je osób.

Przedsięwzięcie podzielone jest na trzy podprojekty. Pierwszy z nich to program edukacji dla profesjonalizacji trzeciego sektora. W ramach podprojektu zostaną stworzone modelowe rozwiązania służące eliminowaniu instytucjonalnemu tych problemów trzeciego sektora, które ograniczają udział organizacji pozarządowych w sektorze gospodarki społecznej zarówno w roli dostawcy usług szczególnie dostosowanych do potrzeb społeczności lokalnych, jak i pracodawców. Partnerstwo zorganizuje i przeprowadzi 216 szkoleń, w których wezmą udział przedstawiciele i przedstawiciele około 10 organizacji pozarządowych. Ze szkoleń dla menedżerów i pracowników trzeciego sektora skorzysta w sumie co najmniej 500 osób reprezentujących co najmniej 250 organizacji.

Celem drugiego z podprojektów, zatytułowanego „Wsparcie merytoryczne i infrastrukturalne dla profesjonalizacji trzeciego sektora – Inkubatory Organizacji Pozarządowych (IOP)”, jest przygotowanie „inkubatorów” dla małych i średnich organizacji pozarządowych, w których otrzymają one pomoc merytoryczną i techniczną. Inkubatory będą wspierać działalność organizacji poprzez udzielanie informacji, poradnictwo, opiekę merytoryczną, szkolenia, pomoc lokalową i techniczną. W ramach podprojektu planowane jest utworzenie pięciu inkubatorów. Z usług każdego z nich skorzysta nie mniej niż 20 organizacji pozarządowych (około 40 osób), przy czym co najmniej 70% z nich weźmie udział w szkoleniach. Szacowana łączna liczba beneficjentów podprojektu IOP to co najmniej 100 organizacji (200 osób). Oprócz stworzenia organizacjom pozarządowym możliwości korzystania z nowej usługi rezultatem tego podprojektu będą także nowe miejsca pracy w IOP.

Dzięki funkcjonowaniu inkubatorów organizacje pozarządowe uzyskają nie tylko wsparcie merytoryczne, ale także pomoc w przypadku trudności, jakie mogą napotkać w trakcie swoich działań. Organizacje będą miały do dyspozycji zaplecze lokalowe, w którym będą mogły skorzystać z sali, wyposażenia, specjalistycznych czasopism i literatury, a także z doradztwa w zakresie prawa, księgowości i zarządzania projektami. W ten sposób Partnerstwo wzmocni je oraz umożliwi im skoncentrowanie uwagi na meritum działania, czyli na realizowanych lub planowanych projektach.

Celem trzeciego podprojektu, noszącego tytuł „Pomocniczość w praktyce lokalnej”, jest opracowanie i wdrożenie modelowego systemu współpracy międzysektorowej, tj. organizacji pozarządowych, instytucji publicznych oraz przedsiębiorstw. Realizacja tego podprojektu ma zaowocować utworzeniem instytucji animującej i organizującej współpracę międzysektorową – Ośrodka Partnerstwa Lokalnego (OPAL). Ośrodki te będą zlokalizowane w trzech miejscach. W podprojekcie weźmie udział co najmniej 60 organizacji pozarządowych, odpowiadające im terytorialnie co najmniej 3 samorządy oraz około 30 przedsiębiorców. W każdym ośrodku zostaną przygotowane przynajmniej dwa projekty oparte na współpracy międzysektorowej, w tym co najmniej jeden z nich będzie dotyczył rynku pracy. Każdy ośrodek opracuje też program finansowania działalności po zakończeniu udziału w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL.

Wypracowanym przez Partnerstwo rezultatem poddawanym walidacji jest „Metodologia udzielania kompleksowego wsparcia dla lokalnych organizacji pozarządowych i przygotowanie jego elementów do praktycznego zastosowania”. Elementy te to Inkubatory Organizacji Pozarządowych, cykl szkoleń oraz Ośrodki Partnerstwa Lokalnego. Partnerstwo przygotuje rozwinięte opisy wypracowanych rozwiązań, a także wskazówki dotyczące inicjowania wsparcia, przede wszystkim kompleksowego, ale także, w przypadku ograniczonych możliwości, częściowego.

Uzupełnienie będzie stanowił materiał pomocniczy „Praca a trzeci sektor”, który ma ułatwić lokalnym organizacjom zaplanowanie, zorganizowanie i utrzymanie zespołu ludzi odpowiednio do podejmowanych działań. W opracowaniu omówione będą również regulacje prawne, które są istotne w kontekście doskonalenia zawodowego pracowników trzeciego sektora.

Działania upowszechniające będą skierowane do przedstawicieli instytucji oraz innych osób mających wpływ na kształtowanie sytuacji organizacji pozarządowych w Polsce oraz w Unii Europejskiej. Partnerstwo planuje opublikowanie obszernego sprawozdania ze swojej działalności i osiągniętych rezultatów. Co najmniej raz na kwartał będzie się ukazywał biuletyn informacyjny projektu, a informacje o aktualnych wydarzeniach zamieszczane będą na stronie internetowej Partnerstwa ([www.trzecisektor.pl](http://www.trzecisektor.pl)). Akcja informacyjna prowadzona będzie również poprzez publikowanie artykułów w prasie regionalnej. W połowie realizacji projektu zorganizowana zostanie konferencja prasowa podsumowująca Działanie 2. Odbędą się również regularne spotkania członków Partnerstwa zainteresowanych wzajemną wymianą *know-how* i doświadczeń oraz spotkania z przedstawicielami grup docelowych.

## Administrator

Śląskie Forum Organizacji Socjalnych KaFOS  
ul. Św. Jana 9  
40-012 Katowice  
tel.: 032 205 02 31  
faks: 032 201 02 67

## Partnerzy

- Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS, Rybnik
- Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice
- Miasto Gliwice, Gliwice
- Namysłowskie Stowarzyszenie Inicjatyw Gospodarczych, Namysłów
- Opolskie Centrum Demokracji Lokalnej FRDL, Opole
- Polski Klub Ekologiczny – Koło Miejskie w Gliwicach, Gliwice
- Powiat Bieruńsko-Lędziński, Bieruń
- Powiat Gliwicki, Gliwice
- Rudzka Agencja Rozwoju Inwestor Sp. z o.o., Ruda Śląska
- Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Społecznych Meritum, Katowice
- Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych Most, Katowice
- Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej, Ruda Śląska
- Śląskie Centrum Równych Szans, Katowice

## Spółdzielnia Socjalna „Ul”

Celem Partnerstwa jest przygotowanie grupy osób niepełnosprawnych do stworzenia dla siebie miejsc pracy w powołanej przez nich do życia wielobranżowej spółdzielni socjalnej. W przedsiębiorstwie tym to osoby niepełnosprawne będą angażowały do pracy sprawnych fachowców, a nie, jak to było do tej pory, gdy osoby sprawne zatrudniały niepełnosprawnych pracowników.

W projekcie weźmie udział 25 niepełnosprawnych beneficjentów, którzy w trakcie szkoleń poznają swoje możliwości podejmowania aktywności zawodowej oraz zdobędą umiejętności wykonywania pracy. Będą to szkolenia z zakresu motywacji oraz podnoszące kwalifikacje.

Partnerstwo zdefiniuje oraz opíše niezbędne warunki do tworzenia i zarządzania spółdzielnią socjalną, a więc określi, jaka infrastruktura jest konieczna do prowadzenia działalności gospodarczej, przeanalizuje polskie ustawodawstwo i na tej podstawie określi, jaka dokumentacja jest niezbędna do założenia i prowadzenia spółdzielni socjalnej, przygotuje też schemat organizacji i zarządzania taką spółdzielnią. Rodzaj działalności przyszłych firm socjalnych zostanie określony po przeprowadzeniu badań ankietowych wśród przedsiębiorców powiatu wrzesińskiego. Na ich podstawie Partnerstwo opracuje plan marketingowy wskazujący nisze produkcyjne, a więc obszary jeszcze niezagospodarowane. Następnie dla tych nisz przygotuje 10 biznesplanów, a później zostaną wybrane trzy nisze rynkowe, w których firma socjalna będzie z powodzeniem prowadziła działalność gospodarczą.

Przewidziane jest utworzenie centrum doradczo-administracyjnego dla spółdzielców, które będzie oferowało doradztwo w zakresie bieżących problemów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej. Pomoc ta będzie udzielana przez specjalistów, którzy uprzednio brali udział w prowadzeniu szkoleń i tworzeniu biznesplanów, a więc znających program i beneficjentów biorących w nim udział.

Doradcy będą świadczyli usługi konsultingowe w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej. Wsparcie to będzie obejmować poradnictwo w dziedzinie szeroko rozumianej ekonomii społecznej i dotyczyć m.in. pomocy przy zakładaniu firm socjalnych oraz pozyskiwaniu i rozliczaniu środków finansowych. Dzięki konsultacjom spółdzielcy będą mieli większą pewność co do prawidłowości podejmowanych działań. Ponadto, w celu maksymalnego obniżania kosztów związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej, spółdzielcy otrzymają wsparcie w postaci obsługi administracyjno-księgowej.

Głównym rezultatem projektu będzie opracowanie zatytułowane *Spółdzielnia socjalna dla osób niepełnosprawnych jako sposób na przeciwdziałanie ich bierności zawodowej*. Wypracowane rozwiązania opierają się na gotowych i sprawdzonych doświadczeniach włoskich i francuskich, zaadaptowanych do realiów polskich. Rezultat ten jest nową propozycją, która może być traktowana jako oferta aktywizacji zawodowej i społecznej dla osób niepełnosprawnych biernych zawodowo ze wszystkimi rodzajami inwalidztwa.

Nowatorskim rozwiązaniem, które zastosowano w projekcie, jest prowadzenie przez spółdzielnię, oprócz typowej działalności gospodarczej, również działań w zakresie integracji społeczno-zawodowej oraz kulturalno-oświatowej jej członków. Innowacyjna jest też struktura organizacyjna spółdzielni, która będzie się składała z kilku elementów: organów statutowych (prezes, zarząd, rada nadzorcza, walne zgromadzenie), jednostki terapeutyczno-obslugowej (4 pracowników, w tym pracownik ds. integracji i kultury spółdzielczej, księgowa, pracownik administracyjno-kadrowy, specjalista ds. marketingu), terenowych zespołów pracy (kilkuosobowe zespoły spółdzielców świadczące usługi w terenie; każdy z nich ma wyłonionego lidera współpracującego ze specjalistą ds. marketingu) oraz magazynu podręcznego, prowadzonego przez pracownika administracyjnego.

Na szczególną uwagę zasługuje jednostka terapeutyczno-obslugowa. W skład tej komórki będą wchodzić, po odpowiednim przeszkoleniu, wyłącznie osoby niepełnosprawne. Jednostka może służyć pomocą przy zakładaniu następnych firm socjalnych, również obsługiwać je księgowo, a także wspierać spółdzielców nowo przyjętych do pracy.

Elementami głównego rezultatu projektu będą: mechanizm tworzenia bazy danych na temat funkcjonowania osób niepełnosprawnych, metodologia wyboru dziedzin i form działalności spółdzielni socjalnej, strategia rekrutacji beneficjentów do projektu, informator zawierający porady prawne i finansowe dotyczące możliwości zatrudnienia subsydiowanego, a także opis specyfiki pracy z osobami niepełnosprawnymi i długotrwale bezrobotnymi, modułowe cykle programów szkoleniowych oraz podręcznik poświęcony uruchamianiu spółdzielni socjalnej. Rezultat ten może być wykorzystywany przez osoby bezrobotne wymienione w *Ustawie o spółdzielniach socjalnych*, instytucje rynku pracy, samorządy lokalne, organizacje i stowarzyszenia chcące uruchomić przedsiębiorstwo społeczne, spółdzielnie inwalidów lub spółdzielnie niewidomych mające status pracodawcy prowadzącego zakład pracy chronionej, jednostki i organizacje wspierające przedsiębiorczość oraz przez pracodawców prywatnych.

Część zadań związanych z upowszechnianiem rezultatów projektu (głównie konferencje i prezentacje telewizyjne) jest realizowanych już od 2006 r. Informacje o kolejnych osiągnięciach Partnerstwa będą systematycznie umieszczane w prasie ponadregionalnej i lokalnej.

## Administrator

Powiat Wrzesiński – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie we Wrześni  
ul. Wojska Polskiego 1  
62-300 Września  
tel.: 061 437 74 20  
faks: 061 437 74 20

## Partnerzy

- Biuro Konsultingowe Fundacji Akademii Ekonomicznej, Poznań
- Centrum Kształcenia Praktycznego, Września
- Stowarzyszenie Oświaty Społecznej w Pyzdrach, Ruda Komorska
- Towarzystwo Wykorzystania Wód Termalnych i Walorów Naturalnych Ziemi Czeszewskiej, Orzechowo
- Wydawnictwo Kropka – Jolanta i Waldemar Śliwczyńscy, Września

## W stronę polskiego modelu gospodarki społecznej – budujemy nowy Lisków

Działania projektu są skierowane do społeczności lokalnych z obszarów wiejskich, w których znaczna część mieszkańców należy do grup zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem z rynku pracy. Przedsięwzięcie będzie realizowane w powiatach biłgorajskim i lubelskim ziemskim w województwie lubelskim oraz w powiatach etckim i nidzickim w województwie warmińsko-mazurskim. Są to jedne z najbiedniejszych regionów w Polsce i w całej Unii Europejskiej.

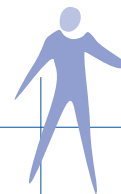
Celem szczegółowym projektu jest opracowanie i sprawdzenie w praktyce modelowej strategii mobilizowania społeczności lokalnych do tworzenia przedsiębiorstw społecznych. Partnerstwo planuje uruchomienie działalności gospodarczej przez 7 takich przedsiębiorstw, po jednym w powiatach biłgorajskim i nidzickim oraz 2 w powiecie etckim i 3 w powiecie lubelskim. Będą one wykorzystywały lokalny potencjał i specyfikę. Zajmą się rękodziełem artystycznym oraz działalnością szkolno-zawodową (powiat etcki), turystyką (powiat nidzicki), usługami dla ludności i usługami komunalnymi (powiat biłgorajski) oraz usługami dla ludności i usługami szkoleniowo-edukacyjnymi (powiat lubelski).

Partnerstwo przeszkoli, zapewni indywidualne doradztwo oraz zorganizuje praktyki i staże w przedsiębiorstwach i organizacjach pozarządowych łącznie dla około 530 osób. Każdy z beneficjentów ostatecznych weźmie udział w co najmniej jednej z wymienionych form wsparcia, 230 osób otrzyma też wszechstronne wsparcie integracyjno-aktywizujące. Oznacza to, że osoby z grup ryzyka będą przygotowywane do powrotu na rynek pracy poprzez wielostronną i wieloaspektową pomoc świadczoną przez psychologów, doradców zawodowych i pracowników społecznych w ramach Centrum Wsparcia Przedsiębiorczości Społecznej, a także w ramach treningów i praktyk zawodowych organizowanych przez Powiatowy Ośrodek Przesposobienia Zawodowego dla Młodzieży oraz Gminne Centrum Aktywizacji Społecznej i Zawodowej.

Beneficjentami ostatecznymi projektu będą osoby bezrobotne, ze szczególnym uwzględnieniem długotrwale bezrobotnych (zwłaszcza młodzieży, osób powyżej 50. roku życia, bezrobotnych kobiet i osób niepełnosprawnych), jak również osób żyjących w ubóstwie, bezdomnych i uzależnionych od alkoholu. Realizacja działań prowadzonych w ramach projektu ma im pomóc w odnalezieniu się na rynku pracy poprzez umożliwienie podjęcia zatrudnienia. Wybranym do projektu grupom społecznym trudno się odnaleźć na rynku pracy ze względu na opory psychiczne pracodawców, mniejszą wydajność pracy, niskie kwalifikacje, ograniczoną przydatność zawodową, duże ryzyko porzucenia pracy bądź zaniedbywania powierzonych obowiązków, bierną postawę, brak środków i obawę przed rozpoczęciem działalności gospodarczej. Planuje się, że w projekcie weźmie udział 760 osób, spośród których co najmniej połowę będą stanowiły kobiety. Wśród beneficjentów będzie też 50 osób o umiarkowanym stopniu niepełnosprawności.

Na ostateczny rezultat Partnerstwa – „Przedsiębiorstwo społeczne zakorzenione w społeczności lokalnej: kluczowe rozwiązania prawne, organizacyjne i instytucjonalne” – będą się składać trzy opracowania. Pierwsze z nich będzie zawierać propozycję prawnego zdefiniowania przedsiębiorstw społecznych, zasad ich tworzenia i działania, a także uregulowań prawno-finansowych umożliwiających im sprawne funkcjonowanie i rozwój. Opracowanie to będzie się koncentrować na kilku zagadnieniach finansowo-instytucjonalnych: przedsiębiorstwo społeczne a sektor publiczny, przedsiębiorstwa społeczne w systemie podatkowym, uprzywilejowanie przedsiębiorstw społecznych a równość szans na rynku, instytucje wspierania i rozwoju przedsiębiorstw społecznych. Dokument będzie zawierał analizę obecnych rozwiązań w tych kwestiach oraz propozycje zmian i nowych uregulowań.

Drugim elementem rezultatu jest propozycja metody organizacji, wdrażania i wspierania przedsiębiorstw społecznych – Strategia Interwencji Partnerskiej. Jej istotą jest odgórne stymulowanie rozwoju zaniedbanych ekonomicznie społeczności lokalnych. Strategia zakłada tworzenie partnerstw ponad-



lokalnych (np. powiatowych, regionalnych) złożonych z podmiotów publicznych, pozarządowych i prywatnych działających na rzecz społeczności lokalnych i wspólnie z nimi, stymulując ich motywację. W dokumencie zostanie przedstawiona również metoda pracy ze społecznością lokalną zwana „metodą budowania lokalnego potencjału społecznego”. Służy ona tworzeniu powiązań między społecznością a przedsiębiorstwem i partnerstwem ponadlokalnym.

Trzecim elementem rezultatu osiągniętego przez Partnerstwo jest projekt sprawozdawczości i audytu przedsiębiorstw społecznych adresowany do organizacji uczestniczących w procesie stosowania Strategii Interwencji Partnerskiej. Składać się nań będzie zestaw procedur i narzędzi niezbędnych do dokumentowania działań podejmowanych przez te organizacje (zarówno w sferze gospodarczej, jak i społecznej) oraz osiąganych w obu sferach efektów. Sprawozdawczość ta pozwoli stwierdzić, jak dalece działania organizacji odpowiadają zakładanym planom i celom, ocenić ich rzeczywisty wpływ na życie społeczności, w których są osadzone lub do których adresują swoje działania, określić ich zgodność z obowiązującymi zasadami oraz standardami prawnymi, etycznymi i ochrony środowiska, a także wskazać bilans społeczno-ekonomiczny skutków funkcjonowania przedsiębiorstwa społecznego.

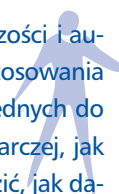
Ważnym instrumentem upowszechniania rezultatów projektu będzie strona internetowa [www.liskow.org.pl](http://www.liskow.org.pl). Poza tym kampania informacyjna odbywać się będzie poprzez dystrybucję publikacji powstałych jako rezultat projektu, organizowanie konferencji z udziałem dziennikarzy, prezentowanie pojedynczych zagadnień w formie kilkustronicowych analiz i rekomendacji publikowanych w formie drukowanej i rozsyłanych pocztą elektroniczną do 2,5 tys. odbiorców. Partnerstwo przygotuje też ekspertyzy, które następnie przekaże do parlamentu i rządu.

## Administrator

Fundacja Instytut Spraw Publicznych  
ul. Szpitalna 5 lok. 22  
00-031 Warszawa  
tel.: 022 556 42 89  
faks: 022 845 68 63

## Partnerzy

- Biłgorajska Agencja Rozwoju Regionalnego SA w Biłgoraju, Biłgoraj
- Biuro Obsługi Firm SC – Katarzyna i Piotr Wiejak, Nidzica
- Centrum Kształcenia Praktycznego w Nidzicy, Nidzica
- Drehabud Sp.j., Kruszczyńska, Hinc, Nidzica
- Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw, Lublin
- Fundacja Szczęśliwe Dzieciństwo, Lublin
- Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Prostkach, Prostki
- Izba Gospodarcza w Ełku – Ełckie Forum Gospodarcze, Ełk
- Miasto Biłgoraj, Biłgoraj
- Nidzicka Fundacja Rozwoju Nida, Nidzica
- Nidzicki Fundusz Lokalny, Nidzica
- Ośrodek Pomocy Społecznej w Bychawie, Bychawa
- Ośrodek Pomocy Społecznej w Konopnicy, Konopnica
- Ośrodek Pomocy Społecznej w Niedzwicy Dużej, Niedzwica Duża
- Ośrodek Pomocy Społecznej w Niemcach, Niemce
- Pola Sp. z o.o., Stasin
- Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Nidzicy, Nidzica



- 
- Powiat Biłgoraj, Biłgoraj
  - Powiat Lublin, Lublin
  - Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Biłgoraju, Biłgoraj
  - Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Ełku, Ełk
  - Powiatowy Urząd Pracy w Biłgoraju, Biłgoraj
  - Powiatowy Urząd Pracy w Ełku, Ełk
  - Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie, Lublin
  - Powiatowy Urząd Pracy w Nidzicy, Nidzica
  - Powiatowy Zarząd Dróg w Ełku, Ełk
  - Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej Sp. z o.o., Biłgoraj
  - Przedsiębiorstwo Wielobranżowe Apis Sp.j., Biłgoraj
  - Starostwo Powiatowe w Ełku, Ełk
  - Starostwo Powiatowe w Nidzicy, Nidzica
  - Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa
  - Stowarzyszenie Emaus, Lublin
  - Stowarzyszenie Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych „Przystań” przy Domu Pomocy Społecznej w Nowej Wsi Ełckiej, Nowa Wieś Ełcka
  - Terminal Przetadunkowy Sp. z o.o., Brody Małe
  - Towarzystwo Społeczno-Kulturalne Wspólne Dziedzictwo, Golubie
  - Urząd Gminy Ełk, Ełk
  - Urząd Gminy Janowo, Janowo
  - Urząd Gminy Prostki, Prostki
  - Urząd Miejski w Nidzicy, Nidzica
  - Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych – WRZOS, Warszawa
  - Związek Stowarzyszeń Pomocy Osobom Niepełnosprawnym „Pomost”, Ełk

## TEMAT F

### Wspieranie zdolności dostosowania się firm i pracowników do strukturalnych zmian gospodarczych oraz wspieranie wykorzystania technologii informacyjnych i innych nowych technologii

Mogłoby się wydawać, że przedsięwzięcie takie jak EQUAL ma niewiele wspólnego z obszarem regulowanym *de facto* prawami rynku, o których wiadomo, że nie trzeba i nie warto w nie ingerować. Zmiany strukturalne w gospodarce bardzo często jednak łączą się z degradacją całych obszarów wytwórczości i stwarzają problemy, które mogą dotknąć osoby z nimi dotąd związane. Rolą projektów realizowanych w ramach EQUAL jest tworzenie mechanizmów, które pozwolą wyprzedzać zaistnienie takich problemów. Nieprzypadkowo w obszar tematyczny wpisane zostało wspieranie stosowania nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych. Właśnie ich rozwój w największym stopniu warunkuje obecnie zmiany strukturalne w gospodarce, ale umożliwia też tworzenie systemów wsparcia czy alternatywnych form zatrudnienia dla tych, których zmiany te muszą dotknąć. I taki sposób myślenia – polegający na szukaniu rozwiązań tam, gdzie z pozoru tkwi źródło problemu – wydaje się podstawą większości projektów realizowanych w tym obszarze tematycznym.

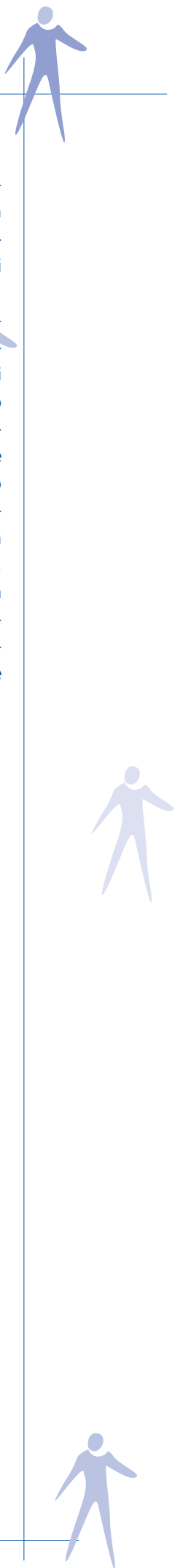


## Telepraca szansą na zwalczanie nierówności i dyskryminacji na rynku pracy

Celem Partnerstwa jest poprawa konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw oraz pomoc w utrzymaniu zatrudnienia pracowników niepełnosprawnych ruchowo zagrożonych bezrobociem, poprzez wdrażanie i promocję systemu telepracy. Telepraca umożliwia unowocześnienie przedsiębiorstwa, zwiększenie jego konkurencyjności, ograniczenie stałych kosztów pracodawców i kosztów związanych ze szkoleniem oraz adaptacją pracowników. Założeniem programu jest również stworzenie efektywnego systemu kształcenia ustawicznego, przeznaczonego zarówno dla pracowników, jak i dla pracodawców, który pozwala dostosować kwalifikacje pracowników do wymagań rynku.

W sondażu przeprowadzonym wśród właścicieli małych i średnich przedsiębiorstw w województwie zachodniopomorskim ponad połowa z nich pesymistycznie oceniła szanse rozwoju swoich firm. Konkurencyjność tych przedsiębiorstw na rynkach polskim i europejskim nie jest wysoka. Pojawia się konieczność redukcji kosztów, której konsekwencją są najczęściej zwolnienia pracowników nie spełniających wymagań otwartego rynku pracy. Na podstawie przeprowadzonych badań i rozmów z przedstawicielami małych i średnich przedsiębiorstw, w tym zakładów pracy chronionej z województwa zachodniopomorskiego, należy stwierdzić, że przynajmniej połowa spośród 660 zatrudnionych osób niepełnosprawnych ruchowo należy do grupy zagrożonej utratą pracy. Badania wykazały również, że wśród niepełnosprawnych bezrobotnych największy odsetek (prawie 25) stanowią osoby z upośledzeniem narządu ruchu, stąd zainteresowanie Partnerstwa tą właśnie grupą. Na nierówne szanse niepełnosprawnych pracowników wywierają wpływ m.in. następujące czynniki: niski poziom przygotowania zawodowego i brak praktyki, trudności z dotarciem do szkoleń dostosowanych do ich potrzeb i do wymagań pracodawców, trudności adaptacyjne, bariery fizyczne czy wreszcie brak dostępu do nowoczesnej infrastruktury teleinformatycznej. Ważne jest zatem, aby przy wykorzystaniu najnowszych rozwiązań teleinformatycznych stwarzać niepełnosprawnym elastyczne środowiska pracy i umożliwiać dostęp do odpowiednich szkoleń, przygotowujących do rywalizacji na otwartym rynku pracy. Jak pokazuje doświadczenie, zwalniani niepełnosprawni, ze względu na utrudnienia w zdobyciu następnej pracy, zasilają zwykle grupy trwale bezrobotnych. W województwie zachodniopomorskim zaledwie 14,3% niepełnosprawnych pracuje zawodowo, a jak wykazały badania, aktywizacja tej grupy pracowników jest znacznie bardziej opłacalna niż jej dofinansowywanie z budżetu państwa. Szansą na zmianę dotychczasowej, niekorzystnej sytuacji jest wykorzystanie możliwości, jakie stwarza telepraca.

Projekt pilotażowy, realizowany w województwie zachodniopomorskim i w Pile, uwzględnia dwie grupy beneficjentów: 20 małych i średnich przedsiębiorstw oraz grupę niepełnosprawnych ruchowo pracowników (zagrożonych utratą pracy i bezrobotnych – łącznie 100 osób). Proponowany model opiera się na stworzeniu jednego telecentrum i sześciu telechatek, czyli miejsc wyposażonych w stanowiska komputerowe, w których niepełnosprawni pracownicy wypełniają swoje obowiązki zawodowe (poza siedzibą firmy) i biorą udział w szkoleniach. Efektywne wykorzystanie modelu telepracy sprawia, że osoby na wózkach inwalidzkich przestają być obciążeniem dla właścicieli firm, a stają się cennymi pracownikami. Wychodzą z kręgu izolacji społecznej i zyskują możliwość samorealizacji oraz usamodzielnienia. Beneficjenci projektu, w tym pracodawcy, są włączeni w działania Ośrodka Doradczo-Szkoleniowego, którego program kształcenia ustawicznego obejmuje, oprócz podstaw informatyki, kursów księgowości czy prowadzenia korespondencji handlowej, również zagadnienia dotyczące telepracy – jej uwarunkowań prawnych, ekonomicznych i społecznych. Elementem programu szkoleniowego jest także powołanie Narodowej Grupy Trenerów Telepracy, której zadaniem będzie prowadzenie kursów, szkoleń i konferencji



oraz promowanie idei telepracy. System kształcenia ustawicznego, dostosowany do potrzeb beneficjentów, pozwala przygotować niepełnosprawnych oraz firmy z sektora małych i średnich przedsiębiorstw do rywalizacji na szybko się zmieniającym, konkurencyjnym rynku. W czasie trwania projektu uruchomiony jest portal telepracy, ułatwiający wymianę informacji między osobami włączonymi w program oraz wszystkimi podmiotami zainteresowanymi tą tematyką.

Integralną częścią projektu jest popularyzacja jego rezultatów wśród pracodawców, osób niepełnosprawnych oraz władz lokalnych i centralnych. Promocja jest prowadzona równolegle z pozostałymi działaniami. Jej celem jest upowszechnienie sprawdzonego modelu telepracy oraz idei kształcenia ustawicznego, a tym samym podnoszenia konkurencyjności przedsiębiorstw i osób niepełnosprawnych ruchowo. Opracowany model telepracy – obejmujący przedsiębiorców, pracowników, systemy szkoleń ustawicznych, infrastrukturę oraz grupę doradców i trenerów – będzie można powielać w innych regionach kraju. Ważne jest wielotorowe docieranie z informacjami do zainteresowanych: poprzez samych uczestników projektu, portal internetowy, publikacje w mediach, konferencje, informacje, broszury. Upowszechnianie telepracy odbywa się także w ramach spotkań i konsultacji z organizacjami zrzeszającymi pracodawców, urzędami pracy i władzami. Współpraca z kilkoma partnerstwami zaowocowała ideą stworzenia Wortalu Elastycznych Form Zatrudnienia, czyli serwisu informacyjnego adresowanego do różnych grup odbiorców, oferującego kompleksowe informacje na temat elastycznego modelu zatrudnienia. Niezwykle istotnym celem Partnerstwa jest również opracowanie projektu ustawy regulującej wszystkie prawne aspekty telepracy w Polsce.

## Administrator

Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie  
ul. Żołnierska 53  
71-210 Szczecin  
tel.: 091 814 94 34  
faks: 091 814 94 61

## Partnerzy

- Fundacja Kształcenia Menedżerów na Pomorzu Zachodnim, Szczecin
- Hogben SC Marcin Łuczyk, Piotr Wilanowski, Szczecin
- Home.pl Jurczyk, Stypuła, Kapcio Sp.j., Szczecin
- Koszalińska Izba Przemysłowo-Handlowa, Koszalin
- Kurier Szczeciński Sp. z o.o., Szczecin
- Polskie Towarzystwo Informatyczne, Warszawa
- Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego Oddział Wojewódzki w Szczecinie, Szczecin
- Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem – Oddział Wojewódzki w Szczecinie, Szczecin
- Powiatowy Urząd Pracy w Stargardzie Szczecińskim, Stargard Szczeciński
- Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinku, Szczecinek
- Północna Izba Gospodarcza, Szczecin
- Przedsiębiorstwo Usług Budowlanych Budo-Masz, Szczecin
- Stargardzka Izba Gospodarcza w Stargardzie Szczecińskim, Stargard Szczeciński
- Szczeciński Związek Pracodawców. Szczecin
- Unizeto Technologies SA, Szczecin
- Wyższa Szkoła Biznesu w Pile, Piła

## Pomysł na sukces

Głównym celem projektu jest wspieranie utrzymania zatrudnienia pracowników, których kwalifikacje można dostosować do wymagań stawianych przez rynek pracy, poprzez zastosowanie nowoczesnych metod kształcenia ustawicznego z wykorzystaniem najnowszych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. W ostatnich latach w Subregionie Zachodniego Województwa Śląskiego nastąpił wyraźny proces ubożenia mieszkańców, wynikający głównie ze wzrostu poziomu bezrobocia. Restrukturyzacja górnictwa węgla kamiennego ma ogromny wpływ również na działające na tym obszarze małe i średnie przedsiębiorstwa powiązane z kopalniami.


Ograniczenie zamówień z górnictwa lub nieterminowe realizowanie należnych płatności w wielu przypadkach całkowicie uniemożliwia rozwój, prowadząc często do upadku małych i średnich firm. Alternatywną formą zatrudnienia w regionie może stać się sfera usług. Utrzymanie miejsc pracy w sektorze usług wiąże się z koniecznością dostarczenia pracownikom innowacyjnych kursów, które umożliwią im przygotowanie do wymagań nowoczesnego rynku teleinformatycznego.

Zapotrzebowanie na tego rodzaju szkolenia jest coraz większe w związku z rozwojem wiedzy, powstawaniem nowych specjalizacji zawodowych i upływem ważności wielu uprawnień. Szkolenia nie mogą odrywać pracowników od bieżących obowiązków służbowych, stąd propozycja wykorzystania, oprócz tradycyjnych metod szkoleniowych, również e-learningu. Analiza danych, zebranych od kilkuset lokalnych zakładów pracy, przyczyniła się do wyznaczenia branż usługowych – motoryzacyjnej, budowlanej, elektroenergetycznej i przetwórstwa spożywczego – które zostaną objęte działaniami Partnerstwa. Taki wybór wynika z faktu, że właśnie te sektory zatrudniają największą liczbę osób w wieku powyżej 50 lat, a więc należących do grupy zagrożonej wykluczeniem z rynku pracy. Pracownicy ci doświadczają trudności w dostępie do specjalistycznych szkoleń, kursów edukacji ustawicznej lub zajęć z języków obcych, co utrudnia im zdobywanie i utrzymanie stanowisk pracy. Pojawia się również lęk związany z podjęciem edukacji na tym etapie życia, trudności z przyswajaniem nowej wiedzy lub obawa przed ośmieszeniem przed innymi.

Wykształcenie pracowników w wieku powyżej 50 lat, zdobyte w czasach, gdy technologie informacyjne i komunikacyjne nie były tak rozpowszechnione jak dziś, nie odpowiada realiom szybko zmieniającego się rynku pracy. Objęcie działaniami projektu osób w wieku powyżej 50 lat wynika ze szczególnej sytuacji współczesnych społeczeństw – starzenia się populacji w wieku produkcyjnym oraz dyskryminacji osób starszych na rynku pracy.

Działaniami Partnerstwa została objęta grupa 65 beneficjentów ostatecznych z terenu Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego, zagrożonych dyskryminacją ze względu na wiek, płeć i wykształcenie w grupie wiekowej 50 lat i więcej (30 kobiet, 35 mężczyzn). Beneficjentami pośrednimi są nauczyciele i autorzy kursów, którzy odbędą przeszkolenie z zakresu praktycznego stosowania metody e-learningu. Wyboru beneficjentów ostatecznych dokonano w ścisłej współpracy z pracodawcami. We wstępnej fazie realizacji projektu pracownicy i pracodawcy zostali przygotowani do odbycia szkoleń oraz zapoznani z zasadami nauczania metodą e-learningu, czyli przekazywania i zdobywania wiedzy poprzez Internet. E-learningowe kursy językowe oraz specjalistyczne szkolenia zawodowe w ramach projektu odbywają się w miejscach pracy beneficjentów.

Zaletą takiej struktury szkoleń jest oszczędność czasu i pieniędzy (nie ma konieczności organizowania zajęć oraz dojazdów do punktów szkoleniowych). E-learning umożliwia dostosowanie tempa nauki do potrzeb konkretnych beneficjentów i przyczynia się do zwiększenia interaktywności szkoleń. Beneficjenci zyskują szansę podniesienia kwalifikacji zawodowych, co będzie potwierdzone egzaminem końcowym oraz specjalnym certyfikatem. Ukończenie kursów w ramach projektu wiąże się z umocnieniem pozycji beneficjentów w zakładach pracy w wyniku podniesienia kwalifikacji, aktualizacji wiedzy i wzrostu kompetencji w zakresie technologii informacyjnych



i komunikacyjnych. Dzięki ścisłej współpracy zarówno z pracownikami, jak i pracodawcami opracowane e-learningowe narzędzia dydaktyczne będą adekwatne do potrzeb beneficjentów oraz zgodne z wymaganiami rynku. Udział w projekcie wywrze również pozytywny wpływ na zwiększenie konkurencyjności przedsiębiorstw biorących w nim udział, dzięki podniesieniu kwalifikacji oraz możliwości pełnego wykorzystania wiedzy i doświadczeń starszych pracowników. Pracodawcy będą mogli lepiej poznać kwalifikacje zawodowe pracowników i na tej podstawie zaplanować dalszy rozwój ich umiejętności w ramach przedsiębiorstwa. Model szkoleń e-learningowych umożliwi dostęp do wiedzy dla większej liczby pracowników, w związku z czym opracowane rozwiązania stanowią znakomite uzupełnienie tradycyjnej oferty szkoleniowej i mogą być w przyszłości wykorzystane przez inne podmioty. Aby tak się stało, Partnerstwo podejmie intensywne działania upowszechniające doświadczenia i osiągnięcia w dziedzinie kształcenia ustawicznego oraz wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych. W ramach upowszechniania partnerzy będą się starali docierać do władz lokalnych, przedstawicieli organizacji pozarządowych i instytucji okołobiznesowych, przedsiębiorców, szkół i uczelni, czyli wszędzie tam, gdzie idea e-learningu może być użyteczna.

## Administrator

Powiat Wodzisławski – Starostwo Powiatowe w Wodzisławiu Śląskim  
ul. Bogumińska 2  
44-300 Wodzisław Śląski  
tel.: 032 453 97 36  
faks: 032 453 97 12

## Partnerzy


- Cech Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Wodzisławiu Śląskim, Wodzisław Śląski
- Forum Firm Miasta Radlin, Radlin
- Izba Gospodarcza w Wodzisławiu Śląskim, Wodzisław Śląski
- Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Wodzisławiu Śląskim, Wodzisław Śląski
- Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim, Wodzisław Śląski
- Związek Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z siedzibą w Rybniku, Rybnik

## Partnerstwo na rzecz rozwoju kompetencji informatycznych w Polsce

Celem Partnerstwa jest przeciwdziałanie dyskryminacji i wykluczeniu z rynku pracy pracowników w wieku powyżej 40 lat, zatrudnionych w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw. Mniejsze szanse tej grupy na rynku wynikają głównie z jej deficytów wiedzy oraz umiejętności informatycznych i teleinformatycznych. Starsi pracownicy mają znacznie większe trudności ze znalezieniem nowego zatrudnienia, co wynika z faktu, iż przyrost miejsc pracy w polskiej gospodarce dotyczy głównie sektora usług, w którym duże znaczenie ma wykorzystanie nowoczesnych technologii. Równocześnie z dyskryminacją możemy zaobserwować deficyt wykształconych pracowników w małych i średnich przedsiębiorstwach. Pojawiała się zatem konieczność stworzenia polityki prozatrudnieniowej wobec osób starszych.

Aktywizacja zawodowa osób w wieku powyżej 40 lat jest utrudniona przede wszystkim ze względu na ich brak umiejętności wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych w pracy zawodowej. Starsi pracownicy nie mogą zatem w pełni uczestniczyć w procesach produkcji i dystrybucji opartych na wykorzystaniu tych technologii. Taka sytuacja znacznie zmniejsza ich szanse na rynku pracy i powoduje występowanie dyskryminacji zarówno pod względem dostępu do określonych zawodów i możliwości awansu, jak i stawek płacowych. Ponadto występuje nierówne traktowanie pracowników powyżej 40. roku życia w zakresie dostępu do szkoleń lub praktyk zawodowych, gdyż pracodawcy wolą inwestować w wiedzę młodszych, „perspektywnych” pracowników. Na rynku brakuje oferty edukacyjnej w zakresie nowych technologii (programów szkoleń, materiałów dydaktycznych lub odpowiednich publikacji) przeznaczonej dla starszych pracowników. Często także sami pracownicy nie zdają sobie sprawy z konieczności przyswajania wiedzy i rozwijania umiejętności z zakresu technologii informacyjnych i komunikacyjnych. W dzisiejszej rzeczywistości gospodarczo-rynkowej, w której postęp techniczny wpływa na powstawanie nowych usług, metod komunikacji i sposobów funkcjonowania przedsiębiorstw, wymagania wobec pracowników są coraz wyższe i ciągle się zmieniają. W związku z tym utrzymanie miejsca pracy lub znalezienie nowego przez pracownika w wieku ponad 40 lat oznacza konieczność dostosowania jego umiejętności i kompetencji w dziedzinie tych technologii do poziomu wymaganego przez pracodawców. Starsi pracownicy mają mniejszą możliwość przyswajania wiedzy, niższy poziom motywacji do wprowadzania zmian oraz odczuwają brak wsparcia środowiska – zarówno w rodzinie, jak i w miejscu zatrudnienia. W warunkach silnej konkurencji są narażeni na ryzyko utraty pracy, a w dalszej konsekwencji na społeczne wykluczenie siebie i swojej rodziny. Przeciwdziałanie temu wykluczeniu leży w interesie zarówno samych pracowników, jak i małych i średnich przedsiębiorstw, ponieważ ułatwia dostosowanie firm do zmian strukturalnych i technologicznych zachodzących w gospodarce oraz stymuluje wykorzystanie technologii informacyjnych.

Zadaniem Partnerstwa jest opracowanie nowatorskich programów szkoleniowych, a także narzędzi i publikacji ułatwiających podnoszenie kompetencji małych i średnich przedsiębiorstw oraz pracowników powyżej 40. roku życia w zakresie wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Beneficjentami ostatecznymi są osoby lub przedsiębiorstwa, które wezmą udział w opracowaniu narzędzi, testowaniu oraz ocenie podręczników, przygotowaniu wortalu szkoleniowego, a także w organizowanych konferencjach i seminariach. Łączna liczba beneficjentów ostatecznych wyniesie około 800 osób: 150 będzie testować narzędzia, a 650 weźmie udział w szkoleniach (tradycyjnych oraz e-learningowych) i w działaniach diagnostycznych. Do grona beneficjentów ostatecznych projektu można także zaliczyć osoby odwiedzające przygotowany wortal szkoleniowy (2–3 tys. miesięcznie).



Projekt obejmuje swoimi działaniami małe i średnie przedsiębiorstwa z województw dolnośląskiego, łódzkiego, małopolskiego, mazowieckiego i śląskiego. Partnerstwo przygotuje analizy teoretyczne, które umożliwią opracowanie procedur skierowanych na rozwiązanie problemów pracowników w wieku powyżej 40 lat. Dla tej grupy beneficjentów stworzone zostaną, przy ich udziale, specjalne szkolenia (zarówno tradycyjne, jak i e-learningowe), dostosowane do ich potrzeb i możliwości edukacyjnych. Aby zwiększyć wiedzę dyskryminowanych pracowników w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych, Partnerstwo przygotuje nowe publikacje dydaktyczne: podręczniki, poradniki i przewodniki, zawierające wszystkie najistotniejsze informacje dotyczące wykorzystania nowych technologii w pracy zawodowej. Beneficjenci projektu będą mieli zapewnione wsparcie ekspertów w zakresie wykorzystania narzędzi technologii informacyjnych i komunikacyjnych w codziennej pracy, co przyczyni się do zwiększenia konkurencyjności zarówno przedsiębiorstw, jak i poszczególnych pracowników. W toku działań Partnerstwa opracowane zostaną koncepcje ogólnych i specjalistycznych programów szkoleniowych oraz narzędzi wspierających wdrażanie nowych technologii, których weryfikacja będzie następowała na bieżąco, w czasie trwania projektu. Dzięki temu stworzony zostanie optymalny model kształcenia, który – po niewielkich modyfikacjach, wynikających ze specyfiki rynków lokalnych – można będzie zastosować w innych regionach kraju. Wykorzystanie doświadczeń (narzędzi, opracowań, ekspertyz, publikacji, procedur ułatwiających rozwój kompetencji w dziedzinie technologii informacyjnych i komunikacyjnych) zostanie wsparte zakrojoną na szeroką skalę akcją upowszechniającą.

