

NIE JESTEŚ SAM

METODY TOWARZYSZENIA BENEFICJENTOM
W PROJEKTACH INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL



Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY



NIE JESTEŚ SAM

METODY TOWARZYSZENIA BENEFICJENTOM
W PROJEKTACH INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie (Marta Titaniec)	3
1. Przyczynek do teorii „towarzyszenia” i „sztafety”	7
2. Analiza materiału ankietowego.....	11
2.1. Innowacyjność projektów	12
2.2. Rezultaty projektów.....	15
2.3. Beneficjenci projektów.....	16
2.4. Empowerment – włączanie beneficjentów w realizację projektu.....	18
2.5. Modele pracy z beneficjentami	19
2.6. Zasada partnerstwa.....	21
2.7. Największe sukcesy projektów	22
2.8. Pozytywne i negatywne strony indywidualnej pracy z beneficjentami ostatecznymi	25
2.8.1. Strony pozytywne.....	25
2.8.2. Świadectwa beneficjentów	26
2.8.3. Strony negatywne.....	28
2.9. Elementy warte rozpropagowania.....	29
3. Podsumowanie	31
4. Posłowie (Irena Wolińska).....	32
Aneksy:	
1. Adresy stron internetowych projektów	36
2. Materiał źródłowy – ankiety wypełnione przez Partnerstwa	37
3. Narzędzie badawcze – kwestionariusz ankiety.....	110

WPROWADZENIE

Grupa Robocza A oraz I „Nowe sposoby wspierania wchodzenia i powrotu na rynek pracy grup dyskryminowanych” w ramach Krajowej Sieci Tematycznej A „Ułatwienie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją na rynku pracy, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich” skupia projekty skierowane do różnych grup beneficjentów mających trudności z odnalezieniem się na otwartym rynku pracy. Wspólnym mianownikiem tej grupy wydaje się sposób pracy z beneficjentami – metoda, która pozwala na indywidualne wsparcie, dostosowane do potrzeb danej osoby.

Celem, jaki Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL stawia przed Partnerstwami na rzecz Rozwoju jest tworzenie modelowych rozwiązań pozwalających na eliminowanie wszelkich form nierówności i dyskryminacji na rynku pracy. Specyfiką tego programu jest to, że jest on swego rodzaju laboratorium, które testuje nowatorskie rozwiązania pomocy osobom marginalizowanym, platformą umożliwiającą poszukiwanie i uczenie się nowych sposobów osiągnięcia celów związanych z rynkiem pracy.

Temat A obejmuje najtrudniejsze grupy na rynku pracy: m.in. osoby długotrwale bezrobotne, osoby bezrobotne niezarejestrowane w urzędach pracy, osoby bezdomne, byłych sportowców, ofiary handlu ludźmi, rodziny jako najbliższy krąg osób bezrobotnych, osoby uzależnione oraz byłych więźniów. Diagnoza sytuacji przeprowadzona przez realizatorów projektów pokazała, że brak pracy nie jest podstawowym problemem wyżej wymienionych grup społecznych, ale wręcz odwrotnie – w jakimś stopniu stanowi konsekwencję problemów wcześniejszych, mających inną naturę. Problemem jest obecnie utrwalanie się rozwarstwienia społecznego poprzez zróżnicowanie dochodów oraz zjawisko dziedziczenia biedy. Innymi formami ryzyka, które generuje marginalizację są bezdomność, przewlekła choroba, bezradność w sprawach opiekuńczo-wychowawczych, przemoc w rodzinie, alkoholizm, narkomania czy też trudności w przystosowaniu do życia po zwolnieniu z zakładu karnego. W tej sytuacji standardowe rozwiązania zawodzą i okazuje się, że występuje potrzeba kompleksowego i systemowego wsparcia, skierowanego indywidualnie do danej osoby. Zanim zaoferuje się szkolenia zawodowe, które ułatwią znalezienie pracy, trzeba tak przygotować i wyposażyć tę osobę, by spowodować w niej trwałe, pozytywne zmiany.

Partnerstwa w swoich projektach opracowały dwa modele pracy z osobami mającymi trudności z integracją. Pierwszy model polega na indywidualnym podejściu do beneficjenta przez jedną, przygotowaną osobę, która w projektach nazywa się np. przewodnikiem, wolontariuszem, animatorem bądź akompaniatorem. Drugim modelem jest system nazwany przez autora niniejszej publikacji „sztafetą”. Polega on na indywidualnym wsparciu, świadczonym na danym etapie przez kolejne, wyspecjalizowane w danym zagadnieniu komórki.

Inicjatywa Wspólnotowa EQUAL definiuje się nie tyle przez liczbę beneficjentów objętych wsparciem, ale przez wypracowany model bądź mechanizm wyrównywania szans zatrudnienia grup społecznych, który można implementować w innym regionie bądź wobec innej grupy zagrożonej marginalizacją. Opracowane i przetestowane modele w ramach IW EQUAL są gotowe do multiplikowania w nowym okresie programowania w Programie Operacyjnym Kapitał Ludzki.

Zapraszamy do zapoznania się z publikacją *Nie jesteś sam. Metody towarzyszenia beneficjentom w projektach Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL* przygotowaną w ramach prac Grupy Roboczej Krajowej Sieci Tematycznej A i I, która w aspekcie naczelnych zasad EQUAL analizuje systemy wsparcia beneficjentów. Autor opisuje oba systemy wsparcia, pokazuje pozytywne strony i zagrożenia wykorzystania obu modeli, a także sukcesy Partnerstw pracujących z beneficjentami.

Zachęcamy do wykorzystania i upowszechniania w przyszłych projektach dobrych praktyk wypracowanych przez projektodawców Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL.

Marta Titaniec

sekretarz Grupy Roboczej Krajowej Sieci Tematycznej A i I

1

PRZYCZYNEK DO TEORII „TOWARZYSZENIA” I „SZTAFETY”

Głównym tematem niniejszego opracowania są różnice i podobieństwa projektów Grupy Roboczej Krajowej Sieci Tematycznej Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL¹, skupiającej Partnerstwa z tematów A oraz I², ze szczególnym uwzględnieniem indywidualnego podejścia do beneficjenta. W wyniku dyskusji prowadzonej podczas spotkań Grupy Roboczej tematów A oraz I, ta metoda pracy z beneficjentami została uznana za najbardziej obiecującą, godną przybliżenia i upowszechniania.

W *Analizie problemowej rezultatów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL* czytamy: „Zasadniczym celem, jaki stawia przed Partnerstwami program EQUAL jest tworzenie modelowych rozwiązań pozwalających na eliminowanie wszelkich form nierówności i dyskryminacji na rynku pracy”³. Uznając doniosłość tak postawionego przed Partnerstwami zadania, dokonaliśmy przeglądu projektów EQUAL pod kątem testowanych w ich ramach rozwiązań modelowych oraz określiliśmy dwa podstawowe modele, jakie mają zastosowanie w przypadku pracy z osobami doświadczającymi nierówności i dyskryminacji na rynku pracy. Na potrzeby tego opracowania nazwaliśmy te modele „**towarzyszeniem**” i „**sztafetą**”.

„**Towarzyszenie**” – zdaniem wielu projektodawców EQUAL to szczególnie obiecująca metoda indywidualnej pracy z beneficjentem – zostało po raz pierwszy zastosowane pod taką nazwą w Polsce w 2002 roku w projekcie współfinansowanym ze środków programu Unii Europejskiej Phare Access 2000: „Aktywizacja personalna, zawodowa i społeczna osób długotrwale bezrobotnych, zagrożonych marginalizacją”. Projekt ten, zakładający m.in. transfer metody „towarzyszenia” z Secours Catholique – Caritas France i jej adaptację do warunków polskich, był realizowany od 17 września 2002 roku do 30 września 2003 roku przez Caritas Polska (wtedy też powstały pierwsze Biura Aktywizacji Bezrobotnych w Warszawie, Bartoszycach, Lublinie, Grudziądzu i Kielcach).

Metoda „towarzyszenia” stosowana jest z dużym powodzeniem od co najmniej dwudziestu lat we Francji wobec osób długotrwale bezrobotnych, w tym także imigrantów. Wywiedziona ze społecznej nauki Kościoła katolickiego, opiera się na niezwykłym prawie osoby będącej w potrzebie do traktowania jej podmiotowo i holistycznie w czasie, gdy uzyskuje ona wsparcie w procesie przezwyciężania trudności osobistych i obiektywnych. Oznacza to, że osoba udzielająca pomocy powinna pamiętać, iż beneficjent jest partnerem, nie przedmiotem pomocy, a udzielając wsparcia, należy brać pod uwagę całość jego sytuacji (osobistej, rodzinnej, środowisko, w którym przebywa, a także szerszy kontekst), a nie wyłącznie wycinek jego kontaktów z daną instytucją/organizacją.

„Istotą procesu towarzyszenia jest przede wszystkim ludzki wymiar prowadzonych działań. Towarzyszenie to obecność, to asystowanie, uczestniczenie. Towarzyszyć komuś, to być z nim, dotrzymywać mu towarzystwa, służyć wsparciem. Pozwala to na nawiązanie równoważnej relacji między dającym a otrzymującym, stawia obie strony w pozycji partnerów.

¹ Informacje o programie: www.equal.org.pl

² **Temat A:** Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją na rynku pracy, celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich.

Temat I: Pomoc w społecznej i zawodowej integracji osób ubiegających się o status uchodźcy.

³ Jacek Męcina, Marcin Kucharski: *Analiza problemowa rezultatów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, Fundacja „Fundusz Współpracy”, Warszawa 2007, s. 7.

Zastępuje uczucie litości, które poniża zarówno dającego, jak i biorącego, przez współczucie, które ubogaca obydwie strony⁴. Nie wyręczamy beneficjenta w załatwianiu jego spraw, np. w poszukiwaniu pracy, ale towarzyszymy mu w tych czynnościach, asystujemy, wspieramy, udzielamy informacji, czasem doradzamy – jednak bez pouczania. W żadnym wypadku nie możemy widzieć w danej osobie „klienta pomocy”, którego w ramach obowiązków służbowych należy sprawnie obsłużyć, jednak bez budowania jakiegokolwiek więzi emocjonalnej. W pracy z osobami bezrobotnymi najważniejsze jest właśnie wpływanie na emocje beneficjenta, motywowanie i nadawanie sensu podejmowanym przez niego wysiłkom: „Towarzystwo opiera się na indywidualnym podejściu do sytuacji bezrobotnego, w czasie, jakiego dana osoba potrzebuje, aby na nowo odzyskać wiarę w siebie, nawiązać relacje z innymi i włączyć się w aktywne życie społeczne i zawodowe poprzez podjęcie zatrudnienia”⁵.

Najważniejszy we wdrażaniu tej metody jest **właściwy dobór osoby „towarzyszącej”** – sprawującej całościową opiekę nad beneficjentem, **„opiekuna”**, który w projektach Caritas Polska nosi miano „akompaniatora”. Jest to swego rodzaju indywidualny doradca, nie tylko zawodowy, udzielający beneficjentowi bezpośredniego wsparcia podczas realizacji projektu⁶. W podrozdziale 2.5 szerzej omawiam, jakimi przymiotami powinna się charakteryzować osoba „opiekuna”, jakie powinno być jej przygotowanie i doświadczenie, jakie umiejętności interpersonalne są jej niezbędne.

Indywidualne podejście do pracy z beneficjentem nie wyklucza realizacji w ramach danego projektu zajęć grupowych, szkoleń, warsztatów, terapii itd. Na przykład podwyższanie kwalifikacji zawodowych wiąże się zazwyczaj z zajęciami w szerszym gronie, szkoleniem teoretycznym w sali wykładowej czy praktyką w zakładzie pracy, polegającą na kontaktach z załogą tego zakładu (chyba że jest to jakaś szczególnie zindywidualizowana forma praktyki). W żadnym wypadku nie należy jednak postrzegać projektów opierających się na indywidualnym motywowaniu uczestników i „towarzystwie” jako negujących zalety uczenia się w grupie czy też terapii grupowej.

Caritas Polska oraz jego oddziały diecezjalne doskonały metodę „towarzystwa” w kolejnych przedsięwzięciach dofinansowywanych ze środków europejskich, np. w ramach Phare 2002 w projekcie: „Aktywne i kompleksowe formy przeciwdziałania wykluczeniu społecznemu wśród osób długotrwale bezrobotnych” (realizowanym od października 2004 roku do lipca 2005 roku) czy w ramach Sektorowego Programu Operacyjnego Rozwój Zasobów Ludzkich: „Upowszechnienie rozwiązań organizacyjnych i programowych pomocy osobom bezrobotnym – współpraca dla pracy” (realizowanym od września 2005 roku do lutego 2007 roku). Najmłodszym i jednocześnie największym projektem tego typu jest „Wyprowadzić na prostą” – realizowany obecnie przez Partnerstwo utworzone przez Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta Zarząd Główny, Caritas Diecezji Kieleckiej, Caritas Diecezji Sosnowieckiej, Arcybiskupi Komitet Wsparcia Bezrobotnych Archidiecezji Częstochowskiej, Gminę Wrocław, Dolnośląską Wyższą Szkołę Służb Publicznych „Asesor”, powiatowe urzędy pracy w Kielcach i w Zabrze, Konfederację Pracodawców Polskich oraz Poradnię Psychologiczno-Pedagogiczną nr 1 we Wrocławiu – finansowany przez PIW EQUAL.

Pierwotny projekt Caritas Polska zakładał następujące etapy „towarzystwa” (w zmodyfikowanej formie pojawiają się one także w kolejnych projektach Caritasu):

- ▶ Pierwszy kontakt.
- ▶ Aktywne słuchanie.
- ▶ Przygotowanie do aktywnego poszukiwania pracy.
- ▶ Pomoc w poszukiwaniu pracy.

W projekcie „Wyprowadzić na prostą” dwa ostatnie etapy noszą nazwy:

- ▶ Ocena sytuacji (refleksja).
- ▶ Towarzystwo i wsparcie.

Skuteczność działań podejmowanych na kolejnych etapach „towarzystwa” wynika nie tylko z ukierunkowania na osobiste wsparcie i rozwój beneficjenta, ale także z dostosowania oferty wsparcia do jego indywidualnych potrzeb i możliwości.

„Towarzystwo” beneficjentowi nie pojawiło się w Polsce nagle w 2002 roku, wraz z wyżej wymienionym projektem

⁴ Edyta Błyskun, Marta Titaniec: *Proces towarzyszenia osobie bezrobotnej*, w: *Schody na rynek pracy. Vademecum pracy z osobami bezrobotnymi*, Fundacja „Pro Caritate”, Warszawa 2005, s. 34.

⁵ Ibidem, s. 34.

⁶ Przewodnik *akompaniatora*, Towarzystwo Pomocy Św. Brata Alberta w ramach projektu PIW EQUAL „Wyprowadzić na prostą” (http://www.wnp.org.pl/imgs/File/przewodnik_akompaniatora.pdf).

Caritas Polska – jego elementy istniały i były stosowane dużo wcześniej przez inne organizacje. Dopiero jednak w projekcie „Aktywizacja personalna, zawodowa i społeczna osób długotrwale bezrobotnych, zagrożonych marginalizacją” indywidualne podejście do beneficjenta zyskało wymiar metody – pojawiła się refleksja ogólna, sformułowano założenia teoretyczne i określono etapy „towarzyszenia”. Obecnie metoda ta jest rozwijana zarówno pod nazwą „towarzyszenie”, jak i bez tej nazwy, przez wiele organizacji działających w szeroko pojmowanym otoczeniu rynku pracy, w tym również przez Partnerstwa PIW EQUAL, z Partnerstwem „Wyprowadzić na prostą” na czele. Wszakże, aby traktować beneficjentów podmiotowo i przy udzielaniu wsparcia uwzględniać całokształt ich sytuacji, nie trzeba nawet mieć świadomości, że ktoś, kiedyś, zadał sobie trud zebrania tych wszystkich niezbędnych elementów i stworzenia z nich metody postępowania (czyli konstrukt teoretycznego). Znajomość założeń teoretycznych z pewnością jednak będzie pomocna, kiedy przystąpimy do realizacji „towarzyszenia”.

Pomysł „sztafety”, jako kontrapunktu dla „towarzyszenia”, wpadł mi do głowy podczas prac przygotowawczych nad ankietą będącą podstawowym narzędziem naszego badania. Z mojego rozeznania wynikało bowiem, że znaczna część Partnerstw EQUAL nie przewiduje w swoich projektach obecności jednej, szczególnej osoby, sprawującej całościową opiekę nad beneficjentem i realizującej przynajmniej niektóre aspekty metody „towarzyszenia”. Wiele Partnerstw zakłada raczej taki przebieg projektu, w którym problemy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane osoby/komórki organizacyjne, przy czym to nie beneficjent jest „pałeczką” przekazywaną sobie, niczym w „sztafecie”, ale „pałeczką” jest problem, który czyni tego beneficjenta w jakiś sposób dyskryminowanym na rynku pracy – problem, z którym jedna tylko osoba wspierająca beneficjenta nie zdołałaby sobie poradzić. „Sztafeta” również zakłada podmiotowe traktowanie osoby ludzkiej, tylko metoda jest trochę inna – problemy beneficjenta są rozpracowywane przez kolejne, zajmujące się nimi osoby. Wyzwaniem w takim przypadku jest stworzenie więzi beneficjenta z projektem, jako mechanizmem niesienia pomocy, i szerszą grupą personelu projektu, a nie z jedną, konkretną osobą opiekuna. W dalszych częściach opracowania udowodnię, że taka metoda również może być bardzo skuteczna.

2

ANALIZA MATERIAŁU ANKIETOWEGO

W trakcie prac grup roboczych A oraz I w ramach Krajowej Sieci Tematycznej PIW EQUAL aż 17 Partnerstw udało się zainteresować poszukiwaniem różnic i podobieństw między ich projektami (ze szczególnym uwzględnieniem sposobów podejścia do beneficjentów). Partnerstwa, zwłaszcza te aktywnie działające w Krajowej Sieci Tematycznej, brały udział w tworzeniu założeń niniejszej analizy oraz w przygotowaniu samego narzędzia badawczego – ankiety. Po ustaleniu jej ostatecznego kształtu i rozesłaniu drogą e-mailową, uzyskaliśmy 19 wypełnionych ankiet, które stanowią podstawę dalszych rozważań, przy czym trzech instytucjonalnych partnerów projektu „Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej” sporządziło własne ankiety, odnoszące się merytorycznie do zadań przypisanych im w projekcie.

Analizie poddano 19 ankiet. W badaniu wzięło udział 17 Partnerstw na rzecz Rozwoju.

12 Partnerstw z grup roboczych A oraz I Krajowej Sieci Tematycznej PIW EQUAL:

- ▶ „Empatia – lokalna solidarność na rzecz równych szans” (numer Partnerstwa w nomenklaturze KSW EQUAL – A0010);
- ▶ „Odziedzicz pracę” (A0209);
- ▶ „Pierwsza szychta” (A0250);
- ▶ „Sportowcy na rynku pracy” (A0262);
- ▶ „Druga szansa” (A0283);
- ▶ „Partnerstwo dla Zawidawia” (A0364);
- ▶ „WANT2LEARN – Chcę się uczyć” (A0365);
- ▶ „Dajmy sobie pracę. Ekoszansa” (A0422);
- ▶ „IRIS – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi” (A0463);
- ▶ „Wyprowadzić na prostą” (A0477);
- ▶ „Agenda Bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy” (A0532);
- ▶ „MUR – możesz uczyć się rozumieć” – integracja społeczna i zawodowa cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy (I0491).

5 Partnerstw spoza sieci:

- ▶ „Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej” (A0340);
- ▶ „Kampania przeciw ubóstwu – Najwyższy Szczębel Dobroczynności” (A0345);
- ▶ „Wstań, unieś głowę” (A0518);
- ▶ Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej „Animator” (A0608);
- ▶ „Progres – Skoordynowane Partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem socjopsychiatrycznej rehabilitacji” (A0663).

2.1. Innowacyjność projektów

W czym przejawia się osławiona innowacyjność projektów EQUAL? Jako jeden z elementów charakterystycznych i obowiązkowych w tym programie, innowacyjne podejście do problemów przeciwdziałania dyskryminacji i wykluczeniu przewija się na różnych etapach realizacji projektów – od planowania i przygotowywania wniosku, po refleksje podsumowujące.

Spośród 17 Partnerstw, które wzięły udział w badaniu, tylko 4 z przekonaniem deklaruje, że ich projekt jest innowacyjny na skalę europejską („Sportowcy na rynku pracy”, „Dajmy sobie pracę. Ekoszansa”, „Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej”, „Progres – Skoordynowane Partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem socjopsychiatrycznej rehabilitacji”). Większość nie ma takiej pewności – zazwyczaj nie posiada wystarczających danych, aby wykluczyć, że podobne rozwiązania już gdzieś funkcjonują.

Wszystkie badane Partnerstwa są natomiast pewne, że ich projekty są nowatorskie w skali kraju, regionu, społeczności lokalnej. I, co zrozumiałe, wszystkie projekty są również innowacyjne na poziomie organizacji biorących w nich udział (dotychczas organizacje/Partnerstwa nie podejmowały podobnych działań).

Co zatem odróżnia badane projekty realizowane w ramach programu EQUAL od innych tego typu przedsięwzięć podejmowanych do tej pory w Polsce – co jest w nich nowego, lepszego?

Według Partnerstwa „Empatia” realizowany przez nie projekt wyróżnia zastosowanie teorii „trzech nisz społecznych”, stworzonej przez Stowarzyszenie Rezonans. Teoria ta zakłada, że człowiek jest spełniony dopiero wtedy, gdy harmonijnie rozwija swoją aktywność w rodzinie, w pracy i w środowisku społecznym. Partnerstwo to skupia się na kreowaniu aktywności osób bezrobotnych w tych dwóch ostatnich niszach: z jednej strony – poprzez wsparcie aktywnego poszukiwania pracy, z drugiej – poprzez wsparcie aktywizacji społecznej (bezrobotni m.in. współtworzą gazetę lokalną). Małe i większe sukcesy w jednej niszy społecznej pociągają za sobą większą pewność siebie w drugiej – np. łatwiej utrzymać się na rynku pracy osobie, która jest zaangażowana społecznie.

Projekt „**Odziedzic pracę**” opiera się na koncepcji wzmacniania procesu aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych poprzez aktywizację społeczną i wsparcie dla członków ich rodzin. Taki dualny model, w którym szkoleniu i doradztwu podlega zarówno osoba bezrobotna, jak i jej rodzina, z pewnością jest swego rodzaju innowacją. Rodzina jest tu bowiem traktowana jako ogniwo, które ma w pierwszej kolejności wspierać beneficjenta w powrocie na rynek pracy, a także w powrocie do aktywności społecznej – do życia społecznego oraz zawodowego. W tym projekcie w procesie aktywizacji zawodowej szczególną wagę przywiązuje się do pierwszej niszy społecznej – rodziny (jeśli zastosujemy wyżej przytoczoną terminologię Partnerstwa „Empatia”).

W projekcie „**Pierwsza szychta**” innowacyjność polega na kształceniu czeladniczym osób dorosłych (w różnym wieku i ze zróżnicowanym bagażem doświadczeń). Jest to swego rodzaju eksperyment, gdy zważywszy, że do tej pory w Polsce w kształceniu czeladniczym uczestniczyły niemal wyłącznie osoby w wieku 16–18 lat. Przed rozpoczęciem projektu partnerzy nie mogli mieć pewności, czy relacje mistrz–uczeń, tak ważne przy szkoleniu czeladników, ukształtują się w sytuacji, gdy różnica wieku między mistrzem a uczniem będzie ulegała zatarciu.

Unikatowy na skalę światową projekt „**Sportowcy na rynku pracy**” zakłada działalność alternatywą dla całego dotychczasowego, tradycyjnego doradztwa zawodowego, opiera się bowiem na znajomości specyfiki tylko jednej grupy społecznej – byłych sportowców. Partnerstwo realizuje ten zamysł poprzez Centrum Doradztwa Zawodowego dla Sportowców, organizowanie wąsko specjalizowanych programów szkoleniowych (np. zarządzanie organizacjami sportowymi, marketing sportowy, animator sportu) czy też przyznawanie uczestnikom szkolenia dotacji na uruchomienie własnej działalności gospodarczej. Czy przyszłość doradztwa i aktywizacji zawodowej leży właśnie w takiej specjalizacji i dostosowaniu jej do wymagań ściśle określonych grup odbiorców, zamiast niespecializowanego doradztwa i standardu aktywizacji zawodowej jednakowego dla wszystkich?

„**Druga szansa**”, tak jak projekt „Odziedzic pracę”, zakłada pracę zarówno z beneficjentem, jak i z jego rodziną, jednak tutaj główną rolę odgrywa pojedyncza osoba opiekuna – „asystenta rodzinnego”. To na stosunkowo nowej na polskim gruncie instytucji/osobie asystenta rodzinnego spoczywa cały ciężar tego bardzo zindywidualizowanego projektu. Indywidualne podejście do każdego z beneficjentów polega na diagnozie jego osobistych problemów i potrzeb, dostosowaniu etapów pracy do gotowości uczestnika, opracowaniu indywidualnego programu szkoleń i kursów oraz poszukiwaniu dla niego

pracy. Praca z beneficjentem zakłada wzbudzenie jego własnej motywacji do zmiany sytuacji życiowej dzięki wspólnemu z asystentem rozwiązywaniu problemów. Pomoc ta obejmuje również całą rodzinę, z położeniem szczególnego nacisku na pomoc dzieciom (wpływanie na ich świadomość w taki sposób, aby nie powtórzyły scenariusza życia rodziców). Jest to istotne zwłaszcza w pracy w środowisku głęboko dotkniętym patologiami. Partnerstwo „Druza szansa” działa na warszawskim Powiślu, gdzie dużymi problemami społecznymi są bezrobocie, alkoholizm i przestępczość.

W „Partnerstwie dla Zawidawia” ważny jest kontekst środowiskowy, gdyż projekt skupia się na aktywizacji mieszkańców określonej, zaniedbanej części miasta (w czym przypomina wyżej wymieniony projekt „Druza szansa”). Partnerstwo wykorzystuje realny wpływ społeczności lokalnej na rynek pracy – poprzez kreowanie usług rynku pracy czy usług społecznych blisko miejsca zamieszkania, świadczonych przez przedstawicieli społeczności lokalnej, z wykorzystaniem zasobów dostępnych na osiedlu. W praktyce przekłada się to na tworzenie nowych miejsc zatrudnienia w środowisku lokalnym przez same zainteresowane osoby lub poszukiwanie pracy w ramach kontaktów budowanych w środowisku lokalnym.

Według Partnerstwa „WANT2LEARN – Chcę się uczyć” innowacją jest zestaw narzędzi do diagnozy potrzeb beneficjentów ostatecznych, a także system doradztwa zawodowego i ogólnego wspartego technologiami komunikacji elektronicznej (ICT) oraz e-learningiem. Partnerstwo zakłada również opracowanie modelu elektronicznego portfolio beneficjenta ostatecznego (jak wynika z założeń Komisji Europejskiej, do końca 2010 roku każdy Europejczyk powinien posiadać własne portfolio).

Kolejny, bardzo nowatorski pomysł na aktywizację zawodową jest realizowany z udziałem pacjentów pozamiejskich ośrodków leczenia uzależnień, ale nie ma przeszkód, aby stosować go również wobec innych grup beneficjentów. Projekt „Dajmy sobie pracę. Ekoszansa” polega na włączeniu do szkoleń i praktyki zawodowej istotnych elementów z zakresu ekologii. Działalność proekologiczna jest tu sposobem na angażowanie osób wykluczonych w dziedzinę społecznie użyteczną. Nawet jeśli bezpośrednio nie powoduje rozpoczęcia trwałej działalności w tej dziedzinie (uprawa i przetwórstwo ekologiczne, przywracanie tradycyjnych gatunków, pozyskiwanie ekologicznie czystej energii), ułatwia jednak beneficjentom powrót do samodzielnego życia oraz powrót/wejście na rynek pracy np. poprzez wzmocnienie pozytywnych nawyków wypracowanych w trakcie uczestnictwa w projekcie (m.in. odpowiedzialność, punktualność, rzetelność, sumienność – niezbędne przy opiece nad zwierzętami czy przy uprawie roślin).

Projekt „IRIS – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi” skierowany jest do ściśle określonej zbiorowości. Ale i tu wypracowano innowację, przede wszystkim w zakresie rozwiązań instytucjonalnych w obszarze dotyczącym procedury handlu ludźmi. Organizacje pozarządowe, instytucje państwowe oraz samorządy lokalne połączyły swoje działania w ramach Partnerstwa w celu skuteczniejszego rozwiązania problemu dyskryminacji na rynku pracy kobiet i mężczyzn – ofiar handlu ludźmi.

Przywrócenie samodzielności społecznej oraz zwiększenie dostępu osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością do rynku pracy jest głównym celem dwóch kolejnych projektów. Partnerstwo „Wyprowadzić na prostą” wykorzystało metodę towarzyszenia – pomoc indywidualną, będącą kompleksową metodą pracy z osobą bezdomną, realizowaną przez specjalnie przygotowanego „akompaniatora”. Istotnym elementem w zakresie infrastruktury udzielanego wsparcia są Punkty Aktywizacji Bezrobotnych, które stają miejscem indywidualnych spotkań akompaniatorów z beneficjentami. Wart podkreślenia jest również wypracowany mechanizm powoływania partnerstw lokalnych zawiązywanych przez pracowników Punktów Aktywizacji Bezrobotnych z lokalnymi instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej w celu zapewnienia kompleksowej pomocy beneficjentom. Nieco inaczej podeszło do problemu Partnerstwo „Agenda Bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy”. Realizowany projekt zakłada całościowy system wsparcia osób bezdomnych w powrocie na rynek pracy metodą streetworkingu – pierwszego kroku w integracji społecznej i zawodowej – przez hierarchizację i standaryzację placówek i pracy socjalnej, po stworzenie Centrum Reintegracji Społecznej i Zawodowej, nakierowanego głównie na aktywizację zawodową i pośrednio reintegrację społeczną. Charakterystyczne dla tego projektu jest właśnie budowanie wciąż nieustalonego w Polsce standardu pracy streetworkera – udzielającego wsparcia „na ulicy”. Centrum Reintegracji Społecznej i Zawodowej, do którego w dalszym etapie trafiają beneficjenci projektu, organizuje warsztaty praktyczne (w takich specjalnościach jak poligrafia, krawiectwo, prace remontowo-porządkowe i stolarsko-ślusarsko-mechaniczne), a także prowadzi poradnictwo psychologiczne, zawodowe, socjalne i prawne oraz Klub Aktywności.

Projekt „MUR – możesz uczyć się rozumieć” – integracja społeczna i zawodowa cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy jest innowacyjny ze względu na sam swój przedmiot – po raz pierwszy w Polsce prowadzony jest program aktywizacyjny dla cudzoziemców nie mających prawa do pracy w naszym kraju. W ramach projektu tworzone są CV cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy. Po zakończeniu szkoleń cudzoziemiec, nawet jeśli nie uzyskał

dokumentów umożliwiających podjęcie pracy, kierowany jest do zakładu, w którym odbywa nieodpłatny staż pod okiem indywidualnego opiekuna oddelegowanego przez pracodawcę.

Innowacyjność projektu **„Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej”** wyraża się w stworzeniu trwałego i spójnego systemu wsparcia osób po kryzysie psychicznym, w który zaangażowane są różne instytucje świadczące pomoc tym osobom. Przede wszystkim jednak innowacyjność ta polega na wprowadzeniu do systemu funkcji asystenta – „anioła”, czyli osoby wspierającej beneficjenta w miejscu pracy i poza miejscem pracy, pomagającej mu w rozwiązywaniu bieżących problemów życiowych oraz wspierającej jego rodzinę.

„Kampania przeciw ubóstwu – Najwyższy Szczebel Dobroczynności” stanowi nowatorskie połączenie nowoczesnych technologii wspierających zarządzanie danymi z zakresu szeroko pojętej pomocy społecznej, jest jednym z pierwszych programów zarządzania informacją społeczną. Program ten jest obsługiwany w architekturze rozproszonej przez trzy bazy danych, w których zgromadzone są informacje o dostępnych ofertach pomocy społecznej, programach realizowanych przez różnorodne jednostki (ich zakresie, grupach docelowych), instytucjach edukacyjnych i ich ofertach oraz o dostępnych miejscach pracy i pracodawcach poszukujących pracowników. W ramach internetowego systemu wsparcia realizowana jest również edukacja e-learningowa.

Nowością zastosowaną w Partnerstwie **„Wstań, unieś głowę”** ma być lokalna współpraca kilku instytucji (miejskie ośrodki pomocy społecznej, powiatowe urzędy pracy, instytucje szkoleniowe) w rozwiązaniu problemu bezrobocia i wykluczenia społecznego w ramach „systemu naczyń połączonych”. System zaowocuje wzmocnieniem psychospołecznym beneficjentów i wyposażeniem ich w nowe kwalifikacje, a także umożliwi zapoznanie ich z nowoczesnymi technikami informatycznymi.

W Partnerstwie na rzecz aktywizacji zawodowej „Animator” (tak jak w Partnerstwach „Druga szansa” czy „Odziedzicz pracę”) innowacyjność projektu dotyczy objęcia wsparciem nie tylko beneficjenta, ale również jego rodziny i środowiska, w którym żyje, połączenia działań kilku lokalnych instytucji zajmujących się osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym (tak jak w Partnerstwie „Wstań, unieś głowę”) oraz elastycznego i zindywidualizowanego podejścia do beneficjenta ostatecznego.

Modelowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej (MORS) prowadzony w ramach **„Progres – Skoordynowanego Partnerstwa: pierwsze zatrudnienie celem socjopsychiatrycznej rehabilitacji”** jest jedyną tego typu placówką w Polsce. Jest to poszpitalna/pośrednia forma wspierania osób z zaburzeniami psychicznymi. Dzięki skoordynowanym działaniom w zakresie opieki zdrowotnej, edukacji i polityki społecznej w MORS-ie realizowany jest program rehabilitacji socjopsychiatrycznej nakierowanej na zwiększenie szans młodzieży z poważnymi zaburzeniami psychicznymi na wejście na rynek pracy i przyszłą stabilizację zawodową. Duży nacisk położony jest na indywidualne traktowanie. W zależności od możliwości i potrzeb rehabilitacja odbywa się na podstawie indywidualnych programów rehabilitacyjnych, za które odpowiedzialni są indywidualni opiekunowie beneficjentów. W Polsce do tej pory nie ma rozwiniętej opieki poszpitalnej – rehabilitacji dla młodzieży z zaburzeniami psychicznymi. Działalność MORS opiera się na rozwiązaniach zaadaptowanych z krajów skandynawskich.