Rezultaty projektu będą promowane na wiele różnych sposobów: poprzez dystrybucję opracowanych materiałów, konferencje i seminaria, stronę internetową, współpracę z mediami, Krajowe Sieci Tematyczne i wreszcie poprzez samych beneficjentów programu, czyli „ambasadorów zmian”, którzy własną postawą udowodnią korzyści wynikające z podnoszenia kwalifikacji oraz aktywnej postawy na rynku pracy. Celem końcowym jest włączenie stworzonych rozwiązań w sferę legislacyjną dotyczącą kształcenia zawodowego oraz rynku pracy.

## Administrator

Wyższa Szkoła Biznesu – National Louis University  
ul. Zielona 27  
33-300 Nowy Sącz  
tel.: 018 449 91 60, 018 449 91 62  
faks: 018 449 94 00

## Partnerzy

- Altkom Akademia SA, Warszawa
- Capgemini Polska Sp. z o.o., Warszawa
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, Warszawa


## Platforma e-dialog

Celem Partnerstwa jest opracowanie i przetestowanie modelowego rozwiązania wspierającego przystosowywanie się małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracowników do zmian strukturalnych zachodzących w gospodarce. Partnerstwo dąży zwłaszcza do poprawy innowacyjności tego rodzaju przedsiębiorstw, bezpośrednio wpływającej na jakość zarządzania zasobami ludzkimi oraz na zwiększenie poziomu kwalifikacji zatrudnionego personelu.

Polskie firmy z sektora małych i średnich przedsiębiorstw nie wytrzymują porównania konkurencyjnego z przedsiębiorstwami z Unii Europejskiej. Na taki stan rzeczy wpływa kilka czynników, m.in. niski poziom innowacyjności polskich małych i średnich przedsiębiorstw oraz ograniczony dostęp do nowych technologii i narzędzi informatycznych, wspierających zarządzanie personelem. Z badań wynika, że jedynie 20% małych i średnich firm w Polsce można uznać za innowacyjne. Przedsiębiorcy zaś nie widzą potrzeby wprowadzania zmian do swoich firm. Większość z nich stosuje nieefektywny model zarządzania zasobami ludzkimi, w związku z czym potencjał zatrudnionych pracowników nie jest w pełni wykorzystany. Firmy z różnych powodów, także finansowych, nie wdrażają narzędzi informatycznych wspomagających proces zarządzania. System doboru i motywacji pracowników nie jest oparty na kwalifikacjach pracowników, ale na innych, nieobiektywnych i dyskryminujących czynnikach (np. wiek lub płeć). Wielu przedsiębiorców nie zdaje sobie sprawy, że sukces firmy jest bezpośrednio związany z koniecznością inwestowania w rozwój kadr, ich szkolenie i podnoszenie kwalifikacji. Zamiast wspierania kształcenia wolą zwolnić pracownika i na jego miejsce zatrudnić nowego, nie mającego doświadczenia, ale za to pobierającego niższe wynagrodzenie. Brak aktualizowania i podnoszenia kwalifikacji pracowników oraz niewłaściwy dobór osób na konkretne stanowiska uniemożliwia przystosowanie do wymagań rynku i współczesnej gospodarki, a w związku z tym stanowi zagrożenie zarówno dla pozycji polskich małych i średnich przedsiębiorstw, jak i ich pracowników.

W ramach projektu opracowano i uruchomiono system informatyczny „Platforma e-Dialog” – narzędzie usprawniające proces zarządzania zasobami ludzkimi w małych i średnich firmach. System wpływa korzystnie na usprawnienie takich elementów jak ocena pracowników, motywowanie, rekrutacja kadr, analiza kwalifikacji czy projektowanie ścieżki zawodowej. Na podstawie danych uzyskanych z systemu pracodawca może, opierając się na obiektywnych kryteriach, zatrudnić najbardziej odpowiednich kandydatów na dane stanowisko lub skierować obecnych pracowników na konkretne szkolenia, które pozwolą uzupełnić wykryte braki kompetencyjne. Pracownicy biorący udział w projekcie będą mogli skorzystać z odpowiednich szkoleń, zarówno tradycyjnych, jak i elektronicznych. Dzięki zintegrowaniu Platformy z bazą danych osób szukających zatrudnienia firmy będą mogły pozyskać do współpracy kandydatów z najbardziej odpowiednimi kwalifikacjami. Udostępnienie narzędzia informatycznego wspomagającego zarządzanie kadrami wiąże się z przekazaniem jego użytkownikom wielu ogólnych informacji na temat zasad zarządzania personelem, które można wykorzystać w firmie. Modelowe rozwiązanie zostanie w czasie trwania projektu przetestowane w wybranych firmach i jeśli wyniki testu wypadną pozytywnie, będzie to oznaczało, że jego zastosowanie pozwoli przezwyciężyć problemy związane z konkurencyjnością polskich małych i średnich przedsiębiorstw dzięki przyspieszeniu dostosowywania kwalifikacji personelu do oczekiwań pracodawców, szerszemu wykorzystaniu nowych technologii, podniesieniu poziomu innowacyjności oraz promowaniu kształcenia ustawicznego. Model umożliwi także utrzymanie zatrudnienia w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw.

Działania Partnerstwa obejmują przedstawicieli małych i średnich przedsiębiorstw, osoby bezrobotne i poszukujące pracy, pracowników powiatowych urzędów pracy, instytucje szkoleniowe oraz organizacje zajmujące się problemami rynku pracy, zwłaszcza sektora małych i średnich



przedsiębiorstw. Wspólna platforma, która będzie działać w ramach projektu, umożliwi efektywniejszą komunikację między instytucjami rynku pracy, pracownikami i firmami. W projekcie będzie uczestniczyć 1 tys. firm oraz 2 tys. osób (1 tys. przedstawicieli kadry zarządzającej oraz 1 tys. pracowników). Przedsiębiorstwa z całej Polski, biorące udział w projekcie, reprezentują różnorodne sektory gospodarki, w związku z czym model testowy „Platformy e-Dialog” jest reprezentatywny i ściśle dostosowany do potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw. Osoby odpowiedzialne za politykę kadrową w tych przedsiębiorstwach będą uczestniczyły w seminariach poświęconych zarządzaniu zasobami ludzkimi, a także w szkoleniach z zakresu obsługi systemu „Platforma e-Dialog” i wdrażania tego narzędzia w firmach. Udział w projekcie umożliwi im zdobycie wiedzy i umiejętności umożliwiających prowadzenie efektywnej polityki kadrowej.

Wypracowane w ramach projektu rezultaty – m.in. system informatyczny „Platforma e-Dialog”, analizy i raporty czy materiały szkoleniowe – będą przedmiotem upowszechniania wszędzie tam, gdzie można rozwiązywać problemy małych i średnich firm oraz osób w nich zatrudnionych, m.in. w przedsiębiorstwach, instytucjach szkoleniowych, wśród samych bezrobotnych, w organach administracji centralnej. Celem działań upowszechniających jest wzrost liczby użytkowników „Platformy e-Dialog”, znacznie wydajniejsze wsparcie sektora małych i średnich firm, wzbogacenie wiedzy na temat modelowych rozwiązań z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w tym sektorze oraz docieranie do opinii publicznej. Dzięki organizowanym konferencjom i seminariom, publikowanym materiałom, stronie internetowej projektu oraz prezentacjom jego rezultatów w Polsce i za granicą Partnerstwo chce promować dobre praktyki i modele umożliwiające rozwój umiejętności personelu oraz polityki kadrowej małych i średnich firm, czyli elementów niezbędnych do sprawnego funkcjonowania przedsiębiorstw na otwartym rynku europejskim.

## Administrator

Nowoczesne Technologie Informatyczne Sp. z o.o.  
ul. Ludwika Krzywickiego 34  
02-078 Warszawa  
tel.: 022 522 86 16  
faks: 022 522 86 02

## Partnerzy

- Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog im. Andrzeja Bączkowskiego, Warszawa
- Fundacja Promocji Gmin Polskich, Warszawa
- Pomorska Fundacja Słonecznik, Gdańsk
- Stowarzyszenie Instytut Wspierania Rozwoju Oświaty, Tarnobrzeg



## System przeciwdziałania powstawaniu bezrobocia na terenach słabo zurbanizowanych

Głównym celem Partnerstwa jest wspieranie zdolności przystosowawczych przedsiębiorstw i pracowników do zmian strukturalnych zachodzących w gospodarce oraz pomoc w wykorzystaniu w firmach technologii informacyjnych i innych nowych technologii. Województwa lubelskie i podkarpackie należą do najsłabiej gospodarczo rozwiniętych regionów w Polsce. Są to równocześnie obszary najmniej zurbanizowane, co bezpośrednio wpływa na zachodzące tutaj procesy społeczno-gospodarcze. Gospodarka w tych województwach jest mniej efektywna i opiera się na małych przedsiębiorstwach, które stanowią ponad 99% wszystkich firm. Najistotniejszym problemem jest redukcja miejsc pracy oraz niewielka liczba nowych ofert zatrudnienia. Na jedną posadę dostępną w Urzędzie Pracy przypadało w województwie lubelskim 585 bezrobotnych, a w podkarpackim 433 (średnia dla Polski: 227).

Aby zmienić tę niekorzystną sytuację, istotne stało się utrzymanie funkcjonujących miejsc pracy. Badania pokazują, że koszty ekonomiczno-społeczne restrukturyzacji przedsiębiorstw są niższe niż koszty tworzenia nowych miejsc pracy. Firmy z sektora małych i średnich przedsiębiorstw są narażone na likwidację z powodu braku specjalistycznej kadry zarządzającej, a także niedoboru kapitału na rozwój i zacofania technologicznego. Ze względu na niedostępność odpowiednich narzędzi diagnozowania zagrożeń i szans rynkowych przedsiębiorstwa stają przed realnym problemem upadłości, co bezpośrednio przyczynia się do zwolnień pracowników, na ogół nieprzygotowanych do aktywnego rywalizowania na rynku pracy. Brakuje ponadto odpowiednio przygotowanych informacji dla pracodawców, dotyczących procesów makroekonomicznych i ryzyka związanego z prowadzeniem działalności gospodarczej w danej dziedzinie. Właściciele firm, pracownicy oraz związki zawodowe nie korzystają z badań potrzeb rynku pracy oraz analiz tendencji zatrudnienia w konkretnych regionach, w związku z czym nie mogą elastycznie reagować na bieżące potrzeby konkurencyjnego rynku. Właściciele firm nie wykorzystują możliwości informatyzacji, a ponadto nie otrzymują pomocy w zakresie pozyskiwania i wykorzystywania funduszy unijnych. Trudną sytuację małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracowników pogłębia brak bazy dobrych praktyk przeciwdziałania bezrobociu, a także odpowiedniego systemu szkoleniowo-doradczego, wykorzystującego nowoczesne techniki i programy kształcenia. Pracownicy tych firm z reguły mają niedostateczne umiejętności w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych lub znajomości języków obcych, a równocześnie nie zdają sobie sprawy z konieczności planowania własnej ścieżki zawodowej i kształcenia ustawicznego. Dlatego, gdy trafiają na rynek pracy jako bezrobotni, nie potrafią się na nim aktywnie odnaleźć.

Opierając się na przeprowadzonych analizach sytuacji małych i średnich przedsiębiorstw w województwach podkarpackim i lubelskim, Partnerstwo postanowiło stworzyć program wsparcia pracowników i ich pracodawców poprzez opracowanie systemu przeciwdziałania powstawaniu bezrobocia na terenach słabo zurbanizowanych. W ramach działań pilotażowych, w pierwszych trzech kwartałach funkcjonowania projektu, udział w nim weźmie po 25 małych i średnich firm z wyżej wymienionych województw (w sumie 100 członków kadry zarządzającej oraz około 200 pracowników personelu średniego i podstawowego). Po zakończeniu pilotażu do końca trwania projektu zaplanowano wsparcie po 80 przedsiębiorstw, w tym zagrożonych upadłością, z obu województw (400 członków kadry zarządzającej i 800 pracowników niższych szczebli). Beneficjenci – pracodawcy i pracownicy – będą mogli skorzystać ze specjalnie przygotowanych szkoleń, których struktura odpowiada na najpilniejsze potrzeby w zakresie zwiększenia konkurencyjności małych i średnich przedsiębiorstw. Podczas kursów omawiane będą następujące tematy: efektywne zarządzanie finansami, budowa strategii firmy, zagadnienia marketingowe, wykorzystanie informatyki, przyjmowanie środków unijnych, zarządzanie personelem, kształcenie na odległość. Oprócz szkoleń beneficjenci będą mogli skorzystać z wiedzy doradców w zakresie usprawnienia funkcjonowania przedsiębiorstwa przy wprowadzaniu innowacji technicznych i organizacyjnych, doskonalenia zarządzania personelem czy wspomaganie pracowników

zagrożonych bezrobociem. Istotą wszystkich działań skierowanych do beneficjentów jest zapobieganie powstawaniu sytuacji kryzysowych poprzez planowe działania wyprzedzające, oparte na szczegółowych analizach sytuacji firmy, specyfice rynku lokalnego oraz czynnikach makroekonomicznych. Kluczowym elementem działań Partnerstwa będzie upowszechnianie wypracowanych rezultatów i dobrych praktyk osiągniętych podczas trwania projektu.

Działania informacyjne zostaną skierowane do grupy beneficjentów ostatecznych z województw lubelskiego i podkarpackiego, a następnie do szerszego kręgu odbiorców – instytucji i stowarzyszeń okołobiznesowych, samorządowych oraz małych i średnich przedsiębiorstw w pozostałych regionach kraju. Celem upowszechniania jest zachęcenie jak największej liczby beneficjentów do udziału w projekcie, a także stworzenie platformy powiązań między instytucjami – partnerami projektu, stanowiącej w dalszej perspektywie forum wymiany doświadczeń, obejmujące także inne firmy na terenie Polski oraz pozostałych państw Unii Europejskiej.

Co zyskają beneficjenci biorący udział w projekcie? Członkowie kadry zarządzającej będą mogli łatwiej podejmować decyzje biznesowe dzięki posiadaniu aktualnych, rzetelnych informacji i analiz ekonomiczno-finansowych, a także nowoczesnego systemu diagnozy obecnej sytuacji i dalszych perspektyw rozwoju firmy. Przedsiębiorstwa objęte projektem zwiększą swoją konkurencyjność dzięki wykorzystaniu zdobytej wiedzy na temat efektywnych metod zarządzania w zakresie uwarunkowań prawnych i finansowych, motywowania pracowników, kierowania zespołem, planowania strategicznego lub wykorzystania narzędzi teleinformatycznych. Pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw zagrożeni zwolnieniami zwiększą swoje kompetencje zawodowe dzięki szkoleniom, w związku z czym ich umiejętności będzie można wykorzystać bardziej elastycznie w przypadku restrukturyzacji przedsiębiorstwa. Partnerstwo dąży do stworzenia wspierającej się sieci małych i średnich przedsiębiorstw, w ramach której, oprócz nawiązywania bezpośrednich kontaktów biznesowych, tworzone będą wspólne koncepcje rozwoju rynkowego.

## Administrator

Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu  
ul. Akademicka 4  
22-400 Zamość  
tel.: 084 677 67 39  
faks: 084 638 26 10

## Partnerzy

- CASE – Doradcy Sp. z o.o., Warszawa
- e-service, Rzeszów
- Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT – Rada Terenowa, Zamość
- Izba Przemysłowo-Handlowa, Rzeszów
- Krajowa Izba Gospodarcza, Warszawa
- Miejski Urząd Pracy w Lublinie, Lublin
- Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu, Mielec
- Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Zamość
- r-BIT Rzeszów M.J.M. Obidowiczowie Sp. jawna, Budziwój
- Stowarzyszenie Promocji Przedsiębiorczości, Rzeszów
- Unia Szefów Firm Zamojszczyzny, Zamość
- Wojewódzki Urząd Pracy, Lublin
- Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów
- Wschodni Klub Techniki i Racjonalizacji, Zamość
- Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów


## Ośrodek „Renowator” dla małych i średnich przedsiębiorstw

Ogólnym celem Partnerstwa jest zwiększenie zdolności adaptacyjnych i konkurencyjności beneficjentów – małych i średnich przedsiębiorstw, pracowników w wieku ponad 45 lat oraz kobiet po urlopach wychowawczych. Na wstępnym etapie projektu Partnerstwo zidentyfikowało trudności, z jakimi muszą się zmierzyć wymienieni beneficjenci na rynku pracy.

Wiele małych i średnich przedsiębiorstw coraz silniej dąży do zwiększenia konkurencyjności, jednak restrukturyzacja tego sektora przebiega znacznie bardziej boleśnie niż w dużych korporacjach. Ze względu na ograniczone możliwości finansowe tego rodzaju przedsiębiorstw, w procesie zwolnień pracowników nie uwzględnia się działań osłonowo-socjalnych. Rynek nie oferuje prostych i tanich propozycji wspomagających procesy restrukturyzacji oraz zarządzania zasobami ludzkimi. Małe i średnie przedsiębiorstwa przegrywają rywalizację z większymi firmami również dlatego, że nie wykorzystują możliwości, jakie stwarza nowoczesna infrastruktura informatyczna. Przedsiębiorstwa te zwykle nie zatrudniają wykwalifikowanej kadry, która by w zaplanowany i skoordynowany sposób zajmowała się rozwojem technologicznym firmy, wspomagającym działania biznesowe, a ponadto – nie dysponując odpowiednio dużymi środkami finansowymi, umożliwiającymi wdrożenie efektywnych systemów teleinformatycznych – pozostają na marginesie rozwoju technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz najnowszych trendów rynkowych, w związku z czym stanowią pierwszą grupę beneficjentów, do których skierowane są działania Partnerstwa. Beneficjentami są też pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw mający powyżej 45 lat, którzy są zagrożeni zwolnieniami z przyczyn leżących po stronie przedsiębiorstwa lub z powodu zbyt niskich kwalifikacji, zwłaszcza w dziedzinie technologii informacyjnych. Starsi pracownicy mają mniejsze szanse na ponowne zatrudnienie ze względu na niedostateczną elastyczność, a także utrudniony dostęp do szkoleń i brak programów kształcenia dostosowanych do ich potrzeb oraz możliwości edukacyjnych. Ostatnią grupą beneficjentów są kobiety, które powracają do aktywności zawodowej po dłuższej przerwie związanej z macierzyństwem i mają trudności w odnalezieniu się w miejscu pracy. Przyczyną tych trudności jest fakt, że podczas urlopów wychowawczych utraciły posiadane umiejętności zawodowe bądź też nie aktualizowały swojej wiedzy, aby dostosować ją do potrzeb przedsiębiorstwa i wymagań nowoczesnego rynku pracy. Długotrwała bierność zawodowa – a co za tym idzie, brak kontaktu z własnym środowiskiem zawodowym – sprawia, że kobiety nie weryfikują na bieżąco umiejętności, a przy okazji tracą możliwość skorzystania z oferty edukacyjnej własnego przedsiębiorstwa.

Partnerstwo ma na celu wspieranie zdolności przystosowawczych małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracowników do zmian strukturalnych w gospodarce, a także do wykorzystania technologii informacyjnych i innych nowych technologii. Aby zrealizować ten cel, utworzono modelowy Ośrodek Szkoleniowo-Konsultacyjno-Stażowy „Renowator”, który świadczy kompleksowe usługi (tele)szkoleniowe, (tele)stażowe, (tele)konsultacyjne i coachingowe w zakresie technologii informacyjnych i podejmowania działalności gospodarczej. Działania Ośrodka będą testowane i weryfikowane pod względem skuteczności na grupie 450 beneficjentów: 350 osób w wieku powyżej 45 lat (pracownicy zagrożeni utratą zatrudnienia, pracownicy w okresie outplacementu, pracownicy, którzy w trakcie współpracy z „Renowatorem” utracili pracę, pracownicy znajdujący się w gorszym położeniu ze względu na wiek i niskie umiejętności w dziedzinie technologii informacyjnych i komunikacyjnych) oraz kobiety po urlopach wychowawczych, a także 100 przedsiębiorców i osób z kadry menedżerskiej małych i średnich przedsiębiorstw.

Programy szkoleniowe i działania Ośrodka opierają się na najnowszych pracach naukowych i badawczych. Sięgnięcie po innowacyjne technologie, by za ich pomocą wspomóc adaptacyjność zarówno małych i średnich przedsiębiorstw, jak i ich pracowników oraz włączenie twórców tych



technologii do projektu przyczyni się do wyeliminowania barier, przed jakimi stają beneficjenci. Pracownicy naukowcy instytucji biorących udział w projekcie będą odpowiednio przeszkoleni do pracy z beneficjentami. Funkcjonowanie Ośrodka będzie na bieżąco oceniane przez przedstawicieli podmiotów objętych projektem, co pozwoli stworzyć najbardziej skuteczny i adekwatny model pomocy, a równocześnie wyeliminować elementy, które się nie sprawdziły. Szkolenia i staże w ramach projektu będą wspierane dodatkowymi działaniami, takimi jak doradztwo gospodarcze, pomoc w projektowaniu ścieżki kariery czy powołanie Biura Karier Renowator, które zwiększą szanse beneficjentów na rynku pracy. Osoby w wieku powyżej 45 lat i kobiety wracające z urlopów wychowawczych uzyskają wiedzę niezbędną do wykorzystania w pracy innowacyjnych technologii informacyjnych i nowoczesnych metod zarządzania oraz podejmowania decyzji biznesowych, co wydatnie zwiększy ich szanse zatrudnienia w nowym miejscu pracy lub utrzymania stanowiska w obecnej firmie. Udział w projekcie pozwoli podnieść konkurencyjność małych i średnich przedsiębiorstw dzięki zwiększeniu umiejętności kadry zarządzającej w dziedzinie stosowania technologii informacyjnych, nowych usług oraz innowacyjnych metod zarządzania. W rezultacie menedżerowie z mniejszych firm będą mogli sami koordynować wdrażanie najważniejszych rozwiązań. Wszyscy beneficjenci kończący szkolenia Ośrodka Renowator otrzymają certyfikaty potwierdzające zdobycie nowych umiejętności i kompetencji.

Integralną częścią działań Partnerstwa jest upowszechnianie rezultatów projektu. Działania upowszechniające będą skierowane do beneficjentów ostatecznych, organizacji i służb państwowych odpowiedzialnych za kształtowanie rynku pracy, dydaktyków oraz nauczycieli szkolenia zawodowego, a także do partnerstw międzynarodowych. Celem upowszechniania jest przekazywanie wiedzy na temat innowacyjnych technologii informacyjnych, dobrych praktyk (metod, programów i materiałów szkoleniowych, w tym kursów elektronicznych) oraz promowanie na rynku pracy certyfikowanych specjalistów wyszkolonych w Ośrodku Renowator.

## Administrator

Instytut Maszyn Matematycznych  
ul. Ludwika Krzywickiego 34  
02-078 Warszawa  
tel.: 022 625 59 95  
faks: 022 629 92 70

## Partnerzy

- Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk, Warszawa
- Kobiety OnLine – Internet Media, Warszawa
- Krajowa Izba Gospodarcza, Warszawa
- Master Consulting Sp. z o.o., Warszawa
- Top Multimedia, Warszawa
- Wyższa Szkoła Zarządzania Personelem, Warszawa

## „Mayday” – model aktywnego wsparcia rozwoju pracowników i firm wobec zmian strukturalnych w gospodarce


Celem Partnerstwa jest zwiększenie zdolności dostosowawczych pracowników w wieku ponad 50 lat, zatrudnionych w przedsiębiorstwach sektora okrętowego, dyskryminowanych na rynku pracy ze względu na wiek i kwalifikacje niedostosowane do wymagań pracodawców.

Polskie stocznie są niekonkurencyjne w porównaniu z europejskimi. Szczególnie niekorzystnie wypada porównanie pod względem wykorzystania nowych technologii oraz nowoczesnej organizacji pracy i innowacyjnych metod zarządzania, co, w połączeniu z brakiem płynności finansowej, jest przyczyną powstawania zagrożenia dla funkcjonowania całego sektora, w tym małych i średnich przedsiębiorstw współpracujących ze stoczniami. Niekorzystna sytuacja przemysłu okrętowego stanowi zagrożenie dla zatrudnionych tam pracowników, zwłaszcza grupy wiekowej 50+.

Problemy te są odczuwalne szczególnie mocno w województwach pomorskim i zachodniopomorskim, w których znajduje się większość firm z sektora okrętowego. Starsi pracownicy, którzy w tym przemyśle stanowią około 30% zatrudnionych, są dyskryminowani w momencie, gdy stan zdrowia uniemożliwia im kontynuowanie pracy w trudnych warunkach, zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami. Brak zdolności do pracy, a także niedostosowane kwalifikacje, bywają przyczyną zwolnień. Menedżerowie dużych przedsiębiorstw zainteresowani są bardziej aspektem społecznym utrzymania zatrudnienia (osiąganie spokoju w zakładzie) niż stworzeniem długotrwałych rozwiązań systemowych, natomiast w małych i średnich przedsiębiorstwach występuje tendencja do zwalniania pracowników o długim stażu pracy, gdy wdrażane są rozwiązania innowacyjne lub nowe technologie oraz przyjmowania młodych pracowników, często na gorszych warunkach płacowych. Taka sytuacja wynika z ograniczonych zasobów finansowych i braku systemów zarządzania zasobami ludzkimi, a zwłaszcza nieumiejętności wykorzystania kapitału intelektualnego pracowników z dużym doświadczeniem zawodowym. Pracodawcy nie widzą korzyści wynikających z utrzymania zatrudnienia pracowników w wieku powyżej 50 lat ze względu na ich duże doświadczenie praktyczne i zdobytą wiedzę. Wśród pracowników tych występuje natomiast niski poziom świadomości w zakresie aktualizowania stanu swojej wiedzy i podnoszenia kwalifikacji w ramach kształcenia ustawicznego. Organizacje społeczne – związki zawodowe czy zrzeszenia pracodawców – nie wspierają działań swoich członków w zakresie podwyższania kwalifikacji oraz nie doceniają znaczenia współpracy przy tworzeniu nowych rozwiązań w przedsiębiorstwach. Instytucje rynku pracy koncentrują się natomiast raczej na ofercie pomocowej, pomijając działania zmierzające w kierunku aktywizacji zawodowej osób bezrobotnych.

Rezultatem projektu będą trwałe, systemowe rozwiązania, wspierające zarówno przedsiębiorców, jak i pracowników w zakresie wdrażania nowych technologii, rozwiązywania problemów społecznych, poszukiwania źródeł finansowania i wprowadzania innowacji. Podstawową grupą beneficjentów są osoby wieku 50 i więcej lat, zatrudnione w małych, średnich i dużych przedsiębiorstwach sektora okrętowego, zagrożone utratą pracy w związku ze stanem zdrowia lub brakiem odpowiednich kwalifikacji i umiejętności w korzystaniu z nowoczesnych technologii, zwłaszcza informacyjno-komunikacyjnych. Beneficjentami są również menedżerowie, którzy zyskują wiedzę w zakresie wprowadzania do firm nowych technologii oraz nowatorskich systemów zarządzania, a także przedstawiciele związków zawodowych, którzy poznają sposoby konstruktywnego oddziaływania na pracodawców i pracowników, zmierzającego do niwelowania nierówności na rynku pracy. Program skierowany jest również do dużych przedsiębiorstw przemysłu okrętowego oraz współpracujących z nimi małych i średnich firm, w których występują problemy z utrzymaniem miejsc pracy dla doświadczonych pracowników.

Partnerstwo stworzy modułowy system wsparcia, obejmujący szkolenia, praktyki zawodowe i doradztwo. Efektywność tego rozwiązania będzie monitorowana i na bieżąco modyfikowana.



W Centrum Wsparcia dla pracowników, pracodawców i kadry zarządzającej znajdują zastosowanie techniki telekomunikacyjne i Internet, a program dydaktyczny kursów będzie ściśle dostosowany do potrzeb edukacyjnych beneficjentów z sektora okrętowego. Planuje się objęcie systemem szkolenia i doradztwa 30 małych i średnich przedsiębiorstw, 200 pracowników z dyskryminowanej grupy 50+ oraz 30 przedstawicieli kadry zarządzającej. Uruchomionych zostanie co najmniej 5 punktów konsultacyjnych, z których usług skorzysta 600 pracowników. Przewiduje się, że w systemie mentoringu będzie uczestniczyć 30 pracowników z zagrożonej grupy 50+. W ramach mentoringu starsi, doświadczeni pracownicy, którzy są ekspertami w swoich dziedzinach, będą przekazywali wiedzę swym młodszym, mniej doświadczonym kolegom, wykorzystując do tego celu nowoczesne formy komunikacji (czaty, pocztę elektroniczną). Praktykę odbędzie 30 osób, a docelowo zatrudnienie znajdzie co najmniej 5 młodych absolwentów. Wsparcie firm skupi się na zwiększeniu ich konkurencyjności poprzez wprowadzenie technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz nowoczesnych metod zarządzania m.in. zasobami ludzkimi, co pozwoli zwiększyć lub utrzymać zatrudnienie pracowników w wieku powyżej 50 roku życia. W wytypowanych firmach sektora okrętowego, zarówno dużych, jak i średnich oraz małych, przewiduje się przeszkolenie 20 pracowników, którzy będą pełnili rolę liderów innowacyjności. Powstanie platforma innowacyjno-edukacyjna, oparta na rozbudowanej stronie internetowej projektu, która, oprócz bieżącej wymiany wiadomości, umożliwi promowanie nowoczesnych metod zatrudniania, modelowych rozwiązań wspierania firm oraz kształtowania nawyków edukacji ustawicznej. Działania prowadzone w ramach realizacji projektu i wypracowane rezultaty będą szeroko upowszechniane, by kształtować świadomość w zakresie nowych metod przeciwdziałania bezrobociu oraz umożliwiać ich wykorzystanie także w innych dziedzinach gospodarki. Partnerstwo zaplanowało wiele kompleksowych działań promocyjnych, m.in. zorganizowanie konferencji krajowych i międzynarodowych oraz uruchomienie platformy informacyjnej.

## Administrator

Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ Solidarność  
ul. Wały Piastowskie 24  
80-855 Gdańsk  
tel.: 058 308 43 34  
faks: 058 308 44 18

## Partnerzy

- Akademia Morska w Gdyni, Gdynia
- Centrum Techniki Okrętowej SA, Gdańsk
- Politechnika Gdańska, Gdańsk
- Sekcja Krajowa Przemysłu Okrętowego NSZZ Solidarność, Gdańsk
- Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gdańsk
- Związek Pracodawców Forum Okrętowe, Gdańsk

## Nowe szanse dla transgranicznego rynku pracy i gospodarki Euroregionu Nysa

Ogólnym celem Partnerstwa jest przeciwdziałanie dyskryminacji osób zagrożonych wykluczeniem społecznym na rynku pracy poprzez zmianę świadomości pracodawców oraz pracowników małych i średnich przedsiębiorstw w zakresie roli kształcenia ustawicznego i wzrostu odpowiedzialności społecznej, dostosowanie ich kwalifikacji do wymagań gospodarki rynkowej, a także wspieranie wykorzystania technologii informacyjnych.


Działania Partnerstwa obejmują obszar Euroregionu Nysa, leżący na styku granic Polski, Czech i Niemiec. Szczególne położenie geopolityczne sprawia, że na życie gospodarcze regionu wywierają wpływ różnice kulturowe i administracyjne. Dominuje tutaj model małych, rozproszonych przedsiębiorstw, które są zmuszone do konkurencji z firmami z otwartego rynku unijnego, przede wszystkim niemieckiego. Mikroprzedsiębiorstwa stanowią aż 96% ogółu podmiotów gospodarczych. Długoletnie tradycje mają tutaj branże tworzyw sztucznych, metalowa i drzewna. Coraz istotniejszą dziedziną gospodarki staje się również turystyka. Firmy z tych branż mają trudności z dostosowaniem się do wymagań unijnego rynku ze względu na opóźnienia w wykorzystaniu nowoczesnych technologii (dostęp do Internetu ma zaledwie około 50% małych przedsiębiorstw) oraz odpływ wykwalifikowanej kadry.

Przedsiębiorcy nie stwarzają swoim pracownikom możliwości kształcenia, obawiając się, że wyjadą za granicę po uzyskaniu odpowiednich umiejętności. Jak pokazują wyniki badań, pracodawcy nie postrzegają szkoleń pracowników w kategoriach inwestycji w przyszły rozwój przedsiębiorstwa, pracownicy zaś nie widzą bezpośredniej zależności między rozwojem zawodowym a utrzymaniem miejsca pracy. Ponadto dostępne szkolenia mają charakter ogólny, niedostosowany do specyfiki lokalnego rynku pracy i konkretnych potrzeb edukacyjnych sektora małych i średnich przedsiębiorstw.

Brak wykorzystania nowych technologii skutkuje niższą jakością oferowanych produktów i świadczonych usług, co negatywnie wpływa na stan przedsiębiorstwa w sytuacji, gdy klienci mają dostęp do ofert firm z różnych krajów. Małe i średnie przedsiębiorstwa są słabo przygotowane do funkcjonowania na rynku transgranicznym, w związku z czym po przystąpieniu Polski do Unii Europejskiej nie podjęły wzmoczonych działań inwestycyjnych lub handlowych skierowanych do partnerów i klientów za granicą. Problemem jest też brak szerszej współpracy między firmami z danej branży. Jedynie co czwarta współpracuje z innymi przedsiębiorstwami (na terenach wiejskich zaledwie co ósma). Ze względu na konsolidację branży po stronie niemieckiej, rozdrobnione polskie małe i średnie przedsiębiorstwa nie są w stanie samodzielnie zrealizować zamówień na usługi czy produkcję. Widoczny jest również brak przygotowania do współpracy z firmami zagranicznymi. Nie istnieje także wydajna sieć powiązań między drobną przedsiębiorczością a podmiotami powołanymi do aktywizacji rynku pracy. Brak wspólnej platformy komunikacji i przepływu informacji utrudnia polskim małym i średnim przedsiębiorstwom nawiązywanie kontaktów handlowych, a także ogranicza dostęp do informacji oraz nowych rynków.

W związku z tymi problemami Partnerstwo postanowiło objąć programem wsparcia 620 beneficjentów ostatecznych, reprezentującymi małe i średnie przedsiębiorstwa z branż turystycznej, metalowej, drzewnej i tworzyw sztucznych. Grupą docelową są pracownicy na ogół legitymujący się niskim wykształceniem, nie mający kwalifikacji w zakresie pracy z technologiami informacyjnymi, a więc nie spełniający wymagań pracodawców. Beneficjenci pochodzą głównie z terenów wiejskich lub małych miasteczek, w związku z czym doświadczają trudności w zakresie podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych.

W ramach projektu powstaną Centra Wsparcia Sieci Kooperacji Małych i Średnich Przedsiębiorstw (CWSK) – modelowe kanały przepływu informacji i nowych technologii, które dodatkowo



będą stanowiły podstawę dla stworzenia odpowiedniej strategii promocyjnej małych i średnich firm. Centra ułatwią nawiązywanie współpracy i wykorzystywanie rozwiązań modelowych, stosowanych przez przedsiębiorstwa zagraniczne. W działania CWSK włączeni zostaną również przedstawiciele instytucji i władz lokalnych, co będzie sprzyjało kształtowaniu spójnej wizji gospodarczo-prawnej Euroregionu Nysa. Na potrzeby małych i średnich przedsiębiorstw z branży turystycznej powstanie Model Ofensywy Jakości, czyli model standaryzacji usług w sieci małych obiektów hotelarskich i gastronomicznych, umożliwiający skuteczne konkurowanie z większymi przedsiębiorstwami. Pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw będą mogli podnosić swoje umiejętności i kompetencje zawodowe w ramach szkoleń prowadzonych przez Sieć Centrum Edukacji Społeczeństwa Informacyjnego. Beneficjenci zyskają możliwość uczestnictwa zarówno w tradycyjnych szkoleniach, jak i wirtualnych zajęciach na platformie e-learningowej, dzięki czemu nie będą zmuszeni opuszczać miejsc pracy w trakcie szkoleń. Wszelkie propozycje edukacyjne zostaną stworzone z wykorzystaniem mapy kompetencji, uwzględniającej konkretne potrzeby małych firm. Przedsiębiorstwa zyskają możliwość stymulowania rozwoju własnych pracowników na równie wysokim poziomie jak w dużych korporacjach.

Wcześniej taka sytuacja nie była możliwa ze względu na zbyt wysokie koszty profesjonalnych szkoleń, przekraczające możliwości finansowe małych firm. Partnerstwo opracuje materiały dydaktyczne dotyczące zarówno kształcenia zawodowego, jak i podnoszenia kompetencji beneficjentów w zakresie wykorzystywania technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Niezwykle istotne jest włączenie w działania Partnerstwa, oprócz przedsiębiorstw i pracowników, również przedstawicieli organizacji pozarządowych i jednostek samorządu terytorialnego, co pozwoli znacznie zwiększyć zasięg oddziaływania projektu.

W szerokiej promocji projektu pomogą działania upowszechniające, w ramach których popularyzowane będą opracowane rozwiązania służące przeciwdziałaniu dyskryminacji na rynku pracy oraz partnerski sposób współpracy organizacji i instytucji. Promowanie rezultatów projektu pozwoli utrwalić dobre wzorce współpracy małych i średnich przedsiębiorstw z organizacjami okołobiznesowymi, a także zwiększyć wkład władz lokalnych w kreowanie skutecznej polityki społecznej i gospodarczej skierowanej do małych firm.

## Administrator

Fundacja Centrum Wspierania Przedsiębiorczości  
ul. Bohaterów II Armii Wojska Polskiego 8A  
59-900 Zgorzelec  
tel.: 075 776 15 61  
faks: 075 771 79 30

## Partnerzy

- Fundacja „Niepełnosprawnym i Oczekującym Pomocy”, Zgorzelec
- Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego SA, Jelenia Góra
- OSI CompuTrain SA, Warszawa
- Starostwo Powiatowe w Zgorzelcu, Zgorzelec




## Mentoring poprzez IT



Nadrzędnym celem Partnerstwa jest opracowanie efektywnego modelu transferu wiedzy za pomocą narzędzi technologii informacyjnych i komunikacyjnych. W ramach analiz wstępnych Partnerstwo wytypowało dwie grupy, które z różnych powodów doświadczają dyskryminacji na rynku pracy. Pierwszą z nich są ludzie młodzi, wykształceni, dysponujący umiejętnościami w zakresie obsługi nowoczesnych narzędzi informatycznych, stawiający pierwsze kroki na rynku pracy. Trudności tej grupy wynikają z negatywnego nastawienia pracodawców do zatrudniania pracowników nie mających doświadczenia zawodowego, co zamyka drogę awansu nawet najlepiej wykształconym absolwentom szkół wyższych. Teoretycznie wyjściem z tej trudnej sytuacji powinny być praktyki studenckie, ale ponieważ z reguły są przeprowadzane bez jasno nakreślonego planu, okazują się nieprzydatne w późniejszej pracy zawodowej i udział w nich nie jest brany pod uwagę przez przyszłych pracodawców.

Drugą grupą docelową, wytypowaną przez Partnerstwo, są osoby powyżej 50. roku życia, legitymujące się wieloletnim stażem zawodowym oraz szeroką wiedzą specjalistyczną w swojej dziedzinie, ale pozbawione umiejętności posługiwania się nowoczesnymi narzędziami teleinformatycznymi. Starsi pracownicy nie nadążają za błyskawicznym rozwojem technologii informacyjnych i komunikacyjnych, przegrywając pod tym względem konkurencję z osobami młodszymi. Przedsiębiorstwa nie potrafią należycie wykorzystać potencjału i wiedzy pracowników odchodzących na emeryturę. Często zdarza się, że po odejściu lub zwolnieniu takiej osoby w firmie powstaje luka kompetencyjna, której nie są w stanie zapłacić młodzi, niedoświadczeni pracownicy, co ma negatywny wpływ na funkcjonowanie całego przedsiębiorstwa. Tradycyjne branże przemysłowe oferują coraz mniejszą liczbę miejsc pracy, a zamiast tego prężnie rozwija się sfera usług – przede wszystkim przy obsłudze działalności gospodarczej, w ochronie zdrowia, służbach socjalnych, edukacji i informatyce – w których kluczową umiejętnością jest posługiwanie się rozwiązaniami informatycznymi i narzędziami nowoczesnej komunikacji. Inicjatorzy projektu dostrzegli, że obie grupy wzajemnie się uzupełniają, a mocne strony jednej z nich mogą pomóc w skutecznym niwelowaniu słabości drugiej. Szansą na uniknięcie dyskryminacji na rynku pracy jest wzajemny przepływ wiedzy, pozwalający zlikwidować brak doświadczenia zawodowego ludzi młodych oraz brak kompetencji posługiwania się technologiami informacyjnymi i komunikacyjnymi widoczny u pracowników w wieku ponad 50 lat.

Transfer wiedzy będzie następował dzięki wdrożeniu pilotażowego systemu mentoringu, w ramach którego pracownicy powyżej 50. roku życia będą przekazywać ludziom młodym swoją wiedzę i nabyte doświadczenie za pomocą metod tradycyjnych oraz nowoczesnych rozwiązań informacyjnych i komunikacyjnych. Z powodu niedostatecznych kompetencji starszych pracowników w zakresie wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych system mentoringu został odpowiednio zmodyfikowany. W pierwszym etapie młodszy pracownik szkoli starszego w zakresie technik posługiwania się tymi technologiami, a dopiero później następuje proces odwrotny, czyli przekazanie wiedzy przez mentora. Pojawiła się konieczność stworzenia specjalistycznego oprogramowania, które umożliwiłoby wydajną komunikację między przedstawicielami dwóch różnych grup wiekowych, mających różne umiejętności i wiedzę oraz zróżnicowane możliwości poznawcze i niekiedy różniących się pod względem charakterologicznym. Beneficjentami projektu w początkowej fazie jest 150 osób, których udział będzie służył zebraniu jak największej ilości informacji pozwalających stworzyć matryce logiczne uwzględniające cechy osobowościowe przy optymalnym doborze do systemu mentoringu osób z dwóch różnych grup wiekowych. Jest to o tyle istotne, że skuteczność opracowywanej metody zależy od dobrej współpracy osób uczestniczących w projekcie. Na podstawie obserwacji i analiz, przeprowadzonych na 150-osobowej



grupie, nastąpi dobór 30 beneficjentów (po 15 z obu dyskryminowanych grup) do ostatecznej fazy projektu. We współpracy z tą grupą powstanie oprogramowanie składające się z trzech modułów: rekrutacyjnego, edukacyjnego i mentoringowego, rozwiązujących konkretne problemy w przedsiębiorstwie. Oprogramowanie ułatwi odpowiednią selekcję kadr pod kątem charakterologicznym, a co za tym idzie, umożliwi również tworzenie zgranych i efektywnych zespołów, ułatwiając równocześnie płynny przepływ wiedzy między starszymi i młodszymi pracownikami. Efektem będzie znaczne podniesienie wartości pracowników na rynku pracy. Skorzystają z tego zarówno starsi pracownicy, którzy zdobędą umiejętności w zakresie nowoczesnych narzędzi informatycznych, jak i młodzi, którzy będą mieli możliwość uzupełnienia swojej wiedzy teoretycznej o umiejętności i doświadczenia praktyczne. Zaletą tego jednolitego narzędzia jest możliwość łatwej implementacji w różnych zawodach sektora usług. Mogą z niego skorzystać architekci, inżynierowie, urbaniści, geodeci, analitycy, bankowcy lub konsultanci, czyli przedstawiciele branż, których istota opiera się na transferze wiedzy. Realizacja projektu udowodni zasadność tworzenia wielopokoleniowych zespołów, które, uzupełniając się, mogą w sposób elastyczny reagować na pojawiające się możliwości i wymagania rynku.

Pełne rezultaty projektu będzie można ocenić w momencie, gdy stworzony model przekazywania wiedzy zostanie wdrożony w wielu przedsiębiorstwach z różnych branż rynku. Z tego powodu niezwykle istotne będą działania upowszechniające, skierowane przede wszystkim do pracodawców, ale także do samych beneficjentów, organizacji zaangażowanych w zwalczanie bezrobocia, samorządów lokalnych i przedstawicieli administracji publicznej. Rozpowszechnienie informacji o projekcie i wdrożenie jego rezultatów pozwoli poprawić sytuację grup dyskryminowanych na rynku pracy.