Podsumowując ten krótki przegląd niestandardowych rozwiązań testowanych w ramach 17 przykładowych projektów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, należy podkreślić ich nowatorstwo w wielu dziedzinach, przejawiające się przede wszystkim w:

- ▶ indywidualnym i elastycznym nastawieniu do problemów beneficjentów, co najlepiej można zilustrować powoływaniem w ramach projektów funkcji indywidualnych opiekunów, zwanych „akompaniatorami”, „asystentami rodzinnymi” czy nawet „aniołami”;
- ▶ kompleksowości wsparcia beneficjentów (wsparcie dotyczy nie tylko całokształtu spraw samych beneficjentów, ale także ich rodzin, a nawet całego lokalnego środowiska społecznego);
- ▶ kompleksowości rozwiązań instytucjonalnych, zakładających współpracę organizacji różnego rodzaju („system naczyń połączonych”), które łączą swoje działania w ramach jednego organizmu – Partnerstwa, w celu skuteczniejszego rozwiązania problemów dyskryminacji na rynku pracy;
- ▶ zastosowaniu technologii komunikacji elektronicznej (elektroniczne portfolio, e-learning, program zarządzania informacją społeczną);

- ▶ kilku skrajnie wyspecjalizowanych receptach na wsparcie i aktywizację jakiejś szczególnej grupy beneficjentów (edukacja ekologiczna, system doradztwa zawodowego wyłącznie dla określonej grupy beneficjentów, szkolenia czeladnicze, streetworking, rehabilitacja socjopsychiatryczna).

Trzeba jednak zwrócić uwagę, że innowacyjność projektów nie zawsze jest tak uniwersalna, jak deklarują to projektodawcy – częściej mamy do czynienia z innowacją względną, będącą raczej adaptacją do lokalnych uwarunkowań rozwiązań zagranicznych albo polskich. W końcu indywidualne lub kompleksowe podejście do spraw beneficjenta, czy choćby e-learning, nie narodziły się wraz z konkursem wniosków do PIW EQUAL.

2.2. Rezultaty projektów

W tej części analizy nieco miejsca poświęcę na omówienie kwestii rezultatów projektów w znaczeniu, jakie pojęciu „rezultat”/ „rezultaty” nadało Działanie 3 Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL. Rezultaty są tu definiowane jako możliwe do powielenia modele, materiały, publikacje, rozwiązania technologiczne czy dobre praktyki. Stanowią one najbardziej trwałe i „namacalne” dorobek programu EQUAL. Zgodnie z przyjętymi założeniami, upowszechnienie i wykorzystanie w przyszłości tych rezultatów pozwoli pozytywnie wpłynąć na kształt rynku pracy w Polsce, a także w innych krajach Unii Europejskiej.

W trakcie Działania 2 EQUAL (Działanie 1 – faza przygotowawcza projektów, Działanie 2 – właściwa ich realizacja) Partnerstwa były zobowiązane do zaplanowania przewidywanych rezultatów. Nie chodziło jednak np. o wskazanie, ilu beneficjentów podejmie pracę po zakończeniu udziału w projekcie, ale o uwypuklenie sekwencji lub sposobów działań, które doprowadzą do jasno określonego sukcesu projektu. Pojmowany w ten sposób rezultat stawał się opisem metody, która z równym powodzeniem – po ewentualnej adaptacji – może być zastosowana w innym regionie czy w odmiennym kontekście środowiskowym przez innych projektodawców.

Tak sformułowane rezultaty były następnie przedstawiane do oceny przez ekspertów oraz przedstawicieli innych Partnerstw EQUAL, a po uzyskaniu ich aprobaty stanowiły, w ramach Działania 3 EQUAL, podstawę promocji i upowszechniania (co najmniej w skali krajowej), a także, jak to określono: „włączania do głównego nurtu polityki i praktyki w zakresie kształtowania rynku pracy” (mainstreaming).

Na 17 Partnerstw, które wzięły udział w badaniu, aż w 14 rezultat projektu, jaki Partnerstwa zdecydowały się zaprezentować w niniejszej publikacji, jest tożsamy z głównym celem projektu, czyli pokrywa się z wynikiem jego głównych działań. W 3 Partnerstwach („Druga szansa”, „Agenda Bezdomności”, „Wstań, unieś głowę”) ten wybrany rezultat jest szczególnym elementem projektu, będącym istotnym (najistotniejszym) wycinkiem całości. W przypadku „Drugiej szansy” jest to asysta rodzinna, „Agenda Bezdomności” proponuje swój standard streetworkingu, a „Wstań, unieś głowę” – specyficzny model aktywizacji zawodowej osób wykluczonych społecznie.

Ponadto Partnerstwo „MUR” przedstawia zarówno rezultat główny (podstawowy cel projektu), jak i dwa rezultaty poboczne, czyli model „nauki języka polskiego zintegrowanej z przygotowaniem zawodowym” oraz model „budowania pozytywnego wizerunku beneficjentów – cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy”.

Zdecydowałem, aby nie omawiać szczegółowo tych rezultatów, które w sposób oczywisty wynikają z realizacji projektów, stanowią rdzeń działań i ich naturalne następstwa⁷.

Dla porządku przedstawię jednak nazwy poszczególnych rezultatów, pod którymi Partnerstwa EQUAL chcą je promować i docierać z nimi do określonych grup odbiorców:

- ▶ „Empatia – lokalna solidarność na rzecz równych szans” (nazwa rezultatu: **Empatia – model lokalny**);
- ▶ „Odziedzic pracę” (nazwa rezultatu: **Dualny model szkolenia zawodowo-aktywizującego dla osób długotrwale bezrobotnych i członków ich rodzin**);

⁷ Opisy działań w ramach projektów i ich rezultatów można znaleźć w takich publikacjach Fundacji „Fundusz Współpracy” (Krajowej Struktury Wsparcia w programie EQUAL) jak *EQUAL. Projekty i ich realizacja* czy *Katalog rezultatów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL*, a także w materiale źródłowym (ankiety wypełnione w pkt. 3 – „główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiągnięty”), który załączony jest na końcu opracowania.

- ▶ „Pierwsza szychta” (nazwa rezultatu: **Model przygotowania zawodowego szkolenie – staż – praca w trybie „czeladniczym”**);
- ▶ „Sportowcy na rynku pracy” (nazwa rezultatu: **Narzędzie aktywizacji zawodowej bezrobotnych sportowców**);
- ▶ „Druga szansa” (nazwa rezultatu: **Model działania asystenta rodzinnego**);
- ▶ „Partnerstwo dla Zawidawia” (nazwa rezultatu: **Miejska Specjalna Strefa Społeczna**);
- ▶ „WANT2LEARN – Chcę się uczyć” (nazwa rezultatu: **Model pracy z młodzieżą trudną z wykorzystaniem internetowej bazy danych**);
- ▶ „Dajmy sobie pracę. Ekoszansa” (nazwa rezultatu: **Zwalczanie bezrobocia z wykorzystaniem narzędzi ekologicznych**);
- ▶ „IRIS – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi” (nazwa rezultatu: **Kompleksowy system wsparcia i szkoleń zawodowych przygotowujących ofiary handlu ludźmi do aktywnego wejścia na rynek pracy**);
- ▶ „Wyprowadzić na prostą” (nazwa rezultatu: **Model lokalnej sieci wsparcia osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej**);
- ▶ „Agenda Bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy” (nazwa rezultatu: **Streetworking – pierwszy krok w integracji społecznej i zawodowej osób bezdomnych**);
- ▶ „MUR – możesz uczyć się rozumieć” (nazwy rezultatów: (a) **Aktywizacja społeczna i zawodowa cudzoziemców od momentu rozpoczęcia procedury uchodźczej**; (b) **Nauka języka polskiego zintegrowana z przygotowaniem zawodowym**; (c) **Budowanie pozytywnego wizerunku beneficjentów ostatecznych**);
- ▶ „Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej” (nazwa rezultatu: **Model wsparcia osób po kryzysie psychicznym w społeczności lokalnej – lokalny system współdziałania partnerów**);
- ▶ „Kampania przeciw ubóstwu Najwyższy Szczębel Dobroczynności” (nazwa rezultatu: **Internetowy system wsparcia – innowacyjny system zarządzania informacją**);
- ▶ „Wstań, unieś głowę” (nazwa rezultatu: **Model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym**);
- ▶ Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej „Animator” (nazwa rezultatu: **Model pracy animatora – opiekuna osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym**);
- ▶ „Progres – Skoordynowane Partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem socjopsychiatrycznej rehabilitacji” (nazwa rezultatu: **MORS – Modelowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej**).

2.3. Beneficjenci projektów

Przybliżając specyfikę projektów EQUAL, trzeba wspomnieć o tym, jak bardzo te projekty różnią się między sobą, jeśli weźmiemy pod uwagę ich beneficjentów – grupy osób, do których te projekty są skierowane i które uzyskują w ich ramach różnorodne wsparcie.

Nim jednak przystąpimy do rzeczy, czyli omówienia charakterystyk beneficjentów projektów, ważna uwaga: priorytetem Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL nie było indywidualne wsparcie beneficjentów ostatecznych, ale przetestowanie rozmaitych propozycji dla różnych grup beneficjentów. EQUAL jest programem eksperymentalnym, zadaniem uczestniczących w nim Partnerstw było sprawdzenie skuteczności poszczególnych sposobów podejścia do problemu dyskryminacji na rynku pracy, dążenie do stworzenia rozwiązań systemowych, a także ukazanie ślepych uliczek – rozwiązań, których nie warto powielać. Nie zakładano, że wszystkie projekty odniosą sukces, z porażki również można wysnuć naukę na przyszłość (jakich metod należy unikać).

Projekty krańcowo różnią się od siebie już samą liczbą beneficjentów, do których docierają poszczególne Partnerstwa – rozpiętość wynosi tutaj od 20 do 1246 osób (średnio 360 beneficjentów na projekt). Oczywiście, należy brać pod uwagę i to, że projekty mają budżety różnej wysokości, i to, że wsparcie niektórych grup beneficjentów (np. osób z zaburzeniami psychicznymi przebywających w specjalnie przygotowanym ośrodku-hostelu) wymaga znacznie wyższych wydatków.

Badane Partnerstwa mają zazwyczaj ściśle określonych beneficjentów. Odbiorcami wsparcia są na ogół przedstawiciele grupy znajdującej się w szczególnie trudnym położeniu – osoby bezdomne, uzależnione, mieszkańcy dzielnicy zagrożonej patologiami społecznymi lub dzielnicy peryferyjnej, którą dotknęło bezrobocie strukturalne, ofiary przestępstwa handlu

ludźmi, cudzoziemcy ubiegający się o status uchodźcy, osoby z zaburzeniami psychicznymi lub po przebytej chorobie psychicznej, byli sportowcy. Jest też kilka Partnerstw, które mniej precyzyjnie ustaliły grupę swoich beneficjentów ostatecznych, ich projekty są skierowane bardziej ogólnie – do osób długotrwale bezrobotnych czy poszukujących pracy („**Odziedziczyć pracę**”, „**Pierwsza szychta**”, „**WANT2LEARN – Chcę się uczyć**”, „**Wstań, unieś głowę**”, „**Animator**”).

A oto kilka przykładów najbardziej charakterystycznej struktury odbiorców wsparcia w ramach wybranych projektów.

„**Druga szansa**”. Projekt jest skierowany do mieszkańców warszawskiego Powiśla, dzielnicy położonej bardzo blisko centrum miasta. Beneficjentami wsparcia jest 35 osób w wieku 25–49 lat, znajdujących się w trudnej sytuacji społecznej, materialnej, zdrowotnej, mających niskie kwalifikacje i słabą motywację do podejmowania pracy, niepracujących lub pracujących okresowo, korzystających z pomocy społecznej, z wykształceniem podstawowym lub rzadziej zawodowym (przewaga kobiet), a także 30 osób w wieku 15–24 lat, wychowujących się w rodzinach, w których występują wyżej wymienione problemy, mających poważne trudności w podejmowaniu ról społecznych, (przede wszystkim związanych z samodzielnością życiową i zawodową), niepracujących lub pracujących dorywczo, z wykształceniem gimnazjalnym lub rzadziej zawodowym. Dodatkowa grupa to 250 studentów i absolwentów kierunków społecznych w wieku 20–30 lat, przygotowujących się do pracy w środowiskach zmarginalizowanych.

„**Wyprowadzić na prostą**”. Grupę docelową projektu stanowią osoby bezdomne i zagrożone bezdomnością (zarówno kobiety, jak i mężczyźni), matki małych dzieci, mieszkańcy placówek dla osób bezdomnych i osoby zagrożone utratą mieszkania. Projekt realizowany jest w 12 miejscach – w dużych aglomeracjach (Bytom, Gliwice, Zabrze, Sosnowiec, Łódź, Wrocław), na terenach pogranicza (Rybnik, Sanok), w miastach średniej wielkości (Częstochowa, Ostrów Wielkopolski, Kielce) oraz na obszarach wiejskich (Bielice). Pod koniec czerwca 2007 roku w projekcie uczestniczyło 444 beneficjentów ostatecznych (189 kobiet i 255 mężczyzn), z wykształceniem: niepełnym podstawowym (2), podstawowym (132), gimnazjalnym (4), ponadgimnazjalnym (2), zawodowym (154), średnim (135), wyższym zawodowym (2), wyższym (13). Beneficjenci projektu zamieszkują zarówno w miastach (370), jak i na wsi (74).

„**MUR – możesz uczyć się rozumieć**” – integracja społeczna i zawodowa cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy. Większość beneficjentów ostatecznych (85%) stanowią osoby narodowości czeczeńskiej, obywatele Federacji Rosyjskiej, co w przybliżeniu odpowiada ich liczbie w stosunku do ogółu starających się o status uchodźcy. Pozostałymi beneficjentami są mieszkańcy ośrodka dla uchodźców przy ul. Antoniewskiej w Warszawie, w którym mieszkają cudzoziemcy narodowości innych niż czeczeńska. W tej grupie najaktywniejsi są cudzoziemcy z krajów afrykańskich, głównie Togo, Kamerunu i Konga. Nieco ponad 95% beneficjentów ostatecznych stanowią osoby w wieku 25–49 lat; w tym 70% stanowią kobiety.

Progres – Skoordynowane Partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem socjopsychiatrycznej rehabilitacji. Partnerstwo przyjęło następujące kryteria doboru beneficjentów: diagnoza (spektrum schizofrenii i inne zaburzenia psychotyczne, zespół Aspergera oraz osobowość *borderline*); wiek 16–21 lat (w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie); nauka na poziomie ponadgimnazjalnym; płeć; niewłaściwe funkcjonowanie społeczne, w tym duże trudności w szkole. Dla tej grupy młodzieży rehabilitacja socjopsychiatryczna ma szczególne znaczenie. Objawy nakładające się na brak dojrzałości emocjonalnej i społecznej niosą poważne ryzyko dyskryminacji, marginalizacji, a także wykluczenia z rynku pracy. Liczba beneficjentów ostatecznych jest stała (20 młodych ludzi z zaburzeniami psychicznymi), jednak w grupie występuje pewna rotacja. Obecnie w projekcie bierze udział 11 chłopców i 9 dziewcząt w wieku 16–22 lata; 5 osób ma wykształcenie średnie, pozostałych 15 – gimnazjalne. Dwoje dziewcząt mieszka na wsi, natomiast pozostałe osoby są mieszkańcami miast. Obecnie żaden z beneficjentów nie jest zatrudniony. W czasie wakacji trzy osoby podejmowały próby zatrudnienia na umowę-zlecenie na otwartym rynku (głównie branża gastronomiczna), jednak ze względu na rozpoczęcie nauki szkolnej przerwały pracę.



Co skłoniło projektodawców do zajęcia się taką, a nie inną grupą, jakie okoliczności powodują, że dana grupa wymaga szczególnego wsparcia i jest uważana za dyskryminowaną na rynku pracy (każdy projekt odpowiada przecież na określone problemy społeczne)? Oto kilka odpowiedzi Partnerstw, które wzięły udział w badaniu ankietowym:

„**Empatia**”. Bezrobotni, zwłaszcza długotrwale pozostający bez pracy, nie wierzą w możliwość ponownego zatrudnienia i znalezienia satysfakcjonującego zajęcia (dotyczy to przede wszystkim osób w wieku powyżej 50 lat). Mają niskie poczucie własnej wartości, nie potrafią odnaleźć się także w codziennym życiu. Najczęściej dysponują stosunkowo wysokimi kwalifikacjami, które wystarczyłyby do podjęcia zatrudnienia, ale brakuje im wiary i motywacji.

„**Sportowcy na rynku pracy**”. Trudna sytuacja osób uprawiających sport wyczynowy wynika z faktu, iż ich aktywność często jest przyczyną kontuzji, czasem również niepełnosprawności, a w efekcie tego sportowcom, zwłaszcza byłym, zagraża wykluczenie społeczne. Ponadto zaangażowanie w aktywne, zawodowe uprawianie sportu zazwyczaj uniemożliwia zdobycie kwalifikacji oraz doświadczeń zawodowych pozwalających odnaleźć się na rynku pracy po zakończeniu kariery sportowej. Brakuje również instytucji, których zadaniem byłoby doradztwo oraz udzielanie innych form wsparcia, co pozwoliłoby sportowcom odnaleźć na nowo swoją ścieżkę zawodową.

„**Partnerstwo dla Zawidawia**”. Przyczyną trudnej sytuacji beneficjentów jest: (1) niedostosowanie do zmian na rynku pracy, utrata po kilkunastu lub kilkudziesięciu latach pracy jedyne go w życiu zatrudnienia, w dużym zakładzie położonym blisko miejsca zamieszkania, zapewniającym dostęp do usług społecznych (przedszkole, przychodnia, dom kultury, wczasy, kolonie); (2) gorsze warunki życia (zaniedbana infrastruktura miejska i mieszkaniowa w dzielnicy peryferyjnej); (3) brak dostępu w dzielnicy peryferyjnej do informacji na temat usług rynku pracy i usług publicznych.

„**Dajmy sobie pracę. Ekoszansa**”. Większość beneficjentów ostatecznych stanowią pacjenci pozamiejskich ośrodków leczenia i rehabilitacji uzależnień, co pozwala w sposób czytelny określić grupę docelową. Mniejszą grupę beneficjentów tworzą osoby bezrobotne ze społeczności lokalnej z okolic ośrodków. Pacjenci ośrodków po ukończeniu terapii są nieprzygotowani do powrotu/wejścia na rynek pracy ze względu na brak odpowiedniego wykształcenia lub doświadczenia zawodowego, a także niechęć społeczną wobec osób uzależnionych.

„**Agenda Bezdomności**”. Osoby bezdomne, jako jedna z grup zagrożonych marginalizacją społeczną, oprócz doświadczania wykluczenia z rynku pracy (przeważnie długotrwałe bezrobocie), są również stygmatyzowane ze względu na brak miejsca zamieszkania. Na trudne położenie tej grupy wpływa także negatywny stereotyp osoby bezdomnej, szczególnie istotny w kontekście przywracania tych osób na bardzo konkurencyjny i wymagający rynek pracy.

„**Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej**”. O trudnym położeniu beneficjentów stanowi ich niepełnosprawność wynikająca z długotrwałej choroby psychicznej. Choroba psychiczna i związana z nią potrzeba hospitalizacji utrudnia podjęcie i kontynuowanie nauki oraz utrzymanie się na rynku pracy, co prowadzi do niskich umiejętności i kwalifikacji zawodowych, a w konsekwencji do wycofywania się z życia zawodowego i społecznego osób dotkniętych chorobą psychiczną. Dyskryminacja tych osób polega na utrudnionym dostępie do rynku pracy, niechęci pracodawców do ich zatrudniania, a także na izolowaniu społecznym osób z zaburzeniami psychicznymi.

2.4. Empowerment – włączanie beneficjentów w realizację projektu

Kolejnym, obok innowacyjności, charakterystycznym i obowiązkowym w projektach EQUAL elementem jest „empowerment”, czyli używając mniej wyszukanego słownictwa – włączanie beneficjentów ostatecznych w realizację projektu, jego ocenę, a nawet zarządzanie nim. Zaangażowanie grup doświadczających problemów na rynku pracy i ich przedstawicieli w działanie Partnerstwa na rzecz Rozwoju (czyli empowerment) powinno polegać na aktywnym uczestnictwie w projekcie osób narażonych na dyskryminację w integracji zawodowej i społecznej. Realizacja tej jednej z głównych zasad Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL ma na celu wzrost zdolności beneficjentów do wpływania na działania, które ich dotyczą i zwiększenie w ten sposób skuteczności tych działań.

Jak sobie z tym ważnym zadaniem radzą Partnerstwa? W projekcie „**Empatia**” z beneficjentami konsultowany był przygotowywany projekt, a obecnie, w trakcie jego realizacji, wszystkie zajęcia warsztatowe oceniane są przez uczestników, a każdy z nich ma możliwość przekazania swoich uwag także za pośrednictwem specjalnych skrzynek. Beneficjenci nie mają oporów przed krytykowaniem i chwaleniem zarówno zajęć, jak i ich organizacji oraz stosunku personelu projektu do nich samych. Jeden z elementów projektu (gazeta lokalna) powstaje w znaczącej mierze dzięki ich zaangażowaniu.

W projekcie „**Sportowcy na rynku pracy**” 10 beneficjentów zostało na samym początku zatrudnionych na stanowisku doradców zawodowych pierwszego kontaktu. Ponadto, w trakcie realizacji projektu, dwóch beneficjentów, którzy ukończyli szkolenia okołosportowe i skorzystali z przyznanego im wsparcia, zostało później zatrudnionych na stanowisku doradców zawodowych pierwszego kontaktu w miejsce osób, które zakończyły pracę w projekcie.

Beneficjenci projektu „**Druga szansa**” mają decydujący wpływ na formułowanie programu pomocy i rozwoju własnego (obejmującego udział w zajęciach grupowych, kursach, szkoleniach, poszukiwaniu pracy). W ramach zajęć grupowych sami decydują o ich planie, współorganizują też imprezy dla społeczności lokalnej. Są głównym źródłem ewaluacji projektu dzięki udzielaniu informacji zwrotnych realizatorom.

W ramach projektu „**WANT2LEARN**” utworzono Samorząd Beneficjentów Ostatecznych, którego przedstawiciele biorą udział w spotkaniach roboczych Partnerstwa, w tym poświęconych tworzeniu i modyfikacjom planu pracy. Podobnie jak w „**WANT2LEARN**”, także w innych projektach („**Ekoszansa**”, „**Wyprowadzić na prostą**”, „**Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej**”, „**Wstań, unieś głowę**”, „**Animator**”) beneficjenci biorą udział w istotnych spotkaniach Partnerstwa. Samorzady beneficjentów ostatecznych funkcjonują również w projektach „**Agenda Bezdomności**” i „**Kampania przeciw ubóstwu – Najwyższy Szczebel Dobroczynności**”.

2.5. Modele pracy z beneficjentami

W niniejszym podrozdziale podejmę próbę odpowiedzi na najważniejsze pytanie tego opracowania: czy w 17 badanych, różnorodnych projektach stosuje się takie same, podobne lub tylko nieco zbliżone metody pracy z beneficjentami?

Spośród 17 badanych Partnerstw w 8 wyraźnie zaznaczona jest rola jednej osoby sprawującej całościową opiekę nad beneficjentami ostatecznymi i realizującej przynajmniej niektóre aspekty metody „**towarzyszenia**”. Funkcja, którą sprawują te osoby jest zazwyczaj specyficznie nazwana:

- ▶ „Sportowcy na rynku pracy”: **doradca zawodowy pierwszego kontaktu**;
- ▶ „Druga szansa”: **asystent rodzinny**;
- ▶ „IRIS – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi”: **case-menedżer**;
- ▶ „Wyprowadzić na prostą”: **akompaniator**;
- ▶ „Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej”: **asystent „anioł”**;
- ▶ „Kampania przeciw ubóstwu – Najwyższy Szczebel Dobroczynności”: **opiekun i/lub terapeuta**;
- ▶ Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej „Animator”: **animator**;
- ▶ „Progres – Skoordynowane Partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem socjopsychiatrycznej rehabilitacji”: **indywidualny opiekun**.

Niektóre Partnerstwa realizują na pewnym etapie projektu metodę „towarzyszenia”:

- ▶ „Empatia” (**przewodnik** beneficjenta ostatecznego, który pojawia się na ostatnim etapie procesu aktywizacji);
- ▶ „Ekoszansa” (**wychowawca** sprawujący kompleksową opiekę nad beneficjentem ostatecznym, który w ramach terapii dla pacjenta uzależnionego prowadzi go we wszystkich jego poczynaniach; beneficjenci nieuzależnieni nie mają tego rodzaju wychowawców).

Metodę nazwaną przeze mnie „**sztafetą**” – czyli taki przebieg projektu, w którym sprawy beneficjentów ostatecznych są prowadzone kolejno przez wyspecjalizowane osoby/komórki organizacyjne – stosuje 8 Partnerstw. Poniżej wymieniam te Partnerstwa oraz (o ile istnieją) indywidualne nazwy nadane temu właśnie procesowi, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane osoby / komórki organizacyjne:

- ▶ „Empatia – lokalna solidarność na rzecz równych szans”: **droga** (ostatni etap, w którym do akcji wkracza przewodnik, nosi nazwę **ścieżka**);
- ▶ „Pierwsza szychta”: **proces przygotowania zawodowego szkolenie – staż – praca (tryb „czeladniczy”)**;
- ▶ „Partnerstwo dla Zawidawia”;
- ▶ „WANT2LEARN – Chcę się uczyć”;
- ▶ „Dajmy sobie pracę. Ekoszansa”: **model terapia-praca**;
- ▶ „Agenda Bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy”;
- ▶ „MUR – możesz uczyć się rozumieć”;
- ▶ „Wstań, unieś głowę”: **model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym**.

Ponadto Partnerstwo „**Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej**”, które realizuje elementy metody „towarzyszenia”, deklaruje, że w jego projekcie zastosowanie ma również „sztafeta”.

Partnerstwo „**Odziedziczyć pracę**” informuje w ankiecie, że nie stosuje ani „sztafety”, ani „towarzyszenia”, choć w mojej ocenie projekt ten zawiera pewne elementy „sztafety” – to znaczy praca z beneficjentem następuje w kolejnych etapach, z udziałem wyspecjalizowanego personelu.

Nie jest celowe wymienianie w tym miejscu po kolei, jakie etapy projektów składają się na daną „sztafetę” ani jaki rodzaj personelu konieczny jest na danym poziomie „sztafety”. Ogólne informacje na ten temat zawiera materiał źródłowy załączony na końcu opracowania (ankiety wypełnione w pkt. 8A – „etapy wsparcia/towarzyszenia BO” oraz w pkt. 8C – „nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia”). Zdaję sobie jednak sprawę, że dane tam zawarte są niewystarczające dla Czytelników zainteresowanych powieleniem czy adaptacją rozwiązań proponowanych przez poszczególne Partnerstwa. Czytelników chcących pogłębić swoją wiedzę na temat praktycznych aspektów realizacji konkretnego projektu jestem zmuszony odesłać do materiałów przygotowywanych przez Partnerstwa lub na ich strony internetowe. Nie jest bowiem zadaniem niniejszej analizy wchodzenie w szczegóły techniczne, ale jedynie przegląd rozwiązań stosowanych w projektach.

Interesujące może być zestawienie zakresów obowiązków przewidzianych dla osób sprawujących kompleksową opiekę nad beneficjentami ostatecznymi i realizujących metodę „towarzyszenia”:

- ▶ W projekcie „**Empatia**” są to np.: wsparcie podczas aktywnego poszukiwania pracy, mobilizowanie do systematyczności, wsparcie podczas poszukiwania „ukrytych miejsc pracy”, przygotowanie do kolejnych etapów poszukiwania zatrudnienia (m.in. rozmowa kwalifikacyjna, przygotowanie listu motywacyjnego i życiorysu), towarzyszenie w życiu (co godne uwagi – zakres tego elementu ujęto w symbolicznej umowie między beneficjentem a jego przewodnikiem, podobny kontrakt między bezrobotnym a akompaniatorem znajdziemy w projekcie „**Wyprowadzić na prostą**”);
- ▶ Partnerstwo „**Druga szansa**” opracowało bardzo szczegółowy, miesięczny rozkład zadań asystenta rodzinnego: spotkania z uczestnikami projektu (68 godzin w miesiącu), spotkania z członkami rodzin uczestników projektu (16 godzin), spotkania z pracownikami socjalnymi (5 godzin), spotkania z kuratorami sądowymi (3 godziny), kontakty z innymi instytucjami: służbą zdrowia, administracją itp. (8 godzin), udział w zebraniach zespołu pracowników projektu (20 godzin), udział w zajęciach superwizyjnych (16 godzin), prowadzenie dokumentacji (8 godzin), przygotowywanie i omawianie spotkań (16 godzin) – razem 160 godzin miesięcznie.
- ▶ Najważniejsze zadania case-menedżera w projekcie „**IRIS**” to: zorganizowanie interwencji kryzysowej (bezpieczne schronienie, pomoc medyczna, psychologiczna i prawna), regularne spotkania z beneficjentem, towarzyszenie i wsparcie w załatwianiu różnych formalności, towarzyszenie w trakcie czynności prowadzonych przez organy ścigania i wymiaru sprawiedliwości, opracowanie wspólnie z beneficjentem indywidualnego planu reintegracji społecznej i zawodowej, mediacje (np. rodzinne na prośbę beneficjenta), dyżury w telefonie zaufania, kontakty z organizacjami/instytucjami w sprawach dotyczących beneficjenta, udział w zebraniach klinicznych zespołu i w konsultacjach interdyscyplinarnych.
- ▶ W projekcie „**Kampania przeciw ubóstwu – Najwyższy Szczebel Dobroczynności**” najważniejsze obowiązki opiekuna to: opieka nad beneficjentem w odpowiadającym mu czasie, wsparcie organizacyjne i terapeutyczne dla beneficjenta, prowadzenie zajęć z zakresu umiejętności społecznych (otoczenie terapii), prowadzenie ewaluacji, kart beneficjenta ostatecznego oraz gromadzenie i przetwarzanie danych (w tym wrażliwych).
- ▶ W projekcie „**Animator**” do obowiązków animatora należy m.in.: rozpoznanie środowiska lokalnego oraz identyfikowanie w nim osób i rodzin dotkniętych lub zagrożonych problemem bezrobocia, współpraca z instytucjami, jednostkami organizacyjnymi i innymi podmiotami podejmującymi działania pomocowe wobec osób bezrobotnych, stymulowanie rozwoju zawodowego beneficjentów ostatecznych; dostarczanie informacji na temat zatrudnienia i samozatrudnienia, indywidualna praca z osobą bezrobotną (poradnictwo, terapia, wsparcie), praca grupowa z osobami bezrobotnymi, monitorowanie działań podejmowanych przez beneficjentów ostatecznych, promowanie projektu, jego celów i rezultatów w środowisku lokalnym.

Co do zasady, zakres zadań osób realizujących metodę „towarzyszenia” różni się znacząco w zależności od sytuacji beneficjenta, któremu udzielane jest wsparcie – dlatego raczej trudno mówić o tych samych, wspólnych dla większości projektów, ramach obowiązków osoby „towarzyszącej” beneficjentowi.

Jakimi przymiotami powinna się charakteryzować osoba sprawująca kompleksową opiekę nad beneficjentami ostatecznymi, czy można się pokusić o wspólny dla wszystkich projektów rys, wspólny typ osobowy, obejmujący również wykształcenie i doświadczenie? Oto najczęściej pojawiający się zestaw cech osobowych, wspólny dla większości projektów:

- ▶ empatia, otwartość na problemy i potrzeby innych;
- ▶ akceptacja i pozytywne nastawienie do beneficjentów, tolerancyjność, chęć niesienia pomocy drugiemu człowiekowi, życzliwość;
- ▶ elastyczność;
- ▶ umiejętność nawiązywania i podtrzymywania relacji, rozwinięte umiejętności interpersonalne i społeczne, komunikatywność;
- ▶ odporność na pracę w stresie i pod presją, w dużym napięciu emocjonalnym;
- ▶ zrównowazenie emocjonalne;
- ▶ asertywność, stanowczość;
- ▶ cierpliwość i konsekwencja, obowiązkowość, wytrwałość;
- ▶ dobra organizacja pracy.

W ankietach Partnerstw jako oczekiwane wykształcenie „opiekunów” najczęściej pojawiają się wyższe studia humanistyczne (psychologia, pedagogika, socjologia, resocjalizacja).

Przykładowe wymagania dodatkowe, specyficzne dla poszczególnych projektów:

- ▶ wiedza ogólna dotycząca zagadnień związanych z cudzoziemcami i przebiegu procedury uchodźczej;
- ▶ doświadczenie w pracy z osobami bezrobotnymi i bezdomnymi;
- ▶ znajomość metod i narzędzi rynku pracy;
- ▶ doświadczenie w organizowaniu interwencji kryzysowej;
- ▶ wiedza z zakresu praw człowieka;
- ▶ znajomość środowiska sportowego;
- ▶ doświadczenie w pracy z młodzieżą wykluczoną (kurator, pracownik socjalny, policjant, psycholog, pedagog, pracownik zakładu karnego);
- ▶ doświadczenie w pracy z osobami marginalizowanymi, w pracy środowiskowej, w pracy z rodzinami.

2.6. Zasada partnerstwa

Tylko jedno Partnerstwo przyznało, że aby z sukcesem zrealizować ich przedsięwzięcie, wcale niepotrzebna jest współpraca partnerska. Cóż... partnerstwo to jednak kolejny (prócz wspomianej wcześniej innowacyjności i zasady empowerment), nieodzowny element Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, kluczowa zasada. Istotą partnerstwa tworzonego w ramach programu EQUAL jest współpraca wszystkich jego członków w celu opracowania zintegrowanego podejścia do problemu, połączenie wysiłków i zasobów w poszukiwaniu innowacyjnych rozwiązań, a także realizacja wspólnie określonych celów.

Zazwyczaj w Partnerstwach EQUAL objawia się to poprzez komplementarność partnerów – wzajemne uzupełnianie się: każdy realizuje zadania, w których jest najlepszy, ma największe doświadczenie i wykwalifikowany personel. Dopiero działania wszystkich partnerów składają się na sukces całego projektu.

Dziesięć Partnerstw nie stwierdziło w ankiecie, że wdrożona idea partnerstwa w jakikolwiek sposób przeszkadzała im w realizacji zamierzeń projektu. Jedno Partnerstwo nie wypowiedziało się w tej delikatnej materii. Jednak 5 Partnerstw wskazało, że codzienność współpracy, czasem bardzo różnych organizacji, nastrocza pewnych trudności, związanych z:

- ▶ odmienną kulturą pracy oraz zróżnicowanym postrzeganiem problemu bezrobocia przez przedstawicieli różnych sektorów;
- ▶ interesownym podejściem niektórych organizacji do udziału w projekcie (postawa „co my z tego będziemy mieli” i uzależnienie od tego swojej aktywności);

- ▶ trudnościami z przepływem informacji (zwłaszcza w bardziej licznych Partnerstwach);
- ▶ problemami wynikającymi z odmiennego postrzegania sposobu wykonania wyznaczonych zadań, różnic zdań w kwestiach realizacji projektu (relacje administrator projektu – partner);
- ▶ problemami z intensywnością zaangażowania (niektórzy partnerzy realizują więcej niż jeden projekt w ramach PIW EQUAL, zwykle bardziej absorbuje ich projekt, którego są administratorem, kosztem tego, w którym są tylko partnerem).

2.7. Największe sukcesy projektów

Punkt 10 ankiety dotyczył „najjaśniejszych chwil” projektów, które z jednej strony przekonują o skuteczności zastosowanych metod, a z drugiej są wizytówką Partnerstwa oraz zachętą dla innych zainteresowanych organizacji do pójścia już raz wytyczoną ścieżką. Przytaczam po jednym sukcesie każdego z Partnerstw:

▶ „Empatia – lokalna solidarność na rzecz równych szans”

Gazeta lokalna – do jej redagowania (przygotowywania tekstów, robienia zdjęć) włączyło się około 15 osób bezrobotnych, do jej konfekcjonowania (składania poszczególnych stron) – drugie tyle. Beneficjenci uczestniczą także w dystrybucji gazety. Efekt przerósł oczekiwania projektodawców. Beneficjenci już teraz oczekują na informacje na temat dalszego ciągu tego przedsięwzięcia (po zakończeniu projektu). Gazeta stała się ważnym elementem życia społeczności lokalnej. Dzięki niej społeczność ta ma „swój” środek wyrazu. W tym wypadku dualny model oddziaływania odniósł pełny sukces.

▶ „Odziedzicz pracę”

Personel projektu pracował nie tylko z osobami długotrwale bezrobotnymi, ale przede wszystkim współpracował z nimi i ich rodzinami. Jednym z najważniejszych osiągnięć projektu jest wyciągnięcie beneficjentów z apatii i bierności. Osoby uczestniczące w projekcie często nie miały możliwości lub powodu, by opuszczać swoje miejsce zamieszkania. Udział w szkoleniu umożliwił im wyrwanie się z „codzienności” oraz nawiązanie lub odtworzenie więzi społecznych. Oprócz nowej wiedzy i umiejętności praktycznych beneficjentów, należy zwrócić uwagę na aspekt społeczny szkolenia. Czas jego trwania (około 4 miesięcy) jest wystarczający na zmianę zachowań wewnątrz rodziny. W tym czasie stało się „normalne”, że w ciągu dnia jednego z członków rodziny przez wiele godzin nie ma w domu – tak jak w rodzinach osób pracujących. Szkolenie wymusiło zmianę podziału obowiązków pomiędzy domowników, przełamanie bierności, a także otwarcie na „świat zewnętrzny”. W ten sposób u części beneficjentów zostały przełamane bariery, które charakteryzują osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (bądź już wykluczone).

▶ „Pierwsza szychta”

49-letnia bezrobotna beneficjentka, która przez cały czas realizacji projektu sprawiała ogromne kłopoty („trudny charakter”, konflikty z pracodawcami) zdała z wynikiem bardzo dobrym egzamin czeladniczy w zawodzie rzeźnik wędliniarz (przypisany raczej panom niż paniom) – obecnie jest kierownikiem stoiska mięsnego w supermarkecie. Inny beneficjent, który również z pozytywnym wynikiem ukończył projekt i otrzymał dyplom czeladniczy, po wyjeździe do Niemiec, po 3-miesięcznym okresie próbnym w zakładach mięsnych, podpisał dwuletni kontrakt i został tam brygadystą (właśnie ze względu na posiadany dyplom czeladniczy, uznawany w krajach Unii Europejskiej).

▶ „Sportowcy na rynku pracy”

Beneficjenci, którzy skorzystali z wsparcia przyznanego im w ramach projektu uczestniczyli w szkoleniach, wzięli udział w indywidualnym cyklu doradczym, w szkoleniach jednodniowych, w stażach lub praktykach zawodowych, zostali zaktywizowani zawodowo i społecznie, wzrosła ich wiedza na temat rynku pracy oraz samodzielność w poruszaniu się po nim, podniósł się poziom samooceny i wiara we własne możliwości, rozbudzona została motywacja do dokonywania zmian w swoim życiu.

▶ „Druga szansa”

Jedną z beneficjentek projektu była 44-letnia matka sześciorga dzieci, wychowanka szkoły specjalnej, bez wyuczonego zawodu, od 22 lat niepracująca lub pracująca dorywczo przez bardzo krótkie okresy, utrzymująca się z zasiłków pomocy społecznej przysługujących z tytułu posiadania dzieci, bardzo izolowana i izolująca się społecznie.

Okolo pół roku trwała faza zdobywania zaufania beneficjentki (poprzez pomoc w uzyskaniu środków do życia oraz w kontaktach ze szkołą i pomocą społeczną). Motywowanie beneficjentki do rozpoczęcia jakichkolwiek działań służących poprawie jej sytuacji (zapisanie dzieci do ogniska wychowawczego, zlikwidowanie zadłużenia, rozwiązanie konfliktów z dziećmi i pracownikiem socjalnym) pochłonęło następny rok regularnych cotygodniowych kontaktów asystenta z rodziną oraz uczestniczenia w jej codziennym borykaniu się z problemami. W tym czasie beneficjentka podejmowała próby uniezależnienia się od zasiłków przez podejmowanie prac dorywczych i chałupniczych, lecz bardzo szybko, przy napotkaniu pierwszych trudności, rezygnowała z nich. Mimo to postępował proces zwiększania wiary we własne możliwości i motywacji do poprawy jakości życia, oparty na więzi z asystentem. Od 3 miesięcy beneficjentka pracuje na umowę zlecenie (w wymiarze 20 godzin tygodniowo) oraz podejmuje próby wyjścia z izolacji społecznej – bierze udział w zajęciach grupowych, samodzielnie załatwia swoje sprawy w instytucjach, bardziej dojrzałe zajmuje się dziećmi, stara się o uregulowanie swoich spraw prawnych. Zmiana jej podejścia do życia, zwiększenie odpowiedzialności i poczucia sprawstwa są widoczne. Ona sama mówi o większej energii i chęci życia, podczas gdy na początku udziału w projekcie miała objawy depresji. Jest na dobrej drodze do uniezależnienia się od pomocy społecznej oraz konstruktywnej realizacji swoich potrzeb i marzeń.

► „Partnerstwo dla Zawidawia”

Beneficjentka – nie mająca wykształcenia, pracy oraz motywacji i wiary w możliwości zmiany swej sytuacji – trafiła do projektu za radą pracowników Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, po wielu latach korzystania z zasiłków. Namówiono ją na kurs opiekuna osoby zależnej, ukończyła go, zdecydowała się na staż w Fundacji Przyjazny Dom (zajmującej się opieką nad osobami niepełnosprawnymi intelektualnie). Tam dała się poznać jako dobry pracownik, wartościowy człowiek, została wspaniale przyjęta przez personel i podopiecznych, z którymi nawiązała bardzo dobry kontakt. Jak się okazuje, znalazła zatrudnienie na tej samej ulicy, przy której mieszka od lat, ale nigdy nie sądziła, że znajdzie tam swoje miejsce pracy. Sukcesem jest to, że beneficjentka odnalazła się dzięki kontaktom na osiedlu oraz dzięki temu, że pojawiła się szansa pracy blisko miejsca zamieszkania.

► „WANT2LEARN – Chcę się uczyć”

Beneficjent skierowany z Monaru po ukończeniu pełnego cyklu szkoleń, podjął pracę. Przed przystąpieniem do projektu miał wykształcenie podstawowe, ukończył kurs „zarządzanie gospodarką magazynową z obsługą wózków widłowych” (obecnie bardzo pożądana umiejętność na rynku pracy). W trakcie pracy postanowił jednak dalej podnosić swoje kwalifikacje ogólne i po dwóch tygodniach podjął dalszą edukację. Stanowi to dobry przykład ilustrujący ideę projektu – edukacji permanentnej.

► „Dajmy sobie pracę. Ekoszansa”

Jeden z beneficjentów projektu wspomina: „Zamiłowanie do koni miałem już od dziecka, brat mnie tym zaraził. Zaprowadził mnie kiedyś do stajni, potem była jazda konna cały czas. Później wolałem chodzić na imprezy, dyskoteki, i narkotyki. Podjąłem terapię w ośrodku w Gajkach [...]”.

Kierowniczka ośrodka w Gajkach stwierdza: „[Beneficjent] ma bardzo duży udział w tym, że w ośrodku są konie. [...] po prostu zwariował na tym punkcie, to on wybrał miejsce na stajnie, to on to miejsce, prowizoryczne na początku, przygotował, ocieplił, że można było wprowadzić konie. Uczył ludzi, jak się zajmować tymi końmi, uczył jeździć, sam też po trosze się uczył. Nie byłoby koni bez niego. Później, w 2006 roku, jak rozpoczął się projekt <<Dajmy sobie pracę. Ekoszansa>>, uczestniczył też w szkoleniach i w warsztatach, był m.in. w Wyszkwowie na szkoleniu z hodowli koni. Razem ze swoją dziewczyną, przy wsparciu jej mamy, podjęli decyzję o założeniu gospodarstwa agroturystycznego. Wszystko robią sami, prawie nie zatrudniają ludzi z zewnątrz. [Beneficjent] opiekuje się końmi i rozbudowuje stajnie, a jego dziewczyna zajmuje się reklamą”.

► „IRIS – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi”

Beneficjentka po interwencji kryzysowej obejmującej rozpoznanie potrzeb oraz wskazań co do dalszych działań (kompleksowa diagnoza socjalna, medyczna, psychologiczna, psychiatryczna oraz z zakresu problematyki uzależnienia narkotykowego i alkoholowego). Po złożeniu zeznań w swojej sprawie została przywieziona do Fundacji La Strada przez funkcjonariuszy policji. Jest to osoba młoda, która od kilku lat przebywała w środowisku przestępczym, osób uzależnionych; często bywała bezdomna. Pochodzi z rodziny patologicznej, w ostatnich latach przebywała pod nieregularną opieką obcej osoby. W momencie kontaktu z Fundacją posiadała wyroki za przestępstwa i miała nakaz regularnego kontaktu z kuratorem. Nie mogła liczyć na żadne wsparcie krewnych. W ciągu dwóch tygodni intensywnej pracy case-menedżera, po zaspokojeniu podstawowych potrzeb (bezpieczne schronienie, wyżywienie, ubrania, badania lekarskie, leki) podjęła trudną decyzję o wyjeździe

do ośrodka odwykowego z przewidywanym okresem minimalnego pobytu na rok. Przebywa tam już 7 miesięcy. W tym czasie, w ramach udziału w projekcie IRIS, częściowo sfinansowano jej m.in. wyżywienie, artykuły higieniczne, ubranie. Case-menedżer pozostawał w systematycznym kontakcie z beneficjentką oraz wychowawcami z ośrodka odwykowego, nadzorował sprawy socjalne, kontaktował się z kuratorem i organami ścigania. Obecnie beneficjentka rozpoczęła naukę w liceum zaocznym dla dorosłych, mającym siedzibę niedaleko ośrodka.

► „Wyprowadzić na prostą”

Pan X – od ponad dwóch lat mieszkaniec schroniska dla bezdomnych w Gliwicach-Bojkowie – był beneficjentem Punktu Aktywizacji Bezrobotnych w Gliwicach od 23 maja 2006 roku do 23 maja 2007 roku. Mimo iż posiada tylko wykształcenie podstawowe, przejawiał pewien potencjał i możliwości zawodowe, ale nie wykazywał chęci odbycia jakiegokolwiek kursu, aby podwyższyć swoje kwalifikacje. Był załamany. Nie widział sensu podjęcia niskopłatnej pracy, gdyż całe zarobki pochłonęłoby wówczas zadłużenie alimentacyjne. Szukał oferty za minimum 2 tys. zł. Podczas indywidualnych spotkań z akompaniatorem gliwickiego Punktu Aktywizacji Bezrobotnych powoli zaczynał rozumieć, że po tak długiej przerwie musi zacząć karierę zawodową od nowa i przyjmować oferty z niższymi stawkami. W końcu – po kolejnych spotkaniach motywacyjnych z akompaniatorem – uwierzył w siebie, dostrzegł wyjście ze swej trudnej sytuacji i zdecydował się na kurs zawodowy pracownika hurtowni. W trakcie odbywania kursu w poszukiwaniach pracy towarzyszył mu akompaniator – udzielał praktycznych porad dotyczących rynku pracy, pisania CV, zachowania się podczas rozmów kwalifikacyjnych. Regularna współpraca z akompaniatorem przyniosła rezultat – kilka dni po ukończeniu zajęć beneficjent znalazł zatrudnienie w Instytucie Onkologii w Gliwicach. W efekcie podjęcia zatrudnienia opuścił wreszcie placówkę dla bezdomnych. Wspólnie z innym beneficjentem Punktu Aktywizacji Bezrobotnych wynajmuje mieszkanie i samodzielnie opłaca czynsz. Co ważne – zmienił swoje myślenie, nastawienie do życia i własnego bezrobocia. Teraz ma skonkretyzowane plany życiowe: chce pracować, spłacić zadłużenie alimentacyjne, postarać się o własne mieszkanie i założyć nową rodzinę. Przed udziałem w projekcie nie miał żadnych planów na przyszłość – żył z dnia na dzień, pozostawiony ze swoimi problemami, coraz bardziej izolował się od rodziny i znajomych. Projekt umożliwił mu skuteczną aktywizację zawodową, a następnie społeczną, jakiej nie uzyskałby w żadnej z tradycyjnych instytucji czy organizacji.

► „Agenda Bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy”

Największym sukcesem projektu jest upowszechniany w Działaniu 3 rezultat – streetworking jako pierwszy krok w integracji społecznej i zawodowej. Ta innowacyjna forma pracy terenowej pozwoliła wielu osobom bezdomnym na znalezienie dachu nad głową, skorzystanie z pomocy ośrodków pomocy społecznej, a także na podjęcie walki z uzależnieniem, poszukiwanie pracy i próbę powrotu do społeczeństwa. Streetworkerzy dotarli do ponad 500 osób bezdomnych na terenie Trójmiasta i Słupska, zapewniając im informację o sposobach pomocy, udzielając wsparcia oraz podejmując działania w sytuacji zagrożenia zdrowia i życia osób przebywających w miejscach niemieszkalnych. Została stworzona sieć współpracy z organizacjami, które wspierają osoby bezdomne, ze służbami mundurowymi i instytucjami pomocy społecznej: prowadzone jest stałe monitorowanie miejsc niemieszkalnych, odbywają się wspólne wyjścia w teren oraz wymieniane są informacje, co pozwala na zwiększenie efektywności i skuteczności pracy.

► „MUR – możesz uczyć się rozumieć” – integracja społeczna i zawodowa cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy

Do Partnerstwa zgłosiła się duża firma poszukująca pracowników. Partnerstwo przeprowadziło cykl spotkań z jej kierownictwem i specjalistami do spraw zasobów ludzkich. Podczas tych spotkań przedstawiono sytuację beneficjentów, ich podstawowe oczekiwania oraz oczekiwania Partnerstwa, a także ograniczenia wynikające z przeszłej i obecnej sytuacji beneficjentów. Firma przygotowała i zaprezentowała ramową ofertę pracy, która w znacznym stopniu była dostosowana do potrzeb beneficjentów ostatecznych: wskazanie w firmie pracownika odpowiedzialnego za pomoc w znajdowaniu mieszkań, uproszczenie systemu wynagrodzeń, dostosowanie systemu szkoleń, określenie dróg awansu. Po zaakceptowaniu propozycji, w ośrodku dla uchodźców przedstawiono prezentację firmy oraz oferty pracy. Pracę w firmie zdecydowało się podjąć 12 mieszkańców ośrodka; tylko 3 osoby zrezygnowały po upływie miesiąca, pozostałe pracują już piąty miesiąc. Pracodawca i pracownicy-cudzoziemcy stali się bohaterami reportażu wyemitowanego w Programie 3 TVP „Zadnej pracy się nie boję”. Zgłaszają się kolejne duże firmy.

► „Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej”

Jeden z beneficjentów, dzięki uczestnictwu w terapii zajęciowej, a także indywidualnemu wsparciu oraz motywacji terapeutów i asystenta, stał się osobą bardziej otwartą, aktywną, współpracującą i wchodzącą w relacje z innymi beneficjentami. Metodą „małych kroków” i stopniowania trudności podejmuje nowe wyzwania, przełamuje lęk przed wyjściem z domu, przemieszczeniem się poza miejsce zamieszkania, podjęciem codziennych zadań, nawiązaniem kontaktu. Uczestnictwo

w grupie terapeutycznej umożliwiło mu nawiązanie kontaktu z innymi, a przede wszystkim nabranie pewności siebie i poczucia bezpieczeństwa.

► „Kampania przeciw ubóstwu – Najwyższy Szczebel Dobroczynności”

Bezdomny mężczyzna przyszedł do Punktu Wsparcia Społecznego nie mając żadnego planu na przyszłość. Po pięciu godzinach opuścił Punkt, posiadając pracę z zamieszkaniem pod Warszawą. Wyposażono go również w bilety PKP.

► „Wstań, unieś głowę”

Największym sukcesem projektu jest podjęcie pracy przez 34 spośród 36 beneficjentów, a także uzyskanie statuetki „Najlepsza inwestycja w człowieka” oraz prawa do posługiwania się tytułem „Najlepsza inwestycja w człowieka”.

► Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej „Animator”

Beneficjentka, która nie była aktywna na rynku pracy przez 24 lata, a dzięki udziałowi w projekcie zdecydowała się na szkolenie z zakresu rozpoczynania działalności gospodarczej, otrzymała bezzwrotną dotację i założyła własną firmę. Uruchoimiła mały punkt gastronomiczny przy drodze dojazdowej do przejścia granicznego między Polską a Ukrainą. Czas oczekiwania w kolejce do odprawy wynosi kilka godzin, a dotąd nie było w tych okolicach żadnego baru. Beneficjentka ze środków przyznanych w ramach bezzwrotnej dotacji (20 tys. zł) zakupiła m.in. dużą przyczepę kempingową przystosowaną do gotowania potraw i samochód do wożenia towaru. Dzięki projektowi „Animator” nie jest już osobą bezrobotną.

► „Progres – Skoordynowane Partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem socjopsychiatrycznej rehabilitacji”

Fragment rozmowy z beneficjentką projektu:

– **Ośrodek w Zagórzcu stworzono z myślą o młodzieży mającej takie problemy jak Ty...**

– Najbardziej ucieszyłam się z indywidualnego opiekuna, który znał historię mojej choroby. Zawsze mogłam z nim porozmawiać. Rodzice nie zawsze umieli mi pomóc, bo po prostu nie są specjalistami. Kiedy miałam depresję i uważałam, że życie nie ma sensu, mówienie mi, żebym się nie martwiła i że „wszystko będzie dobrze”, było nieskuteczne. Pouczanie też nie pomagało. Tutaj nikt mi niczego takiego nie mówił. A jednocześnie to miejsce jest w lesie, można iść na spacer, pojeździć na rowerze. Podobało mi się to, bo wcześniej mieszkałam w mieście [...].

– **Czy skończyłabyś szkołę, gdyby nie pobyt tutaj?**

– Obawiam się, że nie. W domu zamykałam się w sobie. Marzyłam tylko o tym, żeby nie musieć się z nikim kontaktować. A tutaj na nowo nauczyli mnie żyć w społeczeństwie. Takie proste sprawy, jak załatwienie czegoś w urzędzie, teraz już mnie nie przerażają. Na początku nawet trochę próbowałam wykorzystywać chorobę do unikania trudnych sytuacji. Ale opiekunka mówiła mi – nie przesadzaj, dasz sobie z tym radę, jesteś dużą dziewczyną. Rodziców udawało mi się „brać na chorobę”, ale opiekunki już nie, bo ona dobrze wiedziała, na ile mnie stać w danym stadium choroby [...].

– **Gdzie się spotkamy za kilka lat?**

– W marcu odchodzę z projektu i mam nadzieję, że będę na tyle silna, aby o własnych siłach skończyć studia ekonomiczne. Marzy mi się, żeby kiedyś zostać doradcą finansowym. Wiem, że jeszcze długo będę musiała chodzić na terapię, ale może spotkamy się w jakimś biurze doradczym.

2.8. Pozytywne i negatywne strony indywidualnej pracy z beneficjentami

2.8.1. Strony pozytywne

Partnerstwa wypowiedziały się w ankiecie również na temat bezsprzecznych pozytywnych stron indywidualnej pracy z uczestnikami projektów. Przedstawiony niżej wykaz najistotniejszych pozytywnych aspektów podmiotowego (indywidualnego) podejścia do beneficjentów można traktować jako **podręczny zestaw argumentów przemawiających za wyższością tej metody** nad innymi metodami (co jest, nie ukrywajmy, tezą niniejszego opracowania):

- **Lepsze rozpoznanie.** Indywidualne podejście pozwala nawiązać bliższy kontakt z osobą, której zamierzamy pomóc, trafniej określić, z jakimi problemami się boryka (poprzez lepszą, bezpośrednią komunikację) oraz w jaki sposób jesteśmy w stanie jej pomóc (możliwość dotarcia do rzeczywistych przyczyn wykluczenia, lepszego poznania sytuacji, potrzeb i zasobów beneficjenta, a także jego oczekiwań – owocem takiej indywidualnej pracy jest rzetelna diagnoza oraz dobra znajomość mocnych i słabych stron beneficjenta).

- ▶ **Pozytywne emocje.** Wzajemne zaufanie, zbudowanie relacji, podmiotowy (a nie przedmiotowy) stosunek do beneficjenta zwiększa jego zaangażowanie; fakt, że więcej czasu poświęca się jednej osobie stwarza możliwość doświadczenia przez beneficjenta autentycznych relacji i troski ze strony indywidualnego opiekuna.
- ▶ **Komfort psychiczny beneficjentów.** Poczucie rzeczywistego wpływu na to, co się z nimi dzieje w projekcie.
- ▶ **Większa skuteczność.** Efektywność bezpośredniego wsparcia, beneficjent łatwiej się „otwiera” na zmiany, większa jest zatem szansa na skuteczne motywowanie i wzmacnianie jego samooceny, nawiązywanie relacji pozwalających na rozmowy na bardzo osobiste (intymne) tematy, które często leżą u podstaw problemów beneficjentów.
- ▶ **Większa elastyczność.** Szybkie wyjaśnianie sytuacji trudnych i konfliktowych – bezpośrednia reakcja na różne sytuacje. Możliwość indywidualnego tempa pracy (program pracy może być dostosowany do indywidualnych możliwości każdego beneficjenta – zwiększa to szanse na osiągnięcie sukcesu i ogranicza ryzyko kolejnej porażki w życiu).
- ▶ **Kompleksowość działań.** Możliwość większego koncentrowania się na indywidualnej osobie (beneficjencie), co umożliwia wsparcie w szerszym zakresie.
- ▶ **Indywidualne podejście do beneficjentów** daje doskonałe rezultaty w połączeniu z pracą grupową.
- ▶ **W odniesieniu do personelu projektu indywidualne podejście:**
 - uczy wrażliwości na potrzeby innych;
 - sprawia autentyczną satysfakcję osobom zaangażowanym w projektach jako „opiekunowie”, gdy mają bezpośrednią styczność z efektami swojej wytrwałej pracy.

2.8.2. Świadczenia beneficjentów

Najmocniejsze argumenty przemawiające za stosowaniem zindywidualizowanych metod współdziałania z osobami dyskryminowanymi na rynku pracy dają świadectwa samych beneficjentów. Oto fragmenty ich wypowiedzi (poprosiłem pracowników Partnerstwa o zadanie beneficjentom przy najbliższej okazji pytań naprowadzających i zanotowanie odpowiedzi):

Pytania naprowadzające I: Czy w ramach projektu, w którym bierzesz udział, bardziej odpowiadają Ci zajęcia w grupie, czy indywidualne? Dlaczego (proszę uzasadnić)? Czy odczuwasz/odczuwałeś(łaś) potrzebę, żebyś przez okres Twojego udziału w projekcie, był(a) wspierana przez jedną zaufaną osobę – takiego anioła stróża? Czy może wolisz uczestniczyć większą grupą w działaniach projektu, więcej Ci daje przebywanie, uczenie się w grupie? Dlaczego?

Wypowiedzi beneficjentów

Partnerstwo „Druga szansa” – „Wolę o moich problemach rozmawiać na indywidualnych spotkaniach z asystentem i dlatego bardziej pasują mi zajęcia indywidualne. Ale w szkoleniach nie przeszkadza mi uczenie się w grupie, wtedy od innych też mogę się czegoś dowiedzieć. Bardzo dobrze, że był ktoś stały i do kogo mogłem mieć zaufanie, że mi pomoże w moich problemach. Gdyby takiej osoby nie było, sam nie szukałbym nigdzie pomocy, bo było mi wstyd, że sobie nie radzę”.

Partnerstwo „Druga szansa” – „To obojętne, jakie są te zajęcia – czy indywidualne, czy grupowe – bo w obu dostałam pomoc, tylko że inną. Ale nie chciałabym brać udziału w zajęciach grupowych, gdybym najpierw nie miała tak dużo spotkań indywidualnych. To mi bardzo pomogło. Dobrze jest, że miałam takiego <<anioła stróża>>. Ale jak brałam udział w zajęciach grupowych, to dużo uczyłam się od innych uczestników”.

Partnerstwo „Sportowcy na rynku pracy” – „Z uczestnictwa w zajęciach grupowych przede wszystkim czerpię wiedzę merytoryczną. Przebywanie na zajęciach wzbogaca moje umiejętności praktyczne i wiedzę na temat szkolenia. To mój główny cel uczestnictwa w projekcie. Oczywiście, przebywanie w grupie umożliwia nam integrację, identyfikację z grupą. Zajęcia praktyczne (współpraca w zespołach) umożliwiają nam poznanie się, nawiązywanie bliższego kontaktu, wymiany poglądów na wiele tematów. Na zajęciach panuje dobra atmosfera. Czuję się częścią swojej grupy. Jeżeli chodzi o spotkania indywidualne, to mają one inny charakter. Dotyczą przede wszystkim innych spraw – bardziej osobistych: zaczynając od wypełniania formularzy, a kończąc na omawianiu ścieżki zawodowej. Bardzo ważny jest dla mnie kontakt z moim doradcą zawodowym pierwszego kontaktu. Wiem, że mogę liczyć na jego pomoc. Mamy częsty kontakt telefoniczny. Regularnie spotykamy się osobiście i omawiamy określone tematy”.

Partnerstwo „Dajmy sobie pracę. Ekoszansa” – „Pracując w grupie, słyszę czasem od innych o problemach, które uważałem za nieważne. Ale gdy w grupie ktoś mówi ciekawe rzeczy, które mnie interesują, mogę skorzystać z indywidualnej

pomocy, bo w grupie na wszystko nie ma czasu”. Inny beneficjent tego samego projektu – „Bardziej odpowiadają mi zajęcia indywidualne, gdyż mam większą możliwość poznania swoich braków i zalet, a co za tym idzie – większe możliwości samorealizacji. Łatwiej mi nawiązać kontakt z osobą, którą znam i mam do niej zaufanie. W spotkaniach grupowych nie umiem być całkiem otwarty, gdyż nie mam poczucia, że jestem słuchany i rozumiany”.

Partnerstwo „Wyprowadzić na prostą” – „Bardziej odpowiadają mi spotkania indywidualne, ponieważ nie jestem osobą aż tak otwartą, żeby dzielić się swoimi problemami ze wszystkimi, z grupą. Tak, odczuwam taką potrzebę [wspierania przez jedną zaufaną osobę przez okres udziału w projekcie] i mam wrażenie, że przez cały czas trwania projektu nade mną czuwa taki <<anioł stróż>>. Myślę, że zaangażowanie personelu jest duże i żadna osoba przychodząca do Punktu Aktywizacji Bezrobotnych nie jest traktowana obojętnie. I otrzymuje pomoc, jakiej wymaga”.

Pytania naprowadzające II: Jak postrzegasz zainteresowanie swoimi problemami ze strony personelu projektu – jako bardzo duże, duże, słabe? Kto najbardziej pomaga Ci się odnaleźć, zaktywizować zawodowo? Na czym przede wszystkim polega ta pomoc? Czy możesz powiedzieć, że ta pomoc indywidualna, jest skierowana tylko do Ciebie?

Wypowiedzi beneficjentów:

Partnerstwo „Druga szansa” – „Dostałem dużo pomocy w wielu sprawach i cała moja rodzina też. Zainteresowanie ze strony asystentki było bardzo duże. W sprawach zawodowych to też ona mi pomagała przez to, że mogłem ukończyć kurs, rozmawiać, jak mi nie szło szukanie pracy, chyba najbardziej liczyło się, że miałem wsparcie. To była pomoc skierowana tylko do mnie”. Inna beneficjentka tego samego projektu – „Bardzo duże zainteresowanie asystentów. To oni pomogli mi w różnych trudnych sytuacjach: z partnerem, z mieszkaniem, z dziećmi, z pracą. We wszystkich tych sprawach mi pomagają i doradzają. Na przykład pracy szukamy razem w Internecie albo polecają mi coś, jak mają. Skończyłam dzięki nim dodatkowe kursy i szkołę. Przede mną jeszcze matura. Nieraz razem się uczyliśmy”.

Partnerstwo „Sportowcy na rynku pracy” – „Zdecydowanie najbardziej pomaga mi mój doradca zawodowy – Agnieszka. Spowodowane jest to częstotścią kontaktów. Stały kontakt buduje więź, powoduje, że doradca może dobrze się zorientować w sytuacji swojego podopiecznego. Najbardziej odczuwalną pomoc otrzymałam od swojego doradcy w momencie, gdy projekt startował. Należało wypełniać mnóstwo formularzy i kwestionariuszy, z czym miałam początkowo dużo problemów. Na własnym przykładzie mogę zdecydowanie stwierdzić, że czuję, iż mój przypadek jest traktowany indywidualnie. Także z rozmów z innymi uczestnikami projektu wiem, że niektóre osoby miały różnorodne trudności i otrzymały pomoc od naszego doradcy i były bardzo zadowolone”.

Partnerstwo „Dajmy sobie pracę. Ekoszansa” – „Najbardziej pomogła mi się odnaleźć koordynatorka podprojektu – Magda. Wskazała mi możliwości płynące z udziału w projekcie, pomagała w wyborze priorytetów, pokazała mi moje braki i zalety”.

Partnerstwo „Wyprowadzić na prostą” – „Jest taka osoba w projekcie, która mnie motywuje do dalszych działań i wyjścia z projektu, do zdobycia pracy – akompaniator. Myślę, że zaangażowanie personelu jest duże i żadna osoba przychodząca do Punktu Aktywizacji Bezrobotnych nie jest traktowana obojętnie i otrzymuje pomoc, jakiej wymaga. Odpowiadają mi i zajęcia grupowe, i indywidualne. Grupowe – bo uczą mnie tolerancji, kompromisów, wyciągania wniosków, a także wiele mogę się nauczyć od innych ludzi. Natomiast zajęcia indywidualne wyciszają mnie, dają spokój, którego czasami bardzo potrzebuję. Jestem przez cały czas wspierana w projekcie przez <<anioła stróża>>, którym jest mój akompaniator. W jego towarzystwie czuję się bardzo szanowana, dowartościowana, w każdej sprawie mogę się do niego zwrócić i wiem, że zawsze mi pomoże. Wśród personelu bytomskiego Punktu Aktywizacji Bezrobotnych najbardziej zainteresowany moimi problemami jest jeden z akompaniatorów. To do niego mam największe zaufanie i to on motywuje mnie do dalszej pracy nad sobą. Doradza, wspiera psychicznie, a przede wszystkim stwarza w PAB-ie takie warunki, że każdy czuje się w nim jak w domu. Wiele dla mnie znaczyło, że sfinansował mi w ramach projektu okulary, których bardzo potrzebowałam, a na które nie było mnie stać, ponieważ jestem osobą bezrobotną, bezdomną, mieszkającą w noclegowni. Uważam również, że każdy z beneficjentów może w PAB-ie liczyć na pomoc, ponieważ wszyscy są traktowani równo i nie robi się żadnych wyjątków”.

Ewa Waleńska z Partnerstwa „WANT2LEARN – Chcę się uczyć” pokusiła się o wyciągnięcie własnych wniosków na podstawie wywiadów – ankiet z beneficjentami. Podkreśliły, że projekt „WANT2LEARN” nie zakłada wykorzystania metody „towarzyszenia”, jest raczej typem projektu-sztafety. Oto najważniejsze z tych wniosków: „Nie ma istotnych różnic między badanymi beneficjentami ostatecznymi w preferowaniu zajęć indywidualnych czy grupowych. Uczestnikom projektu podobały się zarówno zajęcia typowo grupowe (np. warsztaty psychospołeczne), jak i zajęcia typowo indywidualne (doradztwo zawodowe), oba rodzaje zajęć oceniane są bardzo wysoko. Istnieje natomiast różnica w preferowaniu zajęć prowadzonych metodą tradycyjną

(z prowadzącym) a metodą e-learningową. Zdecydowana większość uważa, że zajęcia prowadzone metodą tradycyjną są atrakcyjniejsze od zajęć prowadzonych metodą e-learningową, to właśnie dzięki nim można zapamiętać więcej informacji, gdyż są interaktywne. Beneficjenci postulowali, aby łączyć e-learning z metodami tradycyjnymi (tak aby prowadzący był specjalistą w zakresie przerabianego materiału, po to, by można było zadawać mu pytania w razie wątpliwości). Beneficjentom bardzo podobał się sposób prowadzenia zajęć w module szkoleń kompetencji zawodowych: na początku wiedza teoretyczna była przedstawiana w sposób tradycyjny (wykład prowadzącego), następnie mogli tę wiedzę utrwalić i sprawdzić dzięki zajęciom e-learningowym, po to, aby na końcu wykorzystać ją na zajęciach praktycznych.