## Administrator

Krajowa Agencja Informacyjna „Info” Sp. z o.o.  
Warkały 18  
11-041 Warkały  
tel.: 0-502 308 100, 0-507 049 283, 089 512 82 28  
faks: 089 512 82 28 w. 15

## Partnerzy

- Fundacja na rzecz rozwoju Inicjatyw Społecznych Współpraca, Olsztyn
- Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych, Olsztyn
- Zakład Elektronicznej Techniki Obliczeniowej w Olsztynie Sp. z o.o., Olsztyn


## Zatrudnienie *fair play*. Promocja kultury przedsiębiorczości i etyki rynku pracy

W toku działań wstępnych pomysłodawcy projektu przeanalizowali przyczyny powstawania zjawiska dyskryminacji na polskim rynku pracy. Oprócz czynników ekonomicznych, związanych z wysoką stopą bezrobocia i zbyt małą liczbą nowych miejsc pracy, bardzo istotną przyczyną jest niska kultura rynku pracy. W przedsiębiorstwach występuje nadmierna eksploatacja pracowników i niewłaściwe wykorzystanie ich możliwości. Pracodawcy często kierują się również stereotypami przy zatrudnianiu lub zwalnianiu pewnych grup pracowników: osób powyżej 45. roku życia, kobiet lub niepełnosprawnych. Podczas procesów restrukturyzacyjnych nie jest brana pod uwagę realna ocena pracownika, jego przygotowanie merytoryczne czy zaangażowanie w pracę, tylko negatywne stereotypy związane z daną grupą. Kierowanie się stereotypami uniemożliwia prawidłowe zarządzanie kadrami w przedsiębiorstwie, a tym samym utrudnia jego prawidłowy długookresowy rozwój. Taka sytuacja wpływa na budowanie negatywnego wizerunku firmy na rynku lokalnym oraz wśród kontrahentów, a reputacja wśród partnerów i zaufanie społeczne to elementy nie do przecenienia na dzisiejszym, konkurencyjnym rynku. Czynnikiem, które umacniają dobry wizerunek firmy jest wdrożenie przez pracodawców wysokich standardów zatrudnienia oraz stosowanie zasad społecznej odpowiedzialności biznesu. Firmy, które stosują uczciwe i merytoryczne zasady zatrudnienia pracowników uzyskują lepsze wyniki ekonomiczne niż te, które ich dyskryminują i nadmiernie eksploatują. Pracodawcy nie zawsze jednak uświadamiają sobie istnienie tej zależności, uznając że doraźny zysk jest korzystniejszy niż działania długookresowe. Poprawa kultury zatrudnienia jest ważnym elementem motywującym zatrudnionych do lepszej pracy, co przekłada się bezpośrednio na uzyskiwanie lepszych wyników ekonomicznych.

Obecnie gospodarka błyskawicznie się zmienia, wymuszając wzrost wydajności, wprowadzanie oszczędności i innowacji oraz lepsze wykorzystanie zasobów, a to musi się odbywać przy aktywnej, zaangażowanej i twórczej postawie pracowników. W związku z zaobserwowanymi obszarami problemowymi, działania Partnerstwa koncentrują się na uzyskaniu poprawy w zakresie kultury zatrudnienia pracowników poprzez określenie i wdrożenie standardów „zatrudnienia *fair play*”. Inicjatorzy Partnerstwa będą chcieli zwrócić uwagę przedsiębiorców na problemy dyskryminacji pracowników, pokazując konkretne wartości (dążenie do osiągnięcia przewagi rynkowej oraz rezultatów ekonomicznych, ponoszenie odpowiedzialności za swoje działania, racjonalność, minimalizacja ryzyka biznesowego), których kultywowanie jest uniemożliwione przez brak odpowiedniej kultury przedsiębiorczości. Wykorzystanie promocji tych wartości w procesie walki z dyskryminacją jest kluczem do osiągnięcia celu Partnerstwa.

Beneficjenci projektu – osoby podlegające dyskryminacji – będą mogły skuteczniej ubiegać się o pracę dzięki ukształtowaniu odpowiednich postaw oraz zdobyciu umiejętności przydatnych przy staraniach o zdobycie zatrudnienia. Beneficjentami ostatecznymi będzie 40 pracowników w wieku ponad 45 lat, zagrożonych utratą pracy, którzy wezmą udział w specjalnie dla nich przygotowanych szkoleniach, pozwalających rozwinąć cechy i umiejętności zwiększające ich zdolności dostosowania do zmian strukturalnych oraz podnoszących wartość na konkurencyjnym rynku pracy. Program szkoleń obejmuje m.in. zdolność do prezentacji i obrony własnego stanowiska, umiejętność organizowania pracy zespołowej, umiejętności negocjacyjne czy kreatywne rozwiązywanie problemów. Przewidziano także kursy w zakresie wykorzystania nowych technologii informacyjnych i narzędzi komunikacyjnych. Dzięki funkcjonowaniu strony *praca.fair.play* pracownicy będą mogli łatwiej dotrzeć do pracodawców stosujących zasady „zatrudnienia *fair play*”, by móc, poprzez podjęcie pracy w przyjaznych przedsiębiorstwach, zwiększyć możliwości rozwoju osobistego.

Działaniami zostanie również objętych 100 przedsiębiorców lub pracowników kadrowych działających w imieniu przedsiębiorców z regionów podkarpackiego, mazowieckiego i kujawsko-po-



morskiego, dla których będą przeprowadzone szkolenia w zakresie stosowania standardów „zatrudnienia *fair play*”. Ponadto w 8 wybranych firmach wdrożone zostaną opracowane standardy. Wynikiem udziału w projekcie będzie poprawa konkurencyjności przedsiębiorstw i wizerunku firm oraz powstanie efektywnych zespołów pracowników. Dzięki zastosowaniu zasad społecznej odpowiedzialności biznesu możliwa będzie lepsza współpraca ze społecznościami lokalnymi, wyższa ocena reputacji przedsiębiorstwa na rynku oraz wzrost zaufania do firmy.

W ramach projektu powstanie zestaw narzędzi zarządzania (standardów „zatrudnienia *fair play*”) pomocnych w procesie podnoszenia konkurencyjności firm i wdrażania otwartego oraz przejrzystego podejścia do zatrudnienia, zwłaszcza pracowników z grupy osób w wieku 45+ zagrożonych utratą pracy. Wśród wypracowanych rezultatów najistotniejsze są: raporty i analizy dotyczące dyskryminacji oraz kultury organizacji zatrudnienia w polskich przedsiębiorstwach, wzorcowy model biznesowy oparty na zasadach społecznej odpowiedzialności biznesu, a także zestaw 20 standardów „zatrudnienia *fair play*”. Promocja tych rezultatów będzie integralną częścią działań Partnerstwa. Partnerzy chcą dotrzeć do możliwie największej liczby podmiotów: przedsiębiorców, pracowników zagrożonych zwolnieniem, osób odpowiedzialnych za kreowanie polityki gospodarczej i społecznej, po to, by skuteczniej likwidować dyskryminację osób w wieku 45+ oraz nakłaniać do wdrażania prospołecznych i prorozwojowych modeli w przedsiębiorstwach. W ramach upowszechniania przedstawione zostaną również kierunki zmian prawnych, które mogą ułatwić i premiować wdrażanie w Polsce zasad społecznej odpowiedzialności biznesu.

## Administrator

Fundacja Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym  
ul. Trębacka 4 lok. 319  
00-074 Warszawa  
tel.: 022 630 98 01 (-04)  
faks: 022 826 25 96

## Partnerzy

- Centrum Promocji Biznesu, Rzeszów
- Krajowa Izba Gospodarcza, Warszawa
- Polsko-Amerykańska Fundacja Doradztwa dla Małych Przedsiębiorstw, Warszawa

## Przedsiębiorczość w sieci – Internet szansą na wzrost konkurencyjności

Głównym celem projektu jest wzrost konkurencyjności mikroprzedsiębiorstw poprzez wykorzystanie technologii informatycznych i powszechnej dostępności usług wspierających, w tym szkoleniowych. Dobry stan sektora małych i średnich przedsiębiorstw jest jednym z najważniejszych czynników umożliwiających rozwój gospodarczy kraju. W początkowym okresie transformacji ustrojowej w Polsce nastąpił dynamiczny rozwój małych i średnich firm, jednak obecnie ta tendencja ulega zahamowaniu. Pojawia się wiele zagrożeń i barier, z którymi muszą się zmierzyć przedsiębiorcy, a ponadto, w związku z włączeniem Polski w obszar wspólnego rynku europejskiego, małe firmy działają na większym, bardziej konkurencyjnym rynku. Obecnie elementem decydującym o konkurencyjności firmy jest efektywne wykorzystanie innowacyjnych technologii oraz wdrożenie nowoczesnych metod zarządzania. Małe przedsiębiorstwa, które chcą się utrzymać na rynku, muszą mieć zapewniony dostęp do usług doradczych, informacji na temat możliwości pozyskiwania środków finansowych oraz baz danych instytucji oferujących usługi wspierające. Małe firmy są dyskryminowane w zakresie dostępu do wiedzy oraz usług wsparcia. Mikroprzedsiębiorstwa, w przeciwieństwie do dużych firm lub korporacji, nie dysponują odpowiednimi działami, które zajmują się analizą i dostosowywaniem się do przepisów prawnych dotyczących działalności gospodarczej, a skorzystanie z usług doradcy (finansowego, prawnego lub księgowego) stanowi zbyt duże obciążenie dla ich budżetu.

Często zatem bywa tak, że przedsiębiorcy nie wykorzystują nadarzających się okazji lub podejmują nietrafione decyzje biznesowe, kierując się błędnymi przesłankami. Z badań wynika, że jedynie około 13% małych i średnich przedsiębiorców korzysta z usług wsparcia. Sposób wspierania małych firm jest niedostosowany do ich rzeczywistych potrzeb. Bariery dla tego rodzaju firm jest również odległość od centrów informacyjnych, które z reguły mieszczą się w dużych aglomeracjach miejskich. Dużą przeszkodę w rozwoju firm stanowi brak dostępu do infrastruktury informatycznej i nowych technologii. Oprócz kosztów związanych z zakupem komputerów i dostępu do sieci barierą jest również brak umiejętności korzystania z infrastruktury IT oraz niska świadomość możliwości, jakie ona daje. Niewielka liczba małych i średnich przedsiębiorstw wykorzystuje Internet w celach promocyjnych, handlowych czy do załatwiania spraw urzędowych, koncentrując się wyłącznie na pozyskiwaniu informacji ze stron www. Istotną barierą jest również słaba jakość połączeń (niewydajne łącza i wolne modemy). Problemem jest również słabo wykształcona kadra i brak u pracowników świadomości konieczności kształcenia ustawicznego oraz dostosowywania posiadanej wiedzy do potrzeb rynku.

Dlatego niezwykle istotne są wszelkie formy wspomaganie mikroprzedsiębiorstw i zapewnienie im maksymalnej pomocy w postaci usług wspierających: profesjonalnych szkoleń, doradztwa, platformy wymiany informacji i pozyskiwania partnerów. Partnerstwo zmierza do wyeliminowania zdefiniowanych barier oraz poszerzenia grupy przedsiębiorców korzystających z usług wspierających, dzięki dostępowi do Internetu.

W projekcie weźmie udział 400 mikroprzedsiębiorstw (minimum 1 osoba z każdego przedsiębiorstwa) z województw mazowieckiego, podkarpackiego, podlaskiego i kujawsko-pomorskiego. Program obejmie firmy z różnych branż (m.in. poligraficznej, obuwniczej, odzieżowej, fotograficznej i drzewnej). Głównym narzędziem wykorzystanym do realizacji celu stawianego sobie przez Partnerstwo jest Internet. Medium to pozwala na dostęp firm do wiedzy, ale również jest celem samym w sobie, zapoznaje bowiem przedstawicieli małych przedsiębiorstw z możliwościami współczesnej techniki informacyjnej. Firmy biorące udział w projekcie otrzymają dostęp do Internetu (opłacony przez Partnerstwo) oraz wymagane oprogramowanie do posiadanych

już komputerów. Partnerzy przygotują „Wortal dla Mikroprzedsiębiorstw” – pierwsze całościowe interaktywne narzędzie oferujące przedsiębiorcom różne formy wsparcia: e-learning na podstawie modułów samokształceniowych, doradztwo biznesowe, aktualny informator handlowy oraz pasaż handlowy. Dzięki wortalowi możliwy będzie powszechny i tani dostęp do najważniejszych usług wsparcia, w tym do stałych usług doradczych w zakresie prowadzenia firmy. W ramach wortalu upowszechniane będą również wypracowane wzorce i modele wsparcia dla sektora małych i średnich przedsiębiorstw. Będzie on także stanowił doskonały punkt wymiany informacji, porad i doświadczeń między członkami Partnerstwa a beneficjentami. Tą drogą upowszechniane będą również produkty projektu: wypracowane wzorce szkoleniowe i doradcze.

Oprócz Internetu wykorzystane będą także inne formy promocji: media, kontakty bezpośrednie, seminaria i konferencje, po to, by trafić do jak najszerszej grupy odbiorców – przedstawicieli beneficjentów, instytucji wsparcia, instytucji badawczych, bezrobotnych, samorządów czy partnerstw ponadnarodowych. Ważnym celem projektu jest aktywizacja jego uczestników, którzy będą mieli bezpośredni wpływ na kształtowanie dostępnej oferty i powstawanie pakietów e-learningowych umożliwiających proces samokształcenia. W ramach pakietów szkoleniowych przygotowane zostaną również podstawowe kursy obsługi komputera, aplikacji i Internetu, szczególnie przydatne dla użytkowników z grupy wiekowej 45+. Jednym z rezultatów wdrożenia projektu będzie opublikowany raport, dotyczący dostępu do wiedzy, a także barier w wykorzystaniu technologii informacyjnych i komunikacyjnych w mikroprzedsiębiorstwach oraz szczegółowa analiza potrzeb edukacyjnych tego sektora gospodarki.

## Administrator

Instytut Technologii Eksploatacji, Państwowy Instytut Badawczy  
ul. Kazimierza Pułaskiego 6/10  
26-600 Radom  
tel.: 048 360 68 19  
faks: 048 364 47 65

## Partnerzy

- Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego, Warszawa
- Demos Polska Sp. z o.o., Warszawa
- Eduserwis, Laks i Marciniak, Poznań
- Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki
- Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości, Mogilno
- Gmina Miasta Radom, Radom
- Politechnika Radomska im. Kazimierza Pułaskiego, Radom
- Stowarzyszenie Szydłowieckie Forum Gospodarcze, Szydłowiec
- Towarzystwo „Altum”, Rzeszów
- Wojewódzki Urząd Pracy, Warszawa
- Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa

## Wspieranie zdolności wykorzystania technologii informatycznych przez małe i średnie przedsiębiorstwa w województwie warmińsko-mazurskim

Celem projektu jest wsparcie małych i średnich przedsiębiorstw w województwie warmińsko-mazurskim w zakresie wykorzystania i zastosowania nowoczesnych rozwiązań informacyjno-komunikacyjnych oraz zwiększenia potencjału adaptacyjnego pracowników. Działania Partnerstwa będą prowadzone w dwóch podprojektach: pierwszy z nich dotyczy wykorzystania Internetu i zastosowania telepracy w małych i średnich przedsiębiorstwach, drugi natomiast – zastosowania metody e-learningu i nowoczesnych metod zarządzania wiedzą.

W toku działań wstępnych zorganizowano spotkania panelowe z udziałem ekspertów rynku pracy, podczas których została nakreślona kompleksowa diagnoza lokalnego sektora małych i średnich przedsiębiorstw, obejmująca zarówno jego bariery, jak i szanse rozwojowe. Wskaźnik bezrobocia w województwie warmińsko-mazurskim jest najwyższy w kraju i wynosi około 28%. Jedną z przyczyn tak niekorzystnej sytuacji jest utrudniony dostęp do oferowanych stanowisk pracy dla ludzi młodych. Nierównomierny rozwój gospodarczy regionu oraz słaby poziom infrastruktury sprawiają, że pojawiają się trudności z zagospodarowaniem wiedzy tej grupy (często bardzo wysokiej w zakresie technologii informacyjnych i komunikacyjnych). Wysokie koszty podróży ze wsi lub małych miasteczek do regionalnych aglomeracji – Olsztyna, Elbląga i Ełku – w wielu przypadkach uniemożliwiają podjęcie zatrudnienia. Małe i średnie przedsiębiorstwa, w odróżnieniu od dużych firm, ze względu na brak kompetencji technologicznych i odpowiedniego wsparcia szkoleniowo-doradczego nie są w stanie tworzyć nowych miejsc pracy i nie potrafią wykorzystać nowoczesnych technologii do przyspieszenia własnego tempa wzrostu.

Obecnie w regionie nie istnieje rynek telepracy, jednak badania wskazują, że najbardziej poszukiwani specjaliści z sektora usług dla firm i ludności oraz usług osobistych oraz naukowcy, menedżerowie, prawnicy mogą z powodzeniem być zatrudniani w tym systemie. Jednak wykorzystanie technologii IT, nawet rozwiązań już wdrożonych w przedsiębiorstwach, utrzymuje się na słabym poziomie. Firmy nie zawsze dysponują wykwalifikowanym personelem, który umożliwiłby efektywne wdrażanie tych rozwiązań. Jednocześnie usługi szkoleniowe dostępne dla pracowników często przekraczają możliwości finansowe małych i średnich firm, a ponadto podczas kursów wiedza jest przekazywana w sposób niezrozumiały, a jej zakres nie odpowiada na konkretne potrzeby przedsiębiorców.

Nie istnieją również usługi doradcze, które ułatwiłyby skuteczne wykorzystanie rozwiązań informatyczno-telekomunikacyjnych w mniejszych firmach. Ponadto wielu przedstawicieli kadry menedżerskiej tych przedsiębiorstw nie postrzega wdrożeń IT w kategoriach zwiększenia konkurencyjności firmy. Bardzo istotnym problemem jest brak świadomości firm na temat telepracy i możliwości z nią związanych. Małe i średnie przedsiębiorstwa rzadko korzystają z możliwości dostępnego w sieci darmowego oprogramowania lub z usług oferowanych przez osoby spoza firmy (np. w dziedzinie marketingu czy finansów).

Dlatego idealnym rozwiązaniem mogą się okazać szkolenia *on-line* (przez Internet), telepraca oraz usługi doradcze i szkoleniowe świadczone na odległość. Stworzenie w małych i średnich firmach elastycznych stanowisk pracy pozwoli na zatrudnienie młodych, wykształconych pracowników. Na rynku brakuje jednak ogólnodostępnych narzędzi, które z jednej strony umożliwiają pozyskiwanie pracowników do telepracy, a z drugiej przygotowują osoby bezrobotne lub zatrudnione w małych i średnich firmach do wykorzystania nowych technologii i rozwiązań komunikacyjnych.

W związku ze zdiagnozowanymi problemami i założonymi celami Partnerstwo postanowiło objąć działaniami projektu grupę 430 właścicieli i menedżerów małych i średnich przedsiębiorstw, 430 pracowników tych firm oraz inne osoby związane z sektorem MŚP w województwie

warmińsko-mazurskim. Dzięki współpracy z beneficjentami zostaną wypracowane narzędzia i programy szkoleniowe umożliwiające rozpropagowanie idei telepracy w małych i średnich przedsiębiorstwach i efektywne wykorzystanie nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Przeprowadzone konferencje umożliwiają wzrost zainteresowania przedsiębiorców lokalnych możliwościami i korzyściami, jakie daje nowoczesna technologia. Uczestnicy konferencji – właściciele i menedżerowie małych i średnich przedsiębiorstw – będą mieli możliwość wymiany doświadczeń i dobrych praktyk w zakresie wdrażania nowoczesnych technologii. Menedżerowie skorzystają ze szkoleń z zakresu wykorzystania Internetu, telepracy oraz e-learningu w małych i średnich przedsiębiorstwach.

Oprócz podniesienia wiedzy otrzymają także pomoc doradczą w zakresie wdrożenia konkretnych aplikacji w ich przedsiębiorstwach. Podobne przeszkolenia zostaną zorganizowane dla 220 pracowników małych i średnich przedsiębiorstw objętych osobnym programem doradczym. Jednym z produktów wypracowanych przez Partnerstwo będzie Otwarta Platforma Edukacji Zdalnej (OPEZ), czyli wortal internetowy zawierający komplet informacji o telenauczaniu oraz kursy i szkolenia w formie elektronicznej. Rezultatem projektu będzie również Giełda Telepracodawców i Telepracowników (GTT), umożliwiająca kontakt telepracodawców i telepracowników zarówno w regionie warmińsko-mazurskim, jak i poza nim. GTT ma charakter międzynarodowy, telepracę będzie można znaleźć również w innych krajach europejskich. Rozpowszechnianiu informacji na temat wprowadzania innowacji do małych i średnich przedsiębiorstw w regionie będzie służył serwis internetowy [www.adaptus.pl](http://www.adaptus.pl), którego użytkowników szacuje się na 65 tys. osób.

Po zakończeniu projektu powstanie „baza dobrych praktyk” wdrożeń technologii informacyjno-komunikacyjnych, w tym zastosowania stron www oraz aplikacji e-commerce, e-marketingu i telepracy. W toku funkcjonowania projektu prowadzone będą intensywne działania upowszechniające, skierowane do pracodawców i pracowników z regionu oraz instytucji i organizacji zajmujących się lokalnym rynkiem pracy, których celem jest propagowanie pozytywnych modeli oddziaływania na rynek małych i średnich przedsiębiorstw. Rezultatem wdrożenia projektu i jego upowszechnienia będzie powstanie prężnego rynku telepracy.

## Administrator

IDEA! Management Consulting Sp. z o.o.  
ul. Flory 9 lok. 10  
00-586 Warszawa  
tel.: 022 331 66 99  
faks: 022 331 66 94

## Partnerzy

- EnterNet Sp. z o.o., Olsztyn
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych, Olsztyn



## WAMP – Wsparcie Adaptacyjności Małych Przedsiębiorstw

Celem ogólnym Partnerstwa jest zwiększenie zdolności adaptacji małych przedsiębiorstw produkcyjnych oraz ich pracowników do zmian gospodarczych wynikających z przystąpienia Polski do Unii Europejskiej oraz do wymagań społeczeństwa informacyjnego. Dla przedsiębiorców łączy się to z koniecznością podniesienia innowacyjności poprzez wprowadzanie nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych, ale także wewnętrznych zmian organizacyjnych – inwestycji w zasoby ludzkie. Dla pracowników zmiany gospodarcze oznaczają konieczność ciągłego podnoszenia swoich umiejętności, aby lepiej spełniać oczekiwania pracodawców, a w przypadku utraty zatrudnienia szybko powrócić na rynek pracy. Obie te grupy są dla Partnerstwa beneficjentami bezpośrednimi.

W przedsięwzięciu weźmie udział 120 małych przedsiębiorstw produkcyjnych z województwa dolnośląskiego, działających na rynku powyżej 6 miesięcy, planujących wprowadzanie nowych technologii, nowych rozwiązań organizacyjnych i teleinformatycznych oraz zainteresowanych nawiązaniem kontaktów z partnerami zagranicznymi, a także 240 pracowników (200 osób w wieku 24–49 lat i 40 osób powyżej 50. roku życia). Taki podział spowodowany jest zamiarem objęcia wsparciem również pracowników starszych, ponieważ jest to grupa narażona na dezaktywację zawodową oraz mająca największe trudności z powrotem na rynek pracy w przypadku utraty zatrudnienia. Do tych beneficjentów adresowane będą działania zmierzające do dostosowania ich kwalifikacji do potrzeb pracodawców, a także angażowania ich w szkolenie młodszych pracowników. Działania takie mają spowodować z jednej strony utrzymanie zatrudnienia przez starszych pracowników, a z drugiej – zachęcenie ich do kontynuowania zatrudnienia zamiast korzystania np. z zasiłków przedemerytalnych. Jeżeli do projektu zgłosi się firma zatrudniająca osoby niepełnosprawne lub wskaże takiego pracownika jako osobę przeznaczoną do podniesienia kwalifikacji, Partnerstwo dołoży starań, aby taka osoba mogła uczestniczyć w projekcie na równi z pozostałymi beneficjentami.

Partnerstwo stawia sobie za główne zadanie stworzenie modelu wsparcia pracowników małych firm poprzez przeprowadzenie analizy ich kwalifikacji, opracowanie strategii dostosowywania tych kwalifikacji do potrzeb pracodawców oraz organizowanie odpowiednich szkoleń. Ich tematyka będzie dotyczyła m.in. technik sprzedaży i negocjacji, organizacji produkcji, gospodarki zapasami. Przewidziane są również szkolenia rozwijające osobowość – warsztaty motywacyjne i komunikacyjne zwiększające umiejętność pracy w zespole, pomagające otwierać się na nowe możliwości, zachęcające do nauki, a także szkolenia dotyczące obsługi klientów i zmiany sposobu zarządzania firmą. Partnerstwo przetestuje również, wspólnie z właścicielami firm, nowe rozwiązania pozwalające na wykorzystanie doświadczenia pracowników powyżej 50. roku życia do kształcenia pracowników młodszych.

Partnerstwo opracuje strategię wsparcia dla małych firm produkcyjnych w zakresie wdrażania nowych technologii. Odbędą się specjalistyczne szkolenia z zakresu pozyskiwania środków na zakup technologii oraz zarządzania technologią. Zorganizowane zostaną również wizyty studyjne i doradztwo z zakresu oceny stanu technologii w firmie, planowania strategicznego rozwoju technologii, zmian w sposobie zarządzania. Przedsiębiorcy otrzymają także pomoc we wdrożeniu specjalistycznych systemów informacyjno-komunikacyjnych m.in. poprzez szkolenia z zakresu wykorzystania Internetu w działalności i promocji firmy, stosowania oprogramowania do obiegu dokumentów oraz do zarządzania małą firmą (CRM – *Customer Relationship Management*).

Realizatorzy projektu chcą także zainicjować współpracę przedstawicieli władz lokalnych i regionalnych oraz pracodawców i pracowników w zakresie tworzenia instrumentów wsparcia dla małej przedsiębiorczości i pracowników małych firm produkcyjnych. Służyć temu będą spotkania wszystkich zainteresowanych stron uczestniczących w tym procesie.

Po zakończeniu projektu zostanie utworzona grupa doradców wywodzących się z personelu partnerów, którzy nadal będą pomagać beneficjentom ostatecznym (przedsiębiorcom i ich pracownikom) we wprowadzaniu nowych technologii oraz dostosowywaniu kwalifikacji pracowników do wymagań pracodawców, a także w zarządzaniu zasobami ludzkimi. Doradcy będą opłacani ze środków pochodzących z innych źródeł (np. z realizowanych projektów).

W skład Partnerstwa wchodzi instytucje mające ogromne doświadczenie w realizowaniu projektów i przedsięwzięć skierowanych do małych i średnich firm. Każdy z partnerów dysponuje bazą klientów (zarówno firm, jak i instytucji), do których można dotrzeć z informacją o rezultatach działań Partnerstwa. Każdy z partnerów jest ponadto rozpoznawalny w regionie pośród innych instytucji otoczenia biznesowego oraz władz lokalnych i regionalnych.

Partnerstwo wyróżnia trzy podstawowe grupy docelowe działań upowszechniających: władze lokalne i regionalne, pracodawców nie objętych działaniami podejmowanymi w ramach projektu oraz instytucje okołobiznesowe, szkoleniowe i doradcze. Po zakończeniu Działania 2 zorganizowana zostanie konferencja podsumowująca ten etap prac nad projektem. Partnerstwo będzie opracowywać cykliczne informacje prasowe na temat wypracowanych rezultatów. Planuje się opublikowanie około 6 artykułów. Każdy z partnerów odpowiedzialnych za realizację przypisanych mu zadań opracuje raport na temat osiągniętych rezultatów. Raporty te zostaną dołączone do materiałów konferencyjnych oraz rozesłane do odbiorców działań upowszechniających w całym kraju. Osiągnięte rezultaty zostaną umieszczone również na platformie komunikacyjnej Partnerstwa krajowego i ponadnarodowego.

## Administrator

Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego SA  
ul. Piotra Wysockiego 10  
58-300 Wałbrzych  
tel.: 074 842 60 03  
faks: 074 843 49 12

## Partnerzy


- heapmail Internet Solutions Sp. z o.o., Wałbrzych
- OTREK Europejskie Centrum Rozwoju Biznesu Sp. z o.o., Wrocław
- Politechnika Wrocławska, Wrocławskie Centrum Transferu Technologii, Wrocław
- Sudecki Związek Pracodawców, Wałbrzych
- Związek Pracodawców Dolnego Śląska, Wrocław

## Partnerstwo wyrównania szans

Nadrzędnym celem Partnerstwa jest podniesienie i utrzymanie aktywności zawodowej pracowników grupy 40+ poprzez uruchomienie „programu szybkiego reagowania”, wspierającego proces restrukturyzacji zakładów pracy w powiatach województwa warmińsko-mazurskiego (Bartoszyce, Lidzbark Warmiński, Szczytno, Elk i Pisz). Sytuacja lokalnego rynku pracy jest bardzo zła, a urzędy pracy notują jeden z najwyższych w kraju odsetek bezrobotnych. Duża część zarejestrowanych bezrobotnych nie ma pracy ze względu na zwolnienia z przyczyn leżących po stronie przedsiębiorstwa. W niektórych powiatach upadło w ostatnim czasie nawet 20% małych i średnich firm. Na rynku lokalnym brakuje miejsc pracy, a działania restrukturyzacyjne, podejmowane przez właścicieli przedsiębiorstw, często nie odpowiadają na bieżące potrzeby danej społeczności. Małe i średnie przedsiębiorstwa są mało konkurencyjne, co bywa przyczyną ich upadku. Restrukturyzacja ogranicza się zazwyczaj do przeprowadzenia zwolnień, które zwykle obejmują pracowników w wieku 40 i więcej lat. Grupa ta jest mniej mobilna i słabiej przygotowana do rywalizacji na rynku pracy, na którym coraz większe znaczenie ma wykorzystanie nowoczesnych technologii informacyjno-komunikacyjnych.

Starsi pracownicy mają utrudniony dostęp do programów szkoleniowych ze względu na wysokie koszty dodatkowych kursów, a także niechęć pracodawców do inwestowania w wiedzę zatrudnionych. Zwolnieni pracownicy z tej grupy wiekowej zasilają szeregi trwale bezrobotnych, ponieważ nie są odpowiednio przygotowani do podjęcia rywalizacji na otwartym rynku pracy. Trudną sytuację pracowników powyżej 40. roku życia pogłębia fakt, że przepisy prawne z jednej strony ograniczają możliwość skorzystania z wcześniejszego odejścia na emeryturę, z drugiej zaś nie zachęcają do utrzymania zatrudnienia w tej grupie. Działania instytucji wpływających na kształtowanie rynku pracy koncentrują się raczej na łagodzeniu skutków bezrobocia zamiast na promowaniu zatrudnienia i tworzeniu nowych miejsc pracy. W powiatach pozostających w sferze zainteresowania Partnerstwa nie został wypracowany spójny i skuteczny system rozwiązań wspierających rozwój przedsiębiorczości lokalnej.

Inicjatorzy projektu proponują opracowanie metody wsparcia restrukturyzowanych małych i średnich przedsiębiorstw oraz ich pracowników, przy jednoczesnej konsolidacji instytucji samorządowych i pozarządowych, a także całego środowiska pracowniczego wokół problemów grup zagrożonych wykluczeniem społecznym. Beneficjentami projektu są pracownicy restrukturyzowanych przedsiębiorstw w pięciu powiatach (w sumie 300 osób). Działania obejmą głównie pracowników z grupy wiekowej 40+, którzy nie mają odpowiednich kwalifikacji zawodowych oraz pracowników wykształconych, których stanowiska pracy są likwidowane. Beneficjentami są również instytucje działające na terenie powiatów, przedsiębiorcy restrukturyzowanych zakładów oraz pośrednio społeczność w całym regionie. W ramach działań Partnerstwa w każdym z powiatów powstaną Zespoły Szybkiego Reagowania, których zadaniem będzie wsparcie zarówno firm, jak i poszczególnych pracowników. W ramach rozwiązań szybkiego reagowania uruchomiony będzie Powiatowy Zespół Przystosowania Zawodowego, złożony z przedstawicieli instytucji lokalnych (samorządowych oraz organizacji zrzeszających pracodawców i pracowników) działający na rzecz grup zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy, wspierający proces restrukturyzacji zakładów i ułatwiający pełne wykorzystanie ich potencjału na lokalnych rynkach. Beneficjenci – pracownicy tych zakładów – będą mogli skorzystać z pomocy Grup Wsparcia Koleżeńskie, zapewniających wsparcie oraz informacje o możliwych formach pomocy czy kursach zawodowych. Grupy te będą organizowały warsztaty i spotkania konsultacyjne z doradcami zawodowymi, psychologami i innymi specjalistami, co pomoże w poszukiwaniu i kształtowaniu dalszej drogi zawodowej zwalnianych pracowników. Dla grupy pracowników w wieku 40+ przygotowany został program



szkoleniowy, którego celem jest zwiększenie mobilności oraz możliwości przekwalifikowania zawodowego na potrzeby pracodawców. Beneficjenci będą mogli doskonalić lub zdobywać nowe umiejętności w takich dziedzinach jak budownictwo, spawalnictwo, obsługa maszyn i urządzeń, rzemiosło i rękodzieło, gastronomia, handel, turystyka i hotelarstwo oraz w innych, bardziej specjalistycznych, jak finanse, zarządzanie-marketing-reklama czy techniki zarządzania. Proces szkoleniowy będzie na bieżąco monitorowany przez specjalistów szybkiego reagowania. Ze szkoleń skorzystają również członkowie kadry zarządzającej restrukturyzowanych przedsiębiorstw, którzy zyskają nowe umiejętności w zakresie nowoczesnych metod zarządzania przedsiębiorstwem i sposobów pozyskiwania środków unijnych.

W ramach projektu przygotowana zostanie broszura *Vademecum bezrobotnego*, zawierająca praktyczne informacje, niezbędne dla osób poszukujących zatrudnienia na lokalnym rynku pracy (m.in. komplet informacji o instytucjach lokalnych, pomocowych, szkoleniowych i ich aktualnych działaniach świadczonych na rzecz bezrobotnych). Będzie ona na bieżąco aktualizowana przez powiatowych specjalistów szybkiego reagowania. Aby poszerzyć zakres oddziaływania projektu, w ramach działań Partnerstwa upowszechniana będzie opracowana metoda szybkiego reagowania, umożliwiająca lepsze wsparcie restrukturyzowanych przedsiębiorstw oraz wyrównanie szans grup zagrożonych wykluczeniem z rynku pracy.

## Administrator

Region Warmińsko-Mazurski NSZZ Solidarność  
ul. Bartosza Głowackiego 28  
10-448 Olsztyn  
tel.: 089 527 22 02, 089 521 39 58  
faks: 089 527 22 02

## Partnerzy

- Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych, Elbląg
- Międzynarodowe Centrum Partnerstwa Partners Network, Kraków
- Olsztyńska Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania im. prof. Tadeusza Kotarbińskiego, Olsztyn
- Starostwo Powiatowe w Olsztynie, Olsztyn
- Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego, Olsztyn
- Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych, Olsztyn

## „Euroster” – Partnerstwo na rzecz rozwoju zdolności adaptacyjnych pracowników przemysłu okrętowego

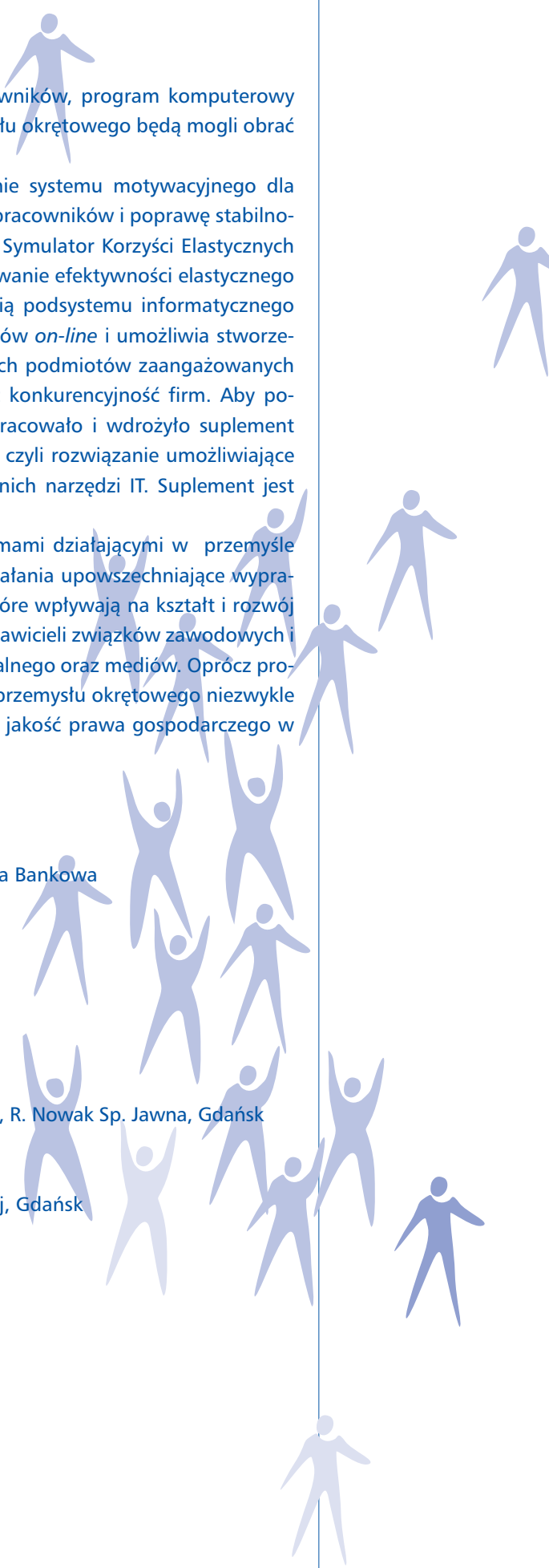
Firmy i pracownicy przemysłu okrętowego w Polsce znajdują się obecnie w trudnym okresie. Światowa dekonunktura i niewłaściwie przeprowadzana restrukturyzacja sprawiają, że przedsiębiorstwa pracują niewydajnie i nieefektywnie, w związku z czym mają problemy z funkcjonowaniem na coraz bardziej konkurencyjnym rynku. W firmach okrętowych występuje wiele problemów związanych z optymalnym wykorzystaniem zasobów pracy. Proces produkcyjny w stoczniach różni się od tradycyjnego. Podczas budowy statku występuje nierównomierne zapotrzebowanie na określone zawody i kwalifikacje. Zdarza się, że w pewnym momencie może wystąpić brak popytu na określonych pracowników lub sytuacja, gdy na dane stanowisko brakuje specjalistów. Występuje duża fluktuacja kadr. Odchodzą zwykle ludzie ze stosunkowo krótkim stażem, którzy są zastępowani przez niedoświadczonych pracowników, tuż po szkołach. W grupie starszych pracowników występuje natomiast mniejsza chęć dostosowania swoich umiejętności do nowych warunków oraz samokształcenia.

Polskie stocznie nie mają środków finansowych, które umożliwiłyby inwestowanie w kapitał ludzki, poprawę warunków płacowych pracowników, a tym samym zwiększenie wydajności i konkurencyjności całego sektora gospodarki. Menedżerowie nie dysponują rozwiązaniami informatycznymi, które wspomagają proces zarządzania zasobami ludzkimi, (np. definiowanie profili stanowisk, właściwą rekrutację, motywację i oceny pracowników). W przemyśle stoczniowym występuje zapotrzebowanie na pracowników, którzy mają więcej niż jeden zawód oraz mogą uczestniczyć w wielu fazach procesu produkcyjnego, na różnych stanowiskach. Pracownicy stoczni oraz firm outsourcingowych mają kwalifikacje niedostosowane do wymagań nowoczesnego przemysłu okrętowego, co jest szczególnie mocno odczuwalne w zakresie wykorzystania narzędzi teleinformatycznych i nowoczesnego zarządzania zasobami ludzkimi. Brakuje także właściwych narzędzi stymulowania motywacji pracowników.

Nie są również wykorzystywane narzędzia IT do poszukiwania nowych możliwości biznesowych czy dróg promocji. Trudna sytuacja samych stoczni oddziałuje również na sytuację innych firm związanych z tą branżą. Nieelastyczność dużych zakładów produkcyjnych, niewłaściwy system zarządzania, który nie obejmuje procesów współpracy kilku podmiotów gospodarczych, oraz przestoje w płatnościach bezpośrednio wpływają na dalsze funkcjonowanie małych firm satelickich.

Nadrzędnym celem Partnerstwa jest działalność na rzecz rozwoju zdolności adaptacyjnych firm oraz pracowników przemysłu okrętowego. Partnerstwo dąży do zwiększania elastyczności pracy, kreowania polityki szkoleniowej firm, zwiększania mobilności pracowników oraz tworzenia systemów motywacyjnych. Istotnym elementem działań projektu jest wykorzystanie najnowocześniejszych rozwiązań technologii informacyjnych i komunikacyjnych, takich jak e-learning, internetowa komunikacja gospodarcza czy teleinformatyczne środowisko pracy grupowej. W działaniu pilotażowym weźmie udział 100 beneficjentów ostatecznych: pracowników produkcyjnych (55 osób) oraz członków kadry kierowniczej stoczni i firm okołostocznioowych (55 osób).

W ramach projektu powstanie model kształcenia ustawicznego, którego zastosowanie wpłynie na zwiększenie wielozawodowości pracowników przemysłu okrętowego i umożliwi wzrost zdolności adaptacyjnych kadry kierowniczej. Model ten zawiera ustandaryzowane procedury w zakresie doradztwa, szkoleń oraz systemu praktyk zawodowych. Grupy zawodowe biorące udział w szkoleniach będą tak dobrane, aby maksymalnie podnieść poziom kwalifikacji niezbędnych podczas całego procesu budowy statków. Oprócz podniesienia kwalifikacji model szkoleniowy zapewnia zwiększenie bezpieczeństwa zatrudnienia poprzez lepszy dobór pracowników na dane stanowiska. Projekt zakłada opracowanie standardu doradztwa zawodowego, w ramach którego



powstaną metody wyboru doradztwa, narzędzia badań pracowników, program komputerowy do gromadzenia danych, w związku z czym pracownicy przemysłu okrętowego będą mogli obrać najlepszą drogę rozwoju zawodowego.

Bardzo istotną częścią działań Partnerstwa będzie stworzenie systemu motywacyjnego dla przedsiębiorstw, który wpłynie na zwiększenie produktywności pracowników i poprawę stabilności zatrudnienia w przemyśle stoczniowym. Powstanie również Symulator Korzyści Elastycznych Form Zatrudnienia, na podstawie którego możliwe będzie testowanie efektywności elastycznego zatrudnienia w przemyśle okrętowym. Symulator będzie częścią podsystemu informatycznego portalu branżowego. Portal zapewnia stałą współpracę partnerów *on-line* i umożliwi stworzenie wspólnej „e-biblioteki wiedzy”. Dobra współpraca wszystkich podmiotów zaangażowanych w produkcję statków zwiększy efektywność tego procesu oraz konkurencyjność firm. Aby poprawić jakość zarządzania zasobami ludzkimi, Partnerstwo opracowało i wdrożyło suplement branżowy do systemu EURES (European Employment Services), czyli rozwiązanie umożliwiające zarządzanie wiedzą, pośrednictwo pracy lub wybór odpowiednich narzędzi IT. Suplement jest dostosowany do specyficznych potrzeb branży okrętowej.

Ważna jest również współpraca międzybranżowa między firmami działającymi w przemyśle okrętowym. Współpracę ułatwią zakrojone na szeroką skalę działania upowszechniające wypracowane rezultaty projektu, skierowane do wielu podmiotów, które wpływają na kształt i rozwój przemysłu okrętowego: pracowników i przedsiębiorców, przedstawiciele związków zawodowych i instytucji edukacyjnych, organizacji branżowych, samorządu lokalnego oraz mediów. Oprócz promowania innowacyjności i budowania dobrej atmosfery wokół przemysłu okrętowego niezwykle istotnym celem upowszechniania jest możliwość wpływania na jakość prawa gospodarczego w zakresie rozwoju przemysłu stoczniowego.