Zajęcia prowadzone jedynie za pomocą metody e-learningowej nie sprawdzają się w tej grupie prawdopodobnie ze względu na jej specyfikę. Uczestnikami projektu była młodzież, która z różnych powodów przerwała edukację. Z profilów osobowościowych wynika, że owa młodzież oprócz braków edukacyjnych miała również braki emocjonalne, co może się przekładać na ogromną potrzebę kontaktu – a tym samym preferowanie zajęć tradycyjnych (z prowadzącym), w których kontakt bezpośredni jest umożliwiony. Ponadto w zajęciach e-learningowych było dużo tekstu czytanego, co mogło zniechęcić uczestników z powodu ich braków edukacyjnych lub trudności z czytaniem.

Wielu badanych beneficjentów bardzo dobrze oceniło personel projektu, jako chętny do pomocy i zaangażowany: <<Dużo dostałam pomocy od doradców zawodowych i od prowadzących, a także od pracowników, panie pomagały mi rozwiązywać problemy z dzieckiem, bo nie miałam go z kim zostawiać>>.

Problemem, na który wskazują uczestnicy, jest brak jednej, konkretnej osoby odpowiedzialnej za kontakt z beneficjentami, osoby, do której młodzież mogłaby się zawsze zwrócić z problemem (technicznym, organizacyjnym czy osobistym). Brakowało kogoś w rodzaju mentora, chociaż rolę tę świetnie sprawowali poszczególni prowadzący, którzy mieli bardzo dobre przygotowanie pedagogiczne i wykazali się ogromnym zaangażowaniem w projekt”.

2.8.3. Strony negatywne

Zindywidualizowane metody pracy z beneficjentami projektów mają także ograniczenia. Oto **najczęściej przywoływane zagrożenia i wady tych metod**:

- ▶ **Zwiększone koszty i konieczność większego zaangażowania czasowego** w porównaniu z zajęciami wyłącznie grupowymi (potrzeba długofalowości finansowania i długofalowości działań **przy odroczonej efektywności**).
- ▶ **Konieczność odpowiedniego przygotowania indywidualnych „opiekunów”** (duża zależność skuteczności modelu indywidualnego podejścia do beneficjentów od umiejętności miękkich osób będących „opiekunami”).
- ▶ **Zagrożenie przeciążeniem i wypaleniem zawodowym indywidualnych „opiekunów”** (jest to praca wymagająca stałego zaangażowania, odporności psychicznej i umiejętności radzenia sobie ze stresem).
- ▶ **Zagrożenie utratą dystansu i obiektywności w relacjach z beneficjentami** – ewentualność manipulacji opiekunem przez beneficjentów. Intymność indywidualnego kontaktu bywa przez niektórych beneficjentów wykorzystywana do przyjmowania postawy roszczeniowej, nastawionej na „przeżywanie” swojej sytuacji, a nie na jej zmianę (chęć „wygadania się”, bez intencji zmiany). Niebezpieczeństwo stymulowania roszczeniowości beneficjentów.
- ▶ Przy skupieniu się wyłącznie na pomocy indywidualnej **zmniejszone szanse na integrację i współdziałanie beneficjentów w grupie**.
- ▶ Na początku realizacji projektu beneficjent może poczuć, że „ktoś” chce ingerować w jego życie, że **narusza się jego sferę prywatną**.

2.9. Elementy warte rozpropagowania

Na końcu badania każde Partnerstwo miało wymienić jakiś element swojego projektu, na który chciałoby zwrócić szczególną uwagę (coś specjalnego, sprawdzonego, możliwego do wykorzystania w innych przedsięwzięciach szeroko pojmowanego rynku pracy). Partnerstwa wymieniły następujące elementy:

- ▶ „Empatia – lokalna solidarność na rzecz równych szans”: mieszany system wsparcia indywidualnego i grupowego.

- ▶ „Odziedziczyć pracę”: przy realizacji projektu przyjęto następujące założenie: aby skuteczniej i trwalej oddziaływać na osoby długotrwale bezrobotne, należy także wspierać członków ich rodzin, tworząc różne sfery aktywności. Rodzina bezrobotnego stanowi pierwsze ogniwo, w którym objawiają się wszelkie trudności i niepowodzenia związane z utratą pracy, brakiem możliwości jej zdobycia, a także innych frustracji związanych z powrotem na rynek pracy, również w trakcie szkoleń.
- ▶ „Pierwsza szczyta”: nacisk na praktyczną naukę zawodu u przedsiębiorcy – bezpośrednie wejście osoby bezrobotnej w środowisko pracy.
- ▶ „Sportowcy na rynku pracy”: metoda bezpośredniego wsparcia, która polega na indywidualnym traktowaniu każdego bezrobotnego sportowca, dostosowaniu się do jego indywidualnych potrzeb, jednostkowym rozpatrywaniu problemu, z jakim się boryka, umożliwieniu poznania indywidualnych potrzeb i potencjału każdego z uczestników; metoda ta jest realizowana za pośrednictwem doradców zawodowych pierwszego kontaktu.
- ▶ „Druga szansa”: praca zorientowana na indywidualne potrzeby i problemy, ale polegająca na kompleksowym oddziaływaniu na rodzinę i środowisko.
- ▶ „Partnerstwo dla Zawidawia”: poznawanie jak największej liczby osób, analizowanie sytuacji życiowych, uzyskanie wglądu w motywacje, troska o dobrą jakość kontaktów, stworzenie odpowiedniej atmosfery.
- ▶ „WANT2LEARN – Chcę się uczyć”: e-learningowe szkolenia kompetencji ogólnych, dostosowane do grupy odbiorców (poziomu ich wiedzy ogólnej, po diagnozie).
- ▶ „Dajmy sobie pracę. Ekoszansa”: zastosowanie modelu terapia – edukacja – praca opartego na ekologii, bezpośrednio prowadzące do uzyskania zatrudnienia przez beneficjentów. Dzieje się tak dzięki uzyskanym kwalifikacjom zawodowym, ale także, co ważniejsze, wzmocnieniu ich pewności siebie oraz umiejętności społecznych; dziedzina ekologii zastosowana do szkoleń ma dodatkowe, ogromne znaczenie terapeutyczne, stwarzając beneficjentom poczucie użyteczności społecznej i hobby na całe życie.
- ▶ „IRIS – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi”: indywidualizacja pracy z beneficjentami w zakresie potrzeb i dynamiki procesu reintegracji.
- ▶ „Wyprowadzić na prostą”: metoda towarzyszenia i partnerstwo lokalne (współpraca z władzami lokalnymi, instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej).
- ▶ „Agenda Bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy”: streetworking – wychodzenie do osób nie korzystających z placówek dla bezdomnych, najaktywniejszych i najmniej zależnych od systemu pomocy społecznej, a tym samym najbardziej zdeterminowanych do zmiany jakości swojego życia. Z doświadczeń projektu wynika, że to z osobami, do których dotarli streetworkerzy najłatwiej było podjąć pracę – przede wszystkim ze względu na ich dużą samodzielność i motywację wewnętrzną do zmiany swojego stylu życia.
- ▶ „MUR – możesz uczyć się rozumieć. Integracja społeczna i zawodowa cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy”: wszechstronność dostarczanej usługi (wiedza ogólna – o systemie prawnym i jego wybranych elementach, ocena kompetencji, sprawdzian umiejętności oraz zdolności uczenia się i umiejętności pracy w grupie, kompetencje językowe, zawodowe, staż pracy – praca – niezależność).
- ▶ „Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej”: metoda prowadzenia szkoleń zawodowych; metoda diagnozy poziomu zasobów osobistych, społecznych oraz zawodowych beneficjentów; funkcja asystenta; indywidualne podejście, wsparcie, motywacja i stopniowanie trudności w prowadzeniu terapii zajęciowej; system wsparcia rodzin beneficjentów.
- ▶ „Kampania przeciw ubóstwu – Najwyższy Szczebel Dobroczynności”: internetowy system wsparcia.
- ▶ „Wstań, unieś głowę”: model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, współdziałanie ośrodków pomocy społecznej z urzędami pracy.
- ▶ Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej „Animator”: zindywidualizowane podejście do beneficjentów ostatecznych.
- ▶ „Progres – Skoordynowane Partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem socjopsychiatrycznej rehabilitacji”: partnerstwo w zespole oraz partnerski stosunek do beneficjentów, opiekun indywidualny i indywidualny program rehabilitacji, międzyresortowość oferty (wieloaspektowość oraz konieczność współfinansowania przez resorty zdrowia, edukacji i opieki społecznej).

3

PODSUMOWANIE

Nie jest tak, że wszyscy beneficjenci Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL uważają wsparcie indywidualne za mistrzowski sposób na to, żeby im pomóc. Wielu ma opory przed wejściem w bezpośrednią relację, woli się ukrywać w grupie, nie widzi potrzeby, aby ktoś im pomagał czy doradzał w kontekście trudności osobistych (jest to zresztą jedna z przyczyn niepowodzeń tych osób na rynku pracy). Jeśli jednak uwzględnimy specyfikę projektów Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL, należy stwierdzić, że ta metoda przynosi większe efekty – jest skuteczniejsza wobec osób, co do których generalnie inne metody zawodzą: nie aktywizują, ale jedynie na jakiś czas maskują problem długotrwałej dyskryminacji czy bezrobocia. Zajęcia grupowe często są dla takich osób tylko przechowalnią na czas projektu, ceną, jaką beneficjent musi zapłacić za pewne świadczenia uzyskane w ramach projektu (stypendium, wyżywienie, bilet miesięczny). Metody sprowadzające się do przesiadywania w grupie i mniej lub bardziej uważnego przysłuchiwania się wykładowcy w dusznej sali nie pomagają trwale, ale konserwują *status quo*. Gdy jednak w życiu beneficjenta zdarzy się coś nadzwyczajnego, ktoś prawdziwie go wysłucha, dotrze do jądra problemu, z niezachwianą wiarą w lepszą przyszłość będzie podnosił go z kolejnych porażek, wówczas beneficjent ma szansę coś naprawdę i na stałe zmienić w sobie oraz dookoła siebie.

„Towarzystwo” i inne metody indywidualnej pracy z osobą bezrobotną/dyskryminowaną nie są „lekiem na całe zło”, ale w porównaniu z innymi metodami mają tę przewagę, że dzięki nim może nastąpić lepsze rozpoznanie sytuacji beneficjenta, a przez to trafniejszy wybór środków wsparcia. Właściwie prowadzone „towarzystwo” zapewnia beneficjentom komfort psychiczny, poczucie bezpieczeństwa i sprawstwa. Ogromna elastyczność i kompleksowość tego podejścia zostawia daleko w tyle bardziej tradycyjne, sformalizowane metody niesienia pomocy – w połączeniu z pracą grupową (taką jak szkolenia czy warsztaty) daje doskonałe rezultaty.

Wysoka skuteczność metody „towarzystwa” ma jednak też swoją cenę. Jest nią wysoka czasochłonność i znaczne koszty finansowe, przy odroczonej w czasie efektywności. Metoda ta jest też w dużym stopniu uzależniona od posiadania przez projektodawcę sztabu wysoko kwalifikowanych indywidualnych „opiekunów”. Doświadczonym opiekunom z kolei realnie zagraża syndrom przeciążenia i wypalenia zawodowego.

Mimo tych niebezpieczeństw „towarzystwo” i inne metody indywidualnej pracy z beneficjentami bezsprzecznie warte są zainteresowania oraz zastosowania w większości przyszłych projektów związanych z otoczeniem rynku pracy.

4

POSŁOWIE

Postłowie

Z wielkim zaciekawieniem sięgnęłam po opracowanie poświęcone metodom towarzyszenia beneficjentom. Śledziłam losy tego tekstu niemal od samego początku i kibicowałam autorowi. Jestem bowiem przekonana, że brakuje nam nie tylko publikacji o charakterze poradników czy choćby informatorów o interesujących praktykach, ale przede wszystkim refleksji nad tym, co i jak robić. Kolejne projekty powielają stereotypowe rozwiązania, dawno sprawdzone jako... mało skuteczne, albo wyważają otwarte drzwi, ogłaszając innowacyjność i nowatorstwo od dawna znanej metody, tylko dlatego, że nikt nigdy wcześniej nie zechciał poświęcić czasu na jej opisanie i rozpropagowanie.

Program Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL z założenia miał pełnić szczególną rolę w zakresie upowszechniania obiecujących praktyk. Poprzez Działanie 3 miał promować nowe metody działania z grupami objętymi programem. Czyni to jednak w niewystarczającym stopniu, koncentrując się na tzw. rezultatach – metodach wypracowanych i opisanych przez Partnerstwa na rzecz Rozwoju, przedstawionych do oceny i upowszechniania w Działaniu 3. Pomija natomiast wiele innych ciekawych doświadczeń wdrażanych projektów. Nie daje też okazji do dokonania uogólnień i porównań, rzadko bowiem Partnerstwa zdecydowały się łączyć w ramach Działania 3 oraz wspólnie prezentować swoje osiągnięcia.

Grupa Robocza A i I „Nowe sposoby wspierania wchodzenia i powrotu na rynek pracy grup dyskryminowanych” Krajowej Sieci Tematycznej Tematu A podjęła się ciekawego zadania – postanowiła zebrać i utrwalić metody pracy z beneficjentami stosowane w swoich projektach. Jej uczestnicy zauważyli bowiem, że tym, co ich łączy, jest pewien wspólny model pracy z beneficjentami, polegający na dużej roli indywidualnej pracy z klientem oraz na wypracowaniu związanego z tym specyficznego modelu osoby podejmującej się tej pracy – opiekuna, doradcy, towarzysza procesu integracji społecznej.

O tym, że indywidualizowane podejście do rozwiązywania problemów beneficjentów jest lepsze niż podejście traktujące ich jak „masę”, nie trzeba nikogo przekonywać. Co ważne – nie chodzi tu, jak słusznie stwierdza autor, o przeciwstawianie pracy indywidualnej i pracy grupowej, bo podejście indywidualne też wykorzystuje grupowe formy pracy. Chodzi natomiast o takie podejście, w którym punktem wyjścia jest indywidualnie, jednostkowo rozpoznana potrzeba czy problem oraz indywidualnie zaplanowana droga ku pożądanej sytuacji aktywności zawodowej i zaradności życiowej. O ile jednak wszyscy zdają sobie sprawę, że należy indywidualizować podejście, o tyle już nie wszyscy wiedzą, jak to robić. Nie wszyscy mają świadomość, że podejścia muszą być różne – w zależności od tego, jaki specyficzny problem jest rozwiązywany oraz do kogo kierowane jest wsparcie. Nie ma więc jednej uniwersalnej formy pracy z beneficjentem.

Sięgnęłam po to opracowanie z zainteresowaniem i z nadzieją, że zapoznam się z cennymi doświadczeniami dotyczącymi pracy z różnymi grupami beneficjentów oraz poznam wskazania na temat optymalnych sposobów pracy. Nie wszystkie te oczekiwania zostały zaspokojone.

W pierwszej części autor ograniczył się do sprawozdania z pozyskanych kwestionariuszy, nie podejmując próby uogólnienia i pokazania pełnych modeli. Z kolei niektóre osoby wypełniające kwestionariusze posłużyły się uniwersalnym, nieco sloganowym językiem projektów, nie pozwalając na wniknięcie w istotę zastosowanych metod. Szkoda, bo oczekiwałam właśnie opisu istoty stosowanych metod (podejścia do rekrutacji, roli i zadań opiekuna, technik nawiązania kontaktu z beneficjentem i zdobywania jego zaufania, sposobów dochodzenia do decyzji o wyborze wsparcia i utrzymania beneficjenta w projekcie itd.) i – jak sądzę – oczekiwać tego będą inni czytelnicy. Dobrze więc, że znajduję wypełnione

kwestionariusze i dane kontaktowe projektów, co pozwoli na samodzielne dotarcie do szczegółowych, interesujących informacji. Pozostaje tylko mieć nadzieję, że pod podanymi adresami za kilka miesięcy wciąż będzie można znaleźć osoby znające projekty i gotowe do udzielania informacji. Jeśli nawet to się nie uda, to ankiety pozostaną – w mojej ocenie – cennym źródłem inspiracji.

Obawa o dostępność informacji po zakończeniu programu EQUAL towarzyszy nam wszystkim od początku. W prezentacjach rezultatów, przedstawianych do oceny w ramach procedury kwalifikowania projektów do Działania 3, Partnerstwa poświęcały wiele uwagi metodom upowszechniania – zapowiadając konferencje, seminaria, publikacje, strony internetowe. Konferencje i seminaria z istoty rzeczy mają ograniczony zasięg, podobnie jak publikacje; nieograniczony zasięg ma jedynie informacja zamieszczona w Internecie. Jej użyteczność jest jednak ograniczona, jeśli autorzy nie planują aktualizacji stron lub choćby utrzymania ich obsługi. Wielką więc rolę i zadanie stoi przed Krajową Strukturą Wsparcia – tylko ona może i powinna zgromadzić wszelkie opracowane w ramach projektów analizy, wyniki badań, poradniki i podręczniki itp., a następnie zamieścić je na swoich stronach internetowych. Warto bowiem pamiętać, że nie tylko końcowe opracowania mają wartość użyteczności; taki wartość ma wiele opracowań etapowych, częściowych. Są one niejednokrotnie kopalnią wiedzy o problemach beneficjentów czy o sposobach przygotowania do pracy z nimi. Nie wszyscy projektodawcy mają jednak świadomość, że opracowania sfinansowane ze środków publicznych są publiczną własnością i powinny służyć wszystkim.

Rozpoczęło się już wdrażanie Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Przeprowadzono pierwsze konkursy, niedługo rozpocznie się realizacja projektów. Program ten dopuszcza udział w konkursach bardzo wielu podmiotów, które dotychczas nie miały szansy na zdobycie doświadczeń w realizacji projektów. Będą one poszukiwały informacji o tym, jak pracować w projektach, jak i jakie partnerstwa budować, jakie są najczęściej występujące bariery w pracy z osobami napotykanymi problemy na rynku pracy i innymi grupami beneficjentów. Także bardziej doświadczeni realizatorzy projektów będą szukać podpowiedzi, jak realizować skuteczne, przynoszące trwałe rezultaty projekty. Z myślą o nich powstawała ta publikacja. Nawet jeśli nie do końca spełnia oczekiwania, to i tak cieszy jako dowód gotowości do dzielenia się doświadczeniami.

Wnioski z realizacji projektów EQUAL, takich jak prezentowane w niniejszej publikacji, powinni wyciągnąć także ci, którzy odpowiadają za kształt regulacji prawnych dotyczących publicznych służb zatrudnienia. Indywidualizacja pracy z beneficjentem wymaga swobody działania: możliwości swobodnego wyboru najlepszych metod i form wsparcia adresowanego do konkretnego klienta z jego indywidualnym problemem. Nikt nie może mieć złudzeń, że urząd pracy, jako instytucja administracyjna, otrzyma pełną swobodę działania. Zawsze konieczne będzie narzucenie pewnych formalnych ram jego funkcjonowania. Można i należy jednak ograniczyć się do ram, rezygnując z obecnych, nadmiernie szczegółowych regulacji, uniemożliwiających indywidualną reakcję na indywidualny problem. Niniejsze opracowanie dostarcza argumentów na poparcie tego twierdzenia.

Irena Wolińska

ekspert Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

1

ADRESY STRON INTERNETOWYCH PROJEKTÓW

- ▶ „Agenda Bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy”: <http://www.ab.org.pl>
- ▶ „Dajmy sobie pracę. Ekoszansa”: <http://www.ekoszansa.org>
- ▶ „Druga szansa”: <http://www.pfs.pl/equal.html>
- ▶ „Empatia – lokalna solidarność na rzecz równych szans”: <http://www.empatia.org.pl>
- ▶ „IRIS – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi”: <http://www.strada.org.pl>
- ▶ „Kampania przeciw ubóstwu – Najwyższy Szczebel Dobroczynności”: <http://www.kpu.org.pl>
- ▶ „MUR – możesz uczyć się rozumieć: integracja społeczna i zawodowa cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy”: <http://www.pah.org.pl/77193.html>
- ▶ „Odziedzicz pracę”: <http://www.odziedziczprace.pl>
- ▶ „Partnerstwo dla Zawidawia”: <http://www.fdps.pl>
- ▶ „Partnerstwo na rzecz aktywizacji zawodowej Animator”: <http://animator.equal.pl>
- ▶ „Pierwsza szychta”: <http://www.1szychta.org.pl>
- ▶ „Progres – Skoordynowane Partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem socjopsychiatrycznej rehabilitacji”: <http://www.progres-equal.eu>
- ▶ „Sportowcy na rynku pracy”: <http://www.prrsportowcy.pl>
- ▶ „WANT2LEARN – Chcę się uczyć”: <http://www.want2learn.pl>
- ▶ „Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej”: <http://equal.frp.pl>
- ▶ „Wstań, unieś głowę”: <http://www.projekt-sampo.com.pl>
- ▶ „Wyprowadzić na prostą”: <http://www.wnp.org.pl>

www.equal.org.pl

2

MATERIAŁ ŹRÓDŁOWY – ANKIETY WYPEŁNIONE PRZEZ PARTNERSTWA

Empatia – lokalna solidarność na rzecz równych szans

1. Nazwa Partnerstwa: Empatia – lokalna solidarność na rzecz równych szans
2. Numer Partnerstwa: A0010

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiąganym: Ułatwianie powrotu na rynek pracy osobom bezrobotnym, w oparciu o ich aktywizację na rynku pracy i w społeczności lokalnej. Cel osiąganym jest poprzez utworzenie i działalność Lokalnych Pracowni Aktywności (LPA) w dwóch miejscach – w typowej sypialni wielkomiejskiej (Widzew-Wschód) i w centrum miasta (Śródmieście). Obie pracownie czynne są w dni powszednie w godz. 8.00–20.00. Znajdują się w nich sale warsztatowe oraz sala komputerowa. Zatrudnieni w niej konsultanci są doświadczonymi doradcami zawodowymi. Beneficjenci mogą korzystać z projektu w dwojaki sposób: uczestnicząc w pełnej ofercie lub korzystając wyłącznie z infrastruktury LPA. Pierwsza propozycja to kilkanaście modułów warsztatowych związanych z aktywnym poszukiwaniem pracy, komunikacją, systematycznością, obecnością w grupie i przewodzeniem działaniom na rzecz społeczności lokalnej; zindywidualizowane szkolenie komputerowe i indywidualne wsparcie na ścieżce aktywnego poszukiwania pracy. Druga propozycja to korzystanie z sieci komputerowej, aktualnej prasy, możliwości rozmowy telefonicznej z pracodawcą, bezpłatny (użyczany) bilet komunikacji miejskiej. Wszyscy beneficjenci mogą brać udział w konsultacjach psychologicznych i prawnych, uczestniczyć w zajęciach na rzecz społeczności lokalnej oraz w wydawaniu lokalnych edycji bezpłatnego miesięcznika.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Nowym podejściem jest realizacja stworzonej przez Stowarzyszenie Rezonans teorii „trzech nisz społecznych”, która w odniesieniu do rynku pracy mówi, że łatwiej jest utrzymać się na rynku pracy osobie, która jest zaangażowana społecznie. Metoda aktywizacji bezrobotnych ma charakter dualny – z jednej strony praktyczne wsparcie aktywnego poszukiwania pracy, z drugiej – wsparcie aktywizacji społecznej. Grupowe zajęcia warsztatowe i szkoleniowe mają charakter zindywidualizowany. Bezrobotni współtworzą gazetę lokalną, dzięki czemu nabierają większej pewności siebie także na rynku pracy.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie

- ▶ Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE WIEM**
- ▶ kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- ▶ województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- ▶ społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- ▶ projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **Empatia – model lokalny** (rezultat upowszechniany w Działaniu 3)

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3, oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: **200+500** (200 uczestników pełnej oferty, 500 – oferty LPA).

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

Beneficjenci pochodzą z terenów miejskich, 65% stanowią kobiety, 35% – mężczyźni. Wykształcenie beneficjentów – zgodne z rozkładem statystycznym w społeczności lokalnej. Beneficjenci mają status osoby bezrobotnej, ale do pracowni zgłaszają się także chętni z innych grup (m.in. młodzież, emeryci, renciści, niepełnosprawni).

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Bezrobotni, zwłaszcza długotrwale pozostający bez pracy, nie wierzą w możliwość powrotu i znalezienia satysfakcjonującego zajęcia (dotyczy to przede wszystkim osób w wieku 50+). Mają niskie poczucie własnej wartości, nie potrafią się odnaleźć także w codziennym życiu. Najczęściej mają stosunkowo wysokie kwalifikacje, które wystarczyłyby do podjęcia zatrudnienia.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Beneficjenci uczestniczyli w przygotowaniu projektu (Stowarzyszenie realizowało preprojekt i konsultowało założenia realizowanego programu z ówczesnymi beneficjentami). Wszystkie zajęcia warsztatowe oceniane są przez ich uczestników, BO mają możliwość przekazania swoich uwag także za pośrednictwem specjalnych skrzynek. BO nie mają oporów przed krytykowaniem i chwaleniem zarówno zajęć, jak i samej organizacji oraz stosunku pracowników do nich samych. Jeden z elementów projektu – gazeta lokalna – powstaje w znaczącej mierze dzięki ich zaangażowaniu.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. **Faza wstępna (nabór).** Na tym etapie odbywa się spotkanie potencjalnie zainteresowanych z pracownikami projektu. Ma charakter dialogu, a nie przekazu jednostronnego. Beneficjenci otrzymują pełną, ustną i pisemną informację na temat proponowanego wsparcia. Po spotkaniu ogólnym odbywają się rozmowy indywidualne, które pozwalają w sposób bardziej kameralny podzielić się swoimi obawami i wątpliwościami. Ta faza bywa kluczowa dla osób, które są bardzo niepewne siebie, mają niskie poczucie własnej wartości. Już samo postawienie im niektórych pytań dodaje im pewności siebie i „otwiera” na kolejne etapy wsparcia.

2. **Praca warsztatowa.** Zajęcia odbywają się w małych, maksymalnie kilkunastoosobowych grupach. Cel zajęć jest ściśle określony na samym początku, beneficjenci uczestniczą w nich aktywnie. Już po kilku spotkaniach grupa integruje się, a między beneficjentami tworzą się osobiste więzi. Na tym etapie BO zapraszani są do działań na rzecz wspólnoty lokalnej.

3. **Praca warsztatowa z komputerami.** Zajęcia odbywają się w małych grupach. Każdy uczestnik traktowany jest jednak indywidualnie i do niego dostosowywany jest temat kolejnych spotkań. Celem zajęć jest progres umiejętności wszystkich beneficjentów – niezależnie od poziomu początkowego. BO, jeśli odczuwa taką potrzebę, może pogłębiać swoje umiejętności także poza zajęciami – kurs odbywa się bowiem w pomieszczeniach LPA. Dzięki temu, że szkolenie zaczyna się po miesiącu uczestnictwa w kursie, beneficjenci nie odczuwają niepewności czy onieśmienia z powodu nowych warunków. Wsparcie zapewniają im konsultanci.

4. **Praca indywidualna.** Po zakończeniu warsztatów i szkolenia komputerowego beneficjenci mogą wejść na ścieżkę aktywnego poszukiwania pracy. Otrzymują tutaj wsparcie indywidualne ze strony przewodnika (wolontariusza lub pracownika projektu) oraz wsparcie grupowe w ramach drugiej części warsztatów aktywnego poszukiwania pracy.

5. Zwrotnica – analiza możliwości rozwoju zawodowego. Każdy beneficjent, który przystąpił do pełnego programu ma prawo do wzięcia udziału w teście kompetencji, który pomoże mu w wytyczeniu dalszej drogi rozwoju zawodowego.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **NIE**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

Cały proces ma nazwę „droga”. Ostatni etap, w którym do akcji wkracza przewodnik, nosi nazwę „ścieżka”.

Proszę również podać nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia opisanym w punkcie 8A):

1. Warsztaty aktywnego poszukiwania pracy i debaty publicznej.
2. Szkolenie komputerowe „e-włączenie”.
3. Konsultant Lokalnej Pracowni Aktywności.
4. Przewodnik.

8D) Czy funkcja tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, ma swoją specyficzną nazwę (np. mentor, akompaniator) – **TAK**

Jeśli TAK – proszę wpisać tę nazwę: **przewodnik**

8E) Proszę podać zakres obowiązków w ramach projektu tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Wsparcie podczas aktywnego poszukiwania pracy.
2. Mobilizowanie do systematyczności.
3. Wsparcie podczas poszukiwania „ukrytych miejsc pracy”.
4. Przygotowanie do kolejnych etapów poszukiwania pracy (m.in. rozmowa kwalifikacyjna, przygotowanie listu motywacyjnego i życiorysu).
5. Towarzystwo w życiu (w zakresie ujętym w symbolicznej umowie między beneficjentem a przewodnikiem).

8F) Proszę podać, jakie cechy osobowe, wykształcenie i doświadczenie powinna mieć osoba, która sprawuje taką całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Empatia.
2. Asertywność.
3. Doświadczenie na rynku pracy.
4. Umiejętność wyciągania wniosków i analizowania sytuacji.
5. Stanowczość.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Współdziałanie w ramach naboru polega na wykorzystaniu wiedzy urzędów pracy o osobach potencjalnie potrzebujących wsparcia. Prowadzenie działań na rzecz społeczności lokalnej wymaga współpracy z interesariuszami należącymi do tej społeczności. Funkcjonowanie LPA wymaga nakładów finansowych, które mogą zapewnić organizacje zobowiązane do takich działań statutowo.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **TAK**

Jeśli TAK, proszę podać przykład/przykłady: Część naboru beneficjentów odbywała się poprzez powiatowe urzędy pracy. Innej możliwości dotarcia do wyselekcjonowanej grupy nie było. Jednocześnie w pierwszej połowie trwania projektu PUP zapraszał na spotkania informacyjne za pośrednictwem druku z tekstem traktowanym przez potencjalnych BO jako

zapowiedź sankcji w przypadku niestawienia się. Był to zarzut wobec całego projektu, w którym udział był całkowicie dobrowolny. Okazało się jednak, że fakt ten można wykorzystać do przełamania bariery między często nieufnymi bezrobotnymi a pracownikami projektu.

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

1. Gazeta lokalna – do jej redagowania (przygotowywania tekstów, robienia zdjęć) włączyło się ok. 15 bezrobotnych, do jej konfekcjonowania (składania poszczególnych stron) – drugie tyle. Beneficjenci uczestniczą także w dystrybucji gazety. Efekt – zakładany przez Stowarzyszenie – przerósł jednak oczekiwania. Beneficjenci już teraz oczekują na informacje na temat dalszego ciągu (po zakończeniu projektu). Gazeta stała się również ważnym elementem życia społeczności lokalnej. Dzięki niej ma ona „swój” środek wyrazu. W tym wypadku dualny model oddziaływania odniósł pełen sukces.

2. „Powrót do żywych” – kilku beneficjentów przystępowało do projektu bez większych nadziei na odmianę swego losu. Byli wycofani, mieli o sobie najgorsze mniemanie, uważali, że najlepsze lata mają już za sobą. Tymczasem, dzięki zajęciom warsztatowym oraz indywidualnemu podejściu konsultantów i przewodników, wrócili do normalnego życia. Dotyczyło to głównie kobiet (jedna z nich podziękowała za wsparcie właśnie słowami: „przywróciście mnie do żywych”). Wart podkreślenia jest fakt, że aktywizacja społeczna nie zawsze szła w parze z aktywizacją zawodową.

3. Szkolenie komputerowe – w ocenie beneficjentów zdecydowanie różne od tych, z którymi już się spotkali. Zakłada bowiem zróżnicowane tempo przyswajania umiejętności oraz ma konkretny cel (określony na wstępie): „każdy będzie pewien, że minimum trzy konkretne rzeczy będzie potrafił samodzielnie zrobić przy pomocy komputera”. Innowacyjność metody polega także na wprowadzeniu elementów ćwiczeń „co zrobić, jeśli mi nie wyszło, a przecież robiłem wszystko jak trzeba”, obok oczywiście – „co zrobić, żeby osiągnąć dany cel”.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Podniesienie samooceny beneficjenta.
2. Możliwość dotarcia do rzeczywistych przyczyn jego wykluczenia.
3. Efektywność bezpośredniego wsparcia.
4. W połączeniu z pracą grupową daje doskonałe rezultaty.
5. Zmienia punkt widzenia beneficjenta.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. Konieczność zapewnienia odpowiedniego zespołu przewodników.
2. Konieczność odpowiedniego przeszkolenia przewodników.
3. Koszty.
4. Zagrożenie przeniesienia odpowiedzialności za przyszły los beneficjenta na przewodnika.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Mieszany system wsparcia indywidualnego i grupowego.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Kapitału Społecznego „Rezonans”, 92-513 Łódź, ul. Gogola 12
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Łukasz Głowacki**
- ▶ Telefon: 501-043-623
- ▶ e-mail: lukasz@plus.lodz.pl

Odziedzicz pracę

1. Nazwa Partnerstwa: Odziedzicz pracę

2. Numer Partnerstwa: A0209

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiąganym:

Partnerstwo postawiło sobie za cel wypracowanie modelu przeciwdziałania dziedziczeniu bezrobocia, który zakłada działania na trzech poziomach: w sferze działań skierowanych do beneficjenta – rodzin będących długotrwale bezrobotnymi; w sferze współpracy instytucji zajmujących się integracją społeczno-zawodową oraz w sferze zapobiegania bezrobociu poprzez aktywizację społeczności lokalnych.

Wyrazem tych działań jest przygotowanie i wdrożenie w ramach projektu dualnego modelu szkolenia zawodowo-aktywizującego dla osób długotrwale bezrobotnych i członków ich rodzin. Model jest skierowany do rodzin dwupokoleniowych, w których występują osoby długotrwale bezrobotne i w których młode pokolenie jest zagrożone dziedziczeniem bezrobocia.

Dualny model szkolenia składa się z dwóch ścieżek szkoleniowych: ścieżki zawodowej, skierowanej do osób długotrwale bezrobotnych, oraz ścieżki aktywizującej rodzinę, przeznaczoną dla członków rodziny bezrobotnego. W trakcie ścieżki zawodowej osoby długotrwale bezrobotne uzyskują nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe, odbywają miesięczną praktykę zawodową, a także rozwijają swoje umiejętności społeczne. Drugi element modelu – ścieżka aktywizująca rodzinę – przebiega równoległe do ścieżki zawodowej. Są to zajęcia aktywizujące o charakterze grupy wsparcia.