## Administrator

Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową – Gdańska Akademia Bankowa  
ul. Do Studzienki 63  
80-277 Gdańsk  
tel.: 058 524 49 01  
faks: 058 524 49 09

## Partnerzy

- Agencja Informatyczna J. Gajdasz, A. Makarow, B. Manturewicz, R. Nowak Sp. Jawna, Gdańsk
- Fundacja Gospodarcza, Gdynia
- Gdański Związek Pracodawców, Gdańsk
- Komisja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność Stoczni Gdańskiej, Gdańsk
- Stocznia Gdynia SA, Gdynia
- Uniwersytet Gdański, Gdańsk

## Opolski e-rzemieślnik

Celem projektu jest wsparcie rozwoju i doprowadzenie do wzrostu konkurencyjności rzemiosła poprzez zwiększenie stopnia przystosowania firm rzemieślniczych do zmian strukturalnych gospodarki przy użyciu nowych technologii. Beneficjentami przedsięwzięcia jest 45 rzemieślników-pracodawców, 35 pracowników firm rzemieślniczych i 25 praktykantów. Partnerstwo będzie analizować zdolności tych grup do współpracy, poziom ich wiedzy i umiejętności zawodowych oraz chęć doskonalenia kwalifikacji.

Partnerstwo chce podnieść kompetencje właścicieli zakładów rzemieślniczych i ich pracowników w zakresie wykorzystania w pracy zawodowej nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Rezultatem będzie m.in. wzrost zastosowania tych technologii w zakładach rzemieślniczych, sprzedaży towarów i usług, prowadzeniu operacji finansowych oraz rozliczeń z ZUS i Urzędem Skarbowym. Kolejnym zadaniem Partnerstwa jest udzielenie pomocy zakładom rzemieślniczym poprzez opracowanie kompleksowego i innowacyjnego modelu wsparcia. Twórcy projektu chcą też promować kształcenie ustawiczne jako niezbędny element w zmieniającym się otoczeniu gospodarczym.

Na główny rezultat projektu składają się cztery elementy. Pierwszym z nich jest model szkoleniowy, w którego skład wejdą zindywidualizowane moduły: technologie informacyjno-komunikacyjne (wprowadzenie do wykorzystania komputera w edycji tekstu, obsługi Internetu, zaznajomienie z programami komputerowymi wspierającymi działalność małego biznesu, platforma e-Rzemieślnik w działalności firmy, prezentacja firmy z wykorzystaniem narzędzi ICT), moduł zarządzania (m.in. zagadnienia prawne, wielowymiarowe podejście do zarządzania firmą w kontekście finansowym, rachunkowym, zasobów ludzkich, kadrowym, technologicznym i jakości produkcji) oraz moduł praktycznego wykorzystania komputerów (nowoczesne techniki projektowania, wytwarzania i pomiarów). Beneficjenci będą mogli też nauczyć się programowania i obsługi nowoczesnych obrabiarek skrawających sterowanych komputerem.

Kolejnym elementem rezultatu jest model doradztwa w ramach Centrum Doradztwa Biznesowo-Personalnego. Tematy działań doradczych na ogół będą się pokrywać z tematyką szkoleń, by jak najefektywniej pomóc grupie docelowej stać się konkurencyjną na rynku pracy wobec większych firm producenckich. Zadaniem specjalistów zatrudnionych w Centrum będzie dobór odpowiednich doradców (biznesowych, prawnych, personalnych i zawodowych), którzy w indywidualny sposób pomogą rzemieślnikom nie tylko w uzyskaniu wiedzy na temat inwestowania w nowoczesne technologie produkcyjne, ale także w rozwiązywaniu różnorodnych problemów, z którymi borykają się na co dzień (także osobistych). Doradztwo będzie prowadzone stacjonarnie i wyjazdowo.

W skład wypracowanego rezultatu wejdzie też model tworzenia klastrów rzemieślniczych, jako sieci rozbudowanej współpracy sektora rzemieślniczego, opracowany na podstawie doświadczeń austriackich. Założeniem funkcjonowania klastra będzie współpraca między firmami oparta na systemie wzajemnych rabatów, przekazywaniu zleceń, dokonywaniu zakupów wewnątrz klastra oraz prowadzenie wspólnych działań promocyjnych i marketingowych. Współpraca ta umożliwi zintegrowanie firm słabiej rozwiniętych z zakładami o dużej wydajności dzięki wymianie korzyści w postaci zamówień. Model tworzenia sieci współpracy o charakterze klastra będzie testowany na około 15 firmach rzemieślniczych, bez ukierunkowania na określoną branżę.

Elementem łączącym wszystkie wymienione moduły i pozwalającym na wykorzystanie umiejętności przez beneficjentów oraz kontynuowanie kształcenia ustawicznego w sektorze rzemiosła będzie platforma internetowa oparta na koncepcji „4 x E”. Wirtualny „E-warsztat” pracy będzie środowiskiem stworzonym specjalnie dla rzemieślników. „E-społeczność rzemieślnicza” to z kolei

część portalu służąca konsolidacji pracowników tego sektora. Znajdą się tu m.in. forum tematyczne umożliwiające wypowiedzanie się na różne tematy, kursy e-learningowe, e-komunikator dla rzemiosła. Następnym elementem koncepcji „4 x E” to „E-marketing” rzemieślniczy. Na portalu zintegrowane zostaną narzędzia służące do indywidualnej promocji poszczególnych zakładów, takie jak strona internetowa firmy czy wspólnie prowadzony sklep internetowy dla rzemieślników.

Ostatnim komponentem platformy internetowej jest „E-nauczyciel w rzemiośle”. Koncepcja ta zakłada integrację kursów e-learningowych w ramach portalu „Opolski e-Rzemieślnik”. Stanie się on wówczas narzędziem kształcenia ustawicznego umożliwiającym użytkownikom samodzielne decydowanie o tematyce szkoleń, a także tempie i limitach nauki. Tematy szkoleń będą aktualizowane na bieżąco, w zależności od zgłoszonego zapotrzebowania oraz zmian prawno-organizacyjnych i społeczno-gospodarczych. Szkolenia *on-line* będą uzupełniały kursy stacjonarne oraz doradztwo udzielane w ramach projektu. Produktami pomocniczymi Partnerstwa są programy szkoleń, procedura udzielania doradztwa (model pracy z rzemieślnikiem i praktykantem) oraz podręcznik metodologiczny tworzenia klastrów rzemieślniczych.

W ramach strategii upowszechniania rezultatów projektu przewidziano wykorzystanie następujących metod i narzędzi: kampanii w telewizji, radiu i prasie, kampanii o zasięgu lokalnym promującej korzyści ze stosowania technologii informacyjno-komunikacyjnych, spotkań informacyjnych z przedstawicielami grup docelowych, a także prezentacji osiągniętych rezultatów na spotkaniach z partnerami ponadnarodowymi. Partnerstwo opublikuje też podręczniki i płyty CD zawierające informacje na temat realizacji projektu. Znajdą się one również na platformie internetowej „E-Rzemieślnik”.

## Administrator

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej  
ul. Krakowska 51  
45-018 Opole  
tel.: 077 454 43 00  
faks: 077 454 48 29

## Partnerzy

- CTC Polska Sp z o.o., Warszawa
- Izba Gospodarcza Śląsk, Opole
- Izba Rzemieślnicza, Opole
- Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Informatycznego i Politechnicznego, Opole
- Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego, Opole



## Centrum Zielonych Technologii

Głównym celem projektu jest usprawnienie rynku pracy poprzez wsparcie zdolności przystosowawczych pracowników oraz przedsiębiorstw funkcjonujących na obszarach podlegających szczególnej ochronie przyrody. Zadaniem Partnerstwa jest stworzenie i upowszechnianie takich wzorców działań, które umożliwią dostosowanie się firm i pracowników do zmian zachodzących w gospodarce.

Projekt realizowany jest na terenie województwa podlaskiego, będącego od wielu lat częścią tzw. Zielonych Płuc Polski. Jedną z możliwości pozwalających na utrzymanie się oraz rozwój małych i średnich przedsiębiorstw jest prowadzenie działalności gospodarczej wykorzystującej bogate walory przyrodnicze Podlasia, zgodnie z zasadą zrównoważonego rozwoju. Kluczem jest zidentyfikowanie takich działań niszowych, które mogą być powielane w innych regionach kraju i Europy, o podobnej charakterystyce. Partnerstwo skupia się na ekoturystyce, produkcji biomasy, tradycyjnym budownictwie, gospodarowaniu ściekami (przysadowe oczyszczalnie ścieków), gospodarowaniu odpadami opakowaniowymi oraz na sektorze rolno-spożywczym.

W projekcie weźmie udział 462 beneficjentów – pracowników i pracodawców z jednostek sektora małych i średnich przedsiębiorstw, związanych z działalnością gospodarczą ukierunkowaną na zrównoważony rozwój i tzw. zielone technologie.

Głównym rezultatem projektu przewidzianym do upowszechniania są modele szkoleniowo-dydaktyczne dla małych firm proponowane przez ośrodek kompetencyjny Centrum Zielonych Technologii, jako wzorcową instytucję szkoleniowo-doradczą w zakresie tzw. zielonych miejsc pracy. Zadaniem ośrodka będzie świadczenie kompleksowych usług polegających na wsparciu małych i średnich przedsiębiorstw (szkolenia, certyfikacja, doradztwo, pomoc prawna), a także osób bezrobotnych zainteresowanych rozwojem firmy na terenach cennych przyrodniczo oraz działalnością opartą na wykorzystaniu ogólnodostępnych zasobów naturalnych.

Elementami głównego rezultatu są modele szkoleniowe, materiały szkoleniowe oraz strona internetowa. Modele szkoleniowe – zarówno teoretyczne, jak i praktyczne – poświęcone są nabywaniu nowych umiejętności w takich dziedzinach jak wykorzystanie nowej technologii przysadowych oczyszczalni ścieków, zastosowanie nowatorskiego systemu zagospodarowania odpadów opakowaniowych, zastosowanie nowych, lecz opartych na tradycyjnym wzornictwie, technologii budowlanych (ze szczególnym uwzględnieniem pokryć dachowych), dostosowanie starych technologii i receptur produktów regionalnych oraz tradycyjnych do systemów jakości i wymagań Unii Europejskiej, wykorzystanie i wdrażanie markowych produktów turystycznych, wykorzystanie odnawialnych źródeł energii ze szczególnym uwzględnieniem energii biomasy. Wśród materiałów szkoleniowych znajdują się podręczniki, opracowane technologie, informatory zawierające akty prawne i ich interpretacje, a także prezentacje multimedialne i filmy instruktażowe. Strona internetowa będzie zawierać materiały opracowane w trakcie realizacji projektu, które będą aktualizowane o informacje na temat nowych technologii, prowadzonych szkoleń i wypracowanych rozwiązań.

Dodatkowym elementem rezultatu będą procedury prowadzące do powstania i funkcjonowania ośrodka kompetencji – Centrum Zielonych Technologii. Dokumentacja ta zawierać będzie m.in. wymagania lokalizacyjne, kosztorys utworzenia i utrzymania ośrodka, informacje na temat kadry, opis wyposażenia z uwzględnieniem stałej ekspozycji poświęconej „zielonym technologiom” i „zielonym miejscom pracy”, opis sposobu zarządzania i finansowania po zakończeniu projektu, możliwości wykorzystania i adaptacji wzorców zachodnich, sposoby współpracy z producentami nowych urządzeń i technologii, propozycje zmian w polityce regionu niezbędne dla rozwoju „zielonych technologii”.

Rezultat ten będą mogli wykorzystywać przede wszystkim właściciele oraz pracownicy małych i średnich przedsiębiorstw handlowych chcący zmienić lub rozszerzyć swoją ofertę. Oprócz nich rozwiązania te będą mogły stosować instytucje zajmujące się kształtowaniem polityki regionalnej, czyli władze samorządowe, organizacje pozarządowe i społeczne, a także placówki naukowo-badawcze.

Rezultaty osiągnięte przez Partnerstwo będą upowszechniane na spotkaniach i konferencjach oraz poprzez różnego rodzaju publikacje. W ramach projektu opracowane zostanie studium przypadku zawierające opis sukcesów i porażek przedsięwzięcia, na podstawie wyników przeprowadzonych badań wpływu realizacji projektu na zmiany w sytuacji beneficjentów ostatecznych. Studium zostanie przesłane do władz różnych instytucji (samorządy, powiatowe urzędy pracy, organizacje pozarządowe) oraz będzie dostępne w formie bezpłatnej publikacji.

Dzięki uczestniczeniu w Partnerstwie Urzędu Marszałkowskiego Województwa Podlaskiego rezultaty projektu zostaną włączone do strategii rozwoju regionu. Natomiast Wojewódzki Urząd Pracy w Białymstoku będzie upowszechniać rezultaty projektu poprzez Centrum Informacji i Planowania Kariery Zawodowej – wyspecjalizowaną jednostkę organizacyjną funkcjonującą w ramach tego urzędu.

Partnerstwo zorganizuje też pięć konferencji, uruchomi platformę internetową, zwoła konferencje prasowe, zaprezentuje rezultaty projektu na różnych szczeblach samorządów lokalnych (gminy, powiaty), a także opublikuje artykuły w prasie lokalnej. Materiał filmowy na temat projektu wyemituje regionalny oddział Telewizji Polskiej w Białymstoku.

## Administrator

Podlaska Stacja Przyrodnicza „Narew”  
ul. Legionowa 28 lok. 607  
15-427 Białystok  
tel.: 085 749 99 60  
faks: 085 749 99 60

## Partnerzy


- Bio-Wat, Białystok
- Ekoton, Białystok
- Instytut Zrównoważonego Rozwoju, Białystok
- Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok
- Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok
- Wyższa Szkoła Agrobiznesu, Łomża

## Modelowy system przystosowania kadr przedsiębiorstw do zmian strukturalnych w gospodarce

Zarządzanie wiedzą – jej pozyskiwanie, dystrybuowanie i wykorzystywanie – jest kluczowym elementem rozwoju i funkcjonowania przedsiębiorstw. Z procesem tym nieodłącznie związany jest aspekt edukacyjny i szkoleniowy. Badania wykazują, że poważnym problemem polskich przedsiębiorstw jest niedostosowanie wykształcenia pracowników oraz poziomu ich umiejętności zawodowych do zmieniających się potrzeb pracodawców i gospodarki. Pracownicy niedostatecznie uświadamiają sobie konieczność zdobywania nowych umiejętności i kompetencji poprzez kształcenie ustawiczne. W czasie restrukturyzacji przedsiębiorstw, która zwykle ogranicza się do redukcji zatrudnienia, w pierwszej kolejności zwalniani są doświadczeni pracownicy, w wieku powyżej 45 lat, którzy mają później duże trudności z odnalezieniem swojego miejsca na konkurencyjnym, otwartym rynku pracy. Najczęstszą przyczyną takich zwolnień jest brak umiejętności korzystania z nowoczesnych narzędzi teleinformatycznych. Zwolnienia starszych pracowników często negatywnie oddziałują na funkcjonowanie przedsiębiorstw. W sytuacji, gdy firmach zaczyna brakować doświadczonych pracowników, młodzi ludzie nie mają możliwości nabycia wiedzy dostępnej jedynie poprzez długoletnią praktykę. Znaczna część wiedzy organizacji jest bezpowrotnie tracona wraz z odejściem pracownika-seniora. Na rynku brakuje również zunifikowanego systemu oceny kwalifikacji zdobytych na drodze edukacji nieformalnej, który mógłby być uznawany na terenie Unii Europejskiej. Odczuwalny jest również brak tanich narzędzi, dzięki którym menedżerowie mogą zarządzać kwalifikacjami pracowników i kierować ich na odpowiednie kursy doskonalenia zawodowego. Realizowane szkolenia zewnętrzne nie są zazwyczaj przeprowadzane w sposób przemyślany i planowy. Bariera, zwłaszcza dla mniejszych przedsiębiorstw, są wysokie ceny kursów, które zapewniają raczej wiedzę ogólną, zwykle nieprzydatną w codziennej praktyce zawodowej.

Biorąc pod uwagę powyższe czynniki, głównym celem Partnerstwa jest opracowanie Modelowego Systemu Wsparcia Przedsiębiorstw i Pracowników (MSWPP) w tworzeniu systemów zarządzania wiedzą, opartych na istniejących i pożądanym zasobach w przedsiębiorstwie. Programem pilotażowym zostaną objęte firmy reprezentujące przemysł lekki. Wybór takiego obszaru działania nie jest przypadkowy, ponieważ badania wykazują, że jedynie 8% pracowników przedsiębiorstw z tego sektora bierze udział w szkoleniach. Beneficjentami projektu są przedsiębiorstwa, ich pracownicy oraz organizacje działające na rzecz tego obszaru gospodarki. Bezpośrednimi działaniami objęto grupę 500 osób – pracowników oraz przedstawicieli kierownictwa 25 małych i średnich przedsiębiorstw z sektora przemysłu lekkiego.

Podstawowym rezultatem Partnerstwa, umożliwiającym wypełnienie luki w polskim systemie kształcenia i doskonalenia zawodowego, będzie Modelowy System Wsparcia Przedsiębiorstw i Pracowników, czyli kompleksowe narzędzie umożliwiające optymalne zarządzanie wiedzą w firmie. System ma wspierać polskie przedsiębiorstwa podczas dostosowywania się do zmian strukturalnych w gospodarce. W jego ramach powstaną procedury i narzędzia przeznaczone do opracowywania indywidualnych ścieżek rozwoju pracowników. Strategiczne wdrażanie procesu edukacyjnego w przedsiębiorstwach ma istotny wpływ na jakość zarządzania i wzrost konkurencyjności oraz na samych pracowników. Lepsze wykorzystanie wiedzy w przedsiębiorstwie przyczyni się do podniesienia poziomu elastyczności biznesowej i umożliwi głębsze zrozumienie procesów zachodzących wewnątrz firmy, co pozwoli łatwiej przewidywać kierunek zachodzących zmian gospodarczych. W skład rozwiązania modelowego wchodzi system analizy potrzeb szkoleniowych w firmie, który umożliwia tworzenie koncepcji szkoleniowych dla pracowników oraz kierowanie ich na te kursy, które dokładnie odpowiadają na istniejące potrzeby edukacyjne. Kolejnym rozwiązaniem jest wydajny system oceny kwalifikacji pracowników, zdobytych w drodze

W tle strony znajdują się stylizowane, niebieskie sylwetki ludzi. Niektóre z nich mają podniesione ręce, co może symbolizować sukces, radość lub zaangażowanie. Sylwetki są rozmieszczone na całej stronie, z większą gęstością w części centralnej i dolnej.

szkoleń nieformalnych i incydentalnych. Właściwa ocena kwalifikacji pracowników umożliwia optymalne wykorzystanie ich potencjału dla dobra firmy, a także ułatwia płynną zmianę zatrudnienia. W ramach Modelowego Systemu Wsparcia dostępne będzie również rozwiązanie pozwalające efektywnie wykorzystać grupę starszych pracowników do przekazywania wiedzy i doświadczeń w ramach szkoleń nieformalnych i incydentalnych. Doświadczeni pracownicy, którzy przejdą odpowiednie szkolenia, będą przekazywali wiedzę poprzez coaching oraz wewnętrzne szkolenia w firmie. Projekt sprzyja wyrównywaniu szans na rynku pracy, gdyż wprowadzenie do przedsiębiorstw narzędzia programowania rozwoju i kariery pracownika promuje wdrażanie kryteriów profesjonalizmu przy okresowej ocenie zatrudnionych osób. Ograniczona zostaje w ten sposób uznaniowość podczas przyznawania awansów i podwyżek płac.

Niezwykle istotną częścią projektu jest upowszechnianie jego rezultatów. Partnerstwo dąży do tego, żeby z modelowego rozwiązania mogła skorzystać jak największa liczba przedsiębiorstw i organizacji, w tym instytucji badawczych, decydentów w dziedzinie polityki edukacyjnej i społecznej czy partnerstw międzynarodowych. Skuteczne działania upowszechniające przyczynią się do włączania dobrych praktyk w nurt polityki rynku pracy i edukacji zawodowej.

## Administrator

Związek Rzemiosła Polskiego  
ul. Miodowa 14  
00-246 Warszawa  
tel.: 022 504 42 00  
faks: 022 504 42 20

## Partnerzy

- Federacja Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego, Łódź
- Forum Związków Zawodowych, Bydgoszcz
- Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Gdańsk

## „ElaStan” – promocja elastycznych stanowisk pracy i ochrona kapitału intelektualnego firm

Głównym celem Partnerstwa jest zmniejszenie dyskryminacji na rynku pracy poprzez wygenerowanie w lokalnych przedsiębiorstwach wzrostu zapotrzebowania na pracę realizowaną na zasadzie elastycznych form zatrudnienia oraz wykorzystanie w firmach nowych technologii informacyjno-komunikacyjnych. Partnerstwo przeprowadziło badania wstępne, które wykazały, że małe i średnie firmy z regionów podwarszawskich są zdecydowanie mniej konkurencyjne od przedsiębiorstw działających w stolicy. Wysokie koszty tradycyjnego zatrudnienia sprawiają, że małych firm nie stać na opłacanie wysoko wykwalifikowanych specjalistów wspomagających marketing, zarządzanie lub sprzedaż, co znacząco wpływa na zahamowanie rozwoju tych przedsiębiorstw. Następuje także gwałtowny odpływ kapitału intelektualnego do większych miast. Specjaliści, którzy nie znajdują pracy w swoim regionie, są zmuszeni do wyjazdu. Bariera, która hamuje konkurencyjność małych i średnich firm z regionów podwarszawskich jest również utrudniony dostęp do wiedzy i najnowszych technologii informacyjno-komunikacyjnych, powszechnie wykorzystywanych we współczesnej gospodarce. W firmach brakuje specjalistów w dziedzinie tych technologii lub nowoczesnych form zarządzania. W ankiecie przeprowadzonej wśród przedsiębiorców z małych firm ponad połowa z nich odpowiedziała, że firma ogranicza działania i nie podejmuje wszystkich działań koniecznych w procesie rozwoju ze względu na brak odpowiednich pracowników. Wyniki badań pokazały również, że najczęściej poszukiwanymi pracownikami są osoby zajmujące się wspomaganie zarządzania i sprzedaży.

Pracownicy preferują zatrudnienie na pełnym etacie, ale firmy nie są w stanie, ze względu na sytuację finansową, zrealizować tych oczekiwań. Wspomniane braki w zatrudnieniu można łatwo zlikwidować poprzez wspólne zatrudnienie poszukiwanych pracowników przez kilka firm, z których żadna nie potrzebuje całego etatu. Prawie 49% ankietowanych pracodawców popiera ideę etatów częściowych. Rozwiązaniu problemów małych i średnich przedsiębiorstw może służyć wykorzystanie elastycznych form zatrudnienia, umożliwiające zatrudnianie czasowe, na niepełny etat, dzielenie pracownika pomiędzy firmami, co znacznie obniża koszty. Pracodawcy nie stosują jednak takich form i mają niewielką wiedzę na ten temat. Nie istnieje również współpraca lokalnych firm w zakresie planowania spójnej strategii zatrudnienia, a ponadto widoczna jest obawa i nieufność pracodawców przed instytucjami nadzorującymi firmy (Urzędem Skarbowym czy Zakładem Ubezpieczeń Społecznych) w kontekście „niepewnych” podatkowo i prawnie form zatrudnienia.

Działania projektu obejmują firmy z regionu Pułtuska, Garwolina i Radomia. W województwie mazowieckim występują ogromne kontrasty między sytuacją przedsiębiorstw działających w Warszawie lub na jej obrzeżach oraz firm nieco bardziej oddalonych od stolicy. Potencjał rozwojowy Warszawy nie jest wykorzystywany do stymulowania rozwoju słabszych powiatów i działających tam firm. Projekt jest skierowany do małych i średnich przedsiębiorstw, które mają mniejsze szanse zaistnienia i rozwoju na szerszym rynku. Beneficjentami ostatecznymi są właściciele i menedżerowie tego rodzaju przedsiębiorstw (225 osób), potencjalni pracownicy zatrudnieni w elastycznych formach – obecnie osoby bezrobotne lub zagrożone utratą pracy (225 osób), a także 30 potencjalnych trenerów elastycznych form zatrudnienia. Głównym celem projektu jest opracowanie modelowego systemu wspierania elastycznych form zatrudnienia oraz jego pilotażowe wdrożenie. System zawiera spójny zbiór rozwiązań technicznych (informatycznych), organizacyjnych, formalnoprawnych, edukacyjnych oraz informacyjnych. Beneficjenci projektu będą mogli skorzystać z wzorów umów elastycznego zatrudnienia w ramach kodeksu pracy, kodeksu cywilnego i kodeksu spółek handlowych oraz innych dokumentów i procedur umożliwiających wdrożenie elastycznych form zatrudnienia. Otrzymają oni zbiór gotowych do wdrożenia rozwiązań:

standardowych umów, druków oraz procedur postępowania, chroniących w sposób zrównoważony interesy pracodawców i pracobiorców. Gotowe wzorce rozwiązań („Elastyczna Firma”, „Elastyczny Pracownik”) wraz z komentarzem będzie można pobrać z szybkiego serwera Internetowego, uruchomionego na potrzeby projektu. Przetestowanie skuteczności pakietów nastąpi dzięki przeprowadzeniu mikroaudytów w małych i średnich przedsiębiorstwach, badań osobowościowo-kompetencyjnych pracowników oraz specjalnie przygotowanych szkoleń. Powstaną E-Centra Telepracy, czyli ośrodki praktycznego testowania i wdrażania wypracowanych rozwiązań, ułatwiające współpracę małych i średnich firm w zakresie wspólnego zatrudniania pracowników i zmniejszające ich ryzyko finansowe. Centra będą pełniły również funkcję informacyjną i promocyjną, a ponadto stworzą podstawy do powielenia opracowanych rozwiązań systemu wspierania elastycznych form zatrudnienia w innych regionach kraju.

Partnerstwo zamierza jak najszerszej upowszechnić rezultaty wypracowane w ramach projektu, przy wykorzystaniu różnorodnych środków: Internetu, materiałów szkoleniowo-informacyjnych, lobbingu czy konferencji z udziałem wszystkich zainteresowanych stron. Niebagatelne znaczenie ma wykreowanie atmosfery życzliwości politycznej wobec elastycznych form zatrudnienia, niezbędnej do wprowadzenia zmian w prawie pracy. W ramach projektu prowadzone będą również debaty integracyjne, łączące pracowników z pracodawcami, co pozwoli poszerzyć zasięg elastycznego rynku pracy. W toku działań Partnerstwa powstanie grupa trenerów-audytorów zdolnych do przeprowadzenia mikroaudytów personalnych w przedsiębiorstwach oraz do prowadzenia szkoleń i treningów z zakresu praktycznego wykorzystania systemu wspierania elastycznych form zatrudnienia.

Projekt będzie realizowany w ścisłej współpracy z instytucjami i urzędami zajmującymi się kształtowaniem lokalnych rynków pracy. Nacisk na propagowanie elastycznych form zatrudnienia przyczyni się wydatnie do zwiększenia świadomości pracodawców i pracowników w zakresie korzyści, jakie daje zastosowanie nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych, umożliwiających m.in. poszukiwanie nowych rynków czy prowadzenie skuteczniejszych działań promocyjnych.

## Administrator

Procesy Inwestycyjne SA  
ul. Floriana Znanięckiego 2 m. 44  
03-980 Warszawa  
tel.: 022 671 14 80  
faks: 022 671 14 80

## Partnerzy

- Badania Systemowe EnergSys Sp. z o.o., Warszawa
- Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT, Warszawa
- Instytut Chrześcijańsko-Demokratyczny im. Ignacego Jana Paderewskiego, Warszawa
- ITTI Sp. z o.o., Poznań
- Politechnika Warszawska, Wydział Inżynierii Lądowej, Zakład Zastosowań Informatyki w Inżynierii Lądowej, Warszawa
- Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa
- Stowarzyszenie Radomskie Centrum Przedsiębiorczości, Radom
- Stowarzyszenie Rozwoju Gmin i Miast Powiatu Garwolińskiego „Wspólnota Powiatowa”, Garwolin
- Stowarzyszenie Towarzystwo Amicus, Białystok

## „Enter” – Partnerstwo na rzecz telepracy, przedsiębiorczości i równouprawnienia

Głównym celem Partnerstwa jest opracowanie i upowszechnienie kompleksowej wiedzy dotyczącej elastycznych form zatrudnienia oraz kształtowanie świadomości społecznej w tym zakresie, a tym samym walka z dyskryminacją na rynku pracy.

Ze względu na wysoką stopę bezrobocia warunki zatrudnienia na polskim rynku dyktują pracodawcy. Wymagania w stosunku do kandydatów i pracowników są coraz wyższe i w wielu przypadkach znacznie przekraczają ich realne możliwości. W związku z tym na rynku pracy pojawiły się grupy szczególnie dyskryminowane. Osoby z niewielkich miejscowości, kobiety z małymi dziećmi czy niepełnosprawni mogą mieć kłopoty związane z koniecznością dojazdu czy osiągnięcia zaangażowania wymaganego przez pracodawców (np. praca w nadgodzinach lub w weekendy). Metodą na pokonanie tej dyskryminacji może być telepraca, czyli praca wykonywana z dala od siedziby pracodawcy, z wykorzystaniem nowoczesnych technologii informacyjno-telekomunikacyjnych. W systemie telepracy mogą wydajnie pracować m.in. księgowi, kierownicy projektów, specjaliści ds. marketingu, zasobów ludzkich, *public relations*, analitycy finansowi, przedstawiciele handlowi, naukowcy, tłumacze, korektorzy czy programiści. Telepraca otwiera wiele nowych możliwości zarówno dla przedsiębiorców, jak i pracowników. W Polsce jednak brakuje wiedzy i dobrych praktyk wykorzystania tej formy zatrudnienia przez kadry i właścicieli przedsiębiorstw. Zarówno prawne, organizacyjne, jak i techniczne aspekty telepracy są słabo rozpoznane i rozpowszechnione na rynku. Pracodawcy niechętnie korzystają z niestandardowych form zatrudnienia i nie potrafią dobrać odpowiednich osób do wykonywania pracy zdalnej. Firmy, zwłaszcza z sektora małych i średnich przedsiębiorstw, nie dysponują odpowiednią infrastrukturą i sprzętem, które umożliwiłyby wdrożenie telepracy. Ogromną przeszkodą są ciągle zbyt wysokie ceny usług telekomunikacyjnych. Bariery występują również po stronie pracowników, którzy nie zdają sobie sprawy z wymagań i możliwości, jakie niosą ze sobą elastyczne formy zatrudnienia. Część pracowników i osób bezrobotnych, nawet jeśli w telepracy upatruje szansy dla siebie, nie dysponuje odpowiednim sprzętem oraz umiejętnościami w zakresie obsługi nowoczesnych urządzeń telekomunikacyjnych. Kolejną barierą uniemożliwiającą powszechne wdrożenie telepracy jest brak uregulowań prawnych – jasnej definicji i interpretacji telepracy. Wszystkie prognozy pokazują, że jeśli polskie przedsiębiorstwa nie podniosą poziomu swojej wiedzy na temat nowoczesnych rozwiązań telekomunikacyjnych i nie będą wykorzystywać elastycznych form zatrudnienia, w tym telepracy, będą znacznie mniej konkurencyjne na szybko zmieniającym się rynku. Stracą okazję na rozwój oraz pozyskanie tańszej siły roboczej i ekspertów z terenów słabiej zurbanizowanych.

Celem Partnerstwa jest opracowanie polskiego modelu telepracy (przede wszystkim dla małych i średnich przedsiębiorstw) na podstawie szczegółowego badania potrzeb pracodawców i pracowników oraz wiedzy merytorycznej partnerów, a także zwiększenie skali praktycznego wykorzystania telepracy jako narzędzia przeciwdziałania wykluczeniu z rynku pracy, a wreszcie wzrost wiedzy na temat nowoczesnych technologii społeczeństwa informacyjnego oraz telepracy wśród małych i średnich przedsiębiorstw. Beneficjenci projektu będą rekrutowani wśród właścicieli i kadry zarządzającej małych i średnich przedsiębiorstw (420 osób) oraz pracowników i bezrobotnych – potencjalnych telepracowników (780 osób), którzy mają problemy z powrotem do aktywnego życia zawodowego lub są zagrożeni zwolnieniem, ponieważ z różnych przyczyn nie mogą spełnić wymogu pracy w tradycyjnym systemie 8-godzinny. Beneficjenci reprezentują różne branże gospodarki i firmy z całej Polski.

Partnerstwo przygotuje szczegółowy raport zawierający informacje na temat zapotrzebowania i oczekiwań wobec telepracy, powstały na podstawie badań grupy pracodawców i pracowników.

Będzie on zawierał informacje dotyczące obecnego stopnia wykorzystania elastycznych form zatrudnienia oraz aspektów prawnych telepracy w Polsce. W wyniku współpracy beneficjentów, organizacji i instytucji zajmujących się rynkiem pracy opracowany zostanie polski model telepracy, uwzględniający aspekt techniczny i telekomunikacyjny tej formy zatrudnienia. Na tym etapie działań będą zaangażowani również przedstawiciele branży telekomunikacyjnej, co pozwoli zniwelować bariery związane z brakiem infrastruktury. Dzięki zaangażowaniu ekspertów zostanie przygotowane szczegółowe opracowanie zawierające przepisy prawne dotyczące telepracy (analizy obowiązujących rozwiązań legislacyjnych, propozycje wprowadzenia korzystnych zmian oraz projekty nowych przepisów ułatwiających wdrożenie elastycznych form zatrudnienia). Powstanie również kompleksowy model szkoleniowy dotyczący trenerów telepracy, pracodawców, pracowników i osób prowadzących działalność gospodarczą. Przygotowane materiały edukacyjne i informacyjne będą ściśle dostosowane do potrzeb oraz oczekiwań pracodawców i pracowników.

W ramach Laboratorium, czyli 6-miesięcznego pilotażu telepracy, beneficjenci projektu zdobędą wiedzę teoretyczną oraz umiejętności praktyczne w zakresie posługiwania się nowoczesnymi technologiami, wspomagającymi pracę elastyczną. Wnioski sformułowane na podstawie pilotażu zostaną zebrane w specjalnym dokumencie, który pomoże w promocji testowanych rozwiązań oraz ich popularyzacji na rynku pracy.

Ważnym produktem, powstałym w toku działań Partnerstwa, będzie przewodnik po nowoczesnych formach zatrudnienia i pracy elastycznej, zawierający m.in. przykłady dobrych praktyk (wynikających przede wszystkim z doświadczeń partnerów i beneficjentów projektu) oraz zagraniczne przykłady wprowadzenia takich rozwiązań. Za pośrednictwem portalu [enter-telework.org](http://enter-telework.org) dostępne będą wszystkie opracowania – analizy, raporty, materiały informacyjne, które powstaną w wyniku realizacji projektu, stanowiące wyczerpującą bazę wiedzy o telepracy. Dzięki interaktywnemu charakterowi (m.in. forum, oferty pracy) portal będzie nie tylko miejscem pozyskiwania informacji, ale także ich wymiany pomiędzy zainteresowanymi podmiotami. Portal będzie również doskonałym miejscem promocji rezultatów projektu.

Działania upowszechniające zostały zaplanowane na szeroką skalę, nie tylko poprzez Internet. Zaplanowano opublikowanie raportów, broszur informacyjnych, a także organizowanie seminariów i spotkań z pracodawcami, pracownikami i przedstawicielami organizacji działających na rynku pracy. Skuteczne upowszechnianie pozwoli na wzbogacenie wiedzy na temat możliwości, jakie daje telepraca oraz uświadomi konieczność wprowadzenia do systemów prawnych zmian umożliwiających poszerzenie polskiego rynku pracy.

## Administrator

Instytut Technik Telekomunikacyjnych i Informatycznych Sp. z o.o.  
ul. Macieja Palacza 91A  
60-273 Poznań  
tel.: 061 861 00 73  
faks: 061 861 05 79

## Partnerzy

- Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa
- Fundacja Centrum Promocji Kobiet, Warszawa
- Międzynarodowe Forum Kobiet, Warszawa
- Telekomunikacja Polska SA, Warszawa



## Sojusz dla pracy

Celem Partnerstwa jest utrzymanie aktywności zawodowej i społecznej osób zagrożonych utratą zatrudnienia, poprzez wdrażanie metody job coachingu oraz zintegrowanego systemu szkoleń. Grupę docelową stanowią osoby w wieku 45–65 lat, zagrożone bezrobociem, a także te, które utraciły pracę już w trakcie trwania projektu, ze szczególnym uwzględnieniem osób dyskryminowanych oraz doświadczających mobbingu ze względu na wiek. Partnerstwo skupiło się na pracownikach sektora przemysłu lekkiego, służby zdrowia oraz organizacji pozarządowych (w sumie na 440 beneficjentach ostatecznych). Osoby z grupy docelowej charakteryzują się niedostatecznymi kwalifikacjami związanymi z wdrażaniem nowych technologii w zakładach pracy, a często także brakiem umiejętności z zakresu obsługi nowoczesnego sprzętu biurowego, komputera i Internetu.

380 beneficjentów projektu weźmie udział w cyklu szkoleń, których celem jest przełamanie barier psychologicznych związanych z przekwalifikowaniem się i inwestowaniem we własny rozwój zawodowy. Będą one dostosowane do „indywidualnego planu rozwoju”, opracowanego wspólnie przez beneficjenta i job coacha, czyli osobistego doradcę zawodowego, w porozumieniu z pracodawcą rekomendującym danego beneficjenta. W ramach szkoleń odbędą się kursy komputerowe, obejmujące m.in. podstawy obsługi komputera z wykorzystaniem pakietu Office i Internetu, a także zastosowanie arkusza kalkulacyjnego Excel w codziennej pracy księgowego lub opcjonalnie – programu komputerowego „Płatnik” (rozliczenia z ZUS). Beneficjenci poznają też zasady tworzenia i obsługi sklepu internetowego, wezmą udział w szkoleniach „komputer w pracy biura-firmy”, „sprzedawca-handlowiec z kasą fiskalną i komputerem”.

Oferta szkoleń zawodowych zawiera kursy z zakresu zasad księgowania z wykorzystaniem komputera oraz uwarunkowań działalności gospodarczej w Polsce i krajach Unii Europejskiej. Beneficjenci będą mogli również skorzystać z porad prawnych i psychologicznych, zapewnianych przez partnerskie związki zawodowe oraz organizacje pozarządowe, jako wsparcie w procesie przekwalifikowania się lub zmiany zatrudnienia.

W projekcie biorą także udział pracodawcy (do 30 osób z kadry kierowniczej firm zatrudniających beneficjentów). Będą oni uczestniczyć w seminariach poświęconych efektywnemu funkcjonowaniu w sytuacji kryzysu (związanego np. z koniecznością redukcji zatrudnienia), mechanizmom psychologicznym u osób zwalnianych i identyfikujących się z nimi, a także zasadom komunikowania się w sytuacji trudnej emocjonalnie oraz rozszerzania kryteriów oceny przydatności pracowników. Zdobędą też umiejętności unikania pułapek oceniania oraz nauczą się wyposażania zwalnianych pracowników w zdolności i informacje przydatne przy poszukiwaniu pracy. Warsztaty mają na celu lepsze rozumienie przez pracodawców sytuacji pracowników z grupy wiekowej „45+”.

Partnerstwo przeprowadzi szczegółową diagnozę potrzeb pracodawców pod kątem opłacalności szkolenia pracowników „45+” oraz ich dalszego zatrudnienia w sektorach objętych działaniami projektu, a także rozpozna trudności osób w wieku „45+” na rynku pracy województwa łódzkiego. Posłuży to wdrożeniu metody job coachingu wobec osób zagrożonych utratą pracy. W trakcie projektu zostanie przeszkolonych 60 job coachów, a 30 z nich będzie zatrudnionych przez Fundację Pinel Polska. Specjaliści ci wezmą udział w procesie reintegracji zawodowo-społecznej beneficjentów ostatecznych.

Na główny rezultat projektu – zintegrowany model utrzymania na rynku pracy osób po 45. roku życia oparty na job coachingu – złożą się kilka elementów. Pierwszym z nich jest podręcznik zawierający dokumentację z wdrażania job coachingu w przedsiębiorstwach i organizacjach pozarządowych. Będą to materiały do analiz dla pracodawców, a także studia przypadków pokazujące

jednostkowe rozwiązania i korzyści osiągnięte przez pracowników oraz zatrudniające ich osoby. Drugi element modelu to „instrukcja obsługi” job coachingu, na którą złożą się: system szkolenia job coachów przez szkoły wyższe (cykl wykładów) lub działające przy nich ośrodki naukowo-badawcze oraz instytucje szkoleniowe, procedura zarządzania pracą job coacha, procedura certyfikacji oraz standardy pracy job coachów, metoda pracy z osobami zagrożonymi zwolnieniami uwzględniająca job coaching, szkolenia psychologiczne i szkolenia „twarde”.

Wymienione elementy będą mogły być stosowane przez wszystkie instytucje działające na rynku pracy, a więc firmy szkoleniowe i organizacje pozarządowe, urzędy pracy i administrację samorządową, pracodawców, firmy doradztwa personalnego oraz związki zawodowe, które mogą przeszkolić swoich członków na job coachów i zawierać porozumienia z ich pracodawcami w celu zastosowania tej metody w przedsiębiorstwie.

Strategia upowszechniania rezultatów osiągniętych przez Partnerstwo przewiduje m.in. prowadzenie działalności lobbingowej wśród parlamentarzystów z ziemi łódzkiej oraz przedstawicieli związków zawodowych. Realizatorzy projektu będą publikować informacje o swoich działaniach w prasie i mediach elektronicznych. Powstanie też film dokumentalny na temat wdrażania job coachingu w województwie łódzkim. Zorganizowana zostanie również konferencja na szczeblu ministerialnym, z udziałem przedstawicieli związków zawodowych, organizacji pracodawców oraz organizacji pozarządowych polskich i zagranicznych (ze szczególnym zwróceniem uwagi na organizacje kobiece), promująca wdrażanie wypracowanej dobrej praktyki. Rezultaty projektu będą włączane do programu zajęć akademickich poprzez partnerów ze szkół wyższych.

## Administrator

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)  
Al. Niepodległości 186  
00-608 Warszawa  
tel.: 022 576 81 82  
faks: 022 825 49 58

## Partnerzy

- Centrum Praw Kobiet, Łódź
- Federacja NSZZ, Łódź
- Fundacja Pinel Polska, Kraków
- Instytut Włókiennictwa, Łódź
- Izba Rzemiosła, Łódź
- Liga Kobiet Polskich – Zarząd Łódzki, Łódź
- Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Warszawa
- SP ZOZ Pabianice, Pabianice
- III Szpital Miejski im. Karola Jonschera, Łódź
- TOP – Maria Tatarska, Celestynów
- Uniwersytet Łódzki, Łódź
- Wojewódzki Specjalistyczny Szpital im. Maurycego Madurowicza, Łódź

## Dynamizm i doświadczenie – wspólne zarządzanie zmianą

W ostatnich latach jesteśmy świadkami dynamicznego rozwoju nowoczesnych technologii informacyjnych i komunikacyjnych. Komputery są obecne w każdej dziedzinie życia i we wszystkich branżach gospodarki – w przedsiębiorstwach, organizacjach pozarządowych i instytucjach państwowych. Wdrożenie nowoczesnych rozwiązań teleinformatycznych w firmach przyczynia się do usprawnienia sposobu ich funkcjonowania oraz zwiększenia efektywności i konkurencyjności.

Jednak rewolucja technologiczna ma także negatywne strony. Z rynku wykluczona zostaje grupa starszych pracowników, których dotychczasowe doświadczenia zawodowe nie były związane z obsługą nowoczesnych rozwiązań technologicznych. Pracownicy z grupy wiekowej 50+, którzy nie dysponują odpowiednią wiedzą z zakresu obsługi technologii informacyjnych i komunikacyjnych, nie nadążają za zmianami, które zachodzą w przedsiębiorstwach. Równocześnie nie są skłonni do zdobywania nowych umiejętności w procesie kształcenia ustawicznego. Obawiają się również konkurencji ze strony młodych osób, które – mimo braku doświadczenia na początku pracy w firmie – znacznie lepiej sobie radzą z obsługą komputerów i innych nowoczesnych urządzeń.

Na tym tle często dochodzi do konfliktów w firmach, które mogą prowadzić do zahamowania ich rozwoju oraz wstrzymania rozwoju zawodowego poszczególnych pracowników. Nieprzystosowanie do nowoczesnego otoczenia biznesowego sprawia, że starsi pracownicy są grupą, która jest najbardziej narażona na ryzyko utraty pracy. Na ich zwolnieniach traci całe przedsiębiorstwo, ponieważ wraz z odejściem doświadczonych pracowników wiedza i umiejętności, które nabywali przez lata, przepadają bezpowrotnie, a młodzi pracownicy, którzy ich zastępują, popełniają błędy, których można by uniknąć. Aby zmienić tę niekorzystną sytuację, Partnerstwo dąży do opracowania modelu, który umożliwi zapoznanie starszych pracowników z nowymi technologiami, a tym samym zwiększenie ich szans na rynku pracy, przebudowę niekorzystnych relacji interpersonalnych między przedstawicielami różnych grup wiekowych oraz wprowadzenie efektywnych zmian w sposobie funkcjonowania przedsiębiorstwa. Przeprowadzone analizy wykazują, że dotychczas na polskim rynku brakuje tego typu modelu.

Bezpośrednimi działaniami Partnerstwa objętych będzie 210 osób (pracowników w wieku 50+, młodszych pracowników oraz przedstawicieli kadry kierowniczej) z małych i średnich firm, dużych przedsiębiorstw oraz instytucji publicznych z Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego. Głównym celem projektu jest przeciwdziałanie dyskryminacji osób w wieku 50+ poprzez opracowanie i zastosowanie innowacyjnej metody utrzymania miejsc pracy, przystosowanie pracowników do zmian, a także inicjowanie zmian dla dobra organizacji oraz potrzeb poszczególnych pracowników. Beneficjenci projektu zostaną podzieleni na 70 trzyosobowych zespołów, w których skład będą wchodzić przedstawiciele każdej z grup. Taki podział umożliwia przetestowanie skuteczności opracowanych rozwiązań w konkretnym środowisku pracy, we współdziałaniu ze wszystkimi podmiotami, które to środowisko tworzą. W ramach roboczych „trójek” będzie wdrażana pilotażowa i końcowa wersja opracowanej metody „intermentoringu”. „Intermentoring” stanowi zmodyfikowaną wersję tradycyjnego mentoringu, czyli wprowadzania nowych pracowników w zasady funkcjonowania organizacji przez pracowników starszych stażem lub wiekiem. Elementem dodanym w tym systemie jest funkcja mentora technologicznego, czyli nowego pracownika, który szkoli starszego w zakresie rozwiązań teleinformatycznych. „Intermentoring” obejmuje szkolenia z dziedziny umiejętności społecznych ułatwiających adaptację zawodową w realiach współczesnej gospodarki rynkowej oraz zmieniającego się otoczenia technologicznego, a także w zakresie praktycznego wykorzystania w pracy nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych oraz kursy dotyczące nowoczesnych technik zarządzania przedsiębiorstwem, w tym wdrożenia nowoczesnych metod zarządzania zasobami ludzkimi. Menedżerowie będą

mogli skorzystać ze wspomagającego systemu zarządzania wraz z procedurami służącymi do analiz i rozwoju strategii małych i średnich przedsiębiorstw.

Dzięki udziałowi w projekcie pracownicy z grupy wiekowej 50+ zdobędą nowe umiejętności z zakresu wykorzystania technologii informacyjnych i komunikacyjnych, a także przekonają się o konieczności oraz skuteczności kształcenia ustawicznego. Wspólne dzielenie trzech różnych grup pracowników (starszych, młodych oraz kadry kierowniczej) przyczyni się do usprawnienia współpracy między nimi i usunięcia barier hamujących szybki rozwój przedsiębiorstwa. Przygotowane szkolenia z zakresu nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych będą skonstruowane w taki sposób, żeby jak najefektywniej dotrzeć do starszych pracowników. W wyniku działań Partnerstwa zostaną opracowane i opublikowane raporty dotyczące nowego modelowego rozwiązania wspierania organizacji i przedsiębiorstw w zakresie zastosowania nowych technologii oraz nowatorskich metod zarządzania. W raportach zostaną także omówione przewidywane zmiany technologiczne na rynku pracy oraz analizy przyczyn występujących nierówności i zjawisk dyskryminacji na tym rynku.

Integralną częścią działań Partnerstwa będzie upowszechnianie wypracowanych rozwiązań. Zastosowane zostaną różnorodne narzędzia: strona internetowa projektu, ulotki, plakaty, prezentacje multimedialne, artykuły, wywiady w lokalnych mediach, publikacje w prasie fachowej oraz konferencje promujące projekt. Adresatami działań upowszechniających będą podmioty, które mogą aktywnie wpływać na kształt rynku pracy – przedsiębiorstwa, organizacje zrzeszające przedsiębiorstwa, instytucje publiczne i organizacje pozarządowe, placówki szkoleniowe, a także szkoły wyższe.

## Administrator

Żorska Izba Gospodarcza  
Al. Wojska Polskiego 4  
44-240 Żory  
tel.: 032 435 03 06  
faks: 032 475 72 69

## Partnerzy

- Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości SA, Żory
- Cech Rzemiosł Różnych w Żorach, Żory
- Fundacja Ekologiczna Ekoterm Silesia, Rybnik
- Info Graf, Suszec-Rudziczka
- Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna SA, Katowice
- Politechnika Śląska, Gliwice
- Polskie Stowarzyszenie Psychologów Praktyków, Kraków
- Urząd Miasta Żory, Żory

## Dojrzałość wykorzystuje wiedzę

Głównym celem projektu jest zwiększenie zdolności przystosowawczych pracowników sektora zbrojeniowego, którzy ukończyli 44. rok życia oraz dostosowanie ich umiejętności do wymagań stawianych przez społeczeństwo informacyjne i gospodarkę rynkową. Służyć mają temu innowacyjne narzędzia rozwoju zawodowego.

Projekt zakłada upowszechnienie wśród pracodawców i pracowników tego sektora idei kształcenia ustawicznego jako czynnika zwiększającego kwalifikacje i dzięki temu zmniejszającego zagrożenia wynikające ze zwolnień. Zachęcanie do podnoszenia kwalifikacji jest szczególnie ważne w przypadku pracowników starszych, którzy stosunkowo często są przywiązani do tradycyjnych form pracy i zawodów.

W projekcie weźmie udział 356 osób, w tym 214 kobiet. Partnerstwo przeprowadzi badania psychologiczne, które określą, w jakim kierunku powinno się planować rozwój zawodowy i osobisty pracowników. Na podstawie tych badań zostaną także wytypowane osoby, które będą tworzyły grupy doradcze, a docelowo będą szkolone na mentorów. Po określeniu potrzeb szkoleniowych beneficjentów ostatecznych zostanie opracowany plan szkoleń. Będą się one odbywały wyłącznie poza godzinami pracy uczestników projektu. Kilkunastu osobom, które nie dysponują komputerem w domu, zostaną wypożyczone komputery przenośne, aby mogły swobodnie, w wolnym dla siebie czasie, uczestniczyć w szkoleniach. Planowane jest zorganizowanie 30 grup szkoleniowo-treningowych, po 12 osób w każdej. Każdy uczestnik odbędzie średnio 450 godzin szkoleń.

Istotą projektu jest stworzenie pracownikom „44+” odpowiednich warunków i umożliwienie im zdobycia koniecznych umiejętności w zakresie wprowadzania zmian na własnych stanowiskach pracy. Realizacja tego celu będzie przebiegać równoległe w trzech płaszczyznach: psychologicznej, metodologicznej i informatycznej. Beneficjenci otrzymają niezbędną wiedzę z dziedziny zarządzania zmianami oraz wsparcie psychologiczne w postaci programów szkoleniowych dotyczących poszerzania umiejętności adaptacyjnych i interpersonalnych. Dzięki temu będą mogli tworzyć innowacyjne rozwiązania i procedury mające na celu zwiększenie efektywności pracy. Indywidualnie zaprojektowane koncepcje zmian i procedury będą dotyczyć innowacji w zakresie własnych stanowisk pracy. Praktyczna wiedza i doświadczenie oraz umiejętności zdobyte w trakcie szkoleń pozwolą efektywnie funkcjonować pracownikom na obecnych i nowych stanowiskach, aktywnie kształtować swoje środowisko pracy, a w przypadku utraty pracy pozwolą na szybsze znalezienie nowej.

Partnerstwo pracuje nad przygotowaniem modelowego systemu rozwoju zawodowego pracowników „44+” w sektorze przemysłu zbrojeniowego. Priorytetową kwestią dla skuteczności działań w tym zakresie jest przełamanie barier mentalnościowych pracowników, związanych z podnoszeniem własnych kwalifikacji i zdobywaniem nowych umiejętności, oraz oporów dotyczących możliwości wykorzystania wiedzy praktycznej zdobytej w toku wielu lat pracy. Korzystając z programów szkoleniowych i doradztwa psychologicznego, będą mogli określić na nowo swoje mocne strony i swój potencjał jako pracownika. Zgodnie z predyspozycjami psychologicznymi będą uczestniczyć w szkoleniach umożliwiających im pełnienie nowych funkcji oraz podejmowanie się nowych zadań w pracy, także poza sektorem obronnym. Szczególnie istotna jest kwestia odpowiedniej synchronizacji potrzeb pracowników i zapotrzebowania lokalnych rynków pracy. Szkolenia będą ukierunkowane na kształcenie w zakresie deficytowych kwalifikacji zawodowych, a także umiejętności poszukiwania pracy i samozatrudnienia.

Partnerstwo opracuje również modelową strategię personalną dla sektora przemysłu obronnego. Do rozwiązań pilotażowych wejdą modele: rekrutacji, adaptacji na nowym stanowisku, tworzenia zakresów obowiązków, oceny pracownika, planowania ścieżki kariery, szkoleń

wewnętrznych, motywacji finansowej, mentoringu oraz model systemu outplacementowego. Strategia ta, w zamyśle twórców projektu, powinna być rozwiązaniem do zastosowania przez wszystkie przedsiębiorstwa spółki akcyjne Skarbu Państwa w celu prawidłowego kształtowania ich polityki kadrowej oraz ujednoczenia formy analizy tej polityki na szczeblu centralnym. Tak jak przedsiębiorstwa te mają obowiązek składania planu rozwoju gospodarczego na następne lata tak również miałyby obowiązek opracowywania strategii personalnej.

Jednym z zadań Partnerstwa jest też utworzenie sieci powiązań między pracownikami „44+” sektora zbrojeniowego biorącymi udział w projekcie. Wspólnie realizowane działania nie ograniczą się tylko i wyłącznie do wymiany informacji o postępach w realizacji projektu, ale przede wszystkim przyczynią się do dzielenia się dobrymi praktykami, własnymi doświadczeniami, transferu wiedzy itp. W tym celu zostanie stworzona platforma szybkiej komunikacji, łącząca wszystkie podmioty zaangażowane w Partnerstwo, która posłuży jako system administracji personalnej i szkoleniowej oraz forum wymiany opinii. Ponadto platforma będzie intensywnie wspierać etap wstępnych szkoleń z informatyki.

W ramach upowszechniania rezultatów projektu Partnerstwo zorganizuje seminaria dla pozostałych pracowników sektora przemysłu zbrojeniowego w wieku „44+” nie biorących bezpośrednio udziału w przedsięwzięciu, pracowników innych sektorów gospodarki, społeczności lokalnych, a także przedstawicieli administracji rządowej. Zostaną również opracowane broszury informacyjne, plakaty i ulotki. Informacje o projekcie będą też publikowane w prasie i Internecie.

## Administrator

Wasko SA  
ul. Generała Leona Berbeckiego 6  
44-100 Gliwice  
tel.: 032 332 55 21  
faks: 032 332 55 23

## Partnerzy

- Komisja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność 80 przy Zakładach Mechanicznych „Bumar Łabędy” SA, Gliwice
- NSZZ Solidarność przy Zakładach Mechanicznych „Mesko” SA, Skarżysko-Kamienna
- Program Personel Marketing, Leżajsk
- Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego przy Zakładach Mechanicznych „Mesko” SA, Skarżysko-Kamienna
- Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego w Zakładach Mechanicznych „Bumar Łabędy” SA, Gliwice


## Budujmy razem

Głównym celem Partnerstwa jest zwiększenie konkurencyjności firm z sektora budowlanego i instalatorskiego w, dotkniętym bardzo wysokim bezrobociem, województwie warmińsko-mazurskim. Sektor budowlany w tym regionie jest silnie uzależniony od stosunkowo niskiej liczby inwestycji. Branża budowlana i instalatorska jest ponadto niewystarczająco przygotowana do zmian strukturalnych zachodzących w gospodarce, które nastąpiły w ostatnich latach. Niski poziom kwalifikacji kadr jest przyczyną niemożliwości realizacji zleceń powiązanych z najnowszymi rozwiązaniami materiałowymi, technicznymi i technologicznymi. Nowoczesne technologie, zwiększające wydajność firm, nie są wykorzystywane w praktyce. Równocześnie nie istnieje efektywny system rozwoju zasobów ludzkich w firmach, a pracodawcy nie przywiązują wagi do szkoleń pracowników. Kształcenie kadr wiąże się z dużymi kosztami, a małe i średnie przedsiębiorstwa koncentrują się przede wszystkim na realizacji bieżących zleceń i utrzymaniu się na rynku. Bariere są więc wysokie koszty zarówno samych szkoleń, jak i odpowiedniego oprogramowania komputerowego, wspierającego tworzenie projektów czy kosztorysów. Przedsiębiorcy nie potrafią samodzielnie przeprowadzać procesów pozyskiwania i wdrażania nowych technologii.

Ponadto w sektorze budowlanym istnieje wiele innych barier, które skutecznie utrudniają rozwój całej branży oraz dostęp pewnych grup osób do stanowisk pracy. Bardzo słabo reprezentowane w budownictwie są kobiety, i to nie tylko na szczeblu wykonawczym, ale także wśród personelu technicznego czy kadry zarządzającej. Znaczne trudności ze znalezieniem pracy w budownictwie mają również bezrobotni z małych miejscowości i popegeerowskich wsi, zbyt słabo wykształceni w zakresie nowych technologii. Trudności branży pogłębia sezonowy, niestabilny charakter prac w budownictwie. Zdarzają się okresy (zwłaszcza wiosenno-letni), gdy pracodawcy potrzebują większej liczby pracowników, jednak z reguły poszukiwani są specjaliści z dużym doświadczeniem. Młodzi absolwenci szkół technicznych i zawodowych o profilu budowlanym, którzy mogą uzupełnić braki kadrowe, znają tylko w niewielkim stopniu najnowsze rozwiązania w budownictwie i zwykle mają znikome doświadczenie zawodowe, w związku z czym nie zawsze spełniają wymagania firm budowlanych. Nie istnieje spójny system potwierdzania kompetencji zawodowych w branży budowlanej ani system certyfikacji, rekrutacji pracowników i analizy potrzeb zatrudnienia. Branża ta nie jest postrzegana jako atrakcyjny pracodawca dla młodzieży i absolwentów szkół budowlanych.

W związku z zaobserwowanymi barierami Partnerstwo zaproponowało wsparcie przedsiębiorstw poprzez wdrożenie nowoczesnych technologii i rozwiązań budowlanych oraz rozwiązań proekologicznych, zastosowanie nowoczesnych technik i metod szkolenia oraz wdrożenie rotacyjnego systemu pracy. Beneficjentami ostatecznymi projektu są pracodawcy zrzeszeni w samorządach branżowych (90 małych i średnich firm z województwa warmińsko-mazurskiego), którzy zostaną objęci programami szkoleniowymi w zakresie wykorzystania nowych technologii. Przedsiębiorstwa otrzymają również pomoc informacyjno-doradczą. Wsparcie obejmie także 462 pracowników budowlanych (w tym 130 osób zagrożonych utratą pracy), którzy będą mogli skorzystać z różnego rodzaju szkoleń podnoszących ich kwalifikacje, przygotowujących do obsługi najnowszych rozwiązań IT czy umożliwiających tworzenie planów szkoleniowych. Pracownicy będą szkoleni z wykorzystaniem różnych metod, w tym e-learningu oraz systemu rotacji pracy. Lepsze wykształcenie oraz wyższe kwalifikacje zawodowe, potwierdzone certyfikatem, zwiększą szanse beneficjentów na utrzymanie zatrudnienia lub zdobycie nowej pracy.

Ze szkoleń skorzysta również grupa 100–150 osób bezrobotnych, które wezmą udział w specjalnych kursach zawodowych lub kursach języków obcych. Część z nich wyjedzie na staż zawodowy do Francji, po którego zakończeniu będą mogli znaleźć zatrudnienie w miejscowych



firmach, zgodnie z metodą rotacji pracy. Uczestnicy szkoleń uzyskają certyfikaty potwierdzające ich kompetencje zawodowe. Projekt obejmie swoimi działaniami także grupę 20 kobiet z rodzin bezrobotnych, które zyskają możliwość zwiększenia swoich kwalifikacji i szans na konkurencyjnym rynku pracy. Ostatnią grupą beneficjentów będzie 12 wyszkolonych instruktorów budowlanych, którzy będą mogli zmodyfikować i unowocześnić stosowane do tej pory programy szkoleniowe, tak aby lepiej przygotowywać pracowników do wymagań rynku pracy i zmian w gospodarce. Dzięki projektowi wzmocniona zostanie rola samorządu gospodarczego branży budowlanej, poprzez opracowanie i wdrożenie polskiego modelu branżowego funduszu szkoleniowego, szkolenia, wyjazdy studyjne czy certyfikację kompetencji zawodowych.

Powstanie również Centrum Oprogramowania Projektowego i Kosztorysowego, które zapewni nieodpłatny dostęp do najnowszych rozwiązań technologii informacyjnych i komunikacyjnych dla branży budowlanej. Centrum umożliwi przeszkolenie pracowników małych i średnich przedsiębiorstw z branży budowlanej oraz instalatorskiej w zakresie stosowania nowoczesnych programów komputerowych i wdrażania innowacyjnych systemów proekologicznych. Powstanie również baza danych wykwalifikowanych osób bezrobotnych, dzięki czemu przedsiębiorcy będą mogli łatwiej dotrzeć do potencjalnych pracowników. Wszystkie wypracowane rezultaty – w zakresie innowacji, kształcenia kadr i stosowania nowoczesnych technologii proekologicznych – będą przedmiotem upowszechnienia, po to aby nowoczesne metody zarządzania, efektywna współpraca firm, system kształcenia pracowników oraz najnowsze narzędzia IT mogły być jak najszerszej wdrażane w polskiej branży budowlanej.

## Administrator

Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie  
ul. Adama Mickiewicza 5  
10-548 Olsztyn  
tel.: 089 527 67 62  
faks: 089 535 39 84

## Partnerzy

- Agencja Nieruchomości Rolnych, Olsztyn
- Olsztyńska Izba Budowlana, Olsztyn
- Polska Korporacja Techniki Sanitarnej, Grzewczej, Gazowej i Klimatyzacji, Warszawa





## TEMAT G

**Godzenie życia rodzinnego i zawodowego oraz ponowna integracja kobiet i mężczyzn, którzy opuścili rynek pracy, poprzez rozwój bardziej elastycznych i efektywnych form organizacji pracy oraz działań towarzyszących**

Dokonanie wyboru projektów w tym obszarze tematycznym musiało być zadaniem szczególnie trudnym. Zagadnienia te były niemal nieobecne w dyskusji na temat problemów rynku pracy. Tymczasem z jednej strony następowała zmiana oczekiwań coraz większej liczby ludzi w kwestii możliwości aktywnego życia zawodowego bez zbytnej uciążliwości dla funkcjonowania rodziny, a z drugiej – przeformułowanie tradycyjnych ról rodzicielskich, a zwłaszcza zawodowych, przy ciągłej obecności w potocznej świadomości stereotypów na ten temat czy funkcjonowaniu tradycji niekoniecznie wartych kultuwowania. Na takim tle większość projektów wydawała się nowatorska. Trzeba podkreślić, że wśród tych, które ostatecznie wybrano znalazły się takie, które dotyczą konkretnych form pomocy zdefiniowanym grupom beneficjentów oraz takie, których celem jest działanie na rzecz zmiany świadomości społecznej oraz promowanie na ogół obecnych już w systemie prawnym zasad wspierających realizację takich przedsięwzięć. Jedne bez drugich być może mogłyby istnieć, ale pierwsze musiałyby pozostać tylko epizodem, a drugie mogłyby zostać potraktowane jako moda co najwyżej kilku sezonów.

## Elastyczny pracownik – partnerska rodzina

Partnerstwo zostało utworzone w celu opracowania kompleksowej strategii działań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Projekt skierowany jest do rodziców mających dzieci w wieku do 7 lat oraz kobiet ciężarnych. Jego celem jest doprowadzenie do poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy (wzrostu zatrudnienia).

Próby godzenia (najczęściej przez kobiety) obowiązków zawodowych i rodzinnych wiążą się z wysokimi kosztami dla rodziny oraz obniżoną efektywnością w pracy. Natomiast długotrwałe wyłączenie kobiet z życia zawodowego powoduje dezaktualizację ich kwalifikacji, co staje się dodatkowym czynnikiem dyskryminującym je na rynku pracy.

W ramach Działania 1 Partnerstwo przeprowadziło badania sondażowe, a także dokonało konsultacji z pracodawcami i pracownikami, przedstawicielami przedszkoli i żłobków, samorządu terytorialnego, instytucji rynku pracy oraz rodzicami dzieci do lat 7. Wyniki badań wykazały, iż przeciwdziałanie dyskryminacji młodych matek na rynku pracy wymaga zbudowania zintegrowanego systemu pomocy rodzinie, opartego na współpracy między pracodawcami, związkami zawodowymi, mediami, urzędami pracy oraz instytucjami badawczymi i szkoleniowymi.

W celu stworzenia instrumentów ułatwiających kobietom aktywność zawodową bez konieczności ograniczania życia rodzinnego Partnerstwo zaangażowało się w cztery kluczowe obszary działania: a) promowanie elastycznych form pracy przyjaznych rodzinie; b) zwiększenie dostępu do placówek opiekuńczo-wychowawczych; c) promowanie większego zaangażowania mężczyzn w funkcje rodzinne; d) zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych.

Elastyczne formy zatrudnienia pozwalają łatwiej dostosować czas poświęcany pracy (jego wymiar i strukturę) do sytuacji dyktowanych przez życie rodzinne. Zwiększeniu wiedzy – zarówno wśród młodych rodziców, jak i wśród pracodawców – o możliwościach zatrudnienia w niestandardowym wymiarze czasu mają służyć szkolenia i seminaria na temat elastycznych form pracy oraz utworzone w tym celu punkty konsultacyjno-informacyjne. W promowaniu tej formy zatrudnienia pomagać ma testowanie elastycznych form zatrudnienia (np. telepracy) w przedsiębiorstwach, a także zorganizowanie konkursu na najlepszą firmę przyjazną rodzinie. Cykl szkoleń i wdrażanie elastycznych form pracy będą poprzedzone intensywną akcją promocyjno-informacyjną w celu dotarcia do jak największej liczby potencjalnych beneficjentów.

Dzięki realizacji projektu zostaną opracowane i przetestowane optymalne formy dostosowania placówek opiekuńczo-wychowawczych do potrzeb pracujących rodziców. Powstanie model współpracy różnych podmiotów, w tym pracodawców, w dziedzinie pomocy rodzinom w opiece nad dziećmi. Partnerstwo planuje zwiększenie liczby pracowników placówek opiekuńczo-wychowawczych poprzez organizowanie staży dla absolwentów wydziałów pedagogicznych za pośrednictwem powiatowych urzędów pracy. Z wykreowanych rozwiązań będą mogły korzystać nie tylko placówki objęte projektem, ale także wszystkie pozostałe. Zorganizowany zostanie konkurs na placówkę wychowawczą najbardziej przyjazną indywidualnym potrzebom rodziców.

W ramach projektu przeprowadzono akcję uświadamiającą potrzebę zwiększonego zaangażowania mężczyzn w życie rodzinne poprzez promowanie korzystania przez nich z urlopów wychowawczych. Akcja ta została rozpowszechniona za pomocą ulotek, programów telewizyjnych, audycji radiowych, plakatów oraz cyklu seminariów i pogadanek dla młodzieży promujących partnerski model nowoczesnej rodziny.

W celu zapobiegania dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych podczas przerwy wynikającej z pełnienia obowiązków rodzinnych organizuje się szkolenia umożliwiające kontakt z zawodem, organizuje opiekę nad dziećmi w czasie trwania szkoleń oraz prowadzi poradnictwo zawodowe

w zakresie planowania indywidualnych ścieżek kariery uwzględniających łączenie pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi.

Beneficjenci ostateczni będą zaangażowani w ocenę i kształtowanie procedur poradnictwa zawodowego, programów szkoleniowych oraz technik wdrażania elastycznych form pracy. Po zakończeniu działań Partnerstwa współpraca z beneficjentami będzie kontynuowana m.in. poprzez:

- dalsze wdrażanie strategii projektu przy wsparciu ze strony organów administracji i partnerów społecznych w regionie;
- kontynuowanie szkoleń, poradnictwa zawodowego, badań technik wdrażania elastycznych form zatrudnienia oraz utrzymanie punktów konsultacyjno-informacyjnych do spraw elastycznych form zatrudnienia przez instytucje rynku pracy;
- utrzymanie przez samorządy pracy placówek dostosowanych do potrzeb rodziców i przekształconych w elastyczne organizacje opieki nad dziećmi.

Upowszechnianie dobrych praktyk i włączenie ich do głównego nurtu polityki będzie realizowane poprzez publikowanie materiałów informacyjnych, organizowanie konferencji, seminariów i konkursów, a także dzięki współpracy z instytucjami odpowiedzialnymi za tworzenie polityki na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym oraz wspólnotowym.

## Administrator

Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku  
ul. Choroszczańska 31  
15-732 Białystok  
tel.: 085 652 50 62  
faks: 085 652 50 62

## Partnerzy

- Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Białystok
- Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku, Białystok
- Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku, Białystok

## Partnerstwo – rodzina – równość – praca

Celem projektu jest przetestowanie funkcjonowania nowych narzędzi umożliwiających godzenie życia zawodowego z życiem rodzinnym, przy jednoczesnym promowaniu idei partnerstwa w pracy i w domu oraz zwalczaniu stereotypów płciowych. Cel ten został sformułowany w sposób pozwalający na opracowywanie rozwiązań opartych na istniejących już instrumentach rynku pracy i polityki społecznej. Rozwiązania te stworzą nową jakość.

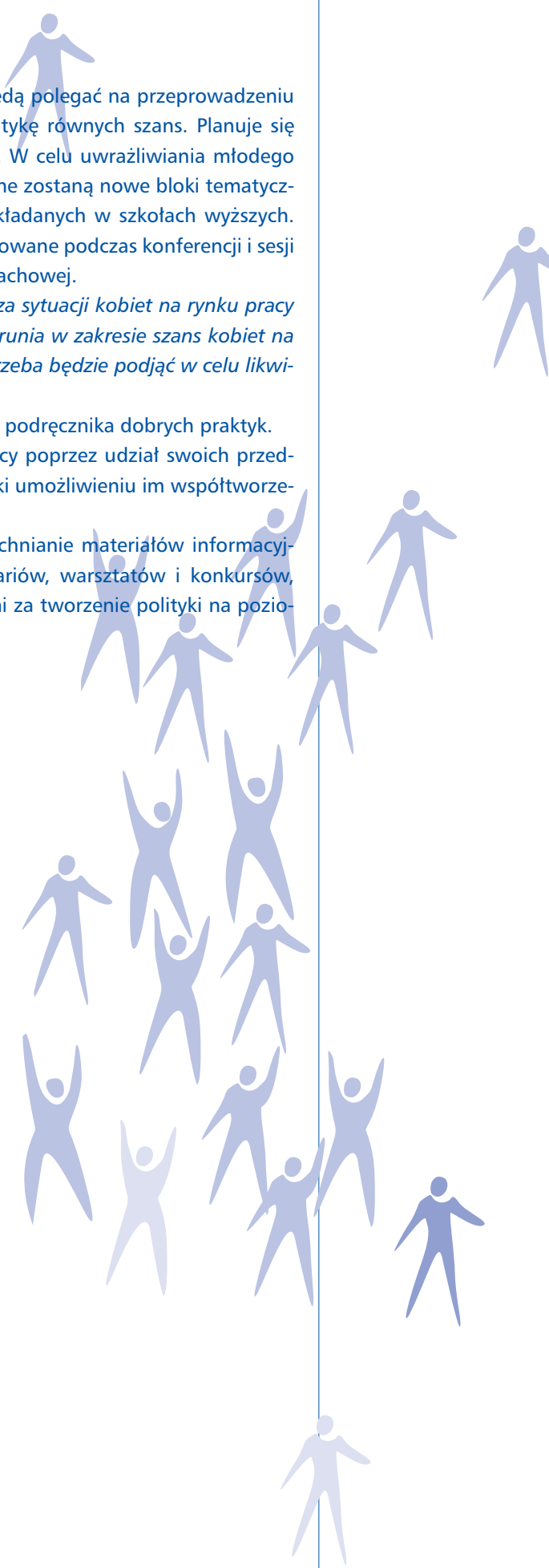
Na podstawie badań, przeprowadzonych w ramach Działania 1, Partnerstwo usystematyzowało kierunki działań na rzecz polepszenia sytuacji na rynku pracy kobiet wychowujących dzieci. Działania proponowane w projekcie to: a) stworzenie modelu powrotu do aktywności zawodowej po przerwie spowodowanej wychowywaniem dzieci; b) umożliwienie kobietom planującym macierzyństwo kontynuowanie aktywności zawodowej w ramach elastycznych form zatrudnienia; c) wspieranie rozwoju zawodowego osób wychowujących dzieci, w tym pracujących matek, dzięki stworzeniu alternatywnych form opieki nad dziećmi; d) promowanie pracy zawodowej kobiet; e) uzyskanie wiedzy o sytuacji kobiet i nierównościach związanych z płcią na rynku pracy poprzez badania naukowe i wykorzystanie tej wiedzy; f) prowadzenie – w ramach współpracy ponadnarodowej – analiz oraz wymiana praktyk i narzędzi służących stworzeniu równych szans na rynku pracy poprzez współpracę ponadnarodową.

Nowe usługi informacyjne świadczone przez doradców zawodowych umożliwią wytyczenie, wspólnie z bezrobotnymi beneficjentkami, indywidualnych ścieżek rozwoju zawodowego. W ramach „indywidualnej ścieżki kariery” pobudzana będzie motywacja do samodzielnego rozwoju, podejmowania decyzji i dokonywania zmian. Indywidualny Plan Kariery będzie obejmował nie tylko proces znajdowania nowej pracy, ale także całościowe podejście do życia zawodowego w kontekście życia rodzinnego. Powołane zostaną także punkty wsparcia służące pomocą przy opracowywaniu Indywidualnych Planów Kariery oraz w rozwiązywaniu problemów beneficjentek. Ponadto Partnerstwo opracuje programy i materiały nauczania ukierunkowane na aktualizację wiedzy zawodowej kobiet powracających do zawodu bądź reorientację zawodową w przypadku zaistnienia takiej konieczności. Wydany także zostanie skrypt dla pracodawców *Praca pod patronatem* (rozbudowana forma przygotowania zawodowego w miejscu pracy) oraz skrypt dla doradców zawodowych zawierający prezentację nowych standardów i metod aktywizacji długotrwale bezrobotnych kobiet.

Odpowiedzią Partnerstwa na testowanie nowych metod promowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy jest zastosowanie elastycznej formy zatrudnienia – telepracy. Opracowany zostanie program szkoleń dla pracodawców i beneficjentów z zakresu organizowania stanowisk pracy na odległość, a także podręcznik dla pracodawców poświęcony metodom stosowania telepracy oraz zawierający katalog stanowisk telepracy.

Alternatywną formą opieki nad dziećmi będą całodobowe świetlice rodzinne, prowadzone przez kobiety, które chcą połączyć rolę matki – gospodyni domowej z rolą przedsiębiorcy. Po odpowiednim przygotowaniu merytorycznym i technicznym świetlice będą mogły przyjmować dzieci o każdej porze (nawet wieczorami i w nocy). Opracowany zostanie informator *Plan tworzenia świetlic*.

Promocją pracy zawodowej kobiet będzie prowadzona we wszystkich lokalnych mediach. Zakłada się również publikowanie najciekawszych fragmentów dzienników uczestniczek, zawierających ich spostrzeżenia i refleksje na temat przebiegu projektu. Działania te mają na celu zmianę postrzegania pracującej kobiety, jej miejsca w społeczeństwie oraz jej obowiązków. Planuje się cykliczne spotkania integrujące beneficjentki i ich rodziny z wykonawcami projektu. Zorganizowany zostanie konkurs dla dzieci „Praca mojej mamy” oraz dla partnerów beneficjentek „Sukces



mojej partnerki”. Działania promocyjne wśród pracodawców będą polegać na przeprowadzeniu konkursu dla pracodawców stosujących przy zatrudnianiu politykę równych szans. Planuje się także włączanie tej problematyki do nauczania akademickiego. W celu uwrażliwienia młodego pokolenia na problemy równości płci na rynku pracy, opracowane zostaną nowe bloki tematyczne, które będą mogły być wprowadzane do przedmiotów wykładanych w szkołach wyższych. Doświadczenia i wypracowane moduły kształcenia będą prezentowane podczas konferencji i sesji naukowych organizowanych w ramach projektu oraz w prasie fachowej.

Opracowany zostanie raport z badań socjologicznych *Diagnoza sytuacji kobiet na rynku pracy Torunia* oraz raport z badań *Stan świadomości mieszkańców Torunia w zakresie szans kobiet na rynku pracy oraz kierunków i form koniecznych działań, które trzeba będzie podjąć w celu likwidacji nierówności*.

Rezultatem współpracy ponadnarodowej będzie opracowanie podręcznika dobrych praktyk.

Beneficjentki będą uczestniczyły w modyfikowaniu planu pracy poprzez udział swoich przedstawicielek w Radzie Projektu i grupach roboczych, a także dzięki umożliwieniu im współtworzenia punktów wsparcia oraz oceny bieżących działań.

Upowszechnianiu dobrych praktyk będzie służyło rozpowszechnianie materiałów informacyjnych w kraju i za granicą, organizowanie konferencji, seminariów, warsztatów i konkursów, a także nawiązanie współpracy z instytucjami odpowiedzialnymi za tworzenie polityki na poziomie lokalnym, regionalnym oraz krajowym.

## Administrator

Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza „Pro Europa”  
ul. Grudziądzka 46/48  
87-100 Toruń  
tel.: 056 662 49 19  
faks: 056 661 09 55

## Partnerzy

- Izba Przemysłowo-Handlowa, Toruń
- Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń
- Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Toruń

## „Pełnia życia” – wsparcie rodziców dzieci niepełnosprawnych

Projekt ma na celu aktywizację zawodową i społeczną rodziców dzieci niepełnosprawnych, które ze względu na stopień i rodzaj niepełnosprawności wymagają stałej opieki.

Konieczność zapewnienia dziecku niepełnosprawnemu całodobowej i wieloletniej opieki oraz rehabilitacji przy braku odpowiednich ofert w infrastrukturze lokalnej powoduje przymusową rezygnację z pracy przynajmniej jednego z rodziców. Długotrwałe wyłączenie z życia zawodowego przyczynia się do dezaktualizacji nabytych kwalifikacji, co staje się dodatkowym czynnikiem dyskryminującym te osoby na rynku pracy oraz wpływa na pogorszenie sytuacji ekonomicznej ich rodziny.

W ramach Działania 1 Partnerstwo przeprowadziło badania sondażowe oraz konsultacje z beneficjentami ostatecznymi (rodzicami dzieci niepełnosprawnych i pracodawcami). Wyniki badań wykazały, iż przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji rodziców dzieci niepełnosprawnych wymaga stworzenia zintegrowanego systemu pomocy rodzinie, polegającego na podnoszeniu kwalifikacji zawodowych rodziców, promowaniu elastycznych form zatrudnienia oraz zagwarantowaniu opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi i ich rehabilitacji w czasie, gdy rodzice pracują.

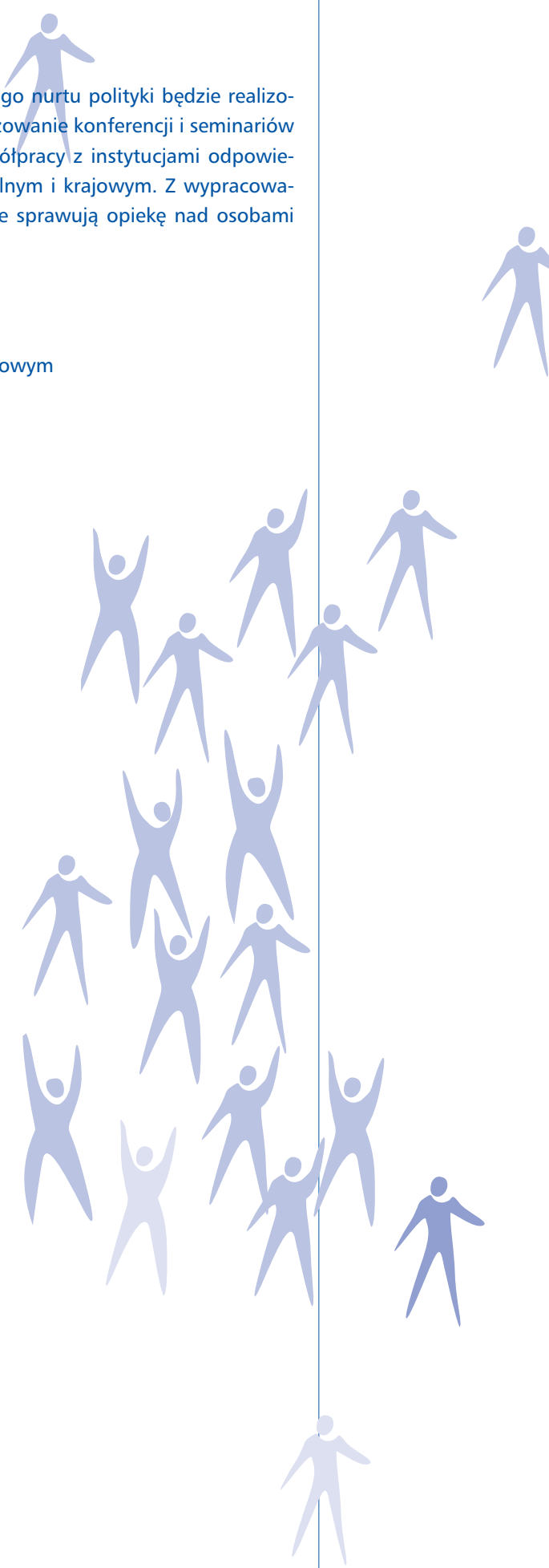
W celu ułatwienia podnoszenia kwalifikacji zawodowych powołany został Punkt Doradztwa Zawodowego i Pośrednictwa Pracy. Zatrudniony tam doradca będzie prowadził konsultacje z beneficjentami ostatecznymi i wraz z nimi stworzy modelowe ścieżki zatrudnienia dla każdego z rodziców. Ścieżki te zostaną wykorzystane przy opracowywaniu tematyki szkoleń służących podniesieniu kwalifikacji beneficjentów. Przewiduje się dwa rodzaje szkoleń. Pierwszą grupę tworzą tzw. szkolenia ogólne, na które będą uczęszczać wszyscy beneficjenci ostateczni projektu. Dzięki tym szkoleniom rodzice uzyskają podstawowe umiejętności, najczęściej poszukiwane przez pracodawców na rynku pracy. Druga grupa szkoleń zostanie dostosowana do indywidualnych potrzeb rodziców. W programach tych szkoleń będą uwzględnione umiejętności już posiadane przez beneficjentów.

Organizowane mają być także grupy wsparcia, w ramach których psychologowie będą pracować z rodzicami nad zmianą ich sposobu myślenia w kwestii możliwości podjęcia zatrudnienia, a przede wszystkim będą umacniać wśród nich przekonanie o potrzebie zostawienia dziecka pod opieką profesjonalistów, którzy zagwarantują mu odpowiednią opiekę i rehabilitację.

W tym celu, w ramach Ośrodka Wczesnej Interwencji Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym, zostanie zorganizowany Punkt Opieki i Rehabilitacji Dzieci Niepełnosprawnych. Punkt ten będzie działał w godzinach dostosowanych do potrzeb pracujących bądź szkolących się rodziców. Równocześnie funkcjonować będzie Punkt Interwencji Kryzysowej, który zagwarantuje opiekę psychologiczną dla rodziców dzieci niepełnosprawnych, połączoną także z opieką nad dziećmi i ich rehabilitacją.

W celu przybliżenia idei pracy w niestandardowym wymiarze czasu, zorganizowana zostanie seria szkoleń (wykładów) promujących elastyczne formy zatrudnienia zarówno wśród pracodawców, jak i wśród rodziców dzieci niepełnosprawnych. Wynikiem tego działania ma być doprowadzenie do zatrudnienia osób z grupy docelowej. W ramach projektu beneficjenci będą również zachęceni do rozpoczęcia własnej działalności gospodarczej, która umożliwiłaby im pogodzenie życia zawodowego i rodzinnego.

Działania podejmowane w trakcie projektu są na bieżąco oceniane przez beneficjentów i weryfikowane. Po zakończeniu projektu współpraca z rodzicami dzieci niepełnosprawnych będzie kontynuowana m.in. dzięki możliwości dalszego korzystania przez nich ze świadczeń Ośrodka Wczesnej Interwencji, powiększonych o świadczenie opieki nad dziećmi niepełnosprawnymi, z informacji prawnej udzielanej przez prawników Polskiego Stowarzyszenia na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym oraz z usług Punktu Doradztwa Zawodowego i Pośrednictwa Pracy.



Upowszechnianie dobrych praktyk i włączenie ich do głównego nurtu polityki będzie realizowane poprzez publikowanie materiałów informacyjnych, organizowanie konferencji i seminariów (z udziałem beneficjentów ostatecznych) oraz nawiązanie współpracy z instytucjami odpowiedzialnymi za tworzenie polityki na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym. Z wypracowanych rezultatów będą mogły skorzystać inne grupy osób, które sprawują opiekę nad osobami zależnymi.

## Administrator

Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym  
ul. Głogowa 2b  
02-639 Warszawa  
tel.: 022 848 82 60  
faks: 022 848 61 62

## Partnerzy

- Mazowieckie Centrum Szkoleń Sp. z o.o., Warszawa
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa
- Procesy Inwestycyjne SA, Warszawa



## Telepraca scala rodzinę

Celem Partnerstwa jest stworzenie nowych perspektyw zawodowych dla osób, których efektywny powrót na rynek pracy jest utrudniony przez niemożność regularnego przebywania w miejscu stałego zatrudnienia. Projekt adresowany jest do rodziców (zwłaszcza kobiet), którzy z racji obowiązków rodzicielskich (urlop macierzyński lub wychowawczy) byli zmuszeni na dłuższy czas porzucić pracę i mają trudności z ponowną adaptacją na rynku pracy. Udział w projekcie ma pomóc uczestnikom w pogodzeniu życia zawodowego i rodzinnego dzięki umożliwieniu pracy w systemie „na odległość” (poprzez Internet) – bez opuszczania miejsca zamieszkania.

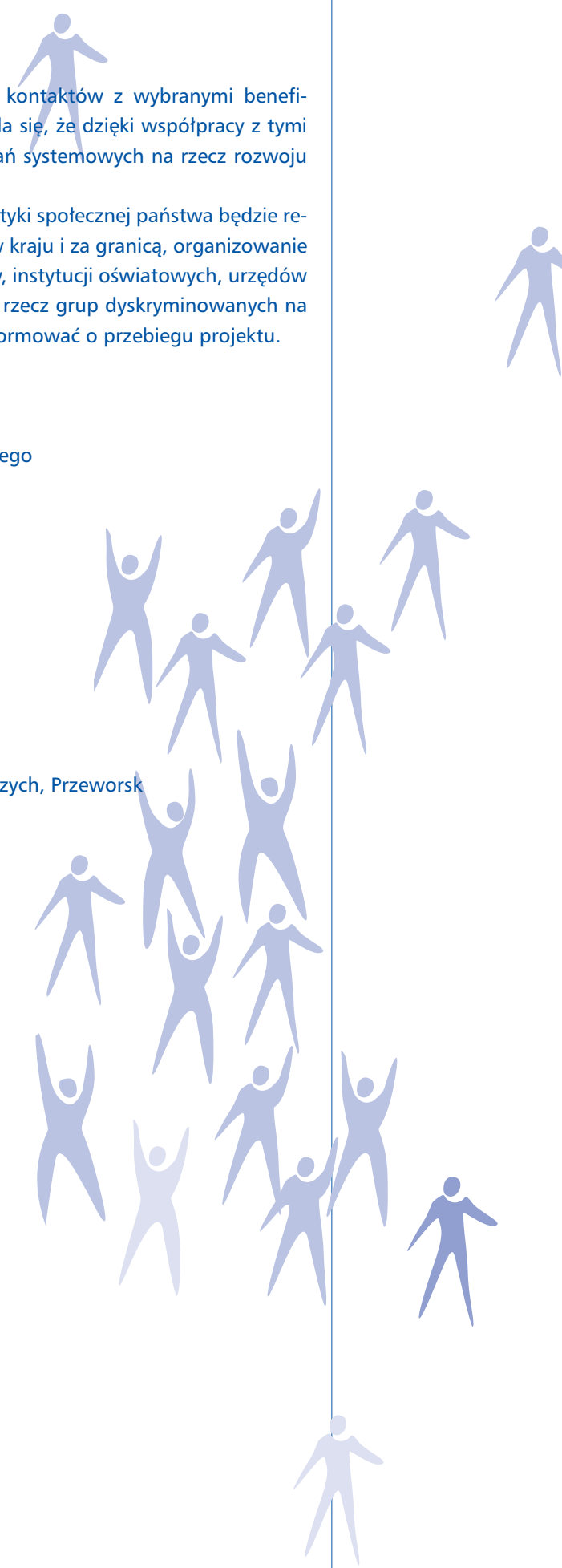
Beneficjenci projektu w okresie przebywania na urlopie wychowawczym najczęściej nie tylko tracą kontakt ze środowiskiem pracowniczym swojej firmy, ale także przestają na bieżąco śledzić zmiany techniczne i prawne w zakresie swojej specjalności. Skutkuje to obniżeniem ich kwalifikacji zawodowych i, co za tym idzie, również przydatności dla firmy. Tymczasem w wielu dziedzinach aktywności zawodowej fizyczna obecność pracownika w siedzibie firmy nie jest konieczna. Dotyczy to zwłaszcza dwóch zakresów wykonywanych prac: szeroko rozumianej obsługi biurowej (księgowość, rachunkowość, zarządzanie kadrami, sprawozdawczość itp.) oraz różnego rodzaju prac projektowych (projekty graficzne, techniczne itp.). Osoby pracujące w tych i pokrewnych dziedzinach mogą połączyć pracę zawodową z wychowywaniem dziecka pod warunkiem zapewnienia im niezbędnego zaplecza technicznego służącego do bieżących kontaktów z firmą.