Obie ścieżki – zawodowa i aktywizująca rodzinę – w praktyce działające równoległe, wpływają na zwiększenie zasobu przekazywanej wiedzy i przyspieszenia jej transferu w ramach całego projektu. Wpływają również na trwałość rozwiązania: trwały powrót na rynek pracy.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Innowacyjność projektu (dualnego modelu szkolenia) opiera się na spójnej koncepcji wzmacniania procesu aktywizacji zawodowej osób długotrwale bezrobotnych poprzez aktywizację społeczną i wsparcie dla członków ich rodzin. Rodzina jest traktowana jako ogniwo, które ma w pierwszej kolejności wspierać powrót na rynek pracy, aktywność społeczną oraz powrót do życia społecznego i zawodowego.

Dla realizacji projektu, skierowanego do osób długotrwale bezrobotnych i ich rodzin, istotne znaczenie miała przyjęta formuła partnerstwa. Jej efektem było umożliwienie dzielenia się wiedzą i doświadczeniami pomiędzy instytucjami, co pozwoliło zwiększyć trwały zasób instytucji oraz doprowadziło do wzrostu kompetencji zawodowych pracowników.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- ▶ Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE WIEM**
- ▶ kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- ▶ województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- ▶ społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- ▶ projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **Dualny model szkolenia zawodowo-aktywizującego dla osób długotrwale bezrobotnych i członków ich rodzin**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3, oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: **106**

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, status na rynku pracy itp.):

Charakteryzując grupę beneficjentów ostatecznych projektu – osoby długotrwale bezrobotne (64 kobiety i 42 mężczyzn) i ich rodziny – ze względu na wykształcenie, wiek i płeć, należy zaznaczyć, że ich struktura jest odzwierciedleniem struktury bezrobocia na terenie powiatu rybnickiego. Wyraźna jest tutaj dominacja osób z wykształceniem podstawowym i zawodowym w wieku produkcyjnym. Młode pokolenie, które również jest ujęte w statystyce, ma wykształcenie zawodowe, ponadgimnazjalne i średnie. Są to osoby zamieszkujące cztery wybrane dzielnice Rybnika oraz gminę i miasto Czerwionka-Leszczyny (tereny miejskie), korzystające ze świadczeń pomocy społecznej.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Osoby długotrwale bezrobotne są jedną z grup, które pozostają w trudnej sytuacji zawodowej na rynku pracy i stanowią blisko 2/3 osób zarejestrowanych w powiatowych urzędach pracy. Ich szczególna sytuacja wynika przede wszystkim ze stosunkowo niskiego i nie odpowiadającego aktualnym potrzebom rynku pracy wykształcenia, niskich dochodów, niskiego poczucia wartości, ograniczonego stopnia aktywności społecznej i obywatelskiej oraz postaw roszczeniowych.

Długi okres pozostawania bez pracy przynosi konsekwencje nie tylko w postaci deprecjacji kwalifikacji zawodowych, ale także skutkuje zmianami psychospołecznymi u bezrobotnego i jego rodziny, takimi jak alienacja i izolacja, marginalizacja społeczna, uzależnienie od pomocy społecznej, syndrom wyuczzonej bezradności, wreszcie wykluczenie społeczne. Proces ten pogłębia się i często utrwała, prowadząc do jego dziedziczenia przez kolejne pokolenia, i dotyczy nie tylko poszczególnych rodzin, ale także grup społecznych.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Zasada *empowerment* wyraża się w naszym projekcie poprzez współuczestnictwo beneficjentów w spotkaniach Grupy Zarządzającej Partnerstwa, a także zasięganie opinii BO na temat bieżących kwestii realizacji projektu i ich uczestnictwa w nim.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Rekrutacja – pierwszy etap uczestnictwa w projekcie, obejmujący informację na temat projektu oraz rozmowę z doradcą zawodowym i wybór grupy szkoleniowej (profilu zawodowego).
2. Szkolenie – udział w szkoleniu osoby długotrwale bezrobotnej, obejmujący, obok modułów o profilu zawodowym, zajęcia motywujące i aktywizujące prowadzone przez psychologów. *Ścieżka zawodowa* składa się z następujących modułów szkoleniowych: modułu zajęć motywujących i aktywizujących (M1), modułu szkoleniowego z zakresu technik komputerowych (M3), szkolenia zawodowego według określonego profilu zawodowego (M4), praktyki zawodowej (M5) oraz modułu z zakresu umiejętności poruszania się po rynku pracy (M6). W trakcie realizacji modułów M3 i M4 jeden dzień w tygodniu poświęcony jest na moduł Grupy Wsparcia (M2), tak aby wydłużyć proces wsparcia psychicznego.
3. Aktywizacja rodziny – *ścieżka aktywizująca rodzinę*, skierowana do członków rodziny bezrobotnego, przebiegająca równoległe do ścieżki zawodowej. Osoby w niej uczestniczące są w większości też osobami bezrobotnymi. Są to zajęcia aktywizujące o charakterze grupy wsparcia.
4. Aktywizacja w środowisku lokalnym – kontynuacja *ścieżki aktywizującej rodzinę*, wyrażająca się aktywnym udziałem BO w spotkaniach i przy organizacji życia społecznego w środowisku lokalnym.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **NIE**

Jeśli NIE – przejdź do pytania 8C.

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **NIE**

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Wybór przedstawicieli określonej grupy docelowej (osoby długotrwale bezrobotne i ich rodziny) uczestniczących w projekcie wymagał odpowiedniej znajomości środowiska i potrzeb osób bezrobotnych. Stąd udział ośrodków pomocy społecznej i Powiatowego Urzędu Pracy – instytucji, które dysponują wiedzą i doświadczeniem w pracy z osobami bezrobotnymi i ich rodzinami. Natomiast realizacja dualnego modelu szkolenia, obejmującego zarówno zajęcia praktyczne, psychologiczne, jak i grupy wsparcia, wymusił współpracę instytucji szkoleniowych oraz ośrodków pomocy społecznej. Tym samym rezultatem był wypracowany i realizowany przez instytucje działające na rzecz osób bezrobotnych, które poprzez formułę Partnerstwa dążyły do poprawy wydajności działań (unikania powielania działań i propagowania skoordynowanego wykorzystania metod i środków), włączenia wszystkich zainteresowanych stron w definiowanie i rozwiązywanie problemów oraz zwiększania poczucia odpowiedzialności na poziomie lokalnym i regionalnym.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **TAK**

Jeśli TAK, proszę podać przykład/przykłady: odmienna kultura pracy oraz inne spojrzenie na problem bezrobocia ze strony przedstawicieli różnych sektorów.

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

W trakcie projektu pracowaliśmy nie tylko z osobami długotrwale bezrobotnymi, ale przede wszystkim współpracowaliśmy z nimi i ich rodzinami. Wyciągnięcie z apatii i bierności jest jednym z najważniejszych osiągnięć projektu. Osoby uczestniczące w projekcie często nie miały możliwości lub powodu, by opuszczać swoje miejsce zamieszkania. Udział w szkoleniu umożliwił „wyrwanie się z codzienności” nawiązanie lub odtworzenie więzi społecznych, co stanowi sposób przeciwdziałania marginalizacji społecznej, w tym bezrobocia.

Oprócz nowej wiedzy i umiejętności praktycznych u beneficjentów, należy zwrócić uwagę na aspekt społeczny szkolenia. Jego czas trwania (ok. 4 miesiące), nieprzypadkowo, stanowi odpowiedni okres na zmianę zachowań wewnątrz rodziny. W tym czasie „normalny” stał się brak jednego z członków rodziny w domu – tak jak u osób pracujących. Szkolenie wymusiło zmianę podziału obowiązków pomiędzy domownikami, przełamanie bierności, jak również otwarcie na „świat zewnętrzny”. W ten sposób u części beneficjentów przełamane zostały te czynniki i bariery, które charakteryzują osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (bądź już wykluczone).

Na tym etapie realizacji projektu należy wspomnieć, że działania podejmowane w trakcie ścieżki aktywizującej rodzinę znalazły kontynuację po zakończeniu szkolenia. Znaczna część beneficjentów projektu nadal bierze aktywny udział w spotkaniach i przy organizowaniu życia społecznego w środowisku lokalnym. Zajęcia aktywizujące w trakcie szkolenia umożliwiły im nie tylko rozpoznanie swoich słabych i silnych stron, ale także przyczyniły się do wykreowania liderów – osób, które po zakończeniu szkolenia stały się lokalnymi animatorami. Takie działania przyczyniają się do integracji lokalnej tkanki społecznej.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Patrząc na doświadczenia projektu „Odziedziczyć pracę”, należy wskazać na potrzebę realizacji takich programów i szkoleń, które uwzględniają nie tylko doposażenie bezrobotnych w nowe umiejętności i kwalifikacje zawodowe, ale powodują również rozwój ich umiejętności społecznych. W takiej sytuacji indywidualna praca z beneficjentem jest nieodzowna. Prowadzi ona do odbudowania pozycji społecznej i zawodowej oraz kształtuje aktywną postawę w społeczeństwie, przeciwdziałając dążeniu tylko do zaspokajania potrzeb materialnych.

Przy realizacji projektu „Odziedzicz pracę” postawiono krok dalej i przyjęto następujące założenie: aby oddziaływać skuteczniej i trwalej na osoby długotrwale bezrobotne, należy także wspierać członków ich rodzin, tworząc różne sfery aktywności. Rodzina bezrobotnego stanowi pierwsze ogniwo, w którym objawiają się wszelkie trudności i niepowodzenia związane z utratą pracy, brakiem możliwości jej zdobycia, a także innych frustracji związanych z powrotem na rynek pracy, również w trakcie szkoleń. Rodzina nie zawsze jest w stanie wspierać osobę bezrobotną w jej działaniach, nierzadko wręcz działa zniechęcająco. Tym samym rodzina jawi się nam tutaj jako zadanie, jako to ogniwo, które ma w pierwszej kolejności wspierać w powrocie na rynek pracy i w aktywności społecznej, w powrocie na łono życia społecznego i zawodowego. Aby jednak wykonywać te czynności i włączyć swoje wewnętrzne mechanizmy, rodzina wymaga czasami pomocy z zewnątrz. Potrzebuje wsparcia ze strony bądź specjalistów, bądź najbliższego otoczenia (np. pomoc sąsiadka, grupy parafialne).

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
**Rybnickie Centrum Edukacji Zawodowej – Centrum Kształcenia Ustawicznego oraz Praktycznego,
ul. Św. Józefa 30, 44-217 Rybnik**
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: Tomasz Harsze
- ▶ Telefon: (032) 423 13 11
- ▶ e-mail: odziedziczprace@rcez.pl

Pierwsza szychta

1. Nazwa Partnerstwa: Pierwsza szychta
2. Numer Partnerstwa: A0250

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiągnięty):

Założeniem projektu jest zastosowanie „czeladniczego” trybu przygotowania/przekwalifikowania zawodowego w stosunku do bezrobotnych osób dorosłych (dotychczas ten tryb w Polsce dotyczył osób młodocianych, w wieku 16–18 lat). Tryb ten oznacza w skrócie minimum nauki teoretycznej (około 1 czasu pracy z beneficjentem) przy jednoczesnym wydłużeniu do maksimum praktycznej nauki zawodu u przedsiębiorcy (instruktora praktycznej nauki zawodu, mistrza mającego przygotowanie pedagogiczne; około 3 czasu pracy z beneficjentem). Przewidujemy przy tym intensywne wsparcie motywacyjno-psychologiczne beneficjentów – osób bezrobotnych (praca z doradcą zawodowym na początku udziału w projekcie, opieka doradcy/psychologa w trakcie procesu przekwalifikowania oraz, jeśli to konieczne, przez pewien czas po jego zakończeniu).

Poprzez działania „Pierwszej szychty” chcemy przetrzeć ścieżki dla podobnych projektów – tworząc modelowy system zachęt dla aktywizacji beneficjenta (dyplom, stypendium, wejście w środowisko pracy, system wsparcia psychologicznego), udostępniając nasze programy szkolenia teoretycznego i praktycznego, propagując model partnerstwa lokalnego/regionalnego.

Projekt jest elementem szerszej zakrojonej koncepcji powołania Regionalnego Centrum Edukacji (opartego na doświadczeniach niemieckich – w którym część praktyki realizowana jest na miejscu, a część w zakładzie pracy).

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

- ▶ Do tej pory w Polsce nie spotkał się z projektem kształcenia czeladniczego bezrobotnych osób dorosłych – jest to więc w pełnym tego słowa znaczeniu eksperyment. Przed rozpoczęciem projektu nie mogliśmy mieć pewności, czy relacje

mistrz-uczeń, tak ważne przy szkoleniu czeladników, w ogóle będą miały miejsce, jeśli różnica wieku między mistrzem a uczniem będzie ulegała zatarciu.

► Dla naszej organizacji bardzo istotne są doświadczenia wciąż jeszcze unikatowej w skali kraju ścisłej współpracy organizacji pracodawców, związku zawodowego, instytucji publicznej i fundacji działającej na rzecz edukacji i rozwoju. W naszym projekcie partnerzy faktycznie się uzupełniają, są komplementarni – i to jest dla nas najważniejsze doświadczenie wewnętrzne, dotyczące samej organizacji kolejnych projektów.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE WIEM**
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **Model przygotowania zawodowego szkolenie – staż – praca (tryb „czeladniczy”)**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3, oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: **170**

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

- 103 kobiety i 67 mężczyzn, zamieszkujących w aglomeracji śląskiej;
- wszyscy beneficjenci mają status osoby bezrobotnej;
- struktura wykształcenia: podstawowe – 64 osoby, zawodowe – 40 osób, gimnazjalne – 8 osób, średnie – 58 osób;
- wiek: 16–24 lata – 53 osoby, wiek 25–49 lat – 117 osób.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

- Brak kwalifikacji poszukiwanych na rynku pracy – jedna z głównych przyczyn bezrobocia BO.
- Dyskryminacja BO na rynku pracy ze względu na płeć (dyskryminacja zawodowa kobiet), wiek, ogólny niski poziom wykształcenia.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

- Ocena realizacji projektu za pomocą ankiet wypełnianych przez BO w trakcie i po zakończeniu ich udziału w projekcie.
- Udział BO w działaniach upowszechniających (w konferencjach i innych spotkaniach projektu, filmie promocyjnym, relacjach prasowych, reportażu telewizyjnym).

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Dwie rozmowy rekrutacyjne z doradcą zawodowym.
2. Szkolenie ogólne – aktywizujące (80 godzin).
3. Szkolenie zawodowe – teoretyczne (264 godziny).
4. Szkolenie zawodowe – praktyczne, w miejscu pracy (800 godzin).

5. Przygotowanie do egzaminu i egzamin państwowy.
6. Warsztaty grupowe i indywidualne konsultacje z doradcą zawodowym w trakcie udziału w projekcie.
7. Ewentualne elementy pośrednictwa pracy po zakończeniu udziału BO w projekcie.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **NIE**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

Proces przygotowania zawodowego szkolenie – staż – praca (tryb „czeladniczy”).

Proszę również podać nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia opisanym w punkcie 8A):

1. Doradcy zawodowi.
2. Trenerzy.
3. Wykładowcy przedmiotów teoretycznych.
4. Przedsiębiorcy – instruktorzy praktycznej nauki zawodu.
5. Specjalista szkolnictwa zawodowego.
6. Doradcy zawodowi.
7. Doradcy zawodowi.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Każdy z partnerów realizuje zadania, w których jest najlepszy, ma największe doświadczenie i wykwalifikowaną kadrę:

- ▶ Wojewódzki Urząd Pracy angażuje swoich ekspertów w przygotowanie analizy rynku pracy – zapotrzebowania na poszczególne zawody.
- ▶ Związek Zawodowy NSZZ Solidarność, będący najbliżej problemów pracowników i bezrobotnych, odpowiada za dobór uczestników projektu i pracę doradców zawodowych na etapie wstępnym.
- ▶ Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej, mająca wieloletnie doświadczenie w zakresie edukacji dorosłych, realizuje szkolenie motywujące – aktywizujące uczestników, odpowiada również za pracę doradców zawodowych na późniejszym etapie.
- ▶ Katowicka Izba Rzemieśnicza zapewnia właściwą współpracę z pracodawcami – instruktorami nauki zawodu w miejscu pracy, organizuje również teoretyczne szkolenia zawodowe oraz egzaminy państwowe.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **NIE**

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

49-letnia bezrobotna beneficjentka, która przez cały okres projektu sprawiała ogromne kłopoty („trudny charakter”, konflikt z pracodawcą) z wynikiem bardzo dobrym zdała egzamin czeladniczy w zawodzie rzeźnik wędliniarz (przypisany raczej panom niż paniom) – obecnie jest kierownikiem stoiska mięsnego w supermarkecie. Inny beneficjent, który również z pozytywnym wynikiem ukończył projekt i otrzymał dyplom czeladniczy, po wyjeździe do Niemiec, po 3-miesięcznym okresie próbnym w zakładach mięsnych, podpisał dwuletni kontrakt i został tam brygadzistą – właśnie ze względu na posiadany dyplom czeladniczy, uznawany w krajach UE. Kolejny beneficjent, laborant fotograficzny, utracił pracę ze względu na automatyzację wywoływania zdjęć – po indywidualnym kursie „elektromechanika urządzeń chłodniczych” uruchomił własną działalność gospodarczą w zakresie montażu klimatyzacji.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Indywidualne podejście pozwala nawiązać bliższy kontakt z osobą, której zamierzamy pomóc, lepiej określić, z jakimi problemami się boryka (lepsza, bezpośrednia komunikacja) i jak jesteśmy w stanie jej pomóc.
2. Osoba beneficjenta traktowana jako indywidualny człowiek, któremu należy się pomoc, ma większe poczucie bezpieczeństwa, łatwiej się „otwiera” na zmiany. W związku z tym występuje większa efektywność podejmowanych działań indywidualnych w porównaniu z zajęciami z grupą.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. Zwiększone koszty i konieczność większego zaangażowania czasowego w porównaniu z zajęciami wyłącznie grupowymi.
2. Zagrożenie utratą dystansu i obiektywności w relacjach z BO – ewentualność manipulacji opiekunem ze strony BO.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Nacisk na praktyczną naukę zawodu u przedsiębiorcy – bezpośrednie wejście bezrobotnego w środowisko pracy.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powieleniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Izba Rzemieślnicza oraz Małych i Średnich Przedsiębiorstw w Katowicach; Pl. Wolności 12, 40-078 Katowice
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Piotr Bastek**
- ▶ Telefon: +48/32/259 62 61 – 5
- ▶ e-mail: piotr.bastek@ir.katowice.pl

Sportowcy na rynku pracy

1. Nazwa Partnerstwa: Sportowcy na rynku pracy
2. Numer Partnerstwa: A0262d2

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiągnięty:

Główny cel:

- ▶ ułatwienie wejścia na otwarty rynek pracy sportowcom, którzy ze względu na niskie, niewystarczające kwalifikacje i umiejętności doświadczają nierówności na rynku pracy, szczególnie po zakończeniu kariery sportowej.

Sposoby realizacji celu:

- ▶ organizowanie programów szkoleniowych, tworzonych w ramach Partnerstwa (szkolenie z zakresu uruchamiania własnej działalności gospodarczej oraz szkolenia z zawodów okołosportowych: zarządzanie organizacjami sportowymi, marketing sportowy, animator sportu);
- ▶ stworzenie Centrum Doradztwa Zawodowego dla Sportowców (CDZdS) zatrudniającego specjalistów: doradców zawodowych, psychologa, sportowego agenta zatrudnienia, koordynatora ds. logistyczno-organizacyjnych;
- ▶ zatrudnienie i przeszkolenie przez CDZdS 10 doradców zawodowych pierwszego kontaktu, wywodzących się ze środowiska sportowego, realizujących metodę bezpośredniego wsparcia;
- ▶ współpraca CDZdS z potencjalnymi pracodawcami w zakresie organizacji staży i praktyk zawodowych dla beneficjentów;
- ▶ organizowanie przez CDZdS szkoleń z zakresu umiejętności praktycznych, przydatnych w skutecznym poruszaniu się po rynku pracy oraz w dalszej karierze zawodowej;
- ▶ wypłata świadczeń finansowych beneficjentom biorącym udział w szkoleniach, stażach i praktykach zawodowych;
- ▶ przyznawanie dotacji dla uczestników szkolenia z zakresu uruchamiania własnej działalności gospodarczej.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Innowacyjność rezultatu dotyczy jego całości i wyróżnia go od innych dotychczas stosowanych rozwiązań następującymi elementami:

- jest alternatywą dla tradycyjnego doradztwa zawodowego (znajomość specyfiki grupy społecznej);
- otwarte i wyraźne określenie problemów znanych do tej pory tylko wąskiej grupie działaczy sportowych;
- ukierunkowanie na udzielanie pomocy w przyjaznym środowisku, możliwość kontaktu z doradcami zawodowymi pierwszego kontaktu dostosowana do oczekiwań i potrzeb beneficjentów.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- ▶ Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **TAK**
- ▶ kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- ▶ województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- ▶ społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- ▶ projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **Narzędzie aktywizacji zawodowej bezrobotnych sportowców**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: **215**

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

I cykl projektu: 113 BO

Mężczyźni – **90** , kobiety – **23**;

Struktura wykształcenia: zawodowe – 8; średnie – 49; wyższe zawodowe – 13; wyższe – 43.

Miejsce zamieszkania: obszary miejskie: 100, obszary wiejskie: 13.

Status na rynku pracy: bezrobotni – 22, zatrudnieni – 54, samozatrudnieni – 6, osoby uczące się – 1, inni (doradcy zawodowi pierwszego kontaktu) – 10.

II cykl projektu: 112 BO

Mężczyźni – **90** , kobiety – **22**.

Bezrobotni – 58.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Trudna sytuacja sportowców wynika z faktu, iż wyczynowe uprawianie sportu często bywa przyczyną kontuzji, niepełnosprawności bądź wykluczenia społecznego. Ponadto zaangażowanie w aktywne, zawodowe uprawianie sportu uniemożliwia zdobycie kwalifikacji oraz doświadczeń zawodowych, pozwalających odnaleźć się na rynku pracy po zakończeniu kariery sportowej. Brakuje również instytucji, których zadaniem byłoby doradztwo oraz udzielanie innych form wsparcia, pozwalających sportowcom odnaleźć na nowo swoją ścieżkę zawodową.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

W ramach projektu 10 BO zostało zatrudnionych na stanowisku doradców zawodowych pierwszego kontaktu (DZPK). Dodatkowo w trakcie realizacji projektu 2 BO, którzy ukończyli szkolenia okołosportowe i skorzystali z przyznanego im wsparcia, zostali zatrudnieni na stanowisku doradcy zawodowego pierwszego kontaktu w miejsce 2 osób, które zakończyły pracę w projekcie.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Skierowanie BO na jedno z proponowanych szkoleń (marketing sportowy, menedżer dyscypliny sportu, szkolenie z zakresu zakładania własnej działalności gospodarczej, animator/instruktor wspinaczki i zabaw linowych).
2. Cykl doradczy dostosowany do indywidualnych potrzeb BO, prowadzony przez doradców zawodowych pierwszego kontaktu.
3. Możliwość udziału w jednodniowych szkoleniach z zakresu umiejętności niezbędnych w odnalezieniu się na rynku pracy oraz w dalszej karierze zawodowej.
4. Skierowanie BO na staż lub praktykę zawodową.
5. Możliwość skorzystania z pomocy specjalistów zatrudnionych w Centrum Doradztwa Zawodowego dla Sportowców.
6. Wypłata osobom uprawnionym świadczeń finansowych związanych z udziałem w szkoleniach, stażach i praktykach zawodowych oraz przyznanie dotacji na rozpoczęcie własnej działalności gospodarczej.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **TAK**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK/NIE**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

8D) Czy funkcja tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, ma swoją specyficzną nazwę (np. mentor, akompaniator) – **TAK**

Jeśli TAK – proszę wpisać tę nazwę: **doradca zawodowy pierwszego kontaktu**.

8E) Proszę podać zakres obowiązków w ramach projektu tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Rekrutacja BO do projektu.
2. Bezpośredni, stały i częsty kontakt z BO (jeden doradca zawodowy pierwszego kontaktu pracuje przeciętnie z 10 beneficjentami).
3. Diagnoza sytuacji zawodowej BO, pomoc w określeniu kwalifikacji i umiejętności zawodowych.
4. Prowadzenie cyklu doradczego z BO (wsparcie, motywowanie, ustalenie indywidualnego planu działania, pomoc w wyznaczeniu ścieżki dalszej kariery zawodowej; pomoc w pisaniu dokumentów aplikacyjnych, udzielanie informacji na temat rynku pracy oraz metod skutecznego poszukiwania zatrudnienia).
5. Skierowanie BO na wybrane szkolenie, staż, praktykę zawodową.
6. Prowadzenie dokumentacji związanej z uczestnictwem BO w wybranych działaniach w ramach realizacji projektu.

8F) Proszę podać, jakie cechy osobowe, wykształcenie i doświadczenie powinna mieć osoba, która sprawuje taką całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Umiejętności interpersonalne, umożliwiające pracę z osobami bezrobotnymi lub zagrożonymi utratą pracy (empatia, ciepło, otwartość, komunikatywność).
2. Dobra znajomość środowiska sportowego.
3. Dobra orientacja w instytucjach i narzędziach rynku pracy.
4. Umiejętność planowania własnego czasu pracy.
5. Wykształcenie wyższe.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

W projekcie jako partnerzy biorą udział cztery związki sportowe (Polski Związek Koszykówki, Polski Związek Alpinizmu, Polski Związek Piłki Siatkowej, Związek Piłki Ręcznej w Polsce) oraz firma Europrojekt. Każdy ze związków sportowych zatrudnia doradców zawodowych pierwszego kontaktu odpowiedzialnych za rekrutację BO oraz prowadzenie indywidualnego cyklu doradczego z BO, a także zatrudnia jednego koordynatora prowadzącego nadzór nad pracą DZPK (z danego związku). W ramach Polskiego Związku Koszykówki – jako administratora projektu – powołano Biuro Partnerstwa, odpowiedzialne za zarządzanie projektem, rozliczenia finansowe, promocję i upowszechnianie oraz współpracę międzynarodową i organizowanie szkoleń okołosportowych. W ramach administratora projektu funkcjonuje także Centrum Doradztwa Zawodowego dla Sportowców, odpowiedzialne za wsparcie i merytoryczny nadzór nad pracą DZPK.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **TAK/NIE**
Jeśli TAK, proszę podać przykład/przykłady:

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

BO, którzy skorzystali ze wsparcia przyznanego im w ramach projektu, uczestniczyli w szkoleniach, wzięli udział w indywidualnym cyklu doradczym, szkoleniach jednodniowych, w stażach lub praktykach zawodowych, zostali zaktywizowani zawodowo i społecznie, wzrosła ich wiedza na temat rynku pracy oraz samodzielność w poruszaniu się po nim, podniósł się poziom samooceny i wiary we własne możliwości, rozbudzona została motywacja do dokonywania zmian w swoim życiu. W wyniku tego kilku beneficjentów znalazło zatrudnienie.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Częsty kontakt DZPK z BO – możliwość lepszego poznania potencjału i diagnozy sytuacji zawodowej BO.
2. Dłuższy czas poświęcony BO – dostosowanie cyklu doradczego do indywidualnych potrzeb i oczekiwań BO.
3. Jednostkowe rozpatrywanie problemu, z jakim spotyka się były sportowiec – możliwość udzielenia odpowiedniej pomocy i wsparcia.
4. Indywidualna praca z BO – możliwość dokładnego wytyczenia dalszej ścieżki rozwoju zawodowego BO.
5. Indywidualny kontakt z BO – większa szansa na skuteczne motywowanie i wzmacnianie samooceny bezrobotnego sportowca.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. W niektórych sytuacjach utrudniony kontakt z BO.
2. Brak zdecydowania oraz określonych oczekiwań niektórych BO.
3. Brak dyspozycyjności czasowej niektórych BO.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Metoda bezpośredniego wsparcia, która polega na:

- indywidualnym traktowaniu każdego bezrobotnego sportowca;
- dostosowaniu się do indywidualnych potrzeb każdego z uczestników;
- jednostkowym rozpatrywaniu problemu, z jakim boryka się bezrobotny sportowiec;
- umożliwieniu poznania indywidualnych potrzeb i potencjału każdego z uczestników.

Metoda ta realizowana jest za pośrednictwem doradców zawodowych pierwszego kontaktu, którzy mają za zadanie:

- prowadzenie cyklu doradczego z uczestnikami projektu;
- bezpośredni kontakt z uczestnikami projektu w miejscu ich zamieszkania (jeden doradca pracuje z maksymalnie 10 osobami);
- zdiagnozowanie sytuacji uczestnika projektu;
- skierowanie uczestnika projektu na wybrane szkolenie, praktykę zawodową lub staż.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Centrum Doradztwa Zawodowego dla Sportowców, ul. Ciołka 11a, 01-445 Warszawa
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Katarzyna Urbańczyk**
- ▶ Telefon: 0 693 232 015
- ▶ e-mail: urbanczyk@prrspportowcy.pl

Druga szansa

1. Nazwa Partnerstwa: Druga szansa
2. Numer Partnerstwa: A 0283

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiąganym:

Projekt dotyczy stworzenia skutecznego mechanizmu integracji społecznej i zawodowej osób ze środowisk marginalizowanych. Działania projektu mają na celu zmotywowanie tych ludzi do rozwiązywania swoich problemów socjalnych i psychicznych, podwyższania kwalifikacji, podejmowania aktywności społecznej i zawodowej. Szczególnie chcemy zająć się młodzieżą wychowującą się w takich środowiskach. Do osiągnięcia tego celu konieczna jest **zindywidualizowana** praca z osobami marginalizowanymi i ich rodzinami, pozwalająca na przełamywanie barier istniejących w tych osobach i na podjęcie przez nie działań zmierzających do rozwiązania ich problemów, a tym samym zwiększenie szansy na uzyskanie zatrudnienia. Musi być to praca kompleksowa, obejmująca różne sfery problemów osób marginalizowanych oraz całe ich środowisko – rodziny (zwłaszcza dzieci), sąsiadów, lokalne służby społeczne, społeczność lokalną. Do tego typu działań potrzebna jest odpowiednio wyszkolona kadra. Program tego rodzaju szkolenia jest również testowany podczas projektu.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Projekt zakłada indywidualne podejście do każdego z uczestników, co oznacza indywidualne spotkania z asystentem rodzinnym, planowanie programu pracy oparte na diagnozie indywidualnych problemów i potrzeb, dostosowanie etapów pracy do gotowości uczestnika, opracowanie indywidualnego programu szkoleń i kursów oraz poszukiwania zatrudnienia. Praca z beneficjentem zakłada wzbudzenie jego własnej motywacji do zmiany sytuacji życiowej dzięki wspólnemu z asystentem rozwiązywaniu problemów uczestnika. Pomoc obejmuje całą rodzinę, z naciskiem na pomoc dzieciom, by nie powtórzyły scenariusza życia rodziców. W naszej organizacji po raz pierwszy mogliśmy zaoferować podopiecznym szkolenia i kursy zawodowe, które umożliwiają im zdobycie kwalifikacji i miejsca pracy.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- ▶ Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE WIEM**
- ▶ kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- ▶ województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- ▶ społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- ▶ projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **model działania asystenta rodzinnego**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3, oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **NIE**

Asysta rodzinna to indywidualne dotarcie do osób marginalizowanych społecznie z powodu biedy i bezrobocia oraz pomoc dostosowana do zidentyfikowanych wspólnie z nimi problemów. Pomoc dotyczy sfery socjalnej, emocjonalnej i zdrowotnej. Uwzględnia potrzeby beneficjentów i ich gotowość do podejmowania działań. Polega na intensywnym kontakcie z asystentem i wspólnych działaniach w celu przezwyciężenia problemów. Indywidualna pomoc służy przede wszystkim poprawie sytuacji podopiecznego, wzbudzeniu w nim wiary w swoje możliwości, motywowaniu do podejmowania działań do tej pory uznawanych przez niego za niemożliwe.

Asystent przede wszystkim ma za zadanie zmienić stosunek osób marginalizowanych do własnej sprawczości, zwiększyć ich poczucie wpływu na swoje życie, zmienić samoocenę. Większość z nich nie podejmuje zatrudnienia, mimo że obiektywnie ma odpowiednie kwalifikacje i umiejętności. Brakuje im jednak doświadczeń budujących ich podmiotowość i samostereowność. Drugim celem asystenta jest rozwiązanie osobistych i rodzinnych problemów emocjonalnych osób marginalizowanych. Blokują one rozwój oraz możliwości uczestniczenia w życiu społecznym i zawodowym. Osiągnięcie tych celów warunkuje i limituje podjęcie przez osobę marginalizowaną kolejnych działań prowadzących do integracji społecznej.

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie:

- osoby marginalizowane: **75**;
- przyszli pracownicy służb społecznych objęci programem praktycznego szkolenia: **250**.

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

Projekt jest skierowany do mieszkańców warszawskiego Powiśla, części dzielnicy Śródmieście położonej bardzo blisko centrum miasta.

- 35 osób w wieku 25–49 lat, w trudnej sytuacji socjalnej, materialnej, zdrowotnej, mających niskie kwalifikacje i niską motywację do podejmowania pracy, niepracujących lub pracujących okresowo, korzystających z pomocy społecznej, z wykształceniem podstawowym lub rzadziej zawodowym (przewaga kobiet);
- 30 osób w wieku 15–24 lat, wychowujących się w rodzinach, w których występują wyżej wymienione problemy, mających poważne trudności w podejmowaniu ról społecznych (związanych przede wszystkim z samodzielnością życiową i zawodową), niepracujących lub pracujących dorywczo, z wykształceniem gimnazjalnym lub rzadziej zawodowym.