Badania ankietowe, przeprowadzone w ramach Działania 1 wśród potencjalnych beneficjentów i pracodawców na terenach objętych działaniami projektu, wykazały istnienie znacznego zainteresowania metodą pracy poprzez Internet, przy jednoczesnym braku konkretnych informacji na ten temat. Wnioski płynące z wypełnionych ankiet posłużyły jako podstawa do opracowania programów szkoleń.

Partnerstwo planuje zorganizowanie pięciu szkoleń o wymiarze po 240 godzin lekcyjnych (200 godzin zajęć stacjonarnych oraz 40-godzinny blok zajęć typu *on-line*). Zajęcia będą się odbywać w 15-osobowych grupach i obejmą łącznie 75 osób. Po zakończeniu części szkoleniowej beneficjenci wezmą udział w części praktycznej, polegającej na odbyciu 2-miesięcznych praktyk w wybranych przedsiębiorstwach. Praktyki te będą miały charakter staży, których zadaniem będzie zapoznanie beneficjentów z organizacją pracy i specyfiką zatrudnienia (zwłaszcza w aspekcie technologicznym) na różnych stanowiskach oraz przygotowanie ich do realizacji zadań w systemie *on-line*. Ponadto planowane jest zorganizowanie jednej edycji szkolenia dla przedstawicieli pracodawców w celu zachęcenia ich do stwarzania niestacjonarnych miejsc pracy.

Zintegrowany system szkoleniowy będzie tworzony przez cały czas trwania projektu, z wykorzystaniem zdobytych doświadczeń. Po zakończeniu projektu system będzie podlegał dalszym modyfikacjom dostosowującym go do bieżących wymagań rynku pracy. Planuje się późniejszą rozbudowę (zwłaszcza tematyczną) systemu oraz stałe wykorzystywanie go w projektach wspomagających różne grupy beneficjentów.

Beneficjenci ostatecznie będą uczestniczyli w procesie organizowania zajęć dydaktycznych oraz późniejszych praktyk. Każda zmiana w planach projektu związanych z beneficjentami będzie z nimi konsultowana za pośrednictwem wybranych wcześniej przedstawicieli (starostów grup). Przedstawiciele ci będą również zapraszani na spotkania Rady Projektu, podczas których będą omawiane i modyfikowane plany pracy. Beneficjenci będą także zapraszani do udziału w planowaniu akcji informacyjnej. Przewiduje się wyemitowanie specjalnego programu telewizyjnego (dla lokalnego oddziału Telewizji Polskiej), podczas którego telewizzowie będą przedstawiać swoje opinie o projekcie, a także audycje radiowych. Opublikowane zostaną również artykuły prasowe na łamach mediów lokalnych.



Po zakończeniu projektu planowane jest podtrzymywanie kontaktów z wybranymi beneficjentami oraz z uczestniczącymi w nim pracodawcami. Zakłada się, że dzięki współpracy z tymi dwiema grupami będzie można stworzyć bazę dalszych działań systemowych na rzecz rozwoju nowoczesnych form zatrudnienia.

Upowszechnianie dobrych praktyk oraz włączenie ich do polityki społecznej państwa będzie realizowane poprzez publikowanie materiałów informacyjnych w kraju i za granicą, organizowanie konferencji dla przedstawicieli władz samorządowych, mediów, instytucji oświatowych, urzędów pracy, pracodawców i organizacji społecznych pracujących na rzecz grup dyskryminowanych na rynku pracy, a także poprzez media, które na bieżąco będą informować o przebiegu projektu.

## Administrator

Politechnika Świętokrzyska – Centrum Kształcenia Ustawicznego  
Al. Tysiąclecia Państwa Polskiego 7 lok. 125C  
25-314 Kielce  
tel.: 041 342 43 28  
faks: 041 342 43 31

## Partnerzy

- Caritas Diecezji Kieleckiej, Kielce
- Infomax Sp. Jawna Działowski, Szczepański, Lewicki, Kielce
- Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach, Kielce
- Przeworskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Gospodarczych, Przeworsk

## Życie zaczyna się po czterdziestce

Celem projektu jest przywrócenie na rynek pracy kobiet po 45. roku życia, które przed laty zrezygnowały z zatrudnienia na rzecz pełnienia obowiązków rodzinnych. Kobiety te, ponosząc konsekwencje poprzednich decyzji, narażone są obecnie na dyskryminację na rynku pracy, spowodowaną przede wszystkim brakiem odpowiedniego wykształcenia, a tym samym stażu zawodowego, doświadczeń oraz kwalifikacji.

Na podstawie badań przeprowadzonych w ramach Działania 1 Partnerstwo usystematyzowało kierunki działań na rzecz polepszenia sytuacji na rynku pracy kobiet po 45. roku życia. Działania proponowane w projekcie to: (a) rozwój mechanizmów aktywizacji zawodowej kobiet w procesie reintegracji z rynkiem pracy oraz metod i narzędzi szkoleniowych wykorzystywanych w tym zakresie; (b) nawiązanie i rozwój współpracy jednostek samorządowych, instytucji rynku pracy, organizacji pozarządowych i prywatnego biznesu w zakresie równości szans; (c) wypromowanie i upowszechnienie „Znaku Równości” jako narzędzia walki z przejawami dyskryminacji kobiet na rynku pracy; (d) monitorowanie i opisanie występujących przejawów dyskryminacji w dziedzinie objętej projektem.

Projekt przewiduje objęcie beneficjentek wsparciem w zakresie motywowania psychicznego i fizycznego do podjęcia zatrudnienia. Każda z uczestniczek weźmie udział w półrocznym cyklu zajęć z zakresu aktywizacji, który będzie obejmował gimnastykę (fitness) oraz kreowanie własnego wizerunku.

Następnie beneficjentki będą miały szansę na zwiększenie swojej wiedzy i kwalifikacji związanych z uczestnictwem w rynku pracy. Zaproponowane zostaną tygodniowe zajęcia szkoleniowe mające na celu rozwój ogólny uczestniczek, z położeniem nacisku na zagadnienia związane z rynkiem pracy. Przekazana wiedza będzie dotyczyć umiejętności zdobywania ofert pracy, pisania CV i listów motywacyjnych, zdobywania informacji o kursach i szkoleniach. Trenerzy będą zwracali szczególną uwagę na indywidualny rozwój uczestniczek – zajęcia zostaną maksymalnie dostosowane do ich poziomu oraz stawianych przez nie wymagań.

Kolejnym etapem będzie objęcie uczestniczek szkoleniami zawodowymi. Od początku realizacji projektu będą prowadzone systematyczne badania stanu psychicznego oraz poziomu wiedzy i kwalifikacji beneficjentek. Na podstawie uzyskanych w ten sposób informacji zaproponowane im zostaną konkretne kursy szkoleniowe. Przewiduje się realizację czterech różnych kursów, dostosowanych do potrzeb uczestniczek.

W dalszej kolejności beneficjentkom zaproponowane zostaną konkretne możliwości dalszego rozwoju – staże u pracodawców, samozatrudnienie, przygotowanie zawodowe u pracodawców, subsydiowane formy zatrudnienia (tzw. prace interwencyjne), udział w tworzeniu stowarzyszenia oraz alternatywne formy pracy. Każda z uczestniczek będzie mogła liczyć na indywidualne wsparcie doradców w wybranej przez siebie dziedzinie.

Przewiduje się, iż wszystkie beneficjentki wstąpią do stowarzyszenia. Zapewni to kontynuowanie własnego rozwoju, a także stworzy istotny element upowszechniania rezultatów wypracowanych przez Partnerstwo. Ważnym elementem będzie podjęcie stałej współpracy między administratorem a powstałym stowarzyszeniem. Lider projektu zobowiązuje się tym samym do objęcia patronatem utworzonego stowarzyszenia oraz stałym wsparciem merytorycznym i organizacyjnym po zakończeniu projektu. Przedstawicielom stowarzyszenia zostanie zagwarantowana możliwość korzystania z bazy lokalowej i sprzętowej wnioskodawcy. Tym samym po zakończeniu projektu zapewniona będzie stała współpraca między wskazanymi instytucjami.

W projekcie będą również uczestniczyć pracodawcy. Intencją wnioskodawcy jest uhonorowanie wybranych przedsiębiorców „Znakiem Równości”, tj. wyróżnieniem przysługującym firmom, które zdecydują się przyjąć na praktykę bądź zatrudnić uczestniczki projektu.

Przedstawiciele beneficjentów ostatecznych oraz pracodawców będą uczestniczyć w tworzeniu i modyfikowaniu planu pracy Partnerstwa m.in. poprzez aktywny udział w pracach Grupy Zarządzającej.

Celem działań upowszechniających będzie wdrożenie osiągniętych rezultatów do systemu przeciwdziałania nierównościom na rynku pracy zarówno w Polsce, jak i w krajach partnerskich. Wypracowane praktyki będą promowane na poziomie krajowym i ponadnarodowym poprzez stronę internetową, a także publikowanie materiałów informacyjnych, organizowanie spotkań i konferencji, udział w imprezach okolicznościowych (festyny, happeningi), artykuły w prasie.

## Administrator

Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Województwa Świętokrzyskiego  
ul. Henryka Sienkiewicza 25  
38-862 Kielce  
tel.: 041 252 57 66  
faks: 041 344 35 27

## Partnerzy

- Gimnastyka Zdrowotna Urszula Boy, Skarżysko-Kościelne
- Nowa Gazeta Praska, Warszawa
- Powiatowy Urząd Pracy Skarżysko-Kamienna, Skarżysko-Kamienna
- Świętokrzyska Agencja Rozwoju Regionu SA, Kielce
- Urząd Miasta Skarżysko-Kamienna, Skarżysko-Kamienna
- Warszawskie Centrum Demokracji Lokalnej, Warszawa

## Praca dla dwojga



Celem Partnerstwa jest upowszechnienie możliwości zatrudnienia w systemie pracy czasowej (*job sharing* – „dzielenie pracy”) jako modelowego rozwiązania sprzyjającego godzeniu życia zawodowego i rodzinnego.

„Dzielenie pracy” jest taką formą podziału obowiązków zawodowych, w której co najmniej dwóch pracowników dzieli się czasowo jednym stanowiskiem pracy. Projekt skierowany jest do kobiet, które po urodzeniu dziecka mają problem z powrotem do wcześniej wykonywanego zawodu, a także do pracodawców, którzy szukają nowych rozwiązań w zatrudnianiu pracowników. System aktywizacji zawodowej osób, którym trudno jest podjąć pracę w pełnym wymiarze czasu kierowany jest także do partnerów społecznych, organizacji pozarządowych, samorządów oraz wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy.

Z badań sondażowych przeprowadzonych przez Partnerstwo wynika, że przeciwdziałanie dyskryminacji młodych matek na rynku pracy wymaga stworzenia zintegrowanego systemu pomocy rodzinie, opartego na współpracy między pracodawcami, związkami zawodowymi, mediami, urzędami pracy oraz instytucjami badawczymi i szkoleniowymi.

Partnerstwo będzie dążyć do takiej organizacji pracy, która będzie sprzyjać godzeniu życia rodzinnego i zawodowego. W tym celu przeprowadzona zostanie masowa akcja promująca elastyczne formy zatrudnienia, polegające na stosowaniu przez pracodawców elastycznych godzin czasu pracy, możliwości wykonywania niektórych działań w domu, pracy zdalnej. Pomocne w powrocie na rynek pracy mają być także szkolenia dające młodym matkom możliwość podniesienia lub zaktualizowania swoich kwalifikacji i umiejętności.

W ramach Działania 2 przewiduje się przeprowadzenie szkoleń 50-osobowej grupy kobiet-matek. Szkolenia będą dostosowane do ich potrzeb, a także do potrzeb pracodawców i rynku pracy. Uczestniczki szkoleń otrzymają certyfikaty/dyplomy potwierdzające nabycie nowych umiejętności. Na czas trwania szkoleń przewiduje się zorganizowanie opieki nad dziećmi beneficjentek oraz możliwość indywidualnego kontaktu z doradcami.

W ramach projektu zostanie także opracowany model pracy w systemie *job sharing* zawierający procedury zatrudnienia w tym systemie, dotyczące zwłaszcza ścieżki rekrutacji, organizacji stanowiska pracy oraz zasad komunikacji na stanowisku pracy. Model ten będzie wdrożony i przetestowany w 25 przedsiębiorstwach poprzez zorganizowanie staży dla 50 młodych matek. W miejscach szkoleń i odbywania staży będą przeprowadzone regularne wizytacje koordynatorów szkoleń.

Przewiduje się również zorganizowanie szkoleń dla doradców zawodowych powiatowych urzędów pracy i pracowników agencji zatrudnienia. Uczestnicy szkoleń uzyskają stosowne zaświadczenia potwierdzające ich przygotowanie do realizacji zadań związanych z kierowaniem kobiet do pracy w ramach *job sharing* oraz świadczenia pracodawcom usług w zakresie pośrednictwa pracy w tym systemie. Osiągnięcie zamierzonego celu będzie możliwe dzięki zaangażowaniu partnerów projektu, a zwłaszcza Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Katowicach, który ściśle współpracuje z powiatowymi urzędami pracy.

Do projektu zostaną włączone grupy dyskryminowane oraz organizacje działające w środowisku kobiet, a także organizacje zrzeszające pracodawców.

Beneficjenci projektu zostaną bezpośrednio zaangażowani w projekt poprzez aktywny udział w badaniach prowadzonych na potrzeby Partnerstwa.

Po zakończeniu projektu Partnerstwo będzie kontynuować współpracę z beneficjentami, tj. kobietami i przedsiębiorcami, poprzez: (a) angażowanie ich w realizację projektów skierowanych do tych właśnie grup (m.in. z zakresu aktywizacji zawodowej, rewitalizacji, reintegracji zawodowej,

pośrednictwa pracy); (b) zapraszanie do uczestnictwa w spotkaniach i seminariach mających na celu promowanie systemu *job sharing* w Polsce.

Jednym z celów Partnerstwa jest przekonanie pracodawców, że zwiększenie zakresu stosowanych elastycznych form zatrudnienia, a zwłaszcza zastosowanie metody dzielenia się pracą, może się stać jedną z metod usprawnienia funkcjonowania firmy oraz poprawy jej wizerunku w społeczności lokalnej – jako firmy przyjaznej pracownikom z grup trudnych. System *job sharing* może być stosowany nie tylko wobec młodych matek, ale także wobec młodzieży wkraczającej na rynek pracy czy osób u schyłku aktywności zawodowej.

Upowszechnianie dobrych praktyk i włączenie ich do głównego nurtu polityki będzie realizowane poprzez rozpowszechnienie materiałów informacyjnych, organizowanie konferencji, seminariów i szkoleń oraz działań lobbystycznych zmierzających do wprowadzenia zmian w *Kodeksie pracy* umożliwiającym masowe wykorzystywanie elastycznych form zatrudnienia.

## Administrator

Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości  
ul. Zwycięstwa 36  
44-100 Gliwice  
tel.: 032 337 53 31  
faks: 032 230 48 79

## Partnerzy

- Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog im. Andrzeja Bączkowskiego, Warszawa
- Izba Rzemieśnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości Katowice, Katowice
- NSZZ Solidarność, Katowice
- Rada OPZZ Województwa Śląskiego, Katowice
- Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy (S-TO-S), Warszawa
- Wojewódzki Urząd Pracy, Katowice

## Gender Index

Działania Partnerstwa stanowią odpowiedź na zjawisko dyskryminacji kobiet w sferze zatrudnienia na rynku pracy. Celem projektu jest stworzenie trwałych mechanizmów prowadzących do efektywnego zarządzania firmą, które uwzględnią politykę równouprawnienia płci. W ramach projektu powstanie model przedsiębiorstwa przyjaznego kobiecie.

Zjawisko dyskryminacji kobiet w Polsce, udokumentowane wynikami badań zarówno ilościowych, jak i jakościowych, ma wiele przejawów. Kobiety mają utrudniony dostęp do wyższych stanowisk decyzyjnych, ich płace są niższe od zarobków mężczyzn, rzadziej awansują, a w przypadku przerwy w karierze zawodowej, związanej z urlopem macierzyńskim czy wychowawczym, mają poważne trudności z powrotem na rynek pracy.

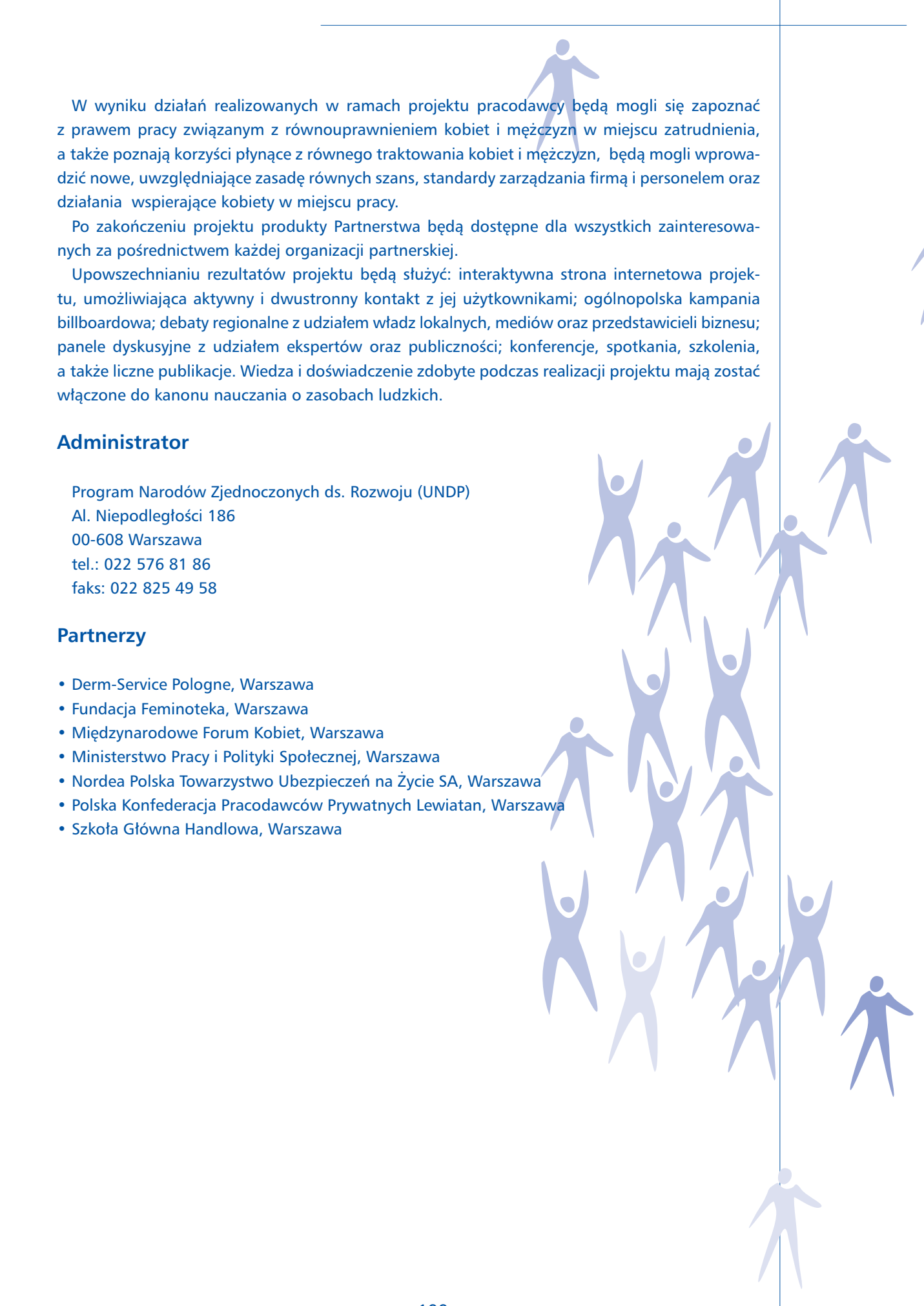
W ramach Działania 1 ustalono, iż prowadzone przez Partnerstwo działania na rzecz poprawy sytuacji kobiet na rynku pracy adresowane będą przede wszystkim do pracodawców i ukierunkowane na włączenie ich w działania wspierające kobiety na rynku pracy. Długotrwała zmiana w położeniu kobiet wymaga także szerokiego współdziałania między ekspertami do spraw równouprawnienia kobiet a organizacjami pracodawców oraz środowiskami kobiet. Ponadto konieczne jest wytworzenie pozytywnego kontekstu społecznego dla rozpoczęcia debaty nad problemem dyskryminacji ze względu na płeć.

W celu stworzenia instrumentów ułatwiających kobietom aktywność zawodową z uwzględnieniem równości płci partnerstwo zaangażowało się w następujące obszary działania: (a) stworzenie wskaźnika *Gender Index*; (b) zwiększenie zainteresowania pracodawców problemem dyskryminacji kobiet; (c) wzrost wiedzy i kompetencji pracodawców związanych z wspieraniem i promowaniem kobiet w miejscu pracy; (d) podniesienie społecznej świadomości i zainteresowania problemem dyskryminacji kobiet w miejscu pracy.

Wskaźnik *Gender Index* jest instrumentem analizy i monitoringu sytuacji kobiet w miejscu pracy, pozwalającym na realną i obiektywną diagnozę polityki danego pracodawcy pod kątem przestrzegania zasady równouprawnienia. Poprzez włączenie wskaźnika do regularnego, ogólnopolskiego rankingu przedsiębiorstw, wskaźnik stanie się elementem długotrwałego procesu służącego wypromowaniu idei równouprawnienia w miejscu pracy, a także powiązaniu jej z etyką odpowiedzialnego i efektywnego biznesu. Kluczowym elementem projektu jest przeprowadzenie procedury „usamodzielnienia się” wskaźnika oraz włączenie go w istniejący już mechanizm wyróżniania przedsiębiorców i najlepiej prosperujących firm. W ten sposób precyzyjne narzędzie analizy, przygotowane przez grupę ekspertów akademickich, zostanie powiązane ze środowiskiem biznesu i sektorem prywatnym.

Zwiększeniu zainteresowania pracodawców problemem dyskryminacji kobiet ma służyć ogólnopolski konkurs na najlepszą polską firmę „przyjazną kobiecie”. Dzięki przeprowadzeniu badania w firmach w ramach konkursu oraz stworzeniu wspomagającej procedury pozyskania dobrych praktyk związanych z wspieraniem kobiet w firmach, powstanie przewodnik równouprawnienia w miejscu pracy. Na jego podstawie zostanie przygotowany specjalny model szkoleniowy dla pracodawców. Równolegle zostanie wykształcona grupa trenerów, profesjonalnie przygotowanych do prowadzenia szkoleń dla przedsiębiorców z dziedziny równouprawnienia, która przeprowadzi pierwsze pilotażowe szkolenia dla wybranej grupy osób.

Kampania świadomościowa, zakładająca zorganizowanie 4 dużych spotkań informacyjnych oraz 16 debat regionalnych (z udziałem lokalnych mediów i władz oraz przedstawicieli organizacji pozarządowych) ma zaktywizować różnorodne środowiska danego regionu wokół problemu dyskryminacji kobiet.



W wyniku działań realizowanych w ramach projektu pracodawcy będą mogli się zapoznać z prawem pracy związanym z równouprawieniem kobiet i mężczyzn w miejscu zatrudnienia, a także poznają korzyści płynące z równego traktowania kobiet i mężczyzn, będą mogli wprowadzić nowe, uwzględniające zasadę równych szans, standardy zarządzania firmą i personelem oraz działania wspierające kobiety w miejscu pracy.

Po zakończeniu projektu produkty Partnerstwa będą dostępne dla wszystkich zainteresowanych za pośrednictwem każdej organizacji partnerskiej.

Upowszechnianiu rezultatów projektu będą służyć: interaktywna strona internetowa projektu, umożliwiająca aktywny i dwustronny kontakt z jej użytkownikami; ogólnopolska kampania billboardowa; debaty regionalne z udziałem władz lokalnych, mediów oraz przedstawicieli biznesu; panele dyskusyjne z udziałem ekspertów oraz publiczności; konferencje, spotkania, szkolenia, a także liczne publikacje. Wiedza i doświadczenie zdobyte podczas realizacji projektu mają zostać włączone do kanonu nauczania o zasobach ludzkich.

## Administrator

Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)  
Al. Niepodległości 186  
00-608 Warszawa  
tel.: 022 576 81 86  
faks: 022 825 49 58

## Partnerzy

- Derm-Service Pologne, Warszawa
- Fundacja Feminoteka, Warszawa
- Międzynarodowe Forum Kobiet, Warszawa
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa
- Nordea Polska Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie SA, Warszawa
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa
- Szkoła Główna Handlowa, Warszawa



## Kompromis na rynku pracy – innowacyjny model aktywizacji zawodowej kobiet

Partnerstwo zostało utworzone w celu opracowania nowatorskich, modelowych rozwiązań, pomocnych w procesie reintegracji na rynku pracy osób wychowujących dzieci. Realizacja projektu ma umożliwić kobietom skuteczny powrót na rynek pracy po okresie przerwy związanej z porodem i opieką nad dzieckiem oraz pomóc w ich aktywizacji w trakcie przebywania na urloпах macierzyńskim i wychowawczym. Projekt powstał jako propozycja stworzenia wspólnych rozwiązań, które satysfakcjonowałyby w równym stopniu pracownice – młode matki – jak i pracodawców.

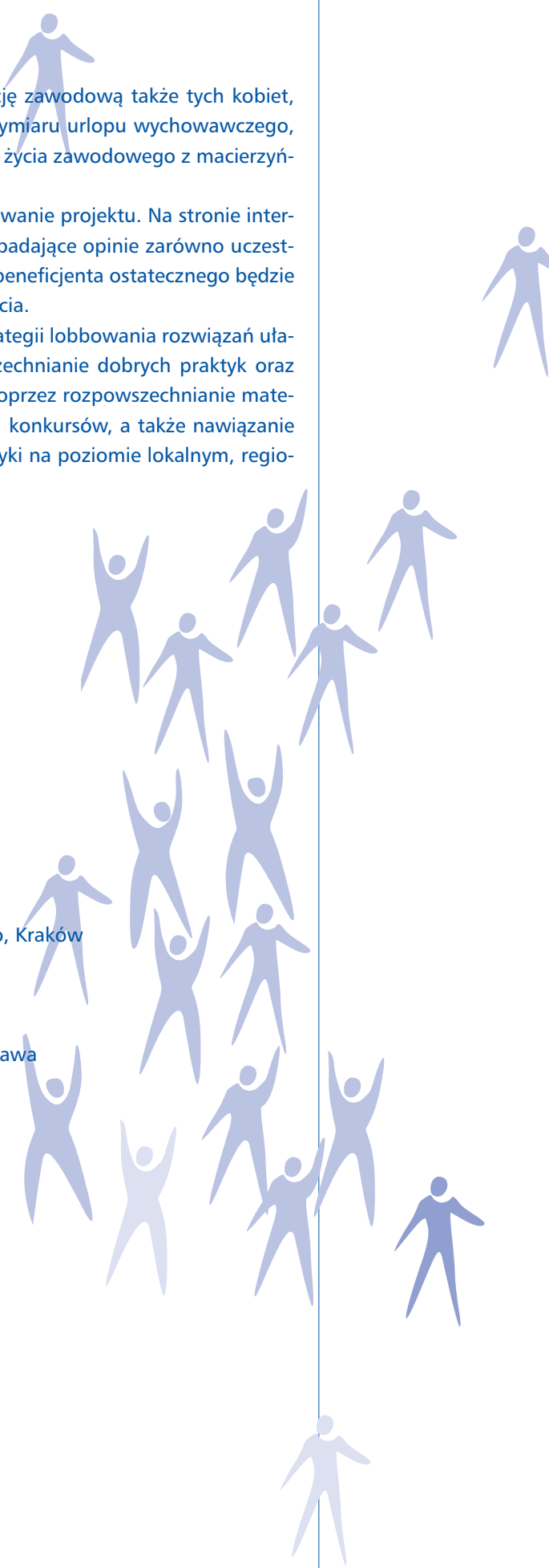
W ramach Działania 1 Partnerstwo przeprowadziło badania sondażowe, a także konsultacje z pracodawcami i pracownikami, przedstawicielami przedszkoli i żłobków, samorządu terytorialnego, instytucjami rynku pracy oraz rodzicami przebywającymi na urloпах macierzyńskich i wychowawczych.

Wyniki badań wykazały, iż zwiększenie szans zawodowych kobiet-matek można osiągnąć z jednej strony poprzez podjęcie działań ukierunkowanych bezpośrednio na aktywizację beneficjentek projektu, z drugiej zaś – dzięki współpracy z pracodawcami w zakresie tworzenia rozwiązań umożliwiających stosowanie elastycznych form organizacji pracy (czyli np. pracy w niepełnym wymiarze godzin, łączenia etatu z inną osobą, wykonywania części zadań w domu, telepracy). Istotne jest także opracowanie i przetestowanie rozwiązań w zakresie opieki nad dziećmi dostosowanej do potrzeb pracujących rodziców.

Partnerstwo prowadzi następujące działania mające na celu aktywizację zawodową kobiet: (a) zaprojektowanie i wdrożenie systemu szkoleń ukierunkowanych na rozwój wybranych kompetencji, pożądanych przez pracodawców; (b) przeprowadzenie serii spotkań i seminariów, których celem jest kształtowanie postaw przedsiębiorczych wśród kobiet oraz uświadamianie im potrzeby ustawicznego podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych; (c) udostępnienie usług doradczych o charakterze psychologicznym, prawnym i zawodowym, dzięki którym pomoc uzyskują kobiety napotykające poważne trudności w godzeniu życia zawodowego i rodzinnego; (d) uruchomienie portalu zawierającego informacje dotyczące sytuacji rodziców (zwłaszcza młodych matek) na rynku pracy, aspektów prawnych zatrudniania młodych matek, elastycznych form zatrudnienia, innowacyjnych form opieki nad dzieckiem; (e) stworzenie giełdy pracy dla rodziców przebywających na urloпах wychowawczych.

Wśród działań skierowanych do pracodawców znalazły się: (a) wypracowanie standardu marki Firma Przyjazna Rodzicom, o którą będą się ubiegać przedsiębiorcy stosujący w swoich zakładach politykę prorodzinną; (b) przeprowadzenie otwartego konkursu na Firmę Przyjazną Rodzicom; (c) zaprojektowanie i przeprowadzenie szkoleń dla pracodawców zainteresowanych wdrażaniem nowatorskich zmian organizacyjnych, umożliwiających pracownikom godzenie pracy zawodowej z życiem rodzinnym; (d) przeprowadzenie serii spotkań i seminariów prezentujących korzyści wynikające z zatrudniania kobiet, możliwości, jakie stwarzają alternatywne formy zatrudnienia oraz inne rozwiązania umożliwiające kobietom godzenie życia zawodowego z rodzinnym; (e) opracowanie raportu zawierającego analizę polskich i unijnych przepisów prawnych pod kątem możliwości stosowania elastycznych form zatrudnienia przez krajowych pracodawców.

Działania podejmowane w ramach instytucjonalnych form opieki nad dziećmi to: (a) promowanie innowacyjnych form opieki nad dzieckiem; (b) opracowanie koncepcji, przetestowanie oraz upowszechnienie osiedlowych grup zabawowych; (c) organizowanie warsztatów dla ojców; (d) prowadzenie warsztatów umożliwiających młodym matkom komfortowy powrót do pracy zawodowej, a ich dzieciom szybką adaptację w grupie rówieśniczej.



Innowacyjne rozwiązania mają korzystnie wpływać na sytuację zawodową także tych kobiet, które chociaż nie zdecydowały się na wykorzystanie pełnego wymiaru urlopu wychowawczego, napotykały trudności uniemożliwiające im harmonijne godzenie życia zawodowego z macierzyństwem.

Beneficjenci ostateczni będą zaangażowani w ocenę i kształtowanie projektu. Na stronie internetowej Partnerstwa zostanie udostępniona sonda oraz forum badające opinie zarówno uczestników projektu, jak i osób zainteresowanych tematem. Ankieta beneficjenta ostatecznego będzie źródłem informacji na temat oceny realizowanego przedsięwzięcia.

Współpraca ponadnarodowa zakłada stworzenie wspólnej strategii lobbowania rozwiązań ułatwiających godzenie życia rodzinnego i zawodowego. Upowszechnianie dobrych praktyk oraz włączenie ich do głównego nurtu polityki będzie realizowane poprzez rozpowszechnianie materiałów informacyjnych, organizowane konferencji, seminariów i konkursów, a także nawiązanie współpracy z instytucjami odpowiedzialnymi za tworzenie polityki na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym oraz wspólnotowym.

## Administrator

Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU  
Osiedle Szkolne 2 lok. 49  
31-975 Kraków  
tel.: 012 422 00 07  
faks: 012 422 00 07

## Partnerzy

- Akademia Rodzinna, Kraków
- DomZdrowia.pl, Zielonki
- Fundacja Centrum Praw Kobiet – Oddział Kraków, Kraków
- Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Kraków
- Małopolski Instytut Kultury, Kraków
- Małopolski Związek Pracodawców, Kraków
- Stowarzyszenie Akademia Pełni Życia, Kraków
- Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy (S-TO-S), Warszawa
- Sylvia Styl, Kraków

@IterEgo



Partnerstwo powstało w celu przeciwdziałania bezrobociu kobiet i mężczyzn samotnie wychowujących dzieci lub sprawujących opiekę nad osobami zależnymi (np. dziećmi niepełnosprawnymi). Projekt zakłada opracowanie modelowych rozwiązań sprzyjających godzeniu życia rodzinnego z zawodowym poprzez wsparcie rozwoju instytucji opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, a także ułatwianie podnoszenia kwalifikacji i promowanie elastycznych form zatrudnienia.

Bezrobotnym samotnym rodzicom integrację z rynkiem pracy utrudnia wiele barier – zarówno psychicznych, jak i wynikających z pozycji tej grupy społecznej na lokalnym rynku pracy. Do najistotniejszych należą apatia, bierność zawodowa, brak wiedzy o elastycznych formach zatrudnienia, a także niewystarczająca znajomość technik i metod poszukiwania pracy. Problemem jest również sposób, w jaki bezrobotni samotni rodzice są postrzegani przez potencjalnych pracodawców (obawiających się ich niskiej dyspozycyjności).

Na podstawie badań, przeprowadzonych w ramach Działania 1, Partnerstwo usystematyzowało kierunki działań na rzecz polepszenia sytuacji na rynku pracy osób samotnie wychowujących dzieci. Działania proponowane w projekcie to: (a) rozwój mechanizmów aktywizacji zawodowej i podnoszenia kwalifikacji zawodowych podczas przerwy w zatrudnieniu spowodowanej opieką nad dziećmi lub osobami zależnymi; (b) opracowanie metod współpracy organizacji pozarządowych, władz samorządowych i przedsiębiorstw w zakresie tworzenia i prowadzenia placówek opiekuńczych i wychowawczych, a także niwelowania barier komunikacyjnych oraz związanych z organizowaniem opieki nad osobami zależnymi; (c) testowanie nowych metod promowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy jako sposobu na godzenie życia zawodowego i rodzinnego zarówno wśród kobiet i mężczyzn poszukujących pracy, jak i wśród pracodawców; a także podnoszenie świadomości pracodawców w zakresie równych szans kobiet i mężczyzn, zwłaszcza osób samotnie wychowujących dzieci; (d) monitorowanie przejawów dyskryminacji ze względu na płeć.

Partnerstwo przewiduje utworzenie Centrum Promocji Pracy (CPP), działającego jako rozbudowana instytucja szkoleniowo-doradcza, a także jako ośrodek pośrednictwa pracy, wykorzystujący elastyczne formy zatrudnienia. W CPP zostaną określone predyspozycje zawodowe beneficjentów oraz opracowany indywidualny plan działania i budowania ich ścieżki zawodowej. Przewiduje się także uczenie samodzielnego tworzenia dokumentów aplikacyjnych (CV i innych) oraz skutecznego poszukiwania pracy. W celu podniesienia lub zmiany kwalifikacji zawodowych beneficjentów przeprowadzone zostaną szkolenia zawodowe, m.in. kurs „komputerowego prawa jazdy” (zakończony wydaniem certyfikatu potwierdzającego umiejętności korzystania z nowoczesnych technik informacyjno-komunikacyjnych) oraz kurs języka angielskiego.

Centrum Promocji Pracy ma być nie tylko kompleksową placówką szkoleniową i doradcą dla osób pozostających bez zatrudnienia, ale także instytucją pośredniczącą w znajdowaniu pracy dla beneficjentów. Po zakończeniu szkoleń beneficjenci zostaną w Centrum, świadcząc usługi na rzecz zleceniodawców zewnętrznych.

W ramach projektu utworzony zostanie również Opiekuńczy Ośrodek Rehabilitacji i Integracji (OORiI), zapewniający bezpłatną opiekę dzieciom beneficjentów w trakcie trwania szkoleń. W ośrodku tym organizowane będą zajęcia i warsztaty prowadzone przez specjalistów przy współpracy wolontariuszy. Warsztaty mają rozwijać dziecięce zainteresowania i zdolności, a także integrować ze sobą dzieci niepełnosprawne i zdrowe.

Wyprodukowana ma zostać telenowela dokumentalna, ukazująca, na przykładach konkretnych osób biorących udział w projekcie, jego cele i podejmowane w jego ramach działania. Poprzez jej emisję w regionalnej telewizji będzie można promować w lokalnym społeczeństwie aktywność

zawodową, a także uwrażliwiać lokalną opinię publiczną na problemy samotnych rodziców pozostających bez pracy.

Partnerstwo przewiduje zorganizowanie konferencji i warsztatów dla lokalnych pracodawców z zakresu stosowania elastycznych form zatrudnienia, a także w celu przybliżenia im ewentualnych zysków wynikających z korzystania z e-centrum w ramach CPP. Opracowany zostanie również skrypt poświęcony elastycznym formom zatrudnienia, zawierający informacje zebrane podczas funkcjonowania projektu (m.in. analizę potrzeb pracodawców w tym zakresie, koszty i zyski takiej organizacji pracy, jej aspekty prawne).

Partnerstwo zakłada kontynuowanie działalności CPP i OORiI po zakończeniu projektu. Dzięki zaangażowaniu beneficjentów w funkcjonowanie obu instytucji staną się one nie tylko ośrodkami działającymi jako e-centrum i ośrodek pośrednictwa pracy oraz instytucja opieki, ale także przykładem motywującym i mobilizującym do aktywności zawodowej inne osoby samotnie wychowujące dzieci.

Upowszechnianie dobrych praktyk i włączenie ich do głównego nurtu polityki będzie realizowane poprzez rozpowszechnianie materiałów informacyjnych w kraju i za granicą, organizowanie konferencji, seminariów, warsztatów i konkursów, a także nawiązanie współpracy z instytucjami odpowiedzialnymi za tworzenie polityki na poziomie lokalnym, regionalnym oraz krajowym. Dodatkową formą upowszechniania idei projektu w społeczności lokalnej (mieszkańcy Lublina) będzie Ponadnarodowy Dzień Równych Możliwości.

## Administrator

Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Okręgowy w Lublinie  
ul. Puchacza 8  
20-323 Lublin  
tel.: 081 744 80 47  
faks: 081 745 92 81

## Partnerzy

- Fundacja Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin
- Lubelskie Forum Pracodawców, Lublin
- Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Lublin
- Międzywojewódzka Usługowa Spółdzielnia Inwalidów, Lublin
- Telewizja Polska SA, Oddział w Lublinie, Lublin
- Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin
- Wojewódzki Urząd Pracy, Lublin

## Praca i godne życie dla kobiet – ofiar przemocy

Partnerstwo powstało w celu stworzenia modelowych rozwiązań ułatwiających kobietom – ofiarom przemocy (bezrobotnym, zagrożonym utratą zatrudnienia oraz skazanym za przestępstwa popełnione z użyciem przemocy wobec swoich oprawców) podnoszenie kwalifikacji zawodowych, znalezienie zatrudnienia, powrót i utrzymanie się na rynku pracy oraz godzenie życia rodzinnego i zawodowego. Projekt ma także na celu popularyzowanie wśród pracodawców idei równych szans dla kobiet i mężczyzn oraz promowanie elastycznych form zatrudnienia.

Doznane obrażenia fizyczne oraz stan psychiczny wynikający z życia w związku opartym na przemocy powodują, że kobiety gorzej wywiązują się ze swoich obowiązków zawodowych, częściej niż inni pracownicy korzystają ze zwolnień lekarskich, spóźniają się do pracy itp. Pogarsza to ich ocenę jako pracowników, co w efekcie może prowadzić do utraty zatrudnienia.


W ramach Działania 1 Partnerstwo przeprowadziło badania sondażowe i dokonało konsultacji z beneficjentami ostatecznymi, przedstawicielami organizacji pomocowych oraz pracodawcami. Wyniki badań wykazały, że w celu stworzenia skutecznego systemu prewencji wykluczenia społecznego i aktywizacji zawodowej kobiet doświadczających przemocy domowej oraz kobiet po odbytych karach pozbawienia wolności orzeczonych za zamordowanie sprawców przemocy konieczne jest opracowanie modelu zintegrowanego systemu pomocy, łączącego pomoc psychologiczną, socjalną i prawną z różnymi formami aktywizacji zawodowej. System będzie się opierał na lokalnych koalicjach instytucji działających w dziedzinie przeciwdziałania przemocy wobec kobiet oraz aktywizacji zawodowej. W skład koalicji powołanych we wszystkich trzech ośrodkach, w których realizowany jest projekt (Warszawa, Łódź, Lubliniec) będą wchodzić m.in. pracodawcy, związki zawodowe, organizacje kobiece, urzędy pracy, ośrodki pomocy społecznej, policja, instytucje wymiaru sprawiedliwości, służby medyczne, zakłady doskonalenia zawodowego.

Partnerzy projektu i uczestnicy lokalnych koalicji wspólnie opracują standardy postępowania z ofiarami przemocy domowej. W kontekście aktywizacji i integracji zawodowej takich kobiet szczególna rola przypada pracodawcom, którzy – dzięki zdobytej w trakcie realizacji projektu wiedzy o zjawisku przemocy oraz o równouprawnieniu kobiet i mężczyzn – będą bardziej świadomie kształtować swoją politykę zatrudnienia, uwzględniającą specyficzne problemy kobiet. Pracodawcy zostaną zmotywowani do wdrażania elastycznych form zatrudnienia poprzez działania informacyjne i promocyjne (seminaria, publikacje, kampania medialna) oraz zachęteni do udziału w konkursie „Firma przyjazna kobietom”. Zostanie także stworzony mechanizm wsparcia przy opiece nad dziećmi (tradycyjna opieka w przedszkolach i żłobkach będzie uzupełniona o pracę wolontariuszy).

Partnerstwo przewiduje opracowanie kompleksowego programu pomocy psychologicznej, prawnej, socjalnej, edukacyjnej i doradczej służącej przełamaniu barier związanych z byciem ofiarą przemocy, podnoszeniu poziomu wykształcenia i kwalifikacji zawodowych oraz przygotowaniu do prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej. Program pomocy psychologicznej obejmuje wprowadzenie innowacyjnych metod terapeutycznych poprzez zajęcia teatralne.

W realizacji projektu będą wykorzystane nowe metody podnoszenia kwalifikacji zawodowych – zastosowanie *blended learning*, czyli połączenia e-learningu z edukacją tradycyjną np. w realizowanych kursach komputerowych. Ma to szczególne znaczenie w przypadku kursów prowadzonych dla kobiet osadzonych w Zakładzie Karnym w Lublińcu. Grupa kobiet zostanie przygotowana do prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej. Służyć temu będzie nowatorskie podejście szkoleniowo-doradcze, łączące szkolenia grupowe z doradztwem indywidualnym.

Rezultatem projektu będzie utworzenie przedsiębiorstwa społecznego, jako eksperymentalnej formy zatrudnienia tranzytowego, pozwalającego na integrację lub reintegrację kobiet z rynkiem pracy.



Partnerska współpraca z urzędami pracy i ze związkiem pracodawców pozwala zakładać, że rezultatem projektu będzie też skutecznie przeprowadzona pomoc w znalezieniu pracy dla beneficjentek oraz możliwości odbycia staży i praktyk zawodowych.


Zarówno beneficjentki projektu, jak i pracodawcy oraz przedstawiciele różnych grup zawodowych będą aktywnie włączeni w realizację Działania 2 poprzez: (a) udział w warsztatach dla grup zawodowych i opracowywanie standardów działania; (b) występowanie beneficjentek w rolach ekspertek podczas warsztatów koalicyjnych i wśród grup zawodowych oraz zapraszanie ich do udziału w pracach Komitetu Zarządzającego i Forum Partnerstwa z głosem doradczym.

Upowszechnianie dobrych praktyk i włączenie ich do głównego nurtu polityki będzie realizowane poprzez organizowanie seminariów, warsztatów dla pracodawców oraz przedstawicieli innych grup zawodowych, organizowanie konferencji, wyprodukowanie płyt CD, a także wydanie publikacji o projekcie i wyprodukowanie filmowego materiału dokumentalnego, ogłoszenia w prasie, współpracę z mediami, zorganizowanie konkursu dla pracodawców.

## Administrator

Centrum Praw Kobiet  
ul. Wilcza 60 lok. 19  
00-679 Warszawa  
tel.: 022 652 01 17  
faks: 022 652 01 17

## Partnerzy

- Congress and Training Center Sp. z o.o., Warszawa
  - Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Filia Łódź, Łódź
  - Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m. st. Warszawy, Warszawa
  - Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Żoliborz m. st. Warszawy, Warszawa
  - Powiatowy Urząd Pracy Łódź Wschód, Łódź
  - Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa
  - Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechnej, Warszawa
  - Zakład Karny w Lublińcu, Lubliniec
  - Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza, Warszawa
- 

## Matka-pracownik – rozwój zawodowy kobiet podczas urlopu wychowawczego

Partnerstwo zostało utworzone w celu opracowania kompleksowej strategii działań sprzyjających godzeniu życia zawodowego i rodzinnego. Działania podjęte w ramach projektu zmierzają do ułatwienia powrotu do pracy młodym rodzicom dzięki stworzeniu modelu elastycznych form zatrudnienia oraz zasad pracy na odległość.

W obliczu dynamicznych zmian na współczesnym rynku pracy kwalifikacje zawodowe młodych rodziców ulegają dezaktualizacji podczas urlopu wychowawczego, co zmniejsza ich szanse na rynku pracy. Przypadki powrotu i wytrwania na stanowisku zajmowanym przed urlopem są nieliczne.

Badania przeprowadzone w ramach Działania 1 wykazały, iż przeciwdziałanie zjawisku dyskryminacji młodych matek na rynku pracy wymaga stworzenia zintegrowanego systemu pomocy rodzinie, opartego na współpracy między pracodawcami, związkami zawodowymi, mediami, urzędami pracy oraz instytucjami badawczymi i szkoleniowymi.

W celu stworzenia instrumentów ułatwiających młodym rodzicom aktywność zawodową bez konieczności ograniczania życia rodzinnego Partnerstwo zaangażowało się w następujące obszary działania: (a) opracowanie elastycznych form zatrudnienia i zasad pracy na odległość; (b) testowanie rozwiązań umożliwiających podjęcie pracy na odległość lub skorzystanie z innych form elastycznego zatrudnienia; (c) stworzenie kompleksowego systemu rozwiązań w zakresie elastycznych form zatrudnienia i zasad pracy na odległość w ramach modelu partnerstwa międzysektorowego.

W ramach Działania 1 opracowany został model wstępny wspierania elastycznych form zatrudnienia i zasad pracy na odległość. Model ten stanowi zbiór wzajemnie powiązanych rozwiązań informatycznych, organizacyjnych, finansowych i logistycznych.

W drugim etapie projektu przewiduje się testowanie modelu teoretycznego poprzez stworzenie wzorów umów dla elastycznych form zatrudnienia w zakresie polskiego prawa pracy. Oczekuje się, iż wzory te zapewnią przestrzeganie praw pracowniczych osób korzystających z elastycznych form zatrudnienia, zwłaszcza przebywających na urloпах wychowawczych. Ponadto prowadzone będą obserwacje uwzględniające aspekty ekonomiczne, prawne, techniczne i psychologiczne tych form zatrudnienia.

W celu opracowania kompleksowego systemu rozwiązań w zakresie elastycznych form zatrudnienia i zasad pracy na odległość zawiązane zostanie Partnerstwo Międzysektorowe. Będzie ono działać na zasadzie szerokiego gremium konsultacyjnego, funkcjonującego poprzez fora i warsztaty. Uczestnikami forów będą przedstawiciele pracodawców, pracowników, środowisk społecznych, administracji samorządowej i wojewódzkiej oraz świata nauki i biznesu. Celem tego Partnerstwa będzie prowadzenie działań na rzecz wypracowania możliwości implementacji alternatywnych form pracy. Partnerstwo będzie funkcjonować obok Partnerstwa na rzecz Rozwoju.

Kluczowym zadaniem Partnerstwa jest opracowanie ostatecznego modelu projektu. Zawierać on będzie sprawdzone rozwiązania (ekonomiczne, informatyczne, organizacyjne, prawne, a także kwestie z zakresu psychologii) informujące pracodawców, jak wdrażać elastyczne formy i zasady pracy na odległość dla osób przebywających na urloпах wychowawczych. Przedstawione zostaną propozycje wykorzystania i zastosowania przetestowanych rozwiązań. Model ostateczny zawierać będzie informacje zgromadzone zarówno podczas procesu testowania, jak i w trakcie spotkań forów i prac grup warsztatowych oraz analiz przeprowadzonych przez ekspertów projektu.

Dodatковым rezultatem projektu ma być przewodnik dla pracodawców oraz dla osób przebywających na urlopie wychowawczym. Znajdą się w nim praktyczne informacje dotyczące sposobu

zawarcia umowy między pracodawcą a pracownikiem, z uwzględnieniem życia rodzinnego pracownika.

Beneficjenci ostatecznie będą uczestniczyć w tworzeniu i modyfikacji planu pracy projektu m.in. poprzez aktywny udział w Radzie Partnerstwa. Daje to możliwość zabierania głosu we wszystkich ważnych sprawach dla Partnerstwa i projektu oraz wnoszenia własnych propozycji i uwag. Beneficjenci będą mogli oceniać działania zarówno podczas warsztatów, jak i w trakcie spotkań monitoringowych oraz wykorzystując stronę internetową projektu.

Uzyskane rezultaty zostaną upowszechnione wśród pracowników, pracodawców (zarówno publicznych, jak i prywatnych), związków zawodowych, organizacji kobiecych, przedstawicieli samorządów oraz władz państwa w trakcie konferencji, warsztatów i spotkań.

## Administrator

Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej  
ul. Mennicza 1  
50-057 Wrocław  
tel.: 071 341 85 38  
faks: 071 372 41 21

## Partnerzy

- Agencja Rozwoju Regionalnego ARLEG SA, Legnica
- Federacja Pracodawców Polski Zachodniej, Legnica
- Główny Instytut Górnictwa, Katowice
- NSZZ Solidarność Region Dolny Śląsk, Wrocław
- Ośrodek Szkoleń i Doradztwa Gospodarczego „Mediator”, Świdnica
- Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa
- Stowarzyszenie Pegaz, Karpacz
- Stowarzyszenie Psychoedukacji i Terapii Evolution, Wrocław
- Stowarzyszenie Unia Przedsiębiorców Dolnego Śląska, Świdnica





## TEMAT I

### Wsparcie integracji społecznej i zawodowej osób ubiegających się o status uchodźcy

Unia Europejska – ze względu na obowiązujące standardy przestrzegania praw człowieka, jakość opieki socjalnej czy choćby zamożność – postrzegana jest ogólnie jako system przyjazny uchodźcom. Choć w poszczególnych krajach problem integracji społecznej i zawodowej uchodźców występuje w różnym stopniu, wszystkie państwa uczestniczące w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL zostały zobligowane do realizacji krajowego programu również w zakresie tematycznym I. Problematyka ta, związana bezpośrednio ze zjawiskiem migracji, uznana została bowiem za dotyczącą nie tyle państw, ile terytorium Wspólnoty, w której kraje mające od dawna do czynienia z zagadnieniami integracji uchodźców i mające wypracowane procedury, niemal wyczerpały możliwości przyjmowania kolejnych fal uchodźców. Można zatem stwierdzić, że realizacja projektów w tym zakresie tematycznym jest nawet ważniejsza dla państw goszczących obecnie ich relatywnie niską liczbę i mających do czynienia z tym zjawiskiem od niedawna. To te kraje – a wśród nich Polska – powinny liczyć się z faktem, że zjawisko to uzyska znaczny wymiar, że trzeba się będzie z nim zmierzyć, unikając błędów popełnionych przez innych.

@IterCamp



Celem projektu jest stworzenie modelu działań integracyjno-szkoleniowych służących adaptacji społeczno-kulturowej cudzoziemców oczekujących w ośrodkach dla uchodźców na decyzję o nadaniu statusu uchodźcy. Stworzone rozwiązania ułatwią im przygotowanie do wejścia na rynek pracy po zakończeniu niezbędnych procedur prawnych.


Działania Partnerstwa prowadzone są w trzech obszarach. Pierwszy z nich to bezpośrednia pomoc cudzoziemcom, polegająca na stworzeniu innowacyjnego pakietu usług kierowanych do osób, które ubiegają się o status uchodźcy, przygotowujących ich do wejścia na rynek pracy oraz chroniących przed praktykami dyskryminacyjnymi. Drugi obszar to badania społeczne. Ich celem jest wzbogacenie i usystematyzowanie wiedzy naukowej na temat problematyki projektu, co pozwoli na sformułowanie wniosków dotyczących stworzenia odpowiednich rozwiązań systemowych sprzyjających jak najlepszym warunkom adaptacji cudzoziemców oraz przeciwdziałających ich dyskryminacji. Trzecim obszarem są społeczne kampanie informacyjne i działania edukacyjne, które mają na celu opracowanie pakietu narzędzi wpływających na świadomość społeczną oraz poziom wiedzy (również wśród pracowników instytucji publicznych) na temat uchodźstwa. Pakiet ten ma także posłużyć wzbudzeniu przychylnych postaw wobec cudzoziemców oraz uświadomieniu, że obecność migrantów w Polsce jest ważnym zagadnieniem.

Podstawową grupą beneficjentów ostatecznych są cudzoziemcy oczekujący na decyzję o nadaniu statusu uchodźcy, rekrutowani do programu w ośrodku recepcyjnym Urzędu ds. Repatriacji i Cudzoziemców. Oprócz nich w projekcie biorą udział uznani uchodźcy (tzw. mentorzy) mający kompetencje kulturowe i merytoryczne umożliwiające wspieranie adaptacji przedstawicieli grupy podstawowej, a także pracownicy instytucji publicznych (zwłaszcza tych zlokalizowanych w pobliżu skupisk uchodźców) oraz pracodawcy.

We Wzorcowym Ośrodku Adaptacyjnym w Czerwonym Borze odbędą się trzy 18-tygodniowe turnusy, w których weźmie udział 200 beneficjentów z grupy podstawowej. W ich trakcie cudzoziemcy zostaną skierowani na 4-tygodniowy staż zawodowy. W zależności od predyspozycji i zainteresowań będą mogli ukończyć kursy m.in. z zakresu podstaw organizacji pracy biurowej, ABC działalności gospodarczej, obsługi maszyn poligraficznych, ogrodnictwa / pielęgnacji ogrodów / bukiciarstwa, kosmetyki z podstawami wiedzy anatomicznej, pomocy domowej, kroju i szycia, fryzjerstwa, prac hydraulicznych i elektrycznych. Dla beneficjentów zostaną również zorganizowane poszerzone kursy języka polskiego, z elementami polskiej kultury i historii, a także szkolenia komputerowe. Będą też mieli zapewnioną pomoc prawną.

Partnerstwo postara się nawiązać stałą współpracę z pracodawcami, którzy mogliby zorganizować staże zawodowe dla cudzoziemców. Będą to głównie lokalni drobni przedsiębiorcy (prowadzący sklepy, kwaciarnie, małe firmy remontowe itp.), oddziały okręgowe Polskiego Czerwonego Krzyża, organizacje pożytku publicznego oraz firmy należące do sieci partnerów PCK. Ważnym elementem projektu jest również przygotowanie psychiczne cudzoziemców do funkcjonowania na rynku pracy. Oprócz indywidualnych spotkań z psychologami zorganizowane zostaną szkolenia z zakresu higieny i kultury osobistej, udzielania pierwszej pomocy, zagrożeń zarażenia chorobami.

Na główny rezultat Partnerstwa – model działań preintegracyjnych wobec osób oczekujących na przyznanie statusu uchodźcy, ze szczególnym uwzględnieniem roli mentora w tym procesie – składają się trzy elementy: intensywne kursy języka polskiego wraz z nauką podstawowych faktów z polskiej historii, pakiet szkoleń zawodowych oraz działalność mentora. Celem dydaktycznym kursów jest osiągnięcie przez uchodźców umiejętności sprawnego komunikowania się w języku polskim w typowych sytuacjach życia codziennego, zapoznanie ich z polskimi realiami i kontekstem kulturowym oraz przygotowanie do rozpoczęcia życia zawodowego w nowej rzeczywistości społecznej.



Drugi element modelu polega na przeprowadzeniu szkoleń zawodowych dla beneficjentów, poprzedzonych badaniami, które zobrazują sytuację związaną z zatrudnieniem w środowisku lokalnym, a także badaniami potrzeb szkoleniowych beneficjentów. Analiza porównawcza możliwości drobnych i średnich przedsiębiorców oraz oczekiwań beneficjentów pozwoli rozpocząć działania zmierzające do zorganizowania spotkań z firmami zainteresowanymi szkoleniem cudzoziemców. Odbycie szkoleń oraz bezpłatnego stażu w danym zakładzie znacznie ułatwi podjęcie zatrudnienia u danego pracodawcy już po otrzymaniu decyzji o nadaniu statusu uchodźcy lub zgody na pobyt tolerowany. Niezwykle istotne jest także, aby podczas szkoleń uczestnicy, oprócz nabywania nowych umiejętności zawodowych, uczyli się specjalistycznego słownictwa (w języku polskim), niezbędnego do wykonywania danego zawodu. Cykl szkoleń zawodowych zakończony będzie egzaminem, a po jego pozytywnym zdaniu uchodźcy otrzymają świadectwa.

Kluczowym elementem całego procesu są mentorzy – osoby pełniące rolę „pomostu”, znające rzeczywistość społeczno-kulturową oraz języki zarówno krajów pochodzenia cudzoziemców, jak i kraju przyjmującego. Mentor powinien być uznanym uchodźcą bądź mieć przyznany pobyt tolerowany od co najmniej dwunastu miesięcy. Do jego zadań należy przede wszystkim stałe przebywanie z uchodźcami w ośrodku, także podczas kursów języka polskiego oraz szkoleń zawodowych, oraz służenie im w każdej chwili radą i wsparciem. Podczas szkoleń uchodźcy niejednokrotnie przechodzą chwile załamania i zniechęcenia. Zadaniem mentora jest wówczas motywowanie ich i zachęcanie do dalszych starań, próba pomocy w znalezieniu sposobu przezwyciężenia trudności oraz ogólne wsparcie psychiczne.

Rezultaty wypracowane w trakcie realizacji projektu, takie jak stworzony pakiet usług „preintegracyjnych” lub wyniki badań nad zjawiskami migracyjnymi, staną się elementem kampanii informacyjno-edukacyjnej. Ich upowszechnianie odbywać się będzie w formie konferencji, seminariów, spotkań, przekazywania pakietów informacyjnych, publikowania raportów naukowych oraz za pośrednictwem mediów. Ważnym kanałem upowszechniania jest też współpraca w ramach partnerstwa ponadnarodowego CASA (Cooperation for Asylum Seekers Advice).

## Administrator

Polski Czerwony Krzyż  
ul. Mokotowska 14  
00-561 Warszawa  
tel.: 022 326 13 05  
faks: 022 628 41 68

## Partnerzy

- Fundacja Ocalenie, Warszawa
- Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa
- Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa
- Stowarzyszenie na rzecz Integracji i Ochrony Cudzoziemców „Proxenia”, Warszawa
- Urząd do spraw Repatriacji i Cudzoziemców, Warszawa
- Związek Harcerstwa Polskiego, Warszawa

## Integracja społeczna i zawodowa cudzoziemców. Możesz Uczyć się Rozumieć – MUR

Celem Partnerstwa jest opracowanie optymalnego modelu działań na rzecz zwiększenia szans na integrację społeczno-zawodową osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy poprzez stworzenie systemu aktywizacji tej grupy cudzoziemców, a następnie włączenie najlepszych praktyk do polityki krajowej. W projekcie wezmą udział cudzoziemcy ubiegający się w Polsce o nadanie statusu uchodźcy, zakwaterowani na terenie Warszawy oraz w ośrodkach w Lininie k. Góry Kalwarii i w Lesznowoli.

W trakcie realizacji projektu powstaną dwie świetlice / ośrodki edukacyjne dla cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy. W ośrodku w Lininie prowadzone będą szkolenia krawieckie dla kobiet oraz uruchomiony zostanie punkt poprawek krawieckich. Partnerstwo chce także zaznajomić cudzoziemców z mechanizmem prowadzenia samodzielnej działalności gospodarczej. We współpracy z doradcą do spraw małej przedsiębiorczości beneficjenci opracują plan funkcjonowania sklepu z używaną odzieżą. Walutą w tym sklepie będą punkty przyznawane za udział w projekcie. W zajęciach weźmie udział około 80 osób (głównie kobiet). W ośrodku zostanie też uruchomiony mały salon fryzjerski. Po wcześniejszym szkoleniu, prowadzonym przez instruktora nauki zawodu, beneficjenci otrzymają możliwość korzystania ze sprzętu i wyposażenia zakładu fryzjerskiego zakupionego w ramach projektu oraz świadczenia usług na rzecz mieszkańców ośrodka.

W Lininie powstanie pracownia fotograficzna, w której cudzoziemcy nauczą się zarówno robienia zdjęć, jak i ich wywoływania i dalszej obróbki. Pracownia zostanie wyposażona przede wszystkim w tradycyjny sprzęt, aby cudzoziemcy mogli się nauczyć najprostszych technik obróbki fotograficznej. Zajęcia będą prowadzone przez doświadczonego instruktora w grupach około 10-osobowych.

Drugi ośrodek edukacyjny zostanie uruchomiony w centrum Warszawy. Znajdzie się w nim pracownia komputerowa, kuchnia z pełnym wyposażeniem, czytelnia prasy. Beneficjenci będą mogli skorzystać z pomocy psychologa, radców prawnych, doradców zawodowych, a także spotkać się z pracodawcami.

W obu świetlicach organizowane będą dodatkowe zajęcia z języka polskiego, prowadzone przez wolontariuszy. Ci z kolei otrzymają wsparcie w postaci konsultacji z nauczycielem-metodykiem, który pomoże im w dostosowaniu metod nauczania do wymagań grupy.

Jednocześnie organizowane będą zajęcia dla dzieci. Poprowadzą je również wolontariusze, ale wspólnie z rodzicami dzieci i ich starszym rodzeństwem. W trakcie tych zajęć będą się odbywały spotkania dla rodziców na temat podstawowych zasad opieki, wychowania i higieny. Zarówno rodzice, rodzeństwo, jak i dzieci będą się uczyć polskich piosenek, zwyczajów i zabaw.

Partnerstwo zorganizuje szkolenia dla 950 cudzoziemców z zakresu prawa uchodźczego, przebiegu procedury oraz ich praw i obowiązków zarówno przed uzyskaniem statusu uchodźcy, jak i po otrzymaniu ostatecznej decyzji w sprawie nadania takiego statusu. Szkolenia będą organizowane w 9 ośrodkach na terenie województwa mazowieckiego, w obu świetlicach i w zamkniętym ośrodku dla cudzoziemców w Lesznowoli.

Wszystkie rozwiązania proponowane w projekcie mają skłonić osoby oczekujące na ostateczną decyzję w sprawie nadania statusu uchodźcy do skorzystania z możliwości nabycia wiedzy o procedurze uchodźczej oraz zagadnieniach dotyczących życia w Polsce, a także do podjęcia odpowiadających im form aktywności (nie zawodowej, gdyż osoby te nie mają prawa do zatrudnienia) – uczestniczenia w zajęciach proponowanych w świetlicach w celu sprawdzenia w praktyce już posiadanych umiejętności lub nabycia nowych. Powinno to skutkować poprawą samooceny

i samopoczucia cudzoziemców, wzrostem samodzielności, a w konsekwencji zwiększeniem aktywności na rynku pracy w momencie uzyskania prawa do podjęcia zatrudnienia lub powrotu do kraju pochodzenia.

W efekcie realizacji projektu powstaną materiały informacyjne na temat procedury uchodźczej i prawa obowiązującego w Polsce w tym zakresie, które będą dostępne dla cudzoziemców przebywających nie tylko w Warszawie, ale w całym kraju. Opracowany zostanie test kompetencji dla uchodźców. Około 500 cudzoziemców będzie dwukrotnie przebadanych pod kątem indywidualnych predyspozycji i umiejętności, wyniki badań zostaną opracowane i upowszechnione wśród potencjalnych pracodawców i wybranych decydentów. Test będzie mógł służyć w przyszłości ocenie kompetencji i predyspozycji kolejnych grup cudzoziemców przybywających do ośrodków dla uchodźców, co umożliwi modyfikację oferty zajęć w świetlicach preintegracyjnych i szkoleń zawodowych oraz dostosowanie ich do aktualnych potrzeb. Partnerstwo opracuje także system organizacji wolontariackich staży zawodowych dla cudzoziemców (trwających od 1 do 3 miesięcy) oraz system zachęt dla pracodawców. Około 25 osób odbędzie pod kierunkiem mentora wolontariackie przygotowanie zawodowe w instytucjach i przedsiębiorstwach oraz uzyska potwierdzenie swoich umiejętności, a 10 osób rozpocznie naukę w szkołach zawodowych.

Strategia upowszechniania rezultatów projektu przewiduje m.in. spotkania ze społecznością lokalną oraz organizowanie wydarzeń kulturalnych (wystawy prac beneficjentów, pokazy tańca, rozmowy o kulturze krajów pochodzenia uchodźców), spotkania z beneficjentami – cudzoziemcami ubiegającymi się o nadanie statusu uchodźcy, kontakty z mediami. Materiały informacyjne opracowane w trakcie projektu będą rozpowszechniane poprzez urzędy pracy, organizacje, biura partnerów projektu oraz kontakty z przedstawicielami organizacji i instytucji zajmującymi się tą samą grupą docelową. O projekcie na bieżąco informuje także gazeta internetowa dla uchodźców ([www.refugee.pl](http://www.refugee.pl)).

## Administrator

Fundacja Polska Akcja Humanitarna  
ul. Szpitalna 5 lok. 3  
00-031 Warszawa  
tel.: 022 828 90 86  
faks: 022 831 99 38

## Partnerzy

- Instytut Etnologii i Antropologii Kulturowej, Warszawa
- Międzynarodowa Organizacja Migracji, Warszawa
- Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa
- Stowarzyszenie Praw Człowieka im. Haliny Nieć, Kraków
- Urząd do spraw Repatriacji i Cudzoziemców, Warszawa
- Wydział Polityki Społecznej Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego, Warszawa

## Edukacja dla integracji – Partnerstwo na rzecz uchodźców

Partnerstwo zamierza stworzyć i przetestować model informacji przekazywanych osobom ubiegającym się o nadanie statusu uchodźcy w celu wsparcia ich integracji społecznej i zawodowej. Będzie to kompleksowy model informacyjno-motywacyjny, nowoczesny zarówno w płaszczyźnie treści (wzmacniający wzajemny przekaz informacji dotyczący rzeczywistości prawnej, społecznej i kulturowej Polski oraz niezbędne wiadomości z zakresu języka polskiego), jak i w płaszczyźnie przekazu (słowo pisane, wsparte formą wykładu / spotkania informacyjnego oraz lekcji, wzmocnione dodatkowo bezpośrednim kontaktem beneficjentów z realizującymi projekt wolontariuszami). Założeniem programu jest preintegracja, będąca przygotowaniem do integracji następującej po uzyskaniu statusu uchodźcy lub innego prawa pobytu w Polsce. Jest ona realizowana już w trakcie procedury uchodźczej, co pozwala na efektywne wykorzystanie tego okresu, a następnie – w przypadku uzyskania statusu uchodźcy lub pobytu tolerowanego – umożliwi niezwłoczne rozpoczęcie samodzielnej egzystencji przez osoby objęte programem oraz ich pełną integrację ze społeczeństwem.

Działania Partnerstwa będą zmierzały w pierwszej kolejności do zwiększenia świadomości prawnej i społecznej uchodźców, na jak najwcześniejszym etapie ich pobytu w Polsce. Uzyskana wiedza i pomoc prawna pozwoli na zwiększenie współpracy i aktywności beneficjentów, którzy mając pełną wiedzę na temat swoich praw i obowiązków, będą mogli dzięki temu bardziej samodzielnie kształtować swoją przyszłość społeczną i zawodową, wykorzystując i adaptując posiadane możliwości i doświadczenia oraz zdobywając nowe.

Równorzędnym celem Partnerstwa jest przekazanie pakietu informacji na temat rzeczywistości społecznej i kulturowej Polski, jej tradycji oraz życia codziennego także w perspektywie integracji europejskiej. Ma to wspomóc integrację uchodźców ze społeczeństwem, zapobiec potencjalnym problemom i nieporozumieniom wynikającym z różnic kulturowych oraz umożliwić jak najsprawniejszą adaptację do zmienionych warunków, eliminując poczucie obawy i wyobcowania, skutkujące marginalizacją i dyskryminacją. Informacje te będą również obejmować wskazówki związane z rynkiem pracy, dostępnymi możliwościami dotyczącymi poszukiwania i podejmowania zatrudnienia, przedsiębiorczości, a także na temat edukacji, ochrony zdrowia oraz dostępnej pomocy ze strony państwa. Dzięki temu beneficjenci będą mogli w przyszłości w samodzielny sposób funkcjonować w Polsce i w pełni wykorzystywać dostępne możliwości, zmniejszając obciążenie finansowe państwa.

Wszyscy beneficjenci otrzymają ten sam pakiet informacyjny w postaci segregatora. W bloku prawnym projektu będzie uczestniczyć łącznie około 1 tys. osób. W bloku informacji o Polsce weźmie udział około 600 osób. Jego realizacja będzie obejmować pięć cykli informacyjnych w ciągu 18 miesięcy. W pojedynczym cyklu zaplanowany jest udział około 30 osób. Z kursów języka polskiego skorzysta około 120 beneficjentów. W projekcie wezmą udział osoby, które ukończyły 17. rok życia.

Głównym rezultatem prac Partnerstwa będzie model edukacyjny EDI, składający się z pakietu informacyjnego przeznaczonego dla osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy oraz zestawu szkoleniowego dla wolontariuszy pracujących z takimi osobami. W pakiecie znajdą się informacje związane z historią, geografiami, kulturą i życiem społecznym w Polsce oraz polskim systemem prawnym i politycznym, wybrane zagadnienia integracji europejskiej, zasady podejmowania zatrudnienia oraz działalności gospodarczej, podstawy praw pracowniczych, metody poszukiwania zatrudnienia, a także kwestie związane z godzeniem życia rodzinnego i zawodowego. Jego odbiorcy będą się mogli również dowiedzieć o wsparciu dostępnym ze strony państwa w tym zakresie, zagadnieniach związanych z postępowaniem w sprawie o nadanie statusu

uchodźcy oraz regulacjami dotyczącymi statusu uchodźcy i pobytu tolerowanego, a także o systemie edukacji, opieki społecznej i zdrowotnej w Polsce. W pakiecie zawarte zostaną również podstawowe informacje z zakresu gramatyki języka polskiego oraz niezbędne słownictwo związane z omawianymi tematami. Całość materiału będzie udostępniona w języku polskim, a także w języku rosyjskim, którym posługuje się przeważająca większość osób ubiegających się obecnie o nadanie statusu uchodźcy w Polsce.

Zestaw szkoleniowy dla wolontariuszy będzie uzupełnieniem pakietu informacyjnego dla osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy. Znajdą się w nim m.in. wskazówki dotyczące najskuteczniejszych metod pracy z cudzoziemcami, uwzględniające kwestie psychologiczne, socjologiczne i kulturowe, a także przykładowe scenariusze zajęć prowadzonych dla większych grup osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy.

Rezultat projektu może zostać zastosowany zarówno przez organy i instytucje publiczne, w ramach realizacji zadań związanych z prowadzeniem postępowania o nadanie statusu uchodźcy, pomocy społecznej, wsparcia na rynku pracy, promowania równości szans kobiet i mężczyzn itd., a także przez instytucje i organizacje pozarządowe (fundacje, stowarzyszenia) działające na rzecz osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy, zwłaszcza te, które na szeroką skalę współpracują z wolontariuszami. Rezultat projektu mogą wykorzystać również szkoły wyższe oraz instytucje edukacyjne kształcące pracowników społecznych i funkcjonariuszy administracji publicznej, które zagadnienia opracowane w modelu mogą włączyć do programów kształcenia.

Na końcówce miesiące realizacji projektu (maj – czerwiec 2007 r.) zaplanowane zostało opublikowanie broszury zawierającej omówienie rezultatów projektu podlegających upowszechnieniu. Przewidziano także opracowanie oraz przekazanie właściwym adresatom końcowych analiz związanych z postulowanymi rozwiązaniami w zakresie prawa i polityki, systemu kształcenia wolontariuszy i metod angażowania osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy w ramach prowadzonych dla nich programów.

## Administrator

Uniwersytet Jagielloński, Ośrodek Praw Człowieka  
Al. Zygmunta Krasińskiego 18  
30-101 Kraków  
tel.: 012 427 33 95  
faks: 012 427 33 95

## Partnerzy

- Centrum Edukacji Kulturowej i Ekologicznej – Fundacja Miasta Krakowa, Kraków
- Centrum Języka i Kultury Polskiej w Świecie, Uniwersytet Jagielloński, Kraków
- Fundacja Studencki Ośrodek Pomocy Prawnej przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego – Klinika Prawa, Warszawa
- Kancelaria Adwokacka Nikiel i Zacharzewski SC, Kraków
- Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie, Kraków
- Przedstawicielstwo Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców w Polsce, Warszawa
- Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Lublinie, Lublin
- Uniwersytecka Poradnia Prawna Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin
- Uniwersytecka Poradnia Prawna Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków



## Indeks administratorów projektów

Caritas Archidiecezji Gdańskiej	113
Centralny Zarząd Służby Więziennej	17
Centrum ds. Katastrof i Klęsk Żywiotowych „Tratwa”	91
Centrum Europejskie Zrównoważonego Rozwoju	109
Centrum Praw Kobiet	205
Dolnośląska Agencja Rozwoju Regionalnego SA	161
Dom Maklerski Penetrator SA	119
Fundacja Antidotum	99
Fundacja Centrum Wspierania Przedsiębiorczości	151
Fundacja Domus Europaea	75
Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych	121
Fundacja Instytut Badań nad Demokracją i Przedsiębiorstwem Prywatnym	155
Fundacja Instytut Rozwoju Regionalnego	67
Fundacja Instytut Spraw Publicznych	133
Fundacja „Merkury”	95
Fundacja na rzecz Umocnienia Więzi Rodzinnych i Społecznych Synapsis	117
Fundacja Niemiecko-Polska „Nadzieja”	51
Fundacja Partnerstwo dla Środowiska	111
Fundacja Polska Akcja Humanitarna	213
Fundacja „Pomocna Dłoń”	123
Fundacja Pomocy Chorym na Zanik Mięśni	71
Fundacja Pomocy Ludziom Niepełnosprawnym	47
Fundacja Pomocy Wzajemnej Barka	87
Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Opole	167
Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Wrocław	207
Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Małopolski Instytut Samorządu Terytorialnego i Administracji	97
Fundacja Wspomagania Wsi	41
Gmina Wrocław	39
Grupa Antares Sp. z o.o.	77
IDEA! Management Consulting Sp. z o.o.	159
Instytut Badań nad Gospodarką Rynkową – Gdańska Akademia Bankowa	165
Instytut Maszyn Matematycznych	147
Instytut Technik Telekomunikacyjnych i Informatycznych Sp. z o.o.	175
Instytut Technologii Eksploatacji, Państwowy Instytut Badawczy	157
Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach	27
Krajowa Agencja Informacyjna „Info” Sp. z o.o.	153
Kujawsko-Pomorska Fundacja Gospodarcza „Pro Europa”	189
„La Strada” Fundacja Przeciwko Handlowi Kobietami	49

Małopolska Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Tarnowie	25
Miasto Łódź	11
Miasto Nowy Dwór Mazowiecki	93
Międzynarodowa Organizacja do spraw Migracji – IOM	105
Nowoczesne Technologie Informatyczne Sp. z o.o.	143
Ośrodek Kultury im. Cypriana Kamila Norwida	89
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	61
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych	101
Podlaska Stacja Przyrodnicza „Narew”	169
Point Sp. z o.o.	37
Politechnika Świętokrzyska – Centrum Kształcenia Ustawicznego	193
Polska Fundacja Ośrodków Wspomagania Rozwoju Gospodarczego OIC Poland	21
Polski Czerwony Krzyż	211
Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Okręgowy w Lublinie	203
Polski Komitet Pomocy Społecznej, Zarząd Województwa Świętokrzyskiego	195
Polski Związek Koszykówki	29
Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej	13
Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym	191
Pomorsko-Kujawskie Zrzeszenie Samopomocy Obywatelskiej SAMPO	55
Powiat Wodzisławski – Starostwo Powiatowe w Wodzisławiu Śląskim	139
Powiat Wrzesiński – Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie we Wrześni	131
Powiślańska Fundacja Społeczna	31
Procesy Inwestycyjne SA	173
Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP)	15, 45, 63, 177, 199
Region Warmińsko-Mazurski NSZZ Solidarność	163
Regionalny Ośrodek Polityki Społecznej	103
Rybnickie Centrum Edukacji Zawodowej – Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz Praktycznego	23
Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego SA w Rzeszowie	73
Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania	57
Starostwo Powiatowe w Kętrzynie	127
Starostwo Powiatowe w Suwałkach	33
Stowarzyszenie Doradców Europejskich PLinEU	201
Stowarzyszenie „Monar”	35
Stowarzyszenie Promocji Przedsiębiorczości	69
Stowarzyszenie Romów w Polsce	65
Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej	125
Stowarzyszenie „Wybrani w Górach”	79
Śląska Fundacja Wspierania Przedsiębiorczości	197
Śląskie Forum Organizacji Socjalnych KaFOS	129
Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta, Koło Gdańsk	59



Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta	53
Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych	107
Uniwersytet Jagielloński, Ośrodek Praw Człowieka	215
Uniwersytet Warszawski	81
Uniwersytet Warszawski, Instytut Polityki Społecznej	115
Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego w Olsztynie	183
Wasko SA	181
Wojewódzki Urząd Pracy w Szczecinie	19
Wyższa Szkoła Biznesu – National Louis University	141
Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku	187
Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Zamościu	145
Zachodniopomorska Szkoła Biznesu w Szczecinie	137
Zarząd Regionu Gdańskiego NSZZ Solidarność	149
Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego	83
Związek Rzemiosła Polskiego	171
Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego	43
Żorska Izba Gospodarcza	179

## Indeks partnerów

III Szpital Miejski im. Karola Jonschera, Łódź	177
A&E Consult Grupa Konsultingowa Sp. z o.o., Warszawa	77
Agencja Handisoft, Kraków	67
Agencja Informatyczna J. Gajdasz, A. Makarow, B. Manturewicz, R. Nowak Sp. Jawna, Gdańsk	165
Agencja Nieruchomości Rolnych, Olsztyn	183
Agencja Reklamowa DD Studio, Warszawa	117
Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości SA, Żory	179
Agencja Rozwoju Regionalnego ARLEG SA, Legnica	207
Agencja Rozwoju Regionalnego MARR SA, Mielec	69
Agencja Turystyki Językowej „Lingwista”, Warszawa	83
Agroturystyczne Stowarzyszenie Masywu Śnieżnika, Bielice	79
Akademia Ekonomiczna im. Karola Adameckiego w Katowicach, Katowice	23
Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań	175
Akademia Górniczo-Hutnicza im. Stanisława Staszica w Krakowie, Kraków	67
Akademia Morska w Gdyni, Gdynia	149
Akademia Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej, Warszawa	61, 101
Akademia Rodzinna, Kraków	201
Akademia Rolnicza we Wrocławiu, Wrocław	109
Akademia Techniczno-Rolnicza im. Jana i Jędrzeja Śniadeckich, Bydgoszcz	55
Altar Sp. z o.o., Kielce	99
Altkom Akademia SA, Warszawa	141
Amistad Sp. z o.o., Kraków	111
Arcybiskupi Komitet Wsparcia Bezrobotnych Diecezji Częstochowskiej, Częstochowa	53
Babiogórskie Stowarzyszenie Zielona Linia, Stryszawa	111
Badania Systemowe EnergSys Sp. z o.o., Warszawa	173
Bank Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych SA, Warszawa	121
BD Center – Centrum Biznesu i Rozwoju, Rzeszów	73
Białostocka Fundacja Kształcenia Kadr, Białystok	187
Bieszczadzka Agencja Rozwoju Regionalnego Sp. z o.o., Ustrzyki Dolne	69, 73
Biłgorajska Agencja Rozwoju Regionalnego SA w Biłgoraju, Biłgoraj	133
Bio-Wat, Białystok	169
Biuro Karier Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów	69
Biuro Konsultingowe Fundacji Akademii Ekonomicznej, Poznań	131
Biuro Obsługi Firm SC – Katarzyna i Piotr Wiejak, Nidzica	133
Biuro Turystyczne „Abex”, Kielce	83
Burmistrz Dzielnicy Wola m. st. Warszawy, Warszawa	83
Bydgoski Zakład Doskonalenia Zawodowego, Bydgoszcz	55
Capgemini Polska Sp. z o.o., Warszawa	141

Caritas Diecezji Kieleckiej, Kielce	53, 193
Caritas Diecezji Sosnowieckiej, Sosnowiec	53
CASE – Doradcy Sp. z o.o., Warszawa	145
Cech Rzemieślników i Innych Przedsiębiorców w Wodzisławiu Śląskim, Wodzisław Śląski	139
Cech Rzemiosł oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Rybniku, Rybnik	23
Cech Rzemiosł Różnych w Żorach, Żory	179
Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa	43, 101, 175
Centralny Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Przemysłu Poligraficznego, Warszawa	157
Centrum Edukacji i Wychowania Młodzieży „Kana”, Sosnowiec	125
Centrum Edukacji Kulturowej i Ekologicznej – Fundacja Miasta Krakowa, Kraków	215
Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli, Wałbrzych	39
Centrum Języka i Kultury Polskiej w Świecie, Uniwersytet Jagielloński, Kraków	215
Centrum Kształcenia Kadr „Aktin”, Sosnowiec	65
Centrum Kształcenia Praktycznego w Nidzicy, Nidzica	133
Centrum Kształcenia Praktycznego, Wałbrzych	95
Centrum Kształcenia Praktycznego, Września	131
Centrum Niderlandzkie Sp. z o.o., Wrocław	109
Centrum Partnerstwa Społecznego Dialog im. Andrzeja Bączkowskiego, Warszawa	143, 197
Centrum Praw Kobiet, Łódź	177
Centrum Promocji Biznesu, Rzeszów	155
Centrum Rozwoju Inicjatyw Społecznych CRIS, Rybnik	23, 129
Centrum Techniki Okrętowej SA, Gdańsk	149
Chrześcijańskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych, ich Rodzin i Przyjaciół „Ognisko”, Kraków	119
CIS Nephax Maria Jolanta Podsiadły, Gdańsk	113
Cleaning Consulting J. Kowalska, Bydgoszcz	113
Collegium Civitas, Warszawa	115
Congress and Training Center Sp. z o.o., Warszawa	205
CTC Polska Sp z o.o., Warszawa	167
Danmar Computers Małgorzata Mikłosz, Rzeszów	73
Demos Polska Sp. z o.o., Warszawa	157
Derm-Service Pologne, Warszawa	199
Dolnośląska Wyższa Szkoła Służb Publicznych „Asesor”, Wrocław	39, 53
Dolnośląski Ośrodek Pomocy Społecznej, Wrocław	95
Dolnośląskie Stowarzyszenie Ochrony Bezrobotnych, Świdnica	95
Dom Dziecka nr 9, Dom Międzypokoleniowy Bednarska, Łódź	57
Dom Spotkań im. Angelusa Silesiusa, Wrocław	91
Dom Współpracy Polsko-Niemieckiej, Gliwice	129
DomZdrowia.pl, Zielonki	201
Doradztwo Gospodarcze DGA SA, Poznań	117
Drehabud Sp.j., Kruszczyńska, Hinc, Nidzica	133

Eduserwis, Laks i Marciniak, Poznań	157
Ekoton, Białystok	169
Elbląska Rada Konsultacyjna Osób Niepełnosprawnych, Elbląg	115
Elbląskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Pozarządowych, Elbląg	163
EnterNet Sp. z o.o., Olsztyn	159
e-service, Rzeszów	145
Euro Projekt Sp. z o.o., Katowice	29
Europejski Dom Spotkań – Fundacja Nowy Staw, Lublin	133
Europejskie Centrum Pracy, Wrocław	79
Federacja Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego, Łódź	171
Federacja NSZZ, Łódź	177
Federacja Pracodawców Polski Zachodniej, Legnica	207
Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT – Rada Terenowa, Zamość	145
Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych NOT, Warszawa	173
Forum Firm Miasta Radlin, Radlin	139
Forum Związków Zawodowych, Bydgoszcz	171
Fundacja Bieszczadzka Partnerstwo dla Środowiska, Lesko	111
Fundacja Centrum Edukacji Liderkiej, Warszawa	15
Fundacja Centrum Praw Kobiet – Oddział Kraków, Kraków	201
Fundacja Centrum Promocji Kobiet, Warszawa	49, 175
Fundacja Dom Wspólnoty „Barka”, Drezdenko	87
Fundacja Edukacji Europejskiej, Wałbrzych	95
Fundacja Ekologiczna Ekoterm Silesia, Rybnik	23, 179
Fundacja Feminoteka, Warszawa	199
Fundacja Gospodarcza, Gdynia	113, 165
Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa	105
Fundacja „Jagniątków”, Jelenia Góra	95
Fundacja Koszykówka Polska, Warszawa	29
Fundacja Kształcenia Menedżerów na Pomorzu Zachodnim, Szczecin	137
Fundacja na rzecz Dzieci Niewidomych i Niedowidzących, Kraków	67
Fundacja na rzecz rozwoju Inicjatyw Społecznych Współpraca, Olsztyn	153
Fundacja na rzecz Transportowych Usług Specjalistycznych dla Niepełnosprawnych TUS, Warszawa	47
Fundacja „Niepełnosprawnym i Oczekującym Pomocy”, Zgorzelec	151
Fundacja Ocalenie, Warszawa	211
Fundacja Odnowa Wsi, Malechowo	41
Fundacja Pinel Polska, Kraków	177
Fundacja Pomocy Młodzieży i Dzieciom Niepełnosprawnym „Hej, koniku!”, Warszawa	47
Fundacja Pomocy Wzajemnej Barka, Poznań	115
Fundacja Promocji Gmin Polskich, Warszawa	101, 143
Fundacja Przeciwko Handlowi Kobietami „La Strada”, Warszawa	81