Dodatkowa grupa to:

- 250 studentów i absolwentów kierunków społecznych w wieku 20–30 lat przygotowujących się do pracy w środowiskach zmarginalizowanych, z wykształceniem średnim (w trakcie studiów) lub wyższym.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Beneficjentami są osoby ze środowiska miejskiego, zmarginalizowane lub zagrożone wykluczeniem społecznym, które w większości:

- mają stopniowo pogłębiające się problemy emocjonalne, socjalne i zdrowotne;
- nie mają wykształcenia ani kwalifikacji zawodowych (często w kolejnym pokoleniu);
- mają mały zasób słownictwa, ubogie dziedzictwo intelektualne i kulturowe, co utrudnia kontakt z przedstawicielami innych środowisk i instytucji;
- nie mają wiedzy i umiejętności umożliwiających korzystanie z przysługujących im praw obywatelskich (służba zdrowia, pomoc społeczna, system edukacji, sądownictwo);
- czują się odrzucone i dyskryminowane przez resztę społeczeństwa;
- są pasywne: nie mają motywacji do pracy nad zmianą swojej sytuacji lub wręcz nie wierzą w możliwość poprawy jakości własnego życia;

- nie mają doświadczeń stałej pracy lub utraciły pracę i nie potrafią się dostosować do zmieniających się warunków społeczno-ekonomicznych;
- nie znają języków obcych;
- nigdy nie miały styczności z wieloma podstawowymi mediami i urządzeniami technicznymi (np. komputerem, Internetem).

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

BO mają decydujący wpływ na formułowanie programu pomocy oraz programu własnego rozwoju (obejmującego udział w zajęciach grupowych, kursach, szkoleniach, poszukiwaniu pracy). W ramach zajęć grupowych sami decydują o ich programie, współorganizują też imprezy dla społeczności lokalnej. Są głównym źródłem ewaluacji projektu poprzez udzielanie informacji zwrotnych realizatorom.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

BO – osoby marginalizowane:

1. Asysta indywidualna

Po zakończeniu procesu rekrutacji zostaje zawarty indywidualny kontrakt z każdym z odbiorców projektu. Przez cały okres trwania projektu odbywają się spotkania indywidualne asystentów z beneficjentami. Większość kontaktów ma miejsce w domach beneficjentów, aby stworzyć warunki bezpieczeństwa i zaufania do realizatorów. Osoby wykluczone społecznie wymagają długofalowej, intensywnej pomocy. Spotkania odbywają się minimum 1–2 razy w tygodniu i trwają 1–2 godziny. Pierwsze spotkania poświęcone są nawiązaniu kontaktu i diagnozie problemów życiowych uczestników. Po tym następuje wspólne z uczestnikami tworzenie indywidualnego planu pomocy. Obszary pomocy asystentów rodzinnych to:

- pomoc w rozwiązywaniu podstawowych problemów socjalnych;
- pomoc w rozwiązywaniu problemów psychologicznych;
- wspieranie aktywności społecznej;
- motywowanie do podnoszenia kwalifikacji zawodowych;
- pomoc w poszukiwaniu i podejmowaniu pracy zarobkowej;
- pomoc w rozwiązywaniu problemów wychowawczych z dziećmi.

2. Aktywizacja społeczna i zawodowa

- Aktywizacja społeczna i poprawa jakości życia

Osoby, które rozwiązały swoje podstawowe problemy i są zmotywowane do zwiększenia aktywności społecznej biorą udział w zajęciach grupowych mających formę spotkań integracyjnych, treningów umiejętności oraz zajęć edukacyjnych. Mogą też skorzystać z poradnictwa prawnego.

- Wspieranie aktywności i rozwoju społecznego młodzieży

Dla młodzieży w wieku 15–24 lata został zorganizowany klub młodzieżowy. Odbywają się w nim zajęcia poświęcone rozwojowi zainteresowań, umiejętności samoobsługowych oraz umiejętności poszukiwania pracy zarobkowej.

- Wolontariat na rzecz społeczności lokalnej

W ramach projektu BO uczestniczą w organizowaniu imprez dla społeczności lokalnej oraz angażują się na jej rzecz, działając w różnych placówkach i grupach samopomocy.

3. Podnoszenie kwalifikacji zawodowych i uzupełnianie wykształcenia

- Podnoszenie kwalifikacji zawodowych

Osoby, które w wyniku działań z zakresu pomocy socjalnej i psychologicznej wyraźnie poprawią swoje funkcjonowanie (własna ocena uczestników i zespołu realizatorów) są objęte różnymi formami szkolenia zwiększającego ich umiejętności zawodowe oraz podnoszącego ich atrakcyjność na rynku pracy. W ramach zajęć grupowych odbywają się zajęcia zwiększające umiejętności niezbędne na rynku pracy, takie jak pisanie CV, znajomość prawa pracy, zachowanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej, niekonfrontacyjne rozwiązywanie konfliktów. Organizujemy u siebie lub kierujemy do innych organizacji naszych podopiecznych na kursy językowe, komputerowe, prawa jazdy, obsługi kas fiskalnych czy obsługi wózków widłowych.

– Pomoc w uzupełnianiu wykształcenia

Prowadzone są zajęcia pozwalające na zdobycie orientacji w zakresie możliwości uzupełniania i kontynuowania wykształcenia. Organizowana jest indywidualna pomoc w nauce oraz finansowanie i wspieranie kontynuacji nauki.

4. Pomoc w wychowywaniu dzieci

W miarę potrzeby dzieci uczestników projektu, które sprawiają szczególne problemy wychowawcze, kierowane są do ognisk wychowawczych. Otrzymują tam pomoc w nauce i nadrabianiu zaległości szkolnych, a także uczestniczą w zajęciach psychokorekcyjnych, uzyskując wsparcie w rozwiązywaniu swoich problemów emocjonalnych i rodzinnych. Prowadzone zajęcia umożliwiają również realizację ich zainteresowań oraz zdobywanie praktycznych umiejętności życiowych.

BO – przyszli pracownicy służb społecznych:

Zwiększanie wiedzy na temat marginalizacji społecznej

W każdym z kolejnych trzech lat akademickich dla zainteresowanych studentów i absolwentów kierunków społecznych prowadzone są cykle cotygodniowych wykładów na temat przyczyn, skutków i form przeciwdziałania marginalizacji społecznej oraz pomocy osobom z grup zmarginalizowanych.

Zwiększanie dyspozycji osobowych i umiejętności zadaniowych

Podczas trwania projektu odbywają się wyjazdowe treningi psychologiczne, podczas których grupy przyszłych pracowników służb społecznych ćwiczą umiejętności nawiązywania kontaktu i pracy z osobami marginalizowanymi społecznie. Zajmują się też rozwijaniem dyspozycji osobowych niezbędnych w tego rodzaju pracy. Odbywają się również warsztaty zadaniowe, służące poznaniu metodyki i warsztatu pracy z osobami zmarginalizowanymi.

Praktyczne szkolenia zawodowe

Dla osób rekrutowanych do praktycznego szkolenia w zakresie pracy z osobami zmarginalizowanymi jest zorganizowany roczny staż w zespołach realizujących zadania projektu. Stażyści asystują pracownikom projektu oraz realizują samodzielne zadania na zasadzie wolontariatu w wymiarze ok. 12 godz. tygodniowo. Uczestniczą w cotygodniowych zebraniach realizatorów oraz cotygodniowych zajęciach superwizyjnych.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **TAK**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK/NIE**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

8D) Czy funkcja tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, ma swoją specyficzną nazwę (np. mentor, akompaniator) – **TAK**

Jeśli TAK – proszę wpisać tę nazwę: **asystent rodzinny**

8E) Proszę podać zakres obowiązków w ramach projektu tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem:

Do zadań asystenta rodzinnego należą w szczególności:

- spotkania z uczestnikami projektu (68 godzin w miesiącu);
- spotkania z członkami rodzin uczestników projektu (16 godzin w miesiącu);
- spotkania z pracownikami socjalnymi (5 godzin w miesiącu);
- spotkania z kuratorami sądowymi (3 godziny w miesiącu);
- kontakty z innymi instytucjami: służbą zdrowia, administracją itp. (8 godzin w miesiącu);
- udział w zebraniach zespołu pracowników projektu (20 godzin w miesiącu);
- udział w zajęciach superwizyjnych (16 godzin w miesiącu);
- prowadzenie dokumentacji (8 godzin w miesiącu);
- przygotowywanie i omawianie spotkań (16 godzin w miesiącu).

8F) Proszę podać, jakie cechy osobowe, wykształcenie i doświadczenie powinna mieć osoba, która sprawuje taką całościową opiekę nad beneficjentem:

- cechy osobowe: życzliwość, tolerancja, empatia, odpowiedzialność, dojrzałość, cierpliwość, umiejętność partnerskiego podejścia, energia, zaangażowanie, umiejętność pracy w zespole;
- wykształcenie: społeczne, uprawniające do bezpośredniej pracy z ludźmi (pedagogika, psychologia, resocjalizacja, pomoc społeczna itp.);
- wykształcenie w zakresie aktywnych metod pracy z beneficjentami, indywidualizacji postępowania, nawiązywania kontaktu, pracy z rodziną, pracy środowiskowej;
- doświadczenie w pracy z osobami marginalizowanymi, pracy środowiskowej, pracy z rodzinami.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Współdziałanie trzech organizacji służy realizacji różnych zadań koniecznych do osiągnięcia założonych rezultatów. Oprócz zadań realizowanych przez każdego z partnerów (takich jak obsługa organizacyjno-administracyjna projektu i współpraca ponadnarodowa) każdy z partnerów podejmuje zadania przeznaczone dla danej organizacji. Jeśli organizacja ma możliwość realizowania wszystkich zadań, Partnerstwo może nie być konieczne.

Istotna jest jednak współpraca ze wszystkimi lokalnymi partnerami, a przede wszystkim z ośrodkiem pomocy społecznej, sądem, placówkami edukacyjnymi, służbami zatrudnienia.

Powiślańska Fundacja Społeczna jest odpowiedzialna za aktywizację zawodową BO, podnoszenie kwalifikacji zawodowych i uzupełnianie wykształcenia, pomoc w poszukiwaniu i utrzymaniu pracy, pomoc w wychowaniu dzieci, upowszechnianie wypracowanego lokalnego systemu przeciwdziałania marginalizacji społecznej.

Towarzystwo Psychoprofilaktyczne realizuje szkolenia przyszłych pracowników służb społecznych w zakresie pracy z osobami wykluczonymi społecznie.

Powiślańskie Towarzystwo Społeczne prowadzi indywidualną asystę dla BO.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **NIE**

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

Jedna z beneficjentek ostatecznych, wiek 44 lata, matka 6 dzieci. Od 22 lat niepracująca lub pracująca dorywczo przez bardzo krótkie okresy. Żyjąca z zasiłków pomocy społecznej przysługujących z tytułu posiadania dzieci. Bardzo izolowana i izolująca się społecznie. Wychowanka szkoły specjalnej, która nigdy nie zdobyła zawodu.

Spotkania z asystentem rozpoczęły się na początku projektu. Około pół roku trwała faza zdobywania zaufania beneficjentki poprzez pomoc w uzyskaniu środków do życia, w kontaktach ze szkołą i pomocą społeczną. Motywowanie beneficjentki do rozpoczęcia jakichkolwiek działań służących poprawie jej sytuacji (zapisanie dzieci do ogniska wychowawczego, zlikwidowanie zadłużenia, rozwiązanie konfliktów z dziećmi i pracownikiem socjalnym) pochłonęło następny rok regularnych, cotygodniowych kontaktów asystenta z rodziną oraz uczestniczenia w jej codziennym borykaniu się z problemami. W tym czasie beneficjentka podejmowała próby uniezależnienia się od zasiłków przez podejmowanie prac dorywczych i chałupniczych, lecz bardzo szybko, przy napotkaniu pierwszych trudności, rezygnowała z nich. Mimo to proces zwiększania wiary we własne możliwości i motywacji do poprawy jakości życia, oparty na więzi z asystentem, postępował. Od 3 miesięcy beneficjentka pracuje na umowę zlecenie w wymiarze ok. 20 godzin tygodniowo i podejmuje próby wyjścia z izolacji społecznej – bierze udział w zajęciach grupowych, samodzielnie załatwia swoje sprawy w instytucjach, bardziej dojrzałe zajmuje się dziećmi, stara się o uregulowanie swoich spraw prawnych. Zmiana jej podejścia do życia, zwiększenie odpowiedzialności i poczucia sprawstwa są wyraźnie widoczne. Ona sama mówi o większej energii i chęci życia, podczas gdy na początku projektu miała objawy depresji. Jest na dobrej drodze do uniezależnienia się od pomocy społecznej oraz realizacji swoich potrzeb i marzeń w konstruktywny sposób.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

- Dostosowanie działań do potrzeb i możliwości beneficjentów (szczególnie ważne przy osobach bardzo zdegradowanych, takich jak długotrwale bezrobotni, uzależnieni, bezdomni).

- Skuteczność.
 - Efektywność.
 - Trwałe efekty.
 - Rozwiązanie problemów grupy beneficjentów, wobec których nieefektywne są działania służb pomocowych i służb zatrudnienia.
 - Kompleksowość działań.
- A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:
- Konieczne do poniesienia koszty wynagrodzenia asystentów.
 - Długofalowość działań.
 - Długofalowość finansowania.
 - Odroczone efekty.
 - Dobór grupy realizatorów o określonych dyspozycjach, zaangażowaniu, gotowości do pracy w trudnych środowiskach.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Praca zorientowana na indywidualne potrzeby i problemy, ale osadzona w kompleksowych oddziaływaniach na rodzinę i środowisko.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Powiślańska Fundacja Społeczna, Warszawa, ul. Mokotowska 55
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Anna Gierałowska**
- ▶ Telefon: (22) 625 77 82
- ▶ e-mail: biuro@pfs.pl

Partnerstwo dla Zawidawia

1. Nazwa Partnerstwa: Partnerstwo dla Zawidawia
2. Numer Partnerstwa: A0364

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiąganym:

Głównym celem projektu jest zniesienie barier w dostępie do zatrudnienia i usług społecznych/publicznych mieszkańców peryferyjnych osiedli miejskich, z monokulturą przemysłową w przeszłości. Cel staramy się osiągnąć badając skutki, jakie przyniesie integrowanie społeczności lokalnej wokół problemów, tradycji, miejsc oraz zaproponowanych działań (festyny, wernisaże społeczne, targi pracy, gazeta „Zawidawieści”, akcje). Główną rolę w odbudowie więzi społecznych odgrywają liderzy lokalni. Wzięli oni aktywny udział w przygotowaniu diagnozy społecznej, zintegrowali lokalne organizacje i instytucje (szkoły, Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej, biblioteki, parafie, organizacje pozarządowe, pracodawców), które mają lub mogłyby mieć wpływ na sytuację społeczną na osiedlu oraz na lokalny rynek pracy. Ożywienie kapitału społecznego na Zawidawiu umożliwiło dotarcie do osób mających największe problemy ze znalezieniem zatrudnienia, które są zagrożone wypadnięciem poza margines głównego nurtu życia społecznego. Dla tych osób zostały przygotowane usługi społeczne (porady społeczne, porady prawne) i usługi rynku pracy (doradztwo zawodowe, szkolenia zawodowe, staże i szkolenia w miejscu pracy, pośrednictwo).

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Kontekst środowiskowy – realny wpływ lokalnej społeczności na rynek pracy: usługi rynku pracy, usługi społeczne blisko miejsca zamieszkania, świadczone przez przedstawicieli społeczności lokalnej, na podstawie zasobów dostępnych na osiedlu.

Jeśli chodzi o naszą organizację, to odkryliśmy możliwości, jakie daje empowerment – zbudowaliśmy ścieżkę współpracy ze wszystkimi zainteresowanymi podmiotami i osobami, poznaliśmy mechanizm tej współpracy i warunków jej skuteczności – stanowi to dla nas bardzo duży zasób doświadczenia i horyzont dalszego działania.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE**
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **Miejska specjalna strefa społeczna**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: **357** (liczba odnosi się do osób objętych wsparciem w znalezieniu zatrudnienia).

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

224 – kobiety, 133 – mężczyźni, mieszkańcy terenów miejskich (peryferie znacznie oddalone od centrum), w grupie BO dominują osoby z wykształceniem zawodowym, po 45. roku życia; związane w przeszłości (przed restrukturyzacją) z dużymi zakładami pracy działającymi na osiedlu, w większości są to osoby pozostające bez pracy długotrwale, podejmujące dorywczo pracę „na czarno”.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

- Niedostosowanie do zmian na rynku pracy, utrata po kilkunastu, kilkudziesięciu latach pracy jedyne w życiu zatrudnienia, w dużym zakładzie położonym blisko miejsca zamieszkania, zapewniającym dostęp usług społecznych (przedszkole, przychodnia, dom kultury, wczasy, kolonie).
- Gorsze warunki życia (zaniedbana infrastruktura miejska i mieszkaniowa).
- Brak dostępu do informacji na temat usług rynku pracy i usług publicznych.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Liderzy współpracowali z Partnerstwem począwszy od Działania 1, na etapie gromadzenia informacji w ramach diagnozy społecznej Zawidawia, brali udział w spotkaniach Grupy Zarządzającej oraz zespołu projektowego, korzystali z możliwości zgłaszania uwag, pomysłów, inicjatyw, zostali włączeni we współpracę ponadnarodową – nawiązali kontakty z liderami lokalnymi z Walii, w formule szkoleń warsztatowych Partnerstwo dostarczyło liderom informacji na temat celów projektu, liderzy założyli stowarzyszenie, jako cele statutowe przyjęli te, które realizuje Partnerstwo dla Zawidawia, Stowarzyszenie zostało przyjęte do Partnerstwa, angażuje w działania BO.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Pierwszy kontakt – informacja o projekcie, o proponowanych usługach, diagnoza sytuacji życiowej, dalsze wsparcie (kontakt z prawnikiem, doradztwo społeczne, pośrednictwo pracy).
2. Doradztwo zawodowe – analiza dotychczasowej ścieżki zawodowej, umiejętności, kompetencji, gotowości do zmiany.
3. Udział w warsztatach grupowych (doradca/psycholog) – odbudowa motywacji, zdobycie umiejętności komunikacyjnych, przygotowanie do kontaktu z pracodawcą.
4. Szkolenia zawodowe – dostosowane do potrzeb BO.
5. Wsparcie społeczne – udział organizowanych na osiedlu imprezach, spotkaniach integracyjnych, akcjach społecznych.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **NIE**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

Proszę również podać nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia opisanym w punkcie 8A):

1. Punkt informacyjny.
2. Doradztwo zawodowe.
3. Wsparcie psychologiczne.
4. Szkolenia zawodowe.
5. Aktywność społeczna.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika

Do wspólnych działań włączymy także organizacje, które pozyskaliśmy do współpracy w trakcie projektu (partnerzy społeczni), bo w dalszej perspektywie sukces projektu uzależniony jest od ich zaangażowania.

Współdziałanie w ramach Partnerstwa polega na włączeniu zasobów organizacji pomocnych przy realizacji celów: Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej – diagnoza środowiska, wsparcie, firma Point – szkolenia zawodowe, NSZZ Solidarność – standardy pracy, wizyty studyjne w zakładach pracy, Gmina – współpraca przy upowszechnianiu dobrych praktyk, organizacje partnerstwa lokalnego – budowanie sieci współpracy w ramach paktu lokalnego, docieranie do osób w najtrudniejszym położeniu, organizowanie wsparcia w oparciu o zasoby lokalne.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **TAK**

Jeśli TAK, proszę podać przykład/przykłady: nieprzystosowanie do współpracy z innymi partnerami, interesowne podejście do udziału w programie (postawa „co my z tego będziemy mieli” i uzależnienie od tego swojej aktywności).

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

Proszę pozwolić, że podam przykład pani Heleny, która trafiła do naszego projektu za radą terenowego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, po wielu latach korzystania z zasiłków, bez wykształcenia i motywacji i wiary w możliwość zmiany sytuacji. Pani Helena dała się namówić na kurs opiekuna osoby zależnej, ukończyła go, widzieliśmy, jak bardzo się zmieniła, zdecydowała się na staż w Fundacji Przyjazny Dom (opieka nad osobami niepełnosprawnymi intelektualnie), tam dała się poznać jako dobry pracownik, wartościowy człowiek, została wspaniale przyjęta przez personel i podopiecznych, z którymi nawiązała dobry kontakt. Dodam, że Pani Helena znalazła pracę na tej samej ulicy, przy której mieszka od lat i nigdy nie sądziła, że znajdzie tam swoje miejsce pracy, o którym wcześniej nie ważyła się nawet marzyć.

Sukcesem jest to, że panią Helenę odnaleźliśmy dzięki kontaktom na osiedlu, dzięki temu, że szansa była dostępna blisko miejsca zamieszkania.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Możliwość poznania konkretnej sytuacji i potrzeb.
2. Wzajemne zaufanie, zbudowanie relacji, które dla osoby z niską samoocena, brakiem wiary we własne siły, poczuciem osamotnienia są często pierwszym krokiem ku zmianie na lepsze.
3. Odbiór informacji zwrotnych o projekcie, o działaniach (indywidualne opinie są ważnym wskazaniem dla osób prowadzących).
4. Jest to duże wyzwanie dla zespołu: zaplanować czas (dużo czasu), odpowiednio reagować, analizować, zachować się zawsze odpowiedzialnie – bardzo kształtujące doświadczenie, które trudno jest przecenić.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

Intymność takiego kontaktu bywa przez niektórych wykorzystana do eksponowania postawy roszczeniowej, nastawionej na „przeżywanie” swojej sytuacji – chęci „wygadania się”, bez intencji zmiany.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Poznać jak najwięcej osób, analizować sytuacje życiowe, mieć wgląd w motywacje, zadbać o dobrą jakość tych kontaktów, stworzyć odpowiednią atmosferę.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Biurowisko projektu „Partnerstwo dla Zawidawia”, ul. Kazimierza Wielkiego 67, 50-077 Wrocław
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Jolanta Ostrowska**
- ▶ Telefon: (71) 341 90 50
- ▶ e-mail: jolaostrowska@fdps.pl

WANT2LEARN – Chcę się uczyć

1. Nazwa Partnerstwa: WANT2LEARN – Chcę się uczyć
2. Numer Partnerstwa: A0365

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiągnięty:

Głównym celem projektu jest ułatwienie wejścia na otwarty rynek pracy młodzieży w wieku 18–24 lata, zagrożonej wykluczeniem lub wykluczonej społecznie, która ze względu na niskie, niewystarczające kwalifikacje doświadcza swoistej nierówności na rynku pracy, a przez to należy do grupy narażonej na bezrobocie. Partnerstwo stworzyło nowe metody pracy z tą grupą oraz wypracowało innowacyjny model jej wspierania w integracji na rynku pracy. Założeniem metodologicznym projektu było przywrócenie grupie beneficjentów ostatecznych chęci zdobywania wiedzy i umiejętności w drodze kształcenia oraz poszukiwania pracy. Służyły temu szkolenia kompetencji ogólnych i zawodowych, wykorzystujące nowoczesne technologie informacyjne i komunikacyjne, a także oferowane wsparcie psychologiczne, doradztwo zawodowe (zarówno grupowe, jak i indywidualne) oraz pomoc w poszukiwaniu pracy. Rezultatem działania Partnerstwa jest wypracowany model pracy z trudną młodzieżą. Model ten opiera się na internetowej platformie wspomagania działań na rynku pracy, zbudowanej na podstawie hurtowni danych obejmujących bazy danych zapotrzebowania rynku pracy, wymaganych kompetencji, szkoleń zawodowych oraz aktywności beneficjenta – zbieranej za pomocą elektronicznego portfolio.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

- ▶ Zestaw narzędzi do diagnozy potrzeb beneficjentów ostatecznych: Obecnie w Polsce żadna instytucja nie posiada opracowanego systemu diagnozy dotyczącej młodzieży między 18–24 rokiem życia, zagrożonej wykluczeniem lub wykluczonej społecznie, a także nie diagnozuje ich potrzeb edukacyjnych oraz psychospołecznych, by ułatwić im wejście na otwarty rynek pracy.
- ▶ Opracowanie systemu doradztwa zawodowego i ogólnego wspartego technologiami informacyjno-komunikacyjnymi oraz e-learningiem: Doradztwo zawodowe staje się w Polsce coraz bardziej popularną formą pomocy i pracy z młodzieżą. Nie jest ono natomiast kompleksową, systemową usługą powiązaną z ofertą szkoleniową z zakresu kształcenia ogólnego i zawodowego tej grupy osób.
- ▶ Opracowanie modelu portfolio beneficjenta ostatecznego. Obecnie model portfolio tworzony jest w niektórych krajach europejskich. W Polsce rozpoczęto nad nim pracę w ramach projektu Phare, jednak nie zostały one zakończone i nie są kontynuowane. Do końca 2010 roku, jak wynika z założeń Unii Europejskiej, każdy Europejczyk powinien posiadać własne portfolio.
- ▶ Opracowanie programów szkoleń ogólnych wraz z obudową metodyczną z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych oraz e-learningu: na rynku szkoleniowym nie ma opracowanych programów szkoleń z zakresu kompetencji kluczowych wraz z obudową metodyczną opartą na e-learningu.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE**
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **Model pracy z młodzieżą trudną z wykorzystaniem internetowej bazy danych**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: **148**

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

- ▶ 48 kobiet i 100 mężczyzn, zamieszkujących we Wrocławiu lub w powiecie wrocławskim (obszary miejskie – 119, obszary wiejskie – 29), które od minimum miesiąca poszukują pracy i deklarują gotowość do przekwalifikowania się, zmiany zawodu lub podnoszenia kwalifikacji;
- ▶ pozostają poza systemem edukacyjnym (wykształcenie niepełne podstawowe: 4, podstawowe: 52, gimnazjalne: 36, zawodowe: 21, średnie: 35);
- ▶ deklarują chęć podjęcia terapii (w przypadku osób mających problem z uzależnieniem);
- ▶ deklarują gotowość do nabycia lub podnoszenia umiejętności obsługi komputera.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

- ▶ Jedna z najsłabszych grup społecznych, nie mająca kwalifikacji, a przez to silnie zagrożona bezrobociem.

- ▶ Niski udział tej grupy w rozwoju społeczeństwa informacyjnego ze względu na silną korelację między zjawiskiem uciekania ze szkół i wielokrotnego powtarzania nauki w tej samej klasie a ciężką sytuacją finansową w rodzinie, uniemożliwiającą zakup komputera.
- ▶ Niestosowanie dotąd w edukacji tej grupy docelowej nowych technologii (np. e-learningu).

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

- ▶ Utworzenie Samorządu Beneficjentów Ostatecznych (SBO) – udział SBO w spotkaniach Partnerstwa i spotkaniach roboczych (w tym udział w tworzeniu i modyfikowaniu planu pracy Partnerstwa).
- ▶ Wdrożenie interaktywnego systemu komunikacji między BO a realizatorami projektu (np. internetowe forum, czat, internetowa grupa wsparcia).
- ▶ Udział BO w upowszechnianiu rezultatów projektu (np. udział w filmie o projekcie oraz w spotkaniach promocyjno-informacyjnych i w spotkaniach upowszechniających).

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

▶ **Metoda identyfikacji beneficjentów oraz dotarcia do nich i pozyskania ich do projektu**

Identyfikacja polegała na przygotowaniu narzędzia w formie ankiety rekrutacyjnej, pozyskaniu wsparcia w rekrutacji instytucji zajmujących się młodzieżą wykluczoną bądź zagrożoną wykluczeniem (jak np. policja, Monar, miejski ośrodek pomocy społecznej, kuratorzy sądowi, trenerzy osiedlowi, zakład karny, szkoły, organizacje pozarządowe).

▶ **Metoda indywidualnej i grupowej pracy z beneficjentami, uwzględniającej diagnozę potencjału i potrzeb**

Indywidualna praca uwzględniająca diagnozę i potrzeby była prowadzona „na wejściu” poprzez wypełnienie ankiet przez BO oraz obserwację dokonywaną przez opiekunów i instruktorów, udostępnienie czatu z psychologiem, indywidualną opiekę instruktorów w trakcie zajęć, indywidualną opiekę doradców zawodowych.

Praca grupowa polegała na zajęciach psychoedukacyjnych w grupie, grupowym doradztwie zawodowym, pracy w małych grupach szkoleniowych pod opieką instruktorów/tutorów.

▶ **Szkolenia (grupowe, pod opieką) e-learningowe/blended dotyczące kompetencji ogólnych i zawodowych**

Po rozpoznaniu potencjału i potrzeb beneficjentów na platformie e-learningowej przygotowano moduły szkoleniowe podnoszące umiejętności i kompetencje ogólne: kompetencje społeczne, IT/ICT, indywidualne, międzyprzedmiotowe, systemowe i informacyjne. Po wykonaniu zadań z kompetencji ogólnych uczestnicy podnosili na w/w platformie swoje kompetencje i umiejętności zawodowe.

▶ **Działania „przytrzymujące” uczestnictwo w projekcie**

Pakiet socjalny w postaci: biletów komunikacji publicznej, dodatek szkoleniowy, imprezy integracyjne, czat z psychologiem, internetowe forum dyskusyjne, internetowa grupa wsparcia. Ponadto uczestnicy byli traktowani w sposób indywidualny przez opiekunów/szkoleniowców, którzy byli wrażliwi na ich potrzeby oraz poświęcali im swój czas i uwagę stosownie do oczekiwań.

▶ **Portfolio (w wersji papierowej i elektronicznej) zawierające informacje o ukończonych szkoleniach i zdobytych umiejętnościach**

Portfolio zapewnia osobom nie mającym doświadczenia zawodowego możliwość wykazania przed pracodawcą nabytych kompetencji i umiejętności, a także rozbudowywania samego opracowania o nowo zdobyte umiejętności i kompetencje. Portfolio pozwala również gromadzić w jednym miejscu wszystkie informacje najistotniejsze dla pracodawcy i beneficjenta.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **NIE**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

Proszę również podać nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia opisanym w punkcie 8A):

1. Psychoedukatorzy.
2. Psychologowie.
3. Opiekunowie/tutorzy.
4. Doradcy zawodowi.
5. Instruktorzy zawodu.

8F) Proszę podać, jakie cechy osobowe, wykształcenie i doświadczenie powinna mieć osoba, która sprawuje taką całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Komunikatywność.
2. Otwartość na potrzeby innych.
3. Tolerancja.
4. Konsekwencja.
5. Przygotowanie psychologiczno-pedagogiczne.
6. Doświadczenie w pracy z młodzieżą wykluczoną (kurator, pracownik socjalny, policjant, psycholog, pedagog, pracownik zakładu karnego).

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Projekt jest złożony i wymaga zaangażowania specjalistów z różnych dziedzin. W jego realizację zaangażowanych jest 6 podmiotów, z których każdy odpowiada za poszczególne zadania w projekcie (np. szkolenia e-learningowe, doradztwo zawodowe, portal internetowy, utrzymanie BO, zatrudnienie BO itp.).

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **TAK**

Jeśli TAK, podaj przykład/przykłady:

- ▶ problemy z przepływem informacji;
- ▶ różne podejście do pracy z BO, wynikające ze zróżnicowanego doświadczenia pracowników w pracy z tzw. trudną młodzieżą, odmiennych kultur organizacyjnych poszczególnych podmiotów, nie zawsze takiego samego widzenia celów projektu itp.;
- ▶ niekiedy odmienne postrzeganie sposobu wykonania wyznaczonych zadań.

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrona przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

Beneficjent pozyskany z Monaru po ukończeniu pełnego cyklu szkoleń podjął legalną pracę, w której pracował ok. 2 tygodni. Beneficjent miał wykształcenie podstawowe, ukończył kurs „Zarządzanie gospodarką magazynową z obsługą wózków widłowych” (obecnie bardzo pożądana umiejętność na rynku pracy). W trakcie pracy postanowił jednak podnosić swoje kwalifikacje ogólne i podjął dalszą edukację. Jest to dobry przykład ilustrujący ideę projektu – edukacji permanentnej.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Lepsze rozpoznanie potrzeb i oczekiwań.
2. Lepsza komunikacja.
3. Szybkie wyjaśnianie sytuacji trudnych i konfliktowych.
4. Bezpośrednia reakcja na różne sytuacje.
5. Możliwość indywidualnego tempa pracy.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. Duże obciążenie czasowe na jedną osobę.
2. Koszty poniesione z wyżej wymienionego powodu.
3. Zagrożenie podejściem subiektywnym.
4. Utrudniony rozwój umiejętności społecznych.
5. Gorsze rozpoznawanie potrzeb i oczekiwań innych ludzi przez beneficjenta – większe skupienie się na sobie.
6. Rozwijanie „roszczeniowości”.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

E-learningowe szkolenia kompetencji ogólnych, dostosowane do grupy odbiorców – poziomu wiedzy ogólnej po diagnozie.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba Partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Wrocławskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli; ul. Dawida 9/11, 50-527 Wrocław
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Maria Kędzierska**
- ▶ Telefon: 071 796 45 55
- ▶ e-mail: m.kedzierska@wcdn.wroc.pl

Dajmy sobie pracę. Ekoszansa

1. Nazwa Partnerstwa: Dajmy sobie pracę. Ekoszansa

2. Numer Partnerstwa: A0422

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiągnięty:

„Ekoszansa” jest innowacyjną propozycją zwalczania bezrobocia wśród osób zagrożonych bezrobociem za pomocą działań typu ekologicznego. Rozszerzone rozumienie ekologii w projekcie obejmuje prace hodowlane, w tym przywracanie tradycyjnych ras zwierząt, tradycyjnych sadów, odnawialne źródła energii (w tym stosowanie biomasy), renowację zabytkowych parków.

Uczestnikami projektu są pacjenci ośrodków leczenia i rehabilitacji narkomanów, położonych na terenach wiejskich, oraz osoby ze społeczności lokalnych w rejonach ośrodków partnerskich.

W trakcie realizacji projektu ośrodki partnerskie nabierają charakteru centrów informacji ekologicznej dla środowisk lokalnych.

Dodatkowym rezultatem projektu jest podniesienie świadomości społeczności lokalnej (w tym pracodawców) w zakresie uzależnień oraz epidemii HIV/AIDS. Następuje zmiana postrzegania osób uzależnionych i żyjących z HIV jako potencjalnych pracowników. Brak dyskryminacji grupy docelowej projektu pomaga w zrozumieniu kwestii dyskryminacji spowodowanej innymi czynnikami.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Metoda włączenia szkoleń i praktyki zawodowej z zakresu ekologii jest innowacyjnym sposobem zaangażowania osób wykluczonych w dziedzinę społecznie użyteczną, a jednocześnie mogącą dać hobby na całe życie. Nawet jeśli bezpośrednio nie spowoduje rozpoczęcia zaangażowania w działalność proekologiczną, to ułatwia BO powrót do samodzielnego życia i powrót/wejście na rynek pracy m.in. poprzez wzmocnienie pozytywnych nawyków (odpowiedzialność, punktualność, rzetelność, sumienność) wypracowanych w trakcie uczestnictwa w projekcie.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **TAK**
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **Zwalczanie bezrobocia z wykorzystaniem narzędzi ekologicznych**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: **862** (na koniec czerwca 2007 r.).