Fundacja Regionalne Centrum Informacji i Wspomagania Organizacji Pozarządowych, Gdańsk	59
Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, Warszawa	77
Fundacja Rozwoju Kardiochirurgii, Zabrze	125
Fundacja Rozwoju Miasta Knurowa, Knurów	125
Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości, Suwałki	33, 157
Fundacja Rozwoju Regionów i Przedsiębiorczości, Mogilno	157
Fundacja Rozwoju Społeczeństwa Obywatelskiego, Warszawa	117, 121
Fundacja Równych Szans, Warszawa	35
Fundacja Sławek, Warszawa	13
Fundacja Studencki Ośrodek Pomocy Prawnej przy Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego – Klinika Prawa, Warszawa	215
Fundacja Szczęśliwe Dzieciństwo, Lublin	133
Fundacja Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin	203
Fundacja Vis Maior, Warszawa	99
Fundacja Warmia i Mazury, Olsztyn	127
Fundacja Wspólnota Nadziei, Kraków	117
Fundusz Lokalny Masywu Śnieżnika, Wójtowice	79
Gdański Związek Pracodawców, Gdańsk	165
Gimnastyka Zdrowotna Urszula Boy, Skarżysko-Kościelne	195
Główny Instytut Górnictwa, Katowice	207
Główny Urząd Statystyczny, Warszawa	115
Gmina Czosnów, Czosnów	93
Gmina Kwilcz, Kwilcz	87
Gmina Leoncin, Leoncin	93
Gmina Lesznowola, Lesznowola	117
Gmina Miasta Radom, Radom	157
Gmina Miasta Sopotu, Sopot	113
Gmina Mogilany – Urząd Gminy Mogilany, Mogilany	103
Gmina Pomiechówek z siedzibą w Brodach-Parcelach, Pomiechówek	93
Gmina Rogoźno, Rogoźno	35
Gmina w Nysie, Nysa	65
Gmina w Prudniku, Prudnik	65
Gmina Wieliszew, Wieliszew	93
Gmina Wieprz – Urząd Gminy Wieprz, Wieprz	103
Gmina Wrocław, Wrocław	37, 53, 91
Gmina Zakroczym, Zakroczym	93
Gmina Zgierz, Zgierz	107
Gminny Ośrodek Pomocy Społecznej w Prostkach, Prostki	133
Gorlickie Stowarzyszenie Wspierania Przedsiębiorczości, Gorlice	111
Graff-Press Sp. z o.o., Kraków	89
Grodzki Urząd Pracy w Krakowie, Kraków	89

Grupa Wydawnicza INFOR SA, Warszawa	97
Habitat for Humanity Gliwice, Gliwice	125
heapmail Internet Service Provider HM Sp. z o.o., Wałbrzych	95
heapmail Internet Solutions Sp. z o.o., Wałbrzych	161
Hogben SC Marcin Łuczyk, Piotr Wilanowski, Szczecin	137
Home.pl Jurczyk, Stypuła, Kapcio Sp.j., Szczecin	137
IMC Kariera Sp. z o.o., Warszawa	77
INCENTI SA, Wrocław	39
Info Graf, Suszec-Rudziczka	179
Infomax Sp. Jawna Działowski, Szczepański, Lewicki, Kielce	193
Informator Sp. z o.o., Kraków	111
Instytut Badań Marketingowych i Społecznych VRG Strategia, Kraków	67
Instytut Badań Systemowych Polskiej Akademii Nauk, Warszawa	147
Instytut Chrześcijańsko-Demokratyczny im. Ignacego Jana Paderewskiego, Warszawa	173
Instytut Etnologii i Antropologii Kulturowej, Warszawa	213
Instytut Organizacji Przedsiębiorstw i Technik Informatycznych InBIT Sp. z o.o., Szczecin	19
Instytut Polityki Społecznej Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa	211
Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa	69, 141, 159
Instytut Problemów Europejskich, Wrocław	109
Instytut Przedsiębiorczości Prymus, Kraków	89
Instytut Rozwoju Służb Społecznych, Warszawa	15, 121
Instytut Spraw Publicznych Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków	89
Instytut Studiów Politycznych PAN, Warszawa	87, 115
Instytut Włókiennictwa, Łódź	177
Instytut Zrównoważonego Rozwoju, Białystok	169
ISO-Tech Sp. z o.o., Kraków	111
ITM Centrum Komputerowe, Gdańsk	113
ITTI Sp. z o.o., Poznań	173
Izba Gospodarcza Śląsk, Opole	167
Izba Gospodarcza w Ełku – Ełckie Forum Gospodarcze, Ełk	133
Izba Gospodarcza w Wodzisławiu Śląskim, Wodzisław Śląski	139
Izba Przemysłowo-Handlowa w Białymstoku, Białystok	187
Izba Przemysłowo-Handlowa w Tarnowie, Tarnów	25
Izba Przemysłowo-Handlowa, Rzeszów	145
Izba Przemysłowo-Handlowa, Toruń	189
Izba Rzemieśnicza Małej i Średniej Przedsiębiorczości Katowice, Katowice	197
Izba Rzemieśnicza, Opole	167
Izba Rzemiosła, Łódź	177
Kancelaria Adwokacka Nikiel i Zacharzewski SC, Kraków	215
Kancelaria Prawna Radca Prawny Tomasz Tatomir, Wrocław	109
Kapitał Plus Katarzyna Michno, Rzeszów	73



Karkonoska Agencja Rozwoju Regionalnego SA, Jelenia Góra	151
Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin	61
Katolickie Centrum Edukacji Młodzieży „Kana”, Gliwice	23, 39
Katowicka Specjalna Strefa Ekonomiczna SA, Katowice	179
Kłodzka Szkoła Przedsiębiorczości, Kłodzko	79
Kobiety OnLine – Internet Media, Warszawa	147
Komenda Główna Ochotniczych Hufców Pracy, Warszawa	17
Komisja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność 80 przy Zakładach Mechanicznych „Bumar Łabędy” SA, Gliwice	181
Komisja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność Stoczni Gdańskiej, Gdańsk	165
Konfederacja Pracodawców Polskich, Warszawa	53
Konsorcjum VULCAN Sp. z o.o., Wrocław	39
Koszalińska Izba Przemysłowo-Handlowa, Koszalin	137
Koszalińskie Towarzystwo Społeczno-Kulturalne, Koszalin	41
Krajowa Agencja Informacyjna Info, Warkały	127
Krajowa Izba Gospodarcza, Warszawa	145, 147, 155
Krajowa Izba Gospodarczo-Rehabilitacyjna, Warszawa	43, 101
Krajowa Rada Kuratorów, Warszawa	17
Krajowa Rada Spółdzielcza, Warszawa	115
Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa	23, 81
Krajowy Związek Rewizyjny Spółdzielni Inwalidów i Spółdzielni Niewidomych, Warszawa	101
Krakowska Fundacja Hamlet, Kraków	103
Krakowska Szkoła Wyższa im. Andrzeja Frycza Modrzewskiego, Kraków	201
Kurator Okręgowy Sądu Okręgowego, Lublin	21
Kurier Szczeciński Sp. z o.o., Szczecin	137
Leżajskie Stowarzyszenie Rozwoju, Leżajsk	69
Liga Kobiet Polskich – Zarząd Łódzki, Łódź	177
Lubelskie Forum Pracodawców, Lublin	203
Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego SA, Łódź	11
Małopolska Agencja Rozwoju Regionalnego SA, Kraków	103
Małopolska Szkoła Administracji Publicznej Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków	25, 89, 119, 121
Małopolski Instytut Kultury, Kraków	201
Małopolski Związek Pracodawców, Kraków	103, 201
Maroon Point Polska, Poznań	87
Master Consulting Sp. z o.o., Warszawa	147
Mazowieckie Centrum Neuropsychiatrii i Rehabilitacji Dzieci i Młodzieży, Wiązowna	75
Mazowieckie Centrum Szkoleń Sp. z o.o., Warszawa	191
Media Expo, Sopot	113
Miasto Biłgoraj, Biłgoraj	133
Miasto Gliwice, Gliwice	129
Miasto i Gmina Krosno Odrzańskie, Krosno Odrzańskie	77

Miasto Kielce, Kielce	83
Miasto Ruda Śląska, Ruda Śląska	125
Miasto Suwałki, Suwałki	33
Miasto Żary, Żary	77
Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Kielce	83
Miejski Ośrodek Pomocy Rodzinie, Lublin	203
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Krakowie, Kraków	89, 119, 215
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Sopocie, Sopot	59
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Filia Łódź, Łódź	205
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Łódź	57
Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, Wałbrzych	95
Miejski Urząd Pracy w Lublinie, Lublin	145
Międzynarodowa Organizacja Migracji, Warszawa	213
Międzynarodowe Centrum Partnerstwa Partners Network, Kraków	25, 163
Międzynarodowe Forum Kobiet, Warszawa	175, 199
Międzywojewódzka Usługowa Spółdzielnia Inwalidów, Lublin	203
Minister Obrony Narodowej, Warszawa	77
Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa	49, 115, 121, 191, 199, 211
Namysłowskie Stowarzyszenie Inicjatyw Gospodarczych, Namysłów	129
Nidzicka Fundacja Rozwoju Nida, Nidzica	133
Nidzicki Fundusz Lokalny, Nidzica	133
Nikom System K. Kuncelman, M. Czerniak Sp. Jawna, Przemyśl	43
Nordea Polska Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie SA, Warszawa	199
Nordis SC, Szczecin	71
Nowa Gazeta Praska, Warszawa	195
NSZZ Solidarność przy Zakładach Mechanicznych „Mesko” SA, Skarżysko-Kamienna	181
NSZZ Solidarność Region Dolny Śląsk, Wrocław	37, 207
NSZZ Solidarność, Katowice	197
Ogólnopolski Związek Organizacji na rzecz Integracji Społecznej, Poznań	87
Ogólnopolski Związek Organizacji na rzecz Zatrudnienia Socjalnego, Poznań	115
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Warszawa	43, 177
Okręgowy Inspektor Służby Więziennej, Warszawa	13
Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej w Lublinie, Lublin	21
Okręgowy Inspektorat Służby Więziennej, Wrocław	63
Olsztyńska Izba Budowlana, Olsztyn	183
Olsztyńska Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania im. prof. Tadeusza Kotarbińskiego, Olsztyn	163
Opolskie Centrum Demokracji Lokalnej FRDL, Opole	129
OSI CompuTrain SA, Warszawa	151
Ośrodek Kształcenia i Podwyższania Kwalifikacji Zawodowych OK Agata Czepirska, Dorotowo	127
Ośrodek Kształcenia Kursowego w Centrum Kształcenia i Rehabilitacji Sp. z o.o.,	

Konstancin-Jeziorna	81
Ośrodek Kształcenia Samorządu Terytorialnego im. Waleriana Pańki Fundacji Rozwoju Demokracji Lokalnej, Katowice	27
Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m. st. Warszawy, Warszawa	49, 83, 205
Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Żoliborz m. st. Warszawy, Warszawa	205
Ośrodek Pomocy Społecznej w Bychawie, Bychawa	133
Ośrodek Pomocy Społecznej w Czerwionce-Leszczynach, Czerwionka-Leszczyny	23
Ośrodek Pomocy Społecznej w Konopnicy, Konopnica	133
Ośrodek Pomocy Społecznej w Niedzwicy Dużej, Niedzwica Duża	133
Ośrodek Pomocy Społecznej w Niemcach, Niemce	133
Ośrodek Pomocy Społecznej w Rybniku, Rybnik	23
Ośrodek Rehabilitacji Uzależnionych „Doren” im. Berty Trusiewicz, Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej, Różewiec	45
Ośrodek Szkolenia i Wychowania OHP nr 1 w Krakowie, Kraków	89
Ośrodek Szkoleń i Doradztwa Gospodarczego „Mediator”, Świdnica	207
Ośrodek Wsparcia dla Osób z Zaburzeniami Psychicznymi, Lipniak	33
OTREK Europejskie Centrum Rozwoju Biznesu Sp. z o.o., Wrocław	161
Państwowa Wyższa Szkoła Zawodowa im. Angelusa Silesiusa, Wałbrzych	95
Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Warszawa	33, 47
Parafialny Oddział Akcji Katolickiej – KPK Praca w parafii p.w. Najświętszego Serca Pana Jezusa, Czerwionka-Leszczyny	23
Park Narodowy Gór Stołowych, Kudowa Zdrój	79
Podkarpacka Izba Gospodarcza, Krosno	69
Podkarpacka Wspólnota Organizacji Socjalnych POWOS, Rzeszów	73
Podkarpacki Klub Biznesu, Rzeszów	73
Pola Sp. z o.o., Stasin	133
Politechnika Gdańska, Gdańsk	149
Politechnika Radomska im. Kazimierza Pułaskiego, Radom	157
Politechnika Śląska – Centrum Kształcenia Inżynierów, Rybnik	23
Politechnika Śląska, Gliwice	179
Politechnika Warszawska, Wydział Inżynierii Lądowej, Zakład Zastosowań Informatyki	173
Politechnika Wrocławska, Wrocławskie Centrum Transferu Technologii, Wrocław	161
Polska Fundacja Pomocy Dzieciom Niedosłyszącym „Echo”, Warszawa	47
Polska Fundacja Pomocy Humanitarnej „Res Humanae”, Warszawa	45
Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan, Warszawa	199
Polska Korporacja Techniki Sanitarnej, Grzewczej, Gazowej i Klimatyzacji, Warszawa	183
Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych, Warszawa	99
Polski Czerwony Krzyż, Warszawa	105
Polski Klub Ekologiczny – Koło Miejskie w Gliwicach, Gliwice	125, 129
Polski Związek Alpinizmu, Warszawa	29
Polski Związek Niewidomych – Biuro Zarządu Głównego, Warszawa	61
Polski Związek Niewidomych, Warszawa	67

Polski Związek Piłki Siatkowej, Warszawa	29
Polski Związek Pracodawców Prywatnych Edukacji, Warszawa	69
Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych, Warszawa	101
Polskie Stowarzyszenie Edukacji Prawnej, Warszawa	213
Polskie Stowarzyszenie na rzecz Osób z Upośledzeniem Umysłowym Koło w Nidzicy, Nidzica	133
Polskie Stowarzyszenie Osób Niepełnosprawnych Niskiego Wzrostu, Warszawa	47
Polskie Stowarzyszenie Psychologów Praktyków, Kraków	179
Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, Warszawa	141
Polskie Towarzystwo Chorób Nerwowo-Mięśniowych, Warszawa	15
Polskie Towarzystwo Informatyczne, Warszawa	137
Polskie Towarzystwo Przyjaciół Przyrody „Pro Natura”, Wrocław	63
Polskie Towarzystwo Psychiatryczne, Warszawa	119
Polskie Towarzystwo Stwardnienia Rozsianego Oddział Wojewódzki w Szczecinie, Szczecin	137
Polskie Towarzystwo Walki z Kalectwem – Oddział Wojewódzki w Szczecinie, Szczecin	137
Polsko-Amerykańska Fundacja Doradztwa dla Małych Przedsiębiorstw, Warszawa	155
Pomorska Akademia Kształcenia Zawodowego Sp. z o.o. w Szczecinie, Szczecin	19
Pomorska Fundacja Słonecznik, Gdańsk	143
Pomorska Izba Rzemieślnicza Małych i Średnich Przedsiębiorstw, Gdańsk	59
Pomorskie Forum na rzecz Wychodzenia z Bezdomności, Gdańsk	59
Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna nr 1, Wrocław	53
Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna, Rybnik	23
Powiat Bieruńsko-Lędziński, Bieruń	129
Powiat Biłgoraj, Biłgoraj	134
Powiat Gliwicki, Gliwice	129
Powiat Kłodzko, Kłodzko	79
Powiat Krośnieński, Krosno Odrzańskie	77
Powiat Lublin, Lublin	134
Powiat Miechowski, Miechów	97
Powiat Namysłów, Namysłów	125
Powiat Nowosądecki, Nowy Sącz	25
Powiat Police, Police	71
Powiat Sejneński, Sejny	33
Powiat Tatrzański, Zakopane	65
Powiat Żagański, Żagań	77
Powiat Żarski, Żary	77
Powiatowe Centrum Kształcenia Ustawicznego w Wodzisławiu Śląskim, Wodzisław Śląski	139
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Biłgoraju, Biłgoraj	134
Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Ełku, Ełk	134

Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie, Suwałki	33
Powiatowy Urząd Pracy Łódź Wschód, Łódź	205
Powiatowy Urząd Pracy nr 1, Łódź	11
Powiatowy Urząd Pracy Skarżysko-Kamienna, Skarżysko-Kamienna	195
Powiatowy Urząd Pracy w Biłgoraju, Biłgoraj	134
Powiatowy Urząd Pracy w Brzegu, Brzeg	125
Powiatowy Urząd Pracy w Ełku, Ełk	134
Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni, Gdynia	113
Powiatowy Urząd Pracy w Gliwicach, Gliwice	125
Powiatowy Urząd Pracy w Kielcach, Kielce	53, 193
Powiatowy Urząd Pracy w Krośnie Odrzańskim, Krosno Odrzańskie	77
Powiatowy Urząd Pracy w Leżajsku, Leżajsk	69
Powiatowy Urząd Pracy w Lublinie, Lublin	134
Powiatowy Urząd Pracy w Mielcu, Mielec	145
Powiatowy Urząd Pracy w Namysłowie, Namysłów	125
Powiatowy Urząd Pracy w Nidzicy, Nidzica	134
Powiatowy Urząd Pracy w Nowym Dworze Mazowieckim, Nowy Dwór Mazowiecki	93
Powiatowy Urząd Pracy w Oświęcimiu, Oświęcim	65
Powiatowy Urząd Pracy w Rybniku, Rybnik	23
Powiatowy Urząd Pracy w Stargardzie Szczecińskim, Stargard Szczeciński	137
Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach, Suwałki	33
Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach, Szamotuły	51
Powiatowy Urząd Pracy w Szczecinku, Szczecinek	137
Powiatowy Urząd Pracy w Świętochłowicach, Świętochłowice	125
Powiatowy Urząd Pracy w Tarnobrzegu, Tarnobrzeg	73
Powiatowy Urząd Pracy w Wałbrzychu, Wałbrzych	95
Powiatowy Urząd Pracy w Wodzisławiu Śląskim, Wodzisław Śląski	139
Powiatowy Urząd Pracy w Zabrzu, Zabrze	53
Powiatowy Urząd Pracy w Zamościu, Zamość	145
Powiatowy Urząd Pracy w Żaganiu, Żagań	77
Powiatowy Urząd Pracy w Żarach, Żary	77
Powiatowy Urząd Pracy, Kielce	83
Powiatowy Urząd Pracy, Żnin	55
Powiatowy Zarząd Dróg w Ełku, Ełk	134
Powiatowski Akademyk, Warszawa	31
Poznański Akademicki Inkubator Przedsiębiorczości, Poznań	35
Północna Izba Gospodarcza, Szczecin	137
Pracownia Edukacji, Instytut Studiów Edukacyjnych Zdzisław Czaplicki, Olsztyn	127
Pracownia Psychologiczna Elżbieta Sołtys, Kraków	111
Procesy Inwestycyjne SA, Warszawa	191
Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju (UNDP), Warszawa	97, 117, 121, 173, 207

Program Personel Marketing, Leżajsk	181
Przedsiębiorstwo Ef-Ka, Wrocław	91
Przedsiębiorstwo Gospodarki Komunalnej Sp. z o.o., Biłgoraj	134
Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowo-Produkcyjne „Efektor” SC, Łódź	11
Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe Inter-Prodryn, Katowice	123
Przedsiębiorstwo Usług Budowlanych Budo-Masz, Szczecin	137
Przedsiębiorstwo Wielobranżowe Apis Sp.j., Biłgoraj	134
Przedstawicielstwo Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych do spraw Uchodźców w Polsce, Warszawa	215
Przeworskie Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Gospodarczych, Przeworsk	193
Rada Naczelna Polskiego Komitetu Pomocy Społecznej, Warszawa	17
Rada OPZZ Województwa Śląskiego, Katowice	197
r-BIT Rzeszów M.J.M. Obidowiczowie Sp. jawna, Budziwój	145
Region Śląsko-Dąbrowski NSZZ „Solidarność”, Katowice	27
Regionalna Szkoła Turystyczna, Polanica Zdrój	79
Regionalne Centrum Wspierania Inicjatyw Pozarządowych, Wałbrzych	95
Rudzka Agencja Rozwoju Inwestor Sp. z o.o., Ruda Śląska	125, 129
Rzymskokatolicka Parafia p.w. Niepokalanego Poczęcia Najświętszej Marii Panny, Grotniki	107
Samodzielny Wojewódzki Zespół Publicznych Zakładów Psychiatrycznej Opieki Zdrowotnej w Warszawie, Warszawa	45
Samorząd Województwa Pomorskiego, Wojewódzki Urząd Pracy, Gdańsk	113
Schulz i Wspólnicy Sp. komandytowa. Kancelaria Adwokatów, Gdańsk	113
Segel Polska Sp. z o.o., Szczecin	71
Sekcja Krajowa Przemysłu Okrętowego NSZZ Solidarność, Gdańsk	149
Sieć Wspierania Organizacji Pozarządowych SPLOT, Warszawa	121
Signa Sp. z o.o., Łódź	57
Sopockie Przedszkole Niepubliczne, Sopot	113
SP ZOZ Pabianice, Pabianice	177
Specjalistyczny Psychiatryczny Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Suwałkach, Suwałki	33
Specjalny Ośrodek Szkolno-Wychowawczy nr 1 dla Dzieci Niepełnosprawnych Ruchowo im. Marii Grzegorzewskiej, Police	71
Sportowe Stowarzyszenie na rzecz Integracji Społecznej „Barka”, Poznań	87
Spółdzielnia Mieszkaniowa im. Ignacego Jana Paderewskiego, Katowice	123
S-Print 2 Sp. z o.o., Katowice	123
Stargardzka Izba Gospodarcza w Stargardzie Szczecińskim, Stargard Szczeciński	137
Staropolska Izba Przemysłowo-Handlowa, Kielce	83
Starostwo Powiatowe w Ełku, Ełk	134
Starostwo Powiatowe w Nidzicy, Nidzica	134
Starostwo Powiatowe w Nowym Dworze Mazowieckim, Nowy Dwór Mazowiecki	93
Starostwo Powiatowe w Olsztynie, Olsztyn	163
Starostwo Powiatowe w Tarnowie, Tarnów	25

Starostwo Powiatowe w Zgorzelcu, Zgorzelec	151
Stocznia Gdynia SA, Gdynia	165
Stowarzyszenie Akademia Pełni Życia, Kraków	201
Stowarzyszenie Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Warszawa	134
Stowarzyszenie Aktywne Kobiety, Sosnowiec	123
Stowarzyszenie Autokreacja, Warszawa	111
Stowarzyszenie B-4 w Rzeszowie, Rzeszów	73
Stowarzyszenie bez Granic, Katowice	45
Stowarzyszenie Centrum Informacji Społecznej, Warszawa	15
Stowarzyszenie Centrum Wolontariatu w Lublinie, Lublin	215
Stowarzyszenie Edukacja Inaczej, Mołtajny	41
Stowarzyszenie Ekologiczno-Kulturalne „Na Bursztynowym Szlaku”, Lanckorona	111
Stowarzyszenie Emaus, Lublin	134
Stowarzyszenie Hobbiton, Sianów	41
Stowarzyszenie Inicjatyw Społeczno-Gospodarczych im. Króla Zygmunta Augusta w Augustowie, Augustów	33
Stowarzyszenie Inicjatywa Samorządowa „Razem”, Wołów	63
Stowarzyszenie Instytut Wspierania Rozwoju Oświaty, Tarnobrzeg	143
Stowarzyszenie Integracji Społeczności Lokalnych „Wielkopomoc”, Lwówek Wielkopolski	87
Stowarzyszenie Integracyjne Wspólnoty „Barka”, Lubosz	87
Stowarzyszenie Klon/Jawor, Warszawa	121
Stowarzyszenie Kobiet po Mastektomii Amazonki, Nowy Dwór Mazowiecki	93
Stowarzyszenie Kobiet Romskich w Polsce, Kraków	105
Stowarzyszenie Kulturalno-Społeczne Romów Centrum Kultury Romów w Polsce, Tarnów	25
Stowarzyszenie Młodzi dla Rozwoju eMka, Wieliszew	93
Stowarzyszenie „Monar”, Warszawa	17
Stowarzyszenie Muzyczne Jazzowa Asocjacja Zabrze, Zabrze	125
Stowarzyszenie na rzecz Ekorozwoju „Agro-Group”, Białystok	109
Stowarzyszenie na rzecz Forum Inicjatyw Pozarządowych, Warszawa	121
Stowarzyszenie na rzecz Integracji i Ochrony Cudzoziemców „Proxenia”, Warszawa	211
Stowarzyszenie na rzecz Kobiet Poszukujących Pracy Victoria, Rzeszów	69, 73
Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Gminy Bałtów „Bałt”, Bałtów	111
Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Kapitału Społecznego „Rezonans”, Łódź	11
Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Psychiatrii i Opieki Środowiskowej, Kraków	119
Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Rynku Pracy (S-TO-S), Warszawa	197, 201
Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Spółdzielczości i Przedsiębiorczości Lokalnej WAMA-COOP, Olsztyn	115
Stowarzyszenie na rzecz Spółdzielni Socjalnych, Poznań	87
Stowarzyszenie Ochrony Zdrowia Psychicznego „Wzajemna Pomoc” w Radomiu, Radom	119
Stowarzyszenie Organizatorów Zatrudnienia Osób Niepełnosprawnych OZON, Warszawa	43
Stowarzyszenie Oświaty Społecznej w Pyzdrach, Ruda Komorska	131
Stowarzyszenie Pegaz, Karpacz	207

Stowarzyszenie Penitencjarne „Patronat” z siedzibą w Warszawie, Oddział Lublin	21
Stowarzyszenie Pogotowie Społeczne, Poznań	87
Stowarzyszenie Pomocy Osobom z Problemami Emocjonalnymi „Spoza”, Warszawa	47
Stowarzyszenie Pomocy Socjalnej Gaudium et Spes, Kraków	89
Stowarzyszenie Praw Człowieka im. Haliny Nieć, Kraków	213
Stowarzyszenie „Pro Silesia et Europa”, Wrocław	39
Stowarzyszenie Promocji Przedsiębiorczości, Rzeszów	145
Stowarzyszenie Przyjaciół Integracji, Warszawa	71
Stowarzyszenie Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych „Przystań” przy Domu Pomocy Społecznej w Nowej Wsi Etckiej, Nowa Wieś Etcka	134
Stowarzyszenie Psychoedukacji i Terapii Evolution, Wrocław	207
Stowarzyszenie Radomskie Centrum Przedsiębiorczości, Radom	173
Stowarzyszenie Regionalny Ośrodek Socjalno-Edukacyjny dla Ludzi i Środowiska, Chudobczyce	45
Stowarzyszenie Regionalny Ośrodek Socjalno-Edukacyjny dla Ludzi i Środowiska, Poznań	87
Stowarzyszenie Resocjalizacji, Rehabilitacji i Pomocy Społecznej im. Hansa Christiana Kofoeda, Siedlce	13
Stowarzyszenie Rodzin „Zdrowie Psychiczne”, Kraków	119
Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Chorych Psychiczenie „Szansa”, Pruszków	83
Stowarzyszenie Romów i Innych Narodowości, Nysa	65
Stowarzyszenie Romów Podhalańskich, Czarna Góra	65
Stowarzyszenie Rozwoju Gmin i Miast Powiatu Garwolińskiego „Wspólnota Powiatowa”, Garwolin	173
Stowarzyszenie Rozwoju Regionalnego „Pomerania”, Szczecin	19
Stowarzyszenie Silesia Nostra, Gliwice	125
Stowarzyszenie Specjalnego Ośrodka Szkolno Wychowawczego i Wsi Podgórki, Ostrowiec	41
Stowarzyszenie Szkoła Barki im. Hansa Christiana Kofoeda – Centrum Integracji Społecznej, Poznań	87
Stowarzyszenie Szydłowieckie Forum Gospodarcze, Szydłowiec	157
Stowarzyszenie Towarzystwo Amicus, Białystok	173
Stowarzyszenie Tratwa, Olsztyn	97
Stowarzyszenie Unia Przedsiębiorców Dolnego Śląska, Świdnica	207
Stowarzyszenie „U Siemachy”, Kraków	89
Stowarzyszenie Wolontariuszy wobec AIDS „Bądź z Nami”, Warszawa	45
Stowarzyszenie Wsparcie Społeczne Ja – Ty – My, Łódź	107
Stowarzyszenie Wsparcie, Nowa Dęba	73
Stowarzyszenie Wspierania Inicjatyw Społecznych Meritum, Katowice	129
Stowarzyszenie Wspierania Organizacji Pozarządowych Most, Katowice	129
Stowarzyszenie Wspierania Ruchu Aktywności Lokalnej „Forum Wałbrzyskie”, Wałbrzych	95
Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej, Ruda Śląska	129
Stowarzyszenie Wydawnicze, Poznań	87
Stowarzyszenie Związków Byłych Pracowników Państwowych Gospodarstw Rolnych, Olsztyn	127

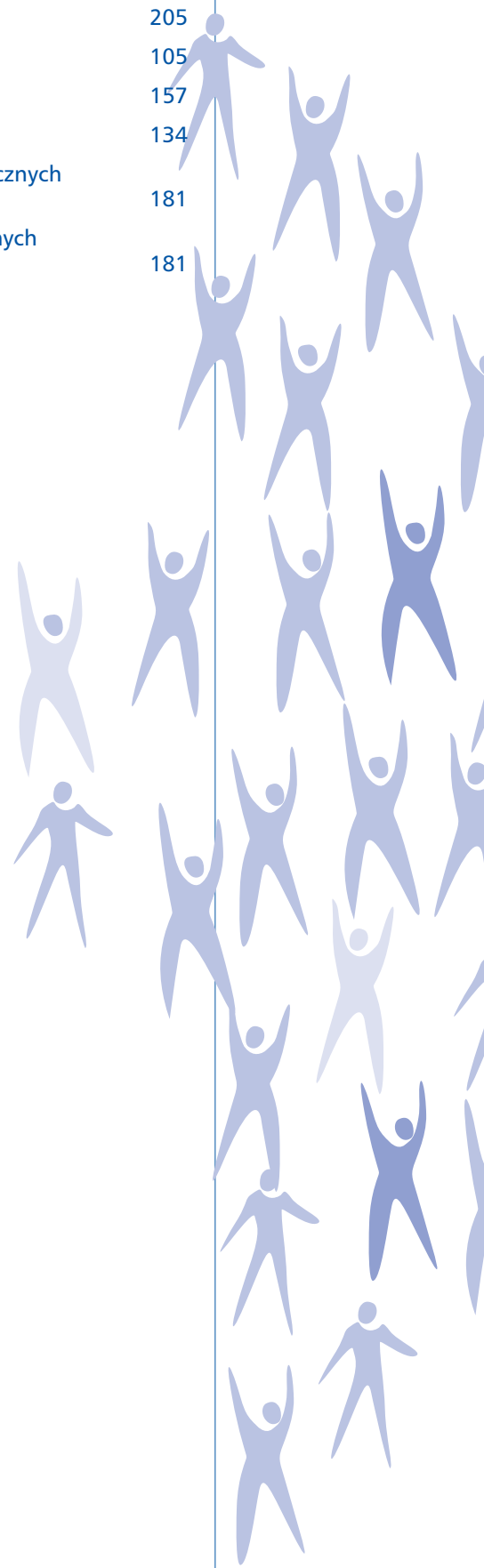


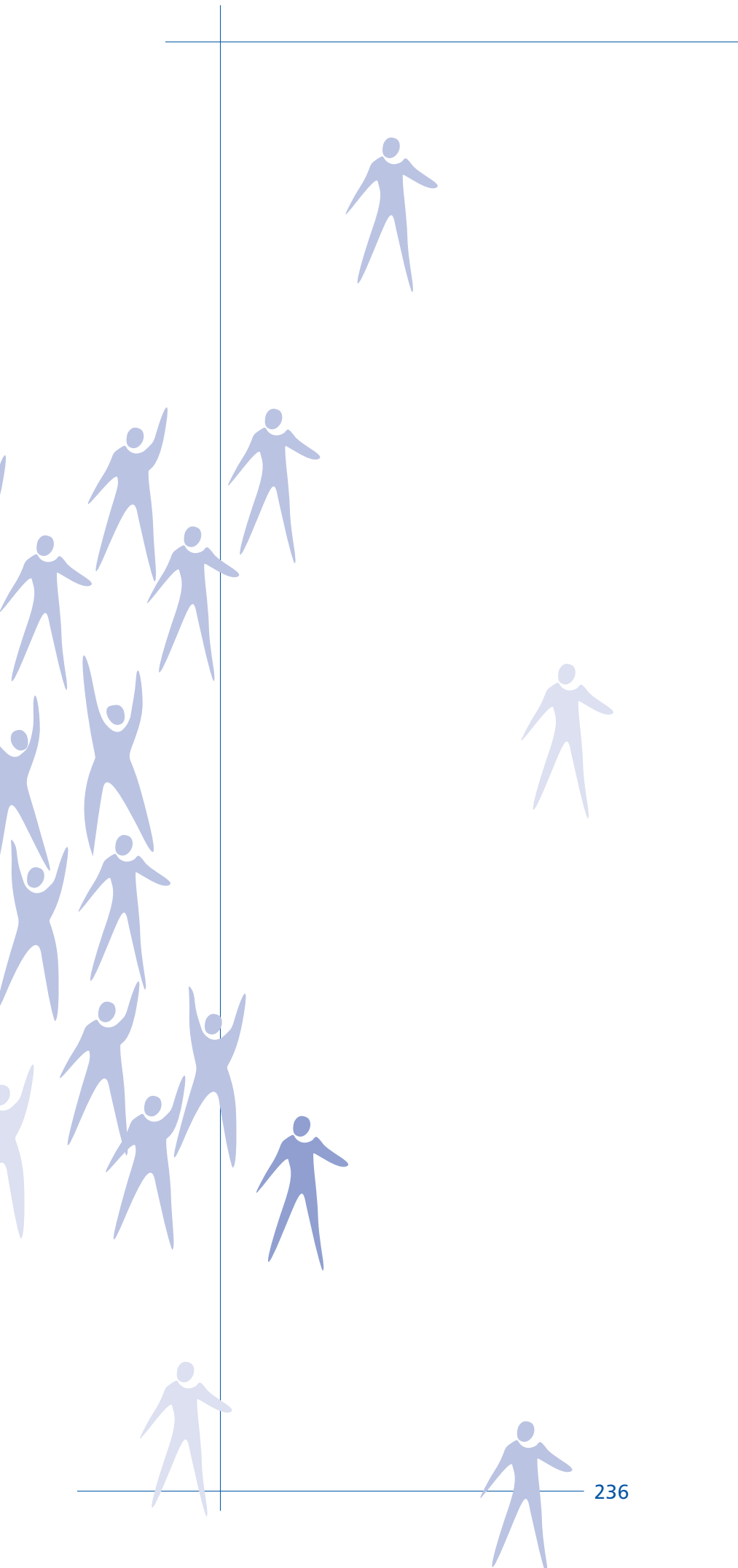
Sudecki Związek Pracodawców, Wałbrzych	161
Suwalska Izba Rolniczo-Turystyczna, Suwałki	33
Suwalskie Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Chorych Psychiczenie „Nadzieja”, Suwałki	33
Sylvia Styl, Kraków	201
Szczeciński Związek Pracodawców. Szczecin	137
Szkoła Główna Handlowa, Warszawa	199
Szkoła Policealna Pracowników Służb Społecznych, Wrocław	91
Szkoła Policealna Służb Społecznych, Wrocław	91
Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Warszawa	81
Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy we Wrocławiu, Wrocław	37
Śląskie Centrum Równych Szans, Katowice	129
Śląskie Forum Organizacji Socjalnych KaFOS, Katowice	125
Środowiskowy Dom Samopomocy w Olecku, Olecko	33
Środowiskowy Dom Samopomocy w Ustrzykach Dolnych, Ustrzyki Dolne	73
Świętokrzyska Agencja Rozwoju Regionu SA, Kielce	195
Świętokrzyski Zespół Regionalny Koalicji na rzecz Zdrowia Psychicznego, Kielce	83
Świętokrzyskie Biuro Brokerskie, Kielce	83
Telekomunikacja Polska SA, Warszawa	175
Telewizja Polska SA, Oddział w Lublinie, Lublin	203
Telewizja Wrocław SA – Oddział Terenowy we Wrocławiu, Wrocław	91
Terminal Przetadunkowy Sp. z o.o., Brody Małe	134
TOP – Maria Tatarska, Celestynów	177
Top Multimedia, Warszawa	147
Towarzystwo „Altum”, Rzeszów	157
Towarzystwo Edukacji Otwartej, Wrocław	91
Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Gdańsk	171
Towarzystwo Psychoprofilaktyczne, Oddział w Warszawie, Warszawa	31
Towarzystwo Społeczno-Kulturalne Wspólne Dziedzictwo, Golubie	134
Towarzystwo Walki z Kalectwem, Warszawa	43
Towarzystwo Wykorzystania Wód Termalnych i Wąliców Naturalnych Ziemi Czeszewskiej	131
Unia Szefów Firm Zamojszczyzny, Zamość	145
Uniwersytecka Poradnia Prawna Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin	215
Uniwersytecka Poradnia Prawna Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków	215
Uniwersytet Gdański, Gdańsk	59, 165
Uniwersytet Jagielloński, Instytut Socjologii, Kraków	103
Uniwersytet Łódzki, Wydział Zarządzania, Łódź	107
Uniwersytet Łódzki – PAM Center, Łódź	25
Uniwersytet Łódzki, Łódź	177
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin	203
Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń	189
Uniwersytet Śląski, Instytut Psychologii, Katowice	125

Uniwersytet Warszawski, Warszawa	15, 61
Unizeto Technologies SA, Szczecin	137
Urząd do spraw Repatriacji i Cudzoziemców, Warszawa	211, 213
Urząd Gminy Elk, Elk	134
Urząd Gminy i Miasta Czerwionka-Leszczyny, Czerwionka-Leszczyny	23
Urząd Gminy Janowo, Janowo	134
Urząd Gminy Prostki, Prostki	134
Urząd Marszałkowski Województwa Podlaskiego, Białystok	169
Urząd Miasta i Gminy w Szamotułach, Szamotuły	51
Urząd Miasta Nowego Sącza, Nowy Sącz	25
Urząd Miasta Poznania, Poznań	35
Urząd Miasta Rybnika, Rybnik	23
Urząd Miasta Skarżysko-Kamienna, Skarżysko-Kamienna	195
Urząd Miasta Żory, Żory	179
Urząd Miejski w Nidzicy, Nidzica	134
Urząd Pracy m. st. Warszawy, Warszawa	43, 49, 83
Warmińsko-Mazurski Zakład Doskonalenia Zawodowego, Olsztyn	163
Warmińsko-Mazurski Związek Pracodawców Prywatnych, Olsztyn	153, 159, 163
Warszawskie Centrum Demokracji Lokalnej, Warszawa	195
Warszawskie Centrum Pomocy Rodzinie, Warszawa	81
Wielkopolskie Stowarzyszenie Wspierania Edukacji Pracy Socjalnej, Poznań	51
Wojewódzki Ośrodek Doskonalenia Informatycznego i Politechnicznego, Opole	167
Wojewódzki Specjalistyczny Szpital im. Maurycego Madurowicza, Łódź	177
Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, Gdańsk	149
Wojewódzki Urząd Pracy w Rzeszowie, Rzeszów	69, 145
Wojewódzki Urząd Pracy w Toruniu, Toruń	189
Wojewódzki Urząd Pracy w Warszawie, Warszawa	205
Wojewódzki Urząd Pracy, Białystok	169
Wojewódzki Urząd Pracy, Katowice	27, 197
Wojewódzki Urząd Pracy, Kraków	103
Wojewódzki Urząd Pracy, Lublin	145, 203
Wojewódzki Urząd Pracy, Warszawa	157
Wojewódzki Zakład Doskonalenia Zawodowego, Opole	167
Województwo Dolnośląskie, Wrocław	109
Wojskowe Centrum Aktywizacji Zawodowej, Warszawa	77
Wschodni Klub Techniki i Racjonalizacji, Zamość	145
Wspólnota Robocza Związków Organizacji Socjalnych – WRZOS, Warszawa	134
Wydawnictwo Fraszka Edukacyjna, Warszawa	117
Wydawnictwo Kropka – Jolanta i Waldemar Śliwczyńscy, Września	131
Wydział Polityki Społecznej Mazowieckiego Urzędu Wojewódzkiego, Warszawa	213
Wydział Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa	13

Wyższa Szkoła Administracji Publicznej w Szczecinie, Szczecin	19
Wyższa Szkoła Agrobiznesu, Łomża	169
Wyższa Szkoła Biznesu w Pile, Piła	137
Wyższa Szkoła Europejska im. ks. Józefa Tischnera, Kraków	69
Wyższa Szkoła Humanistyczna im. Aleksandra Gieysztora, Pułtusk	93
Wyższa Szkoła Humanistyczna Towarzystwa Wiedzy Powszechniej w Szczecinie, Szczecin	71
Wyższa Szkoła Informatyki i Zarządzania, Rzeszów	69, 145
Wyższa Szkoła Pedagogiczna Towarzystwa Wiedzy Powszechniej, Warszawa	205
Wyższa Szkoła Zarządzania Personalem, Warszawa	147
Wyższa Szkoła Zarządzania w Rzeszowie, Rzeszów	73
Wyższa Szkoła Zawodowa Kadry dla Europy, Poznań	35
Zakład Doskonalenia Zawodowego Lublin, Lublin	21
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku, Białystok	187
Zakład Doskonalenia Zawodowego w Zielonej Górze, Zielona Góra	77
Zakład Doskonalenia Zawodowego, Gdańsk	113
Zakład Elektronicznej Techniki Obliczeniowej w Olsztynie Sp. z o.o., Olsztyn	153
Zakład Karny w Hrubieszowie, Hrubieszów	21
Zakład Karny w Lublińcu, Lubliniec	205
Zakład Karny w Wołowie, Wołów	63
Zakład Karny w Zamościu, Zamość	21
Zarząd Główny Polskiego Czerwonego Krzyża, Warszawa	17
Zarząd Główny Stowarzyszenia „Monar”, Warszawa	45
Zarząd Główny Stowarzyszenia Solidarni „Plus”, Wandzin	45
Zarząd Gospodarki Komunalnej, Kraków	89
Zespół Szkół Agrotechnicznych im. Batalionów Chłopskich, Bożków	79
Zespół Szkół Gimnazjalnych w Grotnikach, Grotniki	107
Zespół Szkół Kształcenia Ustawicznego w Krośnie, Krosno	73
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych, Kudowa Zdrój	79
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych, Nowa Ruda	79
Zespół Szkół Ponadgimnazjalnych, Stronie Śląskie	79
Zespół Szkół Specjalnych, Wiązowna	75
ZHP Hufiec Kraków – Nowa Huta, Kraków	89
Związek Gmin „Barcja”, Kętrzyn	127
Związek Gmin i Powiatów Subregionu Zachodniego Województwa Śląskiego z siedzibą w Rybniku, Rybnik	139
Związek Gmin Wiejskich Rzeczypospolitej Polskiej, Poznań	101
Związek Harcerstwa Polskiego, Warszawa	211
Związek Lustracyjny Spółdzielni Pracy, Warszawa	97
Związek Piłki Ręcznej w Polsce, Warszawa	29
Związek Powiatów Polskich, Warszawa	119
Związek Pracodawców Dolnego Śląska, Wrocław	161

Związek Pracodawców Forum Okrętowe, Gdańsk	149
Związek Pracodawców Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego i Lotniczego, Warszawa	43
Związek Pracodawców Warszawy i Mazowsza, Warszawa	205
Związek Romów Polskich, Szczecinek	105
Związek Rzemiosła Polskiego, Warszawa	157
Związek Stowarzyszeń Pomocy Osobom Niepełnosprawnym „Pomost”, Ełk	134
Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego przy Zakładach Mechanicznych „Mesko” SA, Skarżysko-Kamienna	181
Związek Zawodowy Przemysłu Elektromaszynowego w Zakładach Mechanicznych „Bumar Łabędy” SA, Gliwice	181





**Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL  
Krajowa Struktura Wsparcia**

**Fundacja „Fundusz Współpracy”  
Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr**

**ul. Górnośląska 4a**

**00-444 Warszawa**

**Tel.: 022 45 09 857**

**022 45 09 964**

**Fax: 022 45 09 856**

**e-mail: [equal@cofund.org.pl](mailto:equal@cofund.org.pl)**

**[www.equal.org.pl](http://www.equal.org.pl)**



Fundacja  
**FUNDUSZ WSPÓŁPRACY**