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

243 kobiety i 619 mężczyzn, w tym: 88 kobiet i 219 mężczyzn z wykształceniem podstawowym i niepełnym podstawowym; 16 kobiet i 55 mężczyzn z wykształceniem gimnazjalnym i ponadgimnazjalnym; 53 kobiety i 170 mężczyzn z wykształceniem zawodowym; 81 kobiet i 144 mężczyzn z wykształceniem średnim oraz 29 kobiet i 24 mężczyzn z wykształceniem wyższym i wyższym zawodowym. 173 kobiety i 474 mężczyzn zamieszkuje na terenach miejskich, 64 kobiety i 109 mężczyzn zamieszkuje na terenach wiejskich, a 6 kobiet i 36 mężczyzn nie ma stałego miejsca zamieszkania. W większości są to bezrobotni: 181 kobiet i 474 mężczyzn, ponadto osoby leczące się (16 kobiet i 30 mężczyzn) oraz uczące się (27 kobiet i 28 mężczyzn).

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Beneficjentami w „Ekoszansie” są ogół pacjenci pozamiejskich ośrodków leczenia i rehabilitacji uzależnień, co w sposób czytelny pozwala określić grupę docelową. Mniejszą grupę BO stanowią osoby bezrobotne ze społeczności lokalnej z okolic ośrodków. Pacjenci ośrodków po ukończeniu terapii są nieprzygotowani do powrotu/wejścia na rynek pracy ze względu na brak odpowiedniego wykształcenia, brak doświadczenia zawodowego oraz niechęć społeczną wobec osób uzależnionych.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Program szkoleń w ośrodkach został wypracowany oraz jest na bieżąco modyfikowany na podstawie konsultacji z BO. Wszystkim spotkaniom Rady Partnerstwa towarzyszą spotkania przedstawicieli BO z ośrodków partnerskich. BO uczestniczyli w tworzeniu podręcznika dobrych praktyk. Na stronie internetowej Partnerstwa znajduje się wydzielona część dla BO (dostęp za hasłem).

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Rekrutacja do projektu (ankiety, rozmowy z psychologiem).
2. Indywidualne ustalenie optymalnego kierunku działań/szkoleń BO.
3. Regularne konsultacje BO z kadrą podprojektów w ośrodkach, dotyczące udziału/przebiegu projektu.
4. Pomoc w rozpoczęciu własnej działalności w zakresie dotyczącym projektowych działań proekologicznych.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **w zasadach projektu – NIE, ale warto wspomnieć, że w ramach terapii dla pacjenta uzależnionego jest jeden wychowawca prowadzący pacjenta we wszystkich jego poczynaniach.**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie: model terapia-praca. Proces ten jest prowadzony lokalnie w ośrodkach leczenia i rehabilitacji realizujących podprojekty. W każdym z tych ośrodków jest to realizowane indywidualnie.

Proszę również podać nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia opisanym w punkcie 8A):

1. Koordynator podprojektu + psycholog + doradca zawodowy.
2. Koordynator podprojektu + psycholog + doradca zawodowy.
3. Koordynator podprojektu + kadra prowadząca szkolenia.
4. Koordynator podprojektu + kadra prowadząca szkolenia.

8D) Czy funkcja tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, ma swoją specyficzną nazwę (np. mentor, akompaniator) – **TAK/NIE**

Jeśli TAK – proszę wpisać tę nazwę:

ewentualnie „**wychowawca**” – ale w ramach terapii, a nie samego projektu. **WAŻNE:** Gdyby takiej funkcji w ośrodku nie było, musiałaby zostać zaplanowana w projekcie.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Współdziałanie różnych organizacji umożliwiło rozszerzenie zakresu działań projektu, dzięki możliwości wykorzystania indywidualnych doświadczeń poszczególnych partnerów i przeniesienia tych doświadczeń do innych organizacji. Został dokonany podział zadań pomiędzy ośrodki, w jasny sposób precyzujący zakres ich obowiązków i odpowiedzialności. Podział ten wynikał z zakresu doświadczeń w dziedzinach objętych projektem. Ośrodki mające wcześniejsze doświadczenia w działalności proekologicznej stały się centrami szkoleniowymi dla pozostałych ośrodków.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **NIE**

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka/dobre praktyki):

Wspomnienia BO:

„Zamiłowanie do koni miałem już od dziecka, brat mnie tym zaraził. Zaprowadził mnie kiedyś do stajni, potem była jazda konna cały czas. Później wolałem chodzić na imprezy, dyskoteki, i brać narkotyki. Podjąłem terapię w ośrodku w Gajkach [...]”.

Kierowniczka ośrodka w Gajkach:

„Paweł ma bardzo duży udział w tym, że w ośrodku są konie. Paweł po prostu zwariował na tym punkcie, to on wybrał miejsce na stajnie, to on to miejsce, prowizoryczne na początku, przygotował, ocieplił, że można było wprowadzić konie. Uczyl ludzi, jak się zajmować tymi końmi, uczył jeździć, sam też po trosze się uczył. Nie byłoby koni bez Pawła. Później,

w 2006 roku, jak rozpoczął się projekt <<Dajmy sobie pracę – Ekoszansa>>, to Paweł uczestniczył też w szkoleniach i w warsztatach, był m.in. w Wyszkowie na szkoleniu z hodowli koni. Paweł razem ze swoją dziewczyną, przy wsparciu jej mamy, podjęli decyzję o założeniu gospodarstwa agroturystycznego. Wszystko robią sami, prawie nie zatrudniają ludzi z zewnątrz. Paweł opiekuje się końmi i rozbudowuje stajnię, a Kasia zajmuje się reklamą.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Zastosowanie w projekcie modelu terapia-edukacja-praca opartego na ekologii, bezpośrednio prowadzące do uzyskania pracy przez BO. Dzieje się tak dzięki uzyskanym kwalifikacjom zawodowym, ale także, co ważniejsze, przez wzmocnienie ich pewności siebie oraz umiejętności społecznych; dziedzina ekologii zastosowana do szkoleń ma dodatkowe, ogromne znaczenie terapeutyczne, dając BO poczucie użyteczności społecznej i hobby na całe życie.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
UNDP, ul. Langiewicza 31, 02-071 Warszawa
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Aleksandra Duda**
- ▶ Telefon: 22 576 8182
- ▶ e-mail: aleksandra.duda@undp.org

IRIS – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi

- 1.** Nazwa Partnerstwa: IRIS – reintegracja społeczna i zawodowa kobiet – ofiar handlu ludźmi
- 2.** Numer Partnerstwa: A0463

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiągnięty:

Głównym celem projektu jest ułatwienie ofiarom handlu ludźmi – zarówno kobietom, jak i mężczyznom – powrotu/ wejścia na rynek pracy, poprzez opracowanie innowacyjnego systemu wsparcia, oraz prewencja handlu ludźmi wśród osób wchodzących na rynek pracy.

Partnerstwo osiąga swój cel poprzez realizację następujących celów częściowych:

1. Identyfikacja ofiar przestępstwa handlu ludźmi – prowadzenie telefonu zaufania (stacjonarnego i komórkowego czynnego całą dobę).
2. Przygotowanie grupy kobiet i mężczyzn – ofiar przestępstwa handlu ludźmi (przedstawiciele grupy docelowej projektu) do uczestnictwa w programie aktywizacji społecznej i zawodowej poprzez system interwencji kryzysowej, funkcjonowanie poradni dla ofiar przestępstwa handlu ludźmi i usługi socjalne świadczone przez Ośrodek Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m.st. Warszawy.
3. Wzmocnienie beneficjentów ostatecznych projektu poprzez program aktywizacji społecznej i zawodowej stworzony dla ofiar handlu ludźmi.
4. Opracowanie modelu reintegracji społeczno-zawodowej ofiar handlu ludźmi.

5. Zapobieganie staniu się ofiarami handlu ludźmi i pracy niewolniczej tych osób – zwłaszcza młodych kobiet – przygotowujących się do wejścia na rynek pracy i funkcjonujących na nim od niedawna (absolwentki/-ci, bezrobotne/-i) – opracowanie modelu działań edukacyjno-prewencyjnych.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Powstałe w ramach projektu Partnerstwo w unikatowy sposób łączy działania 2 organizacji pozarządowych oraz 4 instytucji państwowych i samorządu lokalnego w celu rozwiązania problemu dyskryminacji na rynku pracy kobiet i mężczyzn – ofiar handlu ludźmi. Dzięki takiemu połączeniu działań możemy skuteczniej pomagać ofiarom tego procederu. Każdy z partnerów wniósł do projektu znaczący wkład merytoryczny i nowe spojrzenie na problem. Obecnie Partnerstwo, ukonstytuowane na terenie Warszawy, stało się modelowym przykładem współpracy organizacji pozarządowych z instytucjami państwowymi i samorządu lokalnego w zakresie pomocy ofiarom przestępstwa handlu ludźmi. Innowacyjny jest także rezultat wypracowany w ramach naszego projektu: nowa zintegrowana metoda reintegracji społeczno-zawodowej ofiar handlu ludźmi, będąca skuteczną odpowiedzią na dyskryminację i trudności ofiar handlu ludźmi w powrocie na rynek pracy.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE WIEM**
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **kompleksowy system wsparcia i szkoleń zawodowych przygotowujących ofiary handlu ludźmi do aktywnego wejścia na rynek pracy**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: **561** osób zgłoszonych do telefonu zaufania, w tym **180** osób, które będą potrzebowały zorganizowania interwencji kryzysowej, w tym **95** osób, które wezmą udział w programie aktywizacji społecznej i zawodowej, w tym **23** osoby, które wezmą udział w programie staży zawodowych.

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

Projekt jest adresowany do ofiar przestępstwa handlu ludźmi. Partnerstwo przewiduje, że większość osób, które staną się beneficjentami projektu nie jest obecna na oficjalnym rynku pracy, czyli są to osoby o statusie bezrobotnego lub nawet nie zarejestrowane jako bezrobotne ze względu na bycie ofiarami handlu ludźmi (jedną z cech tego procederu jest pozbawienie wolności). Ponieważ ofiarami handlu ludźmi są na ogół młode kobiety, Partnerstwo przewiduje, że będą one stanowiły większość wśród beneficjentów ostatecznych projektu.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Ofiarami handlu ludźmi najczęściej stają się młode kobiety o niskim statusie społecznym i ekonomicznym. Szukając desperacko pracy, zależne od werbowników i pośredników, często podejmują decyzję o podjęciu nielegalnego zatrudnienia za granicą. Tam, przebywając bez stosownych zezwoleń na pobyt i pracę, obawiając się miejscowej policji oraz deportacji, nie znając języka ani warunków życia, zostają stopniowo ubezwłasnowolniane i uzależniane od grup przestępczych, które zajmują się werbowaniem i sprzedają kobiet do seksbiznesu.

Ponadto obecnie wzrasta także liczba mężczyzn, którzy stają się ofiarami pracy przymusowej. Ofiary handlu są oszukiwane w kwestii warunków pracy i zapłaty oraz zmuszane do pracy bez żadnego wynagrodzenia, pracy ponad siły, grozi im się np. pozbawieniem zdrowia, przetrzymuje w bardzo złych warunkach socjalnych, ogranicza swobodę poruszania, kreuje sytuację „niewoli za dług”. Osobie, która padła ofiarą handlu ludźmi jest bardzo trudno wrócić do normalnego życia. Cierpi ona z powodu stresu pourazowego, często obawia się o swoje bezpieczeństwo osobiste, gdyż sprawcy są na wolności. Zdarza się, że nie może wrócić w rodzinne strony, ponieważ sprawcy znają jej adres, a rodzina nie akceptuje faktu, iż była ona zmuszana np. do prostytucji. Wszystko to powoduje ogromne trudności w powrocie na rynek pracy, ponieważ osoby te na ogół mają niedostateczne kwalifikacje, brakuje im doświadczenia zawodowego i często muszą ukrywać fakt bycia ofiarą handlu ludźmi ze względu na funkcjonujące w naszym społeczeństwie stereotypy (np. obwinianie ofiary).

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Beneficjenci mający za sobą etap interwencji kryzysowej deklarują uczestnictwo w projekcie po przedstawieniu im przez case-menedżera całościowej informacji o projekcie oraz szczegółowej informacji na temat zasad i oferty programu reintegracji społeczno-zawodowej. Przechodzenie do następnych etapów programu reintegracji społeczno-zawodowej jest uzależnione od indywidualnego zaangażowania każdego beneficjenta (ocenianego przez niego i case-menedżera). Ponadto beneficjenci na każdym etapie projektu mają istotny wpływ na planowanie działań dotyczących ich reintegracji – dzieje się to poprzez regularne spotkania z case-menedżerem, które dotyczą projektowania i planowania działań oraz bieżącego informowania beneficjenta o stanie realizacji projektu i wysłuchiwanie uwag zwrotnych.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Zidentyfikowanie danej osoby jako ofiary handlu ludźmi.
2. Zorganizowanie interwencji kryzysowej – zaspokojenie podstawowych potrzeb (wyżywienie, ubranie, bezpieczne schronienie, pomoc medyczna i psychologiczna).
3. Aktywizacja „przed wejściem na rynek pracy” – zaprojektowanie indywidualnych programów reintegracji społeczno-zawodowej i wspieranie beneficjentów w ich realizacji, praca socjalna, coaching (wsparcie doradcy zawodowego), spotkania z psychologiem, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, kursy doszkolające (językowe, komputerowe, zawodowe).
4. Aktywizacja osoby wchodzącej na rynek pracy poprzez system staży zawodowych lub/i znalezienie zatrudnienia.
5. Poradnictwo prawne i socjalne na każdym z etapów projektu.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **TAK**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK/NIE**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

8D) Czy funkcja tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, ma swoją specyficzną nazwę (np. mentor, akompaniator) – **TAK**

Jeśli TAK – proszę wpisać tę nazwę: **case-menedżer**

8E) Proszę podać zakres obowiązków w ramach projektu tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Zidentyfikowanie beneficjenta jako ofiary handlu ludźmi i diagnoza jego sytuacji.
2. Przeprowadzenie interwencji kryzysowej (bezpieczne schronienie, pomoc medyczna, psychologiczna i prawna).
3. Regularne spotkania z beneficjentem, towarzyszenie mu i wspieranie w załatwianiu różnych formalności.
4. Towarzyszenie beneficjentowi w trakcie czynności prowadzonych przez organy ścigania i wymiaru sprawiedliwości.
5. Opracowanie indywidualnego planu reintegracji społecznej i zawodowej wspólnie z beneficjentem.
6. Monitorowanie realizacji indywidualnego planu reintegracji społecznej i zawodowej beneficjenta, czuwanie nad całością procesu reintegracji.
7. Mediacje (np. rodzinne) na prośbę beneficjenta.
8. Dyżury w telefonie zaufania.

9. Kontakty z organizacjami/instytucjami w sprawach dotyczących beneficjenta, współpraca z coachem, pracownikiem socjalnym i innymi profesjonalistami zaangażowanymi w proces reintegracji beneficjenta.
10. Prowadzenie dokumentacji.
11. Udział w zebraniach klinicznych zespołu i w konsultacjach interdyscyplinarnych zespołów działających na rzecz klienta.

8F) Proszę podać, jakie cechy osobowe, wykształcenie i doświadczenie powinna mieć osoba, która sprawuje taką całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Wykształcenie: profilaktyka społeczna i resocjalizacja; praca socjalna; psychologia lub pedagogika.
2. Doświadczenie w organizowaniu interwencji kryzysowej, udzielaniu podstawowej pomocy psychologicznej, pracy z indywidualnym przypadkiem, pracy socjalnej; podstawowa wiedza z zakresu prawa karnego i procedury karnej; znajomość standardów pracy z ofiarą handlu ludźmi, pracy z ofiarą przemocy, nadużyć seksualnych komercyjnych i niekomercyjnych; wiedza z zakresu praw człowieka.
3. Cechy osobowe: odporność na stres, umiejętność pracy pod presją czasu i w dużym napięciu emocjonalnym, otwartość na innych, tolerancyjność, cierpliwość, zdolność do szybkiego reagowania i szybkiego podejmowania decyzji, stanowczość, konsekwencja w działaniu, komunikatywność, wysoka inteligencja emocjonalna, umiejętność pracy w zespole, pozytywny stosunek do siebie i innych, wytrwałość, odwaga, duża samoświadomość, odpowiedzialność, ciekawość świata i innych, kreatywność.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Podział zadań między partnerami projektu wynika ze specyfiki danej instytucji/organizacji oraz doświadczenia i wkładu wnoszonego przez nią do Partnerstwa. Fundacja La Strada, jako organizacja mająca wieloletnie doświadczenie w identyfikowaniu ofiar handlu ludźmi i organizowaniu interwencji kryzysowej, jest odpowiedzialna za tę część pracy z beneficjentem ostatecznym także w projekcie. Podobnie Fundacja Centrum Promocji Kobiet – która od wielu lat koncentruje się na wspieraniu kobiet w ich rozwoju po to, aby ich postawy, umiejętności i wiedza, wciąż doskonałe, pozwoliły im zajmować lepsze i wyższe pozycje w społeczeństwie – zajmuje się w projekcie coachingiem beneficjentów ostatecznych, prowadzeniem warsztatów aktywnego poszukiwania pracy i organizowaniem staży zawodowych. Obecność instytucji samorządowych – Ośrodka Pomocy Społecznej Dzielnicy Śródmieście m.st. Warszawy i Urzędu Pracy m.st. Warszawy – pozwala na zakorzenienie projektu Partnerstwa w społeczności lokalnej i testowanie modelu pomocy ofiarom handlu ludźmi na terenie Warszawy. Natomiast udział Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej (Departament Pomocy i Integracji Społecznej oraz Departament Rynku Pracy) gwarantuje wsparcie merytoryczne w zakresie obowiązującego prawa i tworzenia nowych rozwiązań, a także skuteczną promocję i upowszechnianie rezultatów projektu.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **NIE**

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

1. Beneficjentka po przejściu całej „ścieżki” (identyfikacja osoby jako ofiary handlu ludźmi, interwencja kryzysowa, warsztaty aktywnego poszukiwania pracy i coaching, wybrany kurs doszkalający oraz staż w wybranej firmie i intensywne prace z case-menedżerem) znalazła zatrudnienie w firmie o podobnym profilu do tej, w której odbywała staż. Obecnie beneficjentka nie korzysta już z pomocy projektu, w ostatnim czasie konsultowała się jedynie z coachem (doradczynią zawodową) w sytuacji, gdy otrzymała nowe propozycje pracy i chciała podjąć najkorzystniejszą dla siebie decyzję. Beneficjentka utrzymuje się sama i potrafi tak zorganizować swoje życie, by mogła pracować i zajmować się dwójką swoich dzieci. W sytuacjach kryzysowych zwraca się o poradę do psychologa z Ośrodka Interwencji Kryzysowej. Nauczyła się korzystać z pomocy i poradnictwa osób, które niczego nie oczekują od niej w zamian i których pomoc jest konstruktywna (Ośrodek Interwencji Kryzysowej, Fundacja La Strada), a nie, tak jak wcześniej, do środowiska, w którym sięprostituowała (swego sutenera), gdzie nic nie odbywa się za darmo.
2. Beneficjentka, po złożeniu zeznań w swojej sprawie, została przywieziona do Fundacji La Strada przez funkcjonariuszy policji. Przeprowadzono interwencję kryzysową obejmującą rozpoznanie potrzeb oraz wskazania co do dalszych działań

(kompleksowa diagnoza socjalna, medyczna, psychologiczna, psychiatryczna oraz z zakresu problematyki uzależnienia narkotykowego i alkoholowego). Jest to osoba młoda, która od kilku lat przebywała w środowisku przestępczym, osób uzależnionych, często bywała bezdomna. Beneficjentka pochodzi z rodziny patologicznej, w ostatnich latach przebywała pod nieregularną opieką obcej osoby. W momencie kontaktu z Fundacją posiadała wyroki za przestępstwa i miała nakaz regularnego kontaktu z kuratorem. Nie mogła liczyć na żadne wsparcie krewnych. W ciągu 2 tygodni intensywnej pracy case-menedżera, po zaspokojeniu podstawowych potrzeb (bezpieczne schronienie, wyżywienie, ubrania, leki, badania lekarskie) podjęła trudną decyzję o wyjeździe do ośrodka odwykowego z przewidywanym okresem minimalnego pobytu na rok. Przebywa tam już 7 miesięcy. W tym czasie, w ramach udziału w projekcie IRIS, częściowo sfinansowano jej m.in. koszty wyżywienia, artykułów higienicznych, ubrania. Case-menedżer pozostawał w systematycznym kontakcie z beneficjentką oraz wychowawcami z ośrodka odwykowego, nadzorował sprawy socjalne, kontaktował się z kuratorem i organami ścigania. Obecnie beneficjentka rozpoczęła naukę w liceum zaocznym dla dorosłych, funkcjonującym niedaleko ośrodka.

3. Beneficjent, po zgłoszeniu się do Fundacji i zidentyfikowaniu go jako ofiary handlu ludźmi do pracy przymusowej, został objęty interwencją kryzysową. Rozpoznano jego potrzeby i ustalono zasady współpracy. Zapewniono mu wsparcie i pomoc w odtworzeniu dokumentów dotyczących jego edukacji. Wziął udział w warsztatach aktywnego poszukiwania pracy i korzystał ze wsparcia doradcy zawodowego (coachingu). Nad całym procesem jego reintegracji czuwał jego case-menedżer, wspierając go w trudnych chwilach. Obecnie beneficjent ma satysfakcjonującą pracę w sektorze gastronomicznym.

4. Niepełnoletnia beneficjentka po interwencji kryzysowej oraz skrupulatnej diagnostyce psychologicznej, medycznej i psychiatrycznej, skorzystała z propozycji aktywizacji zawodowej w Specjalnym Ośrodku Szkolno-Wychowawczym. Okazało się, że jej wcześniejsze problemy wynikały również z braku diagnozy, że jest ona upośledzona w stopniu lekkim. Po roku psychoterapii i nauki zawodu kucharza beneficjentka nie szuka niebezpiecznych ogłoszeń pracy i towarzyskich, a jej stan psychiczny jest coraz lepszy. W najbliższym czasie zdobędzie zawód, który lubi i w którym planuje się dalej rozwijać. Sukces ten byłby niemożliwy gdyby nie regularna i konsekwentna praca case-menedżera – jego docieklive poszukiwanie źródeł problemu oraz opracowanie programu reintegracji dostosowanego do indywidualnych potrzeb beneficjentki.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Program pracy może być dostosowany do indywidualnych możliwości i potrzeb każdego beneficjenta – zwiększa to szanse na osiągnięcie sukcesu i ogranicza ryzyko kolejnej porażki w życiu danej osoby.
2. Dzięki indywidualnej pracy case-menedżera z beneficjentem tworzy się specjalna relacja między nimi, która może być bardzo skutecznym narzędziem pracy lub tworzy sprzyjające warunki rozwoju beneficjenta.
3. Indywidualna praca z beneficjentem bardzo podkreśla podmiotowy stosunek do klienta, co jest szczególnie ważne w przypadku ofiar handlu ludźmi: traktowanie przedmiotowe prawie zawsze towarzyszy przestępstwu, a brak wiary w siebie i możliwości zmiany, brak szacunku do siebie są bardzo częstą treścią urazową u beneficjentów.
4. Zwiększenie szansy na szybką reakcję w razie trudności, zwątpienia, kryzysu beneficjenta.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. Realizacja projektu wymaga dużych nakładów finansowych (zatrudnienie dużej grupy specjalistów).
2. Trudności w zastąpieniu case-menedżera.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Indywidualizacja pracy z beneficjentem w zakresie potrzeb i dynamiki procesu reintegracji.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
La Strada Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu, skr. poczt. 5, 00-956 Warszawa 10
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Stana Buchowska**
- ▶ Telefon: 0 22 622 19 85
- ▶ e-mail: strada@pol.pl

Wyprowadzić na prostą

1. Nazwa Partnerstwa: Wyprowadzić na prostą

2. Numer Partnerstwa: A0477

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiąganym:

Celem projektu jest wypracowanie, dotychczas nie stosowanych, działań służących rozwiązywaniu problemu skrajnie trudnego dostępu osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością do rynku pracy. Realizując projekt, dążymy do stworzenia innowacyjnego, kompleksowego i skutecznego modelu pomocy w zakresie aktywizacji zawodowej i społecznej osób znajdujących się w szczególnie trudnej sytuacji spowodowanej niemożliwością podjęcia zatrudnienia.

Realizacja projektu opiera się na modelu lokalnej sieci wsparcia, na który składają się trzy zasadnicze elementy:

1. Metoda towarzyszenia (pomoc indywidualna, będąca kompleksową metodą pracy z osobą bezdomną, i realizujący ją akompaniator). W metodzie tej działania są ukierunkowane na indywidualny rozwój osoby bezrobotnej, podstawą tej metody jest podmiotowe i holistyczne podejście do beneficjenta. Jej etapowość i elastyczność pozwala na dostosowanie oferty do indywidualnych potrzeb i możliwości osoby bezrobotnej. Akompaniator towarzyszy osobie bezrobotnej w jej kolejnych krokach prowadzących do zatrudnienia i reintegracji społecznej (lecz nigdy jej nie wyręcza). Metoda towarzyszenia zakłada wsparcie społeczne (działania służące reintegracji społecznej: odbudowa więzi rodzinnych, nauka spędzania wolnego czasu jako forma profilaktyki uzależnień, pomoc o charakterze emocjonalnym i wartościującym) oraz aktywizację zawodową (pomoc w określaniu preferencji i zainteresowań zawodowych beneficjenta, dostarczenie informacji o rynku pracy, możliwościach podniesienia kwalifikacji zawodowych, sporządzanie dokumentów aplikacyjnych itp.).

2. Punkt Aktywizacji Bezrobotnych (PAB) jest miejscem indywidualnych spotkań akompaniatora z beneficjentem. Jest to placówka zapewniająca beneficjentowi poczucie intymności i bezpieczeństwa, stanowiąca przyjazne miejsce otrzymywania wsparcia. PAB oferuje wiele form pomocy mającej na celu naukę poruszania się po rynku pracy, zdobycie umiejętności interpersonalnych, aktywizację i reintegrację społeczną oraz aktywizację zawodową. W PABie znajduje się pokój do spotkań indywidualnych, komputery z dostępem do Internetu, kącik prasowy, urządzenia biurowe. Inne działania: warsztaty motywacyjne i grupy wsparcia, pomoc specjalistów (psycholog, terapeuta, prawnik), szkolenia komputerowe, poradnictwo zawodowe).

3. Partnerstwo lokalne – współpraca i integracja działań instytucji rynku pracy i pomocy społecznej na rzecz grupy osób wykluczonych. Aby zwiększyć skuteczność działań i efektywność pomocy, pracownicy PAB podejmują współpracę z instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej, co daje możliwość wymiany wiedzy i doświadczeń oraz korzystania z umiejętności specjalistów w poszczególnych dziedzinach. Oferty różnych instytucji pomocy społecznej i rynku pracy skupione są w jednym miejscu, co zapewnia kompleksową pomoc (przedstawiciele władz gminnych, Powiatowy Urząd Pracy, Ośrodek Pomocy Społecznej, Ośrodek Leczenia Uzależnień, Poradnia Zdrowia Psychicznego, instytucje szkoleniowe, pracodawcy i instytucje pracodawców, organizacje prowadzące schroniska i noclegownie, punkty wsparcia osób zagrożonych bezdomnością).

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Aktywizacja społeczna beneficjentów, która następuje przed i w trakcie aktywizacji zawodowej. Wsparcie społeczne udzielane beneficjentom składa się głównie z działań mających na celu reintegrację społeczną (np. odbudowa więzi rodzinnych, nauka spędzania wolnego czasu jako forma profilaktyki uzależnień, pomoc o charakterze emocjonalnym i wartościującym). Dopiero potem następuje aktywizacja zawodowa.

Kolejnym elementem jest **partnerstwo lokalne**, zawiązywane przez pracowników PAB z lokalnymi instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej w celu zapewnienia beneficjentom kompleksowej pomocy.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE**
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**

- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **model lokalnej sieci wsparcia osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością w zakresie aktywizacji społecznej i zawodowej**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: zakładana liczba beneficjentów: **400**; koniec czerwca 2007 r. – **444** osoby skorzystały lub korzystają z pełnej oferty pomocowej. Zatrudnienie znalazły **152** osoby.

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

Grupę docelową projektu stanowią osoby bezdomne i zagrożone bezdomnością (zarówno kobiety, jak i mężczyźni, matki z dziećmi, mieszkańcy placówek dla osób bezdomnych i osoby zagrożone utratą mieszkania). W zdecydowanej większości są to osoby wykluczone z rynku pracy – charakterystyczne dla nich jest długotrwałe pozostawanie bez zatrudnienia, niski poziom wykształcenia i kwalifikacji, niska świadomość społeczna i brak umiejętności poruszania się po rynku pracy. Punkty Aktywizacji Bezrobotnych znajdują się w 12 miejscach w Polsce, w dużych aglomeracjach (Bytom, Gliwice, Zabrze, Sosnowiec, Łódź, Wrocław), na obszarach pogranicza (Rybnik, Sanok), w miastach średniej wielkości (Częstochowa, Ostrów Wielkopolski, Kielce), oraz na terenach wiejskich (Bielice).

W sumie, na koniec czerwca 2007 było 444 beneficjentów kontraktowych, w tym 189 kobiet i 255 mężczyzn. Wykształcenie: niepełne podstawowe – 2, podstawowe – 132, gimnazjalne – 4, ponadgimnazjalne – 2, zawodowe – 154, średnie – 135, wyższe zawodowe – 2, wyższe – 13. Beneficjenci zamieszkują zarówno miastach (370 osób), jak i na wsi (74 osoby).

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Beneficjentami projektu są mieszkańcy placówek dla osób bezdomnych i osoby zagrożone utratą mieszkań. Są to głównie osoby długotrwałe bezrobotne, dodatkowo obciążone problemami wynikającymi z bezdomności, borykają się także z różnymi dysfunkcjami natury psychologicznej, takimi jak uzależnienia, przemoc, brak prawidłowej socjalizacji (liczne problemy natury społecznej: brak umiejętności interpersonalnych, brak więzi z bliskimi, a także bariery psychologiczne: brak pewności siebie, pasywna, roszczeniowa postawa itp.). Fakt bezdomności lub zagrożenia bezdomnością jest główną przyczyną dyskryminacji na rynku pracy. Działania projektu ukierunkowane są na ułatwienie beneficjentom powrotu na rynek pracy przez zwiększenie ich potencjału i atrakcyjności zawodowej (dostęp do szkoleń, kursów, usług doradczych, pomoc psychologiczną).

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Udział beneficjentów w spotkaniach Rady Partnerstwa wpływa na uzgadnianie wspólnych strategii działania i znalezienie innowacyjnych sposobów rozwiązań problemów. Beneficjenci zaangażowani są również w bieżącą ocenę projektu poprzez wypełnianie ankiet dotyczących realizacji poszczególnych zadań, a także udział w forum internetowym (ocena pracy akompaniatorów, ocena atrakcyjności poszczególnych działań w projekcie). Biorą również udział w upowszechnianiu rezultatów, na konferencjach mają możliwość podzielenia się swoimi doświadczeniami z udziału w projekcie.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Pierwszy kontakt. Pierwszy etap metody towarzyszenia ma charakter spotkania informacyjnego, podczas którego następuje przyjęcie osoby bezrobotnej do projektu oraz bliższe poznanie się stron. Akompaniator szczegółowo przedstawia główne założenia, cel oraz metody pracy. Informuje beneficjenta o zakresie oferowanej pomocy i usług. Na tym etapie należy zdefiniować rolę i kompetencje akompaniatora oraz zasady przyszłej współpracy. Spotkanie odbywa się w atmosferze dającej poczucie bezpieczeństwa i intymności, co ma się przyczynić do budowania zaufania i relacji o charakterze partnerskim.

2. Aktywne słuchanie. Drugi etap towarzyszenia składa się z indywidualnych spotkań akompaniatora z osobą bezrobotną. Umiejętność aktywnego słuchania pozwala na zyskanie zaufania rozmówcy, a w rezultacie prowadzi do jego otwarcia się na przyjęcie wsparcia. Celem spotkań jest uszczegółowienie oczekiwań beneficjenta związanych z uzyskaniem pomocy oraz nazwanie swoich problemów, wpływających na przyjętą postawę wobec własnego bezrobocia. Dla akompaniatora celem jest określenie rzeczywistych potrzeb danej osoby, które pozwoli na dostosowanie oferty do indywidualnego przypadku.

3. Ocena i diagnoza. Trzecim etapem metody towarzyszenia jest etap oceny sytuacji osoby bezrobotnej. Na podstawie informacji uzyskanych we wcześniejszych etapach akompaniator sporządza bilans indywidualnych predyspozycji osobowościowych, umiejętności i kwalifikacji zawodowych beneficjenta. Bilans mocnych i słabych stron, odkrycie umiejętności, możliwości i predyspozycji zawodowych beneficjenta oraz dopasowanie ich do zapotrzebowania rynku pracy jest niezbędnym czynnikiem do podjęcia dalszych skutecznych działań i osiągnięcia wyznaczonych celów.

4. Towarzyszenie i wsparcie. Akompaniator wspólnie z beneficjentem wyznacza obszar poszukiwania pracy, dokonuje analizy przygotowanych dokumentów aplikacyjnych oraz analizy przeprowadzonych rozmów kwalifikacyjnych z pracodawcami. Istotnym elementem pracy akompaniatora na tym etapie jest ciągle motywowanie osoby bezrobotnej do podejmowania działań. Regularne spotkania akompaniatora z osobą samodzielnie poszukującą zatrudnienia mają na celu zwiększenie aktywności i efektywności w poszukiwaniu pracy oraz wsparcie podczas wystąpienia zniechęcenia przy niepowodzeniach.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **TAK**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK/NIE**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

8D) Czy funkcja tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, ma swoją specyficzną nazwę (np. mentor, akompaniator) – **TAK**

Jeśli TAK – proszę wpisać tę nazwę: **akompaniator**

8E) Proszę podać zakres obowiązków w ramach projektu tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem:

- 1. Prowadzenie naboru beneficjentów** (rekrutacja beneficjentów, zapoznanie ich z warunkami uczestnictwa w projekcie, zebranie danych osobowych, zawarcie kontraktu).
- 2. Wdrażanie metody towarzyszenia i świadczenie usług w ramach Punktu Aktywizacji Bezrobotnych** (prowadzenie spotkań indywidualnych, diagnoza zawodowa i społeczna, doradztwo w zakresie tworzenia dokumentów aplikacyjnych, autoprezentacji i prowadzenia rozmów kwalifikacyjnych, udostępnienie szerokiej oferty kursów zawodowych, szkoleń, warsztatów oraz ofert pracy, udzielanie informacji z zakresu podstawowych przepisów regulujących rynek pracy, prowadzenia działalności gospodarczej, informacji o usługach specjalistycznych w lokalnym środowisku: prawnik, psycholog, terapeuta itd.).
- 3. Wzmacnianie i odbudowywanie aktywności osób bezrobotnych w poszukiwaniu pracy** (aktywne słuchanie, stworzenie bezpiecznej, przyjaznej atmosfery, wspieranie, inspirowanie, zachęcanie osoby bezrobotnej do działania).
- 4. Upowszechnianie i promowanie metody towarzyszenia** (spotkania informacyjne dla beneficjentów dotyczące zakresu działalności Punktu Aktywizacji Bezrobotnych, dystrybucja materiałów promocyjnych, nawiązanie współpracy z mediami lokalnymi, udział w konferencji prasowej na szczeblu lokalnym).
- 5. Działania dodatkowe, specyficzne** (nawiązanie współpracy z lokalnymi instytucjami rynku pracy i opieki społecznej – partnerstwo lokalne, dodatkowe usługi świadczone w ramach PAB: zajęcia grupowe, warsztaty motywacyjne dla beneficjentów).

8F) Proszę podać, jakie cechy osobowe, wykształcenie i doświadczenie powinna mieć osoba, która sprawuje taką całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Wykształcenie w zakresie nauk humanistycznych lub społecznych.
2. Znajomość zagadnień rynku pracy, bezdomności i bezrobocia.
3. Doświadczenie w pracy z osobami bezrobotnymi i bezdomnymi.
4. Empatia i otwartość na problemy innych.
5. Umiejętność aktywnego słuchania.
6. Biegła obsługa komputera i urządzeń biurowych.
7. Znajomość metod i narzędzi rynku pracy.
8. Chęć niesienia pomocy drugiemu człowiekowi.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Część partnerów prowadzi placówki uruchomione w ramach projektu, wszyscy wnoszą unikatowy wkład w postaci doświadczenia, wiedzy i porad z różnych punktów widzenia oraz dziedzin działalności – członkami Partnerstwa są organizacje pozarządowe, urzędy pracy, władze samorządowe, szkoła wyższa, zrzeszenie pracodawców, poradnia psychologiczna. Partnerzy odpowiadają m.in. za opracowanie merytoryczne i przygotowanie projektu, monitorowanie, ewaluację rezultatów miękkich i twardych, organizowanie wydarzeń i doradztwo merytoryczne). Tak szeroki skład Partnerstwa pozwala na uzyskanie efektu synergii i znacznie skuteczniejszą pracę na rzecz wypracowania innowacyjnego modelu kompleksowej pomocy osobom wykluczonym.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **NIE**

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

Pan Zbigniew był beneficjentem Punktu Aktywizacji Bezrobotnych w Gliwicach od 23 maja 2006 r. do 23 maja 2007 r. Był osobą bezdomną, mieszkańcem schroniska dla bezdomnych w Gliwicach-Bojkowie. Mimo iż ma tylko wykształcenie podstawowe, przejawiał pewien potencjał i możliwości zawodowe, ale nie wykazywał chęci odbycia jakiegokolwiek kursu w celu podwyższenia swoich kwalifikacji. Był załamany – nie szukał pracy, gdyż zadłużenie alimentacyjne powodowało u niego niechęć do pracy niskopłatnej. Szukał oferty za minimum 2000 zł. Podczas indywidualnych spotkań z akompaniatorem gliwickiego PAB-u powoli zaczynał rozumieć, że po tak długiej przerwie musi zacząć karierę zawodową od nowa i przyjmować oferty z niższymi stawkami. Stopniowo także niechęć do przebywania w schronisku dla bezdomnych uświadomiła mu, że jednak warto dokonać zmian w swoim życiu. W końcu – po kolejnych spotkaniach motywacyjnych z akompaniatorem – uwierzył w siebie, zrozumiał swoją trudną sytuację i zdecydował się na kurs pracownika hurtowni. Wcześniej poszukiwał pracy na własną rękę, ale próby te kończyły się niepowodzeniem. W trakcie odbywania kursu zawodowego w poszukiwaniach pracy towarzyszył mu akompaniator – udzielał praktycznych porad dotyczących rynku pracy, pisania CV, zachowania podczas rozmów kwalifikacyjnych. Regularna współpraca pana Zbigniewa z akompaniatorem przyniosła rezultat – kilka dni po ukończeniu zajęć beneficjent znalazł zatrudnienie w Instytucie Onkologii w Gliwicach. W efekcie podjęcia zatrudnienia pan Zbigniew opuścił wreszcie placówkę dla bezdomnych po ponad dwóch latach – wspólnie z innym beneficjentem PAB-u wynajmuje mieszkanie i samodzielnie opłaca czynsz. Gdyby nie miał okazji wziąć udziału w projekcie, prawdopodobnie nadal mieszkałby w schronisku. Co ważne – zmienił swoje myślenie, nastawienie do życia i własnego bezrobocia. Teraz ma skonkretyzowane plany życiowe – chce pracować, spłacić zadłużenie alimentacyjne, postarać się o własne mieszkanie i założyć nową rodzinę. Przed udziałem w projekcie nie miał żadnych planów na przyszłość – żył z dnia na dzień, pozostawiony ze swoimi problemami, coraz bardziej izolował się od rodziny i znajomych. Projekt umożliwił mu skuteczną aktywizację zawodową, a następnie społeczną, jakiej nie uzyskałby w żadnej z tradycyjnych instytucji czy organizacji.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Możliwość dostosowania systemu pracy do indywidualnych potrzeb beneficjenta.
2. Praca indywidualna prowadzi do bardziej trwałych rezultatów.
3. Uniezależnienie się beneficjenta od systemu pomocy społecznej.
4. Odzyskanie zdolności funkcjonowania w środowisku zewnętrznym i wzrost samooceny.
5. Nabycie przez beneficjenta zdolności adaptacyjnych, interpersonalnych.
7. Samodzielność w rozwiązywaniu własnych problemów.
8. Odpowiedzialność za podejmowane zadania.
9. Zmiana postawy wobec własnego bezrobocia.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. Trudności z ustaleniem granic pracy z osobą bezrobotną (zbyt miła atmosfera PAB, wychodzenie poza zadania akompaniatora).
2. Możliwość wypalenia zawodowego akompaniatorów.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Metoda towarzyszenia, partnerstwo lokalne (współpraca z władzami lokalnymi, instytucjami rynku pracy i pomocy społecznej).

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba Partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Towarzystwo Pomocy im. św. Brata Alberta Zarząd Główny, ul. Kołłątaja 26A, 50-007 Wrocław
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: Jakub Wilczek
- ▶ Telefon: 071 346 10 82/83
- ▶ e-mail: jwilczek@wnp.org.pl

Agenda Bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy

1. Nazwa Partnerstwa: Agenda Bezdomności – standard aktywnego powrotu na rynek pracy
2. Numer Partnerstwa: A0532

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiąganym:

Głównym celem projektu jest zwiększenie szans osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością na przywrócenie samodzielności społecznej, w tym powrót na rynek pracy, poprzez wypracowanie i wdrożenie kompleksowego, zintegrowanego systemu reintegracji społecznej i zawodowej.

Cel ten jest realizowany poprzez:

1. **Opracowanie standardów** wsparcia „od ulicy” (metoda streetworkingu) – przez standaryzację placówek dla osób bezdomnych i hierarchizację pracy socjalnej do wypracowania projektu Centrum Reintegracji Społecznej i Zawodowej (edukacja i aktywizacja zawodowa).
2. **Przetestowanie wypracowanych standardów**, monitorowanie ich wdrażania oraz niezbędne dla efektywności i skuteczności procesu korekty.
3. Stworzenie **Centrum Reintegracji Społecznej i Zawodowej**, stanowiącego odpowiedź na potrzeby beneficjentów ostatecznych wskazane w diagnozie grupy docelowej. **W ramach oferty podstawowej**, powszechnie dostępnej po wypełnieniu ankiety wstępnej, Centrum proponuje warsztaty praktyczne w czterech specjalnościach (poligrafia, krawiectwo,

prace remontowo-porządkowe i stolarsko-ślusarsko-mechaniczne), poradnictwo psychologiczne, zawodowe, socjalne i prawne, korzystanie z Klubu Aktywności, udział w działaniach integracyjnych. **W ramach oferty rozszerzonej** (po przejściu diagnozy i opracowaniu indywidualnego programu) Centrum prowadzi szkolenia interpersonalne, zawodowe i profilowane, szkolenia w miejscu pracy, oferuje dofinansowanie mieszkania lub pokoju, wsparcie asystenta osoby bezdomnej lub zagrożonej bezdomnością, sfinansowanie opieki nad dziećmi w żłobku lub przedszkolu, poradnictwo psychologa, pracownika socjalnego, doradcy zawodowego i prawnika, udział w działaniach integracyjnych i korzystanie z Klubu Aktywności.

- 4. Przeprowadzenie badań** nad efektywnością systemu pomocy społecznej, badania socjodemograficznego, badania profilu psychospołecznego osoby bezdomnej i stereotypu osoby bezdomnej wśród przedsiębiorców w celu lepszego rozumienia potrzeb beneficjentów ostatecznych i skuteczniejszego działania.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Projekt zakłada kompleksowy system wsparcia: od pracy metodą streetworkingu (pierwszego kroku w integracji społecznej i zawodowej), przez hierarchizację i standaryzację placówek i pracy socjalnej, po stworzenie Centrum Reintegracji Społecznej i Zawodowej nakierowanego głównie na aktywizację zawodową i pośrednio na reintegrację społeczną. Testowany model pozwala tworzyć efektywny i skuteczny system wsparcia osób bezdomnych oraz zagrożonych bezdomnością w procesie poprawy jakości ich życia. Dla Partnerstwa i Administratora stanowił cenne źródło doświadczenia i szansę na profesjonalizację prowadzonych działań. Opracowane standardy i wyniki przeprowadzonych badań służą podnoszeniu poziomu jakości świadczonych usług.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- ▶ Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE WIEM**
- ▶ kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- ▶ województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- ▶ społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- ▶ projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **streetworking – pierwszy krok w integracji społecznej i zawodowej osób bezdomnych**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**, streetworking stanowi element głównego celu projektu – pierwszy krok w procesie zwiększenia szans osób bezdomnych na przywrócenie samodzielności społecznej, w tym powrót na rynek pracy, poprzez opracowanie i wdrożenie kompleksowego, zintegrowanego systemu reintegracji społecznej i zawodowej.

Streetworking – pierwszy krok w procesie integracji społecznej i zawodowej osób bezdomnych przebywających w miejscach niemieszkalnych, jak dworce, altanki czy pustostany. Stanowi innowacyjną formę pracy socjalnej w środowisku beneficjenta, na jego zasadach, na podstawie planu, który został wspólnie uzgodniony i w tempie dostosowanym do możliwości osoby bezdomnej.

Streetworking stanowi odpowiedź na liczne problemy osób bezdomnych – takie jak utrata szans na integrację społeczną i zawodową, niski poziom monitorowania środowiska przebywania tych osób (zwłaszcza miejsc niemieszkalnych: dworce, działki itp.), ograniczone możliwości przeciwdziałania zagrożeniom występującym bezpośrednio w środowisku osób bezdomnych, niewystarczającą informację o dostępnej pomocy dla osób bezdomnych w środowiskach niemieszkalnych, niewystarczającą intensywność i efektywność kontaktów między środowiskiem osób bezdomnych a systemem pomocy społecznej (brak łącznika, brak ciągłej pracy w terenie, brak indywidualnego podejścia) oraz brak modelu pracy z osobami bezdomnymi przebywającymi w miejscach niemieszkalnych.

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: 260 osób, które wypełniły ankietę wstępną w Centrum Reintegracji Społecznej i Zawodowej.

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

BO projektu, którzy wypełnili ankietę wstępną – 54 kobiety, 206 mężczyzn, w wieku 16–24 lata – 16 osób, w wieku 25–49 lat – 151 osób, w wieku powyżej 50 lat – 90 osób. Trzech BO nie podało daty urodzenia. Wykształcenie: niepełne podstawowe – 1 osoba, podstawowe – 82 osoby, gimnazjalne – 5, ponadgimnazjalne – 1 osoba, niepełne zawodowe i średnie – po jednej osobie, zawodowe – 103, średnie – 48 osób, techniczne – 2, wyższe – 14 osób. Z Ośrodka Pomocy Społecznej w Gdańsku korzystało 126 BO, z pomocy Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Gdyni – 25, z Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Sopocie – 17 osób. Z pozostałych ośrodków pomocy społecznej korzystało 17 osób. W ankiecie 38 osób napisało, że nie korzysta z pomocy społecznej, 6 nie pamiętało, z jakiego ośrodka skorzystało, a 20 udzieliło odpowiedzi, że już nie korzysta ze wsparcia systemu pomocy społecznej. Sytuacja zawodowa BO kształtowała się następująco: 2 absolwentów, 50 osób bezrobotnych, 18 biernych zawodowo, 125 długotrwale bezrobotnych, 29 poszukujących pracy i 12 zatrudnionych. Tego pola w ankiecie nie wypełniły 23 osoby.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Osoby bezdomne, jako jedna z grup zagrożonych marginalizacją społeczną, oprócz doświadczania wykluczenia z rynku pracy (przeważnie długotrwale bezrobocie) są również stygmatyzowane ze względu na ekskluzję mieszkaniową. Na trudne położenie tej grupy wpływa także negatywny stereotyp osoby bezdomnej, szczególnie istotny w kontekście przywracania ich na bardzo konkurencyjny i wymagający rynek pracy. Deficyty osób bezdomnych wymagają długofalowej pracy, z wykorzystaniem różnych narzędzi dostosowywanych indywidualnie do ich potrzeb i posiadanych zasobów.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Beneficjenci ostateczni stworzyli swój samorząd, który, wsparty działaniami personelu projektu, organizuje działania integracyjne w postaci wyjść do kina, na grzyby czy wycieczek po regionie. Przedstawiciele Samorządu BO biorą udział w spotkaniach Rady Konsultacyjnej i Rady Projektu. BO są również włączani w proces oceny projektu, poszczególnych działań i oferowanego wsparcia.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

W ramach projektu funkcjonują dwa powiązane ze sobą i uzupełniające się, ale jednocześnie mogące funkcjonować niezależnie działy:

A. Dział Pomocy Instytucjonalnej

1. Streetwork – dla osób poza placówkami.
2. Placówki (ogrzewalnia, noclegownia, schronisko i dom dla bezdomnych).
3. Praca socjalna dostosowana do rodzaju placówki.

B. Centrum Reintegracji Społecznej i Zawodowej

1. Warsztaty praktyczne, konsultacje psychologa, doradcy zawodowego, pracownika socjalnego i prawnika oraz Klub Aktywności.
2. Diagnoza i analiza psychologa, doradcy zawodowego oraz pracownika socjalnego.
3. Badania lekarskie.
4. Indywidualny Program Wychodzenia z Bezdomności (IPWzB) lub Indywidualny Program dla Osoby Zagrożonej Bezdomnością (IPdOZB).
5. Realizacja IPWzB lub IPdOZB przy wsparciu asystenta osoby bezdomnej/zagrożonej bezdomnością (z zapewnieniem opieki nad dziećmi, finansowania transportu na miejsce szkolenia):
 - szkolenia interpersonalne, profilowane, zawodowe;
 - szkolenia w miejscu pracy – u pracodawców zewnętrznych, w postaci kursu czeladniczego lub przyuczenia do zawodu;
 - konsultacje psychologiczne, zawodowe, socjalne.

6. Monitorowanie zmian w BO.

7. Dofinansowanie najmu mieszkania lub pokoju po uzyskaniu zatrudnienia (umowa o pracę lub umowa cywilnoprawna).

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **NIE**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

Proszę również podać nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia opisanym w punkcie 8A:

1. Instruktor warsztatu / lider Klubu Aktywności
2. Psycholog / doradca zawodowy / pracownik socjalny.
3. Asystent osoby bezdomnej / zagrożonej bezdomnością oraz koordynator Działu Praca i Edukacja.
4. Koordynator Działu Pomoc Instytucjonalna (opieka nad dziećmi, mieszkania lub pokoje treningowe).

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Współdziałanie polega na wykorzystywaniu doświadczenia i tworzeniu platformy współpracy między instytucjami wyspecjalizowanymi w różnych dziedzinach. Podział zadań w projekcie został dostosowany charakter podmiotów tworzących Partnerstwo, z zapewnieniem możliwie najwyższego poziomu efektywności i skuteczności działań zaplanowanych do realizacji. Organizacje i instytucje, które stworzyły Partnerstwo podzieliły projekt na 5 działów (Dział Badań Analiz i Standaryzacji, Dział Monitoringu i Ewaluacji, Dział Reintegracji, Dział Finansowo-Księgowy i Biuro PRR), tak aby jak najsprawniej realizować projekt, a jednocześnie maksymalnie wykorzystać potencjał zaangażowanych partnerów. Zgodnie z wcześniejszymi doświadczeniami, potwierdzonymi podczas realizacji projektu, jedynie współdziałanie daje szansę na osiągnięcie zakładanych rezultatów i wypracowanie długotrwałych efektów.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **NIE**

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

Największym sukcesem projektu jest upowszechniany w Działaniu 3 rezultat – streetworking jako pierwszy krok w integracji społecznej i zawodowej. Ta innowacyjna forma pracy terenowej pozwoliła wielu osobom bezdomnym na zmianę miejsca pobytu, skorzystanie z pomocy ośrodków pomocy społecznej, a także na podjęcie walki z uzależnieniem, poszukiwanie pracy i próbę powrotu do społeczeństwa.

Streetworkerzy dotarli w sumie do ponad 500 osób bezdomnych na terenie Trójmiasta i Słupska, zapewniając im informację o sposobach pomocy, udzielając wsparcia i podejmując działania w sytuacji zagrożenia zdrowia i życia osób przebywających w miejscach niemieszkalnych. Została stworzona sieć współpracy z organizacjami, które wspierają osoby bezdomne, służbami mundurowymi i instytucjami pomocy społecznej – prowadzone jest stale monitorowanie miejsc niemieszkalnych, odbywają się wspólne wyjścia w teren oraz wymieniane są informacje, co pozwala na zwiększenie efektywności i skuteczności pracy.

Streetworking jako dobra praktyka upowszechniany jest przez liczne spotkania, konferencje i seminaria, Jesienną Szkołę Streetworkingu oraz kolportaż e-przewodnika streetworkingu, zawierającego film prezentujący metodę. Trudno wskazać jeden konkretny przypadek działania streetworkerów – sukces w przypadku tej pracy mierzy się indywidualnie i nie ma możliwości dokonywania porównań ani wartościowania.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Szansa na rzetelną diagnozę oraz analizę potrzeb i zasobów BO.
2. Szansa na dostosowanie planu działania do potrzeb i zasobów posiadanych przez BO.
3. Realne poczucie wsparcia BO.
4. Realne poczucie sprawczości BO.
5. Realne poczucie wpływu BO.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. Zagrożenie utratą dystansu personelu wobec BO.
2. Zagrożenia związane z potrzebą wygaszania kontaktu.
3. Praca wymagająca stałego zaangażowania.
4. Praca wymagająca dużych nakładów czasowych.
5. Sprawdzanie i przekraczanie ustalonych granic przez BO.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Elementem testowanego systemu – godnym rozpropagowania – jest streetworking: wychodzenie do osób niekorzystających z placówek dla bezdomnych, najbardziej aktywnych i najmniej zależnych od systemu pomocy społecznej, a tym samym najbardziej zdeterminowanych do zmiany i poprawy jakości swojego życia. Z doświadczeń projektu wynika, że to z osobami, do których dotarli streetworkerzy najłatwiej było podjąć pracę – przede wszystkim ze względu na dużą samodzielność i motywację wewnętrzną do zmiany swojego stylu życia. Streetworking bez pozostałych elementów byłby o wiele mniej skuteczny, przede wszystkim dlatego, że nie zaspokoiłby wszystkich potrzeb, jednak jako pierwszy krok jest doskonałym wstępem do dalszej pracy w kierunku realizacji głównego celu – zwiększenia szans osób bezdomnych i zagrożonych bezdomnością na przywrócenie samodzielności społecznej, w tym powrót na rynek pracy, poprzez opracowanie i wdrożenie kompleksowego, zintegrowanego systemu reintegracji społecznej i zawodowej.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
**Administrator PRR – Towarzystwo Pomocy im. Św. Brata Alberta, Koło Gdańskie,
ul. Władysława IV 12, 80-547 Gdańsk-Nowy Port**
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Piotr Czapnik**
- ▶ Telefon: 512 168 301
- ▶ e-mail: piotr.czapnik@ab.org.pl

MUR – możesz uczyć się rozumieć

1. Nazwa Partnerstwa: „MUR – możesz uczyć się rozumieć” – integracja społeczna i zawodowa cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy
2. Numer Partnerstwa: I0491

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiągany:

Celem projektu jest przetestowanie skutecznych metod przygotowania cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy do samodzielnego funkcjonowania w naszym kraju po otrzymaniu decyzji w sprawie statusu lub innej formy ochrony.

Powstały 2 świetlice dla cudzoziemców, w których odbywają się zajęcia, szkolenia i spotkania. Zajęcia dostosowane są do potrzeb i zainteresowań beneficjentów; działają pracownie fotograficzna, krawiecka, plastyczna, fryzjerska, komputerowa. Odbywa się również nauka języka polskiego (z uwzględnieniem słownictwa dla konkretnych grup zawodowych: kierowca, fryzjer, kucharz itd.) i angielskiego.

Odbyły się szkolenia prawne dla cudzoziemców z zakresu prawa polskiego oraz związanego z procedurą uchodźczą; w miarę potrzeb udzielane są indywidualne porady prawne.

Wizytowany jest Ośrodek Strzeżony dla Cudzoziemców w Lesznowoli; udzielane są tam porady prawne dla cudzoziemców ubiegających się o status uchodźcy.

Nawiązujemy kontakty z pracodawcami, negocjujemy z nimi możliwości elastycznego dostosowania potrzeb pracodawców do możliwości potencjalnych pracowników-cudzoziemców,

Prowadzimy indywidualne poradnictwo zawodowe dla cudzoziemców.

Przeprowadzone zostały i są kontynuowane badania reprezentatywnych grup cudzoziemców pod kątem ich potrzeb, możliwości i oczekiwań.

Projekt realizowany jest w ramach partnerstwa przez 7 instytucji i organizacji; jego administratorem jest Polska Akcja Humanitarna.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

- ▶ Po raz pierwszy w Polsce prowadzone są programy aktywizacyjne dla cudzoziemców nie mających prawa pracy w naszym kraju.
- ▶ Negocjujemy i ustalamy z pracodawcami reguły potencjalnego zatrudnienia i autoprezentacji pracodawcy, warunki pracy, szkoleń oraz pakiety dodatkowe.
- ▶ Budujemy CV: po zakończeniu szkoleń cudzoziemiec, który nie uzyskał dokumentów umożliwiających podjęcie zatrudnienia kierowany jest do zakładów pracy, gdzie odbywa staż (nieodpłatny) pod okiem oddelegowanego przez pracodawcę indywidualnego opiekuna.
- ▶ Prowadzimy kampanie wizerunkowe mające na celu budowanie pozytywnego obrazu cudzoziemców-uchodźców w Polsce.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE WIEM** (na pewno jeśli chodzi o budowanie pozytywnego wizerunku nasza kampania jest postrzegana przez partnerów jako wzorcowa. Eksperti/wolontariusze są zapraszani do prowadzenia warsztatów przez partnerów ponadnarodowych)
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL):

1. Aktywizacja społeczna i zawodowa cudzoziemców od momentu rozpoczęcia procedury uchodźczej.
2. Nauka języka polskiego zintegrowana z przygotowaniem zawodowym.
3. Budowanie pozytywnego wizerunku beneficjentów ostatecznych.

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK** (rezultat 1)

Dodatkowe rezultaty 2 i 3:

2. Nauka języka polskiego zintegrowana z przygotowaniem zawodowym. Jedną z najistotniejszych przeszkód w integracji cudzoziemców w Polsce jest brak czytelnej perspektywy pozostania w kraju. Brak znajomości języka polskiego skutkuje ograniczoną liczbą kontaktów społecznych nawiązywanych poza własnym środowiskiem narodowym/kulturowym oraz rosnącą frustracją i alienacją; zjawisko to potęguje długotrwałość pobytu w ośrodku. W rezultacie cudzoziemcy po otrzymaniu pozytywnej decyzji dotyczącej statusu lub pobytu tolerowanego nie mają umiejętności adaptacyjnych (nie nabywają ich lub tracą posiadane wcześniej), w tym zdolności nabywania nowych umiejętności. Wykorzystanie elementu zaskoczenia, jakie powoduje niestandardowa oferta nauki języka, motywuje do podejmowania wysiłku indywidualnego, sprzyja procesowi uczenia się i pomaga tworzyć indywidualne strategie adaptacji.

3. Kreowanie pozytywnego wizerunku beneficjentów ostatecznych jest niezbędne dla ułatwienia budowania bieżących i przyszłych kontaktów społecznych.

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: zakładano łącznie **950** BO, dotychczas z różnych form skorzystało **1246** osób.

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

Większość BO to osoby narodowości czeczeńskiej, obywatele Federacji Rosyjskiej (85%), co w przybliżeniu odpowiada ich liczbie w stosunku do ogółu osób starających się o status uchodźcy; pozostali to mieszkańcy ośrodka dla uchodźców przy ul. Antoniewskiej w Warszawie, w którym mieszkają cudzoziemcy narodowości innych niż czeczeńska. W tej grupie najaktywniejsi są cudzoziemcy z krajów afrykańskich głównie Toga, Kamerunu, Konga.

Dominująca grupa osób narodowości czeczeńskiej mieszka w ośrodkach dla uchodźców, przy ul. Improwizacji i Ciołka w Warszawie oraz w ośrodkach w Dębaku, Wołominie i Lininie.

Spośród BO 95,37% stanowią osoby w wieku 25–49 lat; w tej grupie wiekowej 70% stanowią kobiety.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Przed przyjazdem do Polski beneficjenci doświadczyli głębokich strat (emocjonalnych, materialnych), wywołanych na ogół czynnikami zewnętrznymi (wojna, prześladowania, śmierć bliskich, tortury, poczucie niepewności, nędza, zburzone domy itd.). Podjęcie decyzji o wyjeździe z kraju pochodzenia podejmowali w nadziei na uzyskanie bezpieczeństwa, które pozwoli odbudować ich życie. W Polsce uzyskują poczucie bezpieczeństwa w sensie fizycznym, nie widzą natomiast perspektyw na uzyskanie bezpieczeństwa socjalnego i poprawę swojej sytuacji materialnej.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Konsultacje indywidualne, rozmowy grupowe, adaptacja przebiegu projektu do uwag BO, udział BO w przygotowaniach spotkania kończącego współpracę ponadnarodową.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Szkolenia prawne + udzielanie porad prawnych.
2. Badanie grupy BO: ilościowe i jakościowe.
3. Ocena kompetencji i umiejętności zawodowych.
4. Udział w szkoleniach miękkich, zajęcia aktywizujące (teatr, wyjścia na miasto, zajęcia artystyczne, muzyczne, fotograficzne, taneczne itd.)
5. Zajęcia językowe + zajęcia językowe z nauką słownictwa występującego w poszczególnych zawodach.
6. Szkolenia (krawieckie, fryzjerskie, prawo jazdy na ciężarówkę, manicure i pedicure, prace budowlano-wykończeniowe itd.).
7. Wolontariat, staże zawodowe + przygotowanie do podjęcia pracy.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **NIE**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie: od szkoleń prawnych po ocenę kompetencji zawodowych, szkolenia miękkie, językowe, szkolenia zawodowe, poradnictwo pracy, wolontariat, staże zawodowe pod opieką „mentora”.

8D) Czy funkcja tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, ma swoją specyficzną nazwę (np. mentor, akompaniator) – **NIE**

Jeśli TAK – proszę wpisać tę nazwę: najbliższą osobą sprawującą całościową opiekę jest **koordynator świetlic**.

8E) Proszę podać zakres obowiązków w ramach projektu tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Organizacja i nadzór nad prowadzonymi zajęciami.
2. Bezpośredni kontakt z trenerami i nauczycielami prowadzącymi zajęcia.
3. Nadzór nad dokumentacją zajęć.
4. Bezpośredni kontakt z beneficjentami w trakcie trwania projektu.
5. Delegowanie problemów indywidualnych beneficjentów odpowiednim osobom (doradcy socjalnemu, doradcy zawodowemu, kierownictwu ośrodka itd.).
6. Współpraca z pracodawcami i doradcą zawodowym przy organizacji staży wolontariackich.
7. Monitorowanie przebiegu staży.

8F) Proszę podać, jakie cechy osobowe, wykształcenie i doświadczenie powinna mieć osoba, która sprawuje taką całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Wiedza ogólna dotycząca zagadnień cudzoziemców i przebiegu procedury uchodźczej.
2. Umiejętność nawiązywania kontaktu.
3. Wysoka kultura osobista.
4. Silna osobowość.
5. Wysoka samoświadomość.
6. Odporność na pracę w stresie i pod presją.
7. Dobra organizacja pracy.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Każdy z partnerów realizuje w projekcie własne zadania. Współpraca z częścią partnerów polega na ustalaniu i realizacji konkretnych, szczegółowych zadań; z pozostałymi opiera się na przepływie informacji dotyczących realizacji własnych podprojektów oraz na wspólnym udziale w Partnerstwie ponadnarodowym (grupy robocze i wypracowanie rezultatów).

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **TAK**

Jeśli TAK, podaj przykład/przykłady: niektórzy z partnerów realizują więcej niż jeden projekt w ramach IW EQUAL. Zwykle bardziej absorbuje ich projekt, którego są administratorem, kosztem tego, w którym są partnerami.

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

Duża firma zgłosiła się w poszukiwaniu pracowników; odbył się cykl spotkań z jej kierownictwem i specjalistami ds. zasobów ludzkich, podczas których została zaprezentowana sytuacja BO, z przedstawieniem podstawowych oczekiwań oraz ograniczeń wynikających z ich przeszłej i bieżącej sytuacji. Firma przygotowała i zaprezentowała ramową ofertę pracy, która w znacznym stopniu była dostosowana do potrzeb BO: wskazanie w firmie pracownika odpowiedzialnego za pomoc w znajdowaniu mieszkań, uproszczenie systemu wynagrodzeń (bardziej czytelny), dostosowanie systemu szkoleń, określenie dróg awansu. Po zaakceptowaniu propozycji, w ośrodku dla uchodźców została przygotowana prezentacja

firmy oraz ofert. 12 mieszkańców ośrodka zdecydowało się podjąć pracę w tej firmie; 3 z nich zrezygnowały po upływie miesiąca (+ miesiąca szkoleń), pozostałe pracują piąty miesiąc. Pracodawca i pracownicy-cudzoziemcy zostali pokazani w Programie 3 TVP („Żadnej pracy się nie boję”). Zgłaszają się kolejne duże firmy, prowadzimy z nimi negocjacje.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Możliwość dotarcia do BO i przezwyciężenia jego ograniczeń, pokonania lęków.
2. Klarowny przekaz.
3. Większa skuteczność działania (przynajmniej doraźnie).

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. Niebezpieczeństwo uzależnienia od „mentora”, „opiekuna”.
2. Wysokie koszty pracy.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Wszechstronność dostarczanej usługi (wiedza ogólna o systemie prawnym i wybranych jego elementach, ocena kompetencji, sprawdzian umiejętności oraz zdolności uczenia się oraz umiejętności pracy w grupie, kompetencje językowe, zawodowe, staż pracy, praca, niezależność).

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Polska Akcja Humanitarna, Centrum Pomocy Uchodźcom, 00-031 Warszawa, ul. Szpitalna 5/18
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Małgorzata Gebert**
- ▶ Telefon: (022) 828 88 82 w. 217 lub 0501701193
- ▶ e-mail: malgorzata.gebert@pah.org.pl

Wchodzenie, utrzymanie i powrót na rynek pracy osób po kryzysie psychicznym⁸

1. Nazwa Partnerstwa: Wchodzenie, utrzymanie i powrót na rynek pracy osób po kryzysie psychicznym

2. Numer Partnerstwa: **A0340**

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiąganym:

Głównym celem projektu jest przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu oraz dyskryminacji na rynku pracy osób po przeżytym kryzysie psychicznym. Cel ten jest osiąganym dzięki realizacji trzech celów szczegółowych:

1. Budowa systemu wsparcia beneficjenta ostatecznego i rodziny beneficjenta poprzez:
 - zwiększenie kompetencji psychospołecznych beneficjentów w zakresie podjęcia i utrzymania się w rolach społecznych i zawodowych poprzez warsztaty psychoedukacyjne, grupy wsparcia, terapię zajęciową, konsultacje psychoterapeutyczne z lekarzem psychiatrą;
 - działania na rzecz poprawy relacji w rodzinach i zmiany postaw rodzin w stosunku do BO za pomocą zajęć psychoedukacyjnych i grupy wsparcia oraz konsultacji indywidualnych z lekarzem psychiatrą przeznaczonych dla rodzin BO;
 - zapewnienie obsługi i informacji prawnej dla BO i ich rodzin.

⁸ Ankieta wypełniona przez Powiatowe Centrum Pomocy Rodzinie w Suwałkach.

2. Pokonywanie negatywnych stereotypów społecznych, które są powodem marginalizacji beneficjentów, za pomocą działań profilaktyczno-informacyjnych (spotkania, konferencje, plenery) skierowanych do takich grup społecznych jak dzieci, młodzież, różne grupy zawodowe oraz środowisko pracodawców.
3. Opracowanie mechanizmów prowadzących do zatrudnienia beneficjentów poprzez:
 - uaktywnienie pracodawców do zatrudniania osób poprzez zorganizowanie dla pracodawców cyklu spotkań motywująco-edukacyjnych i seminaryjnych oraz szkoleń z zakresu obsługi systemu dofinansowania;
 - przeprowadzenie teoretycznych i praktycznych szkoleń zawodowych dla BO;
 - obecność asystenta udzielającego wsparcia BO w miejscu zatrudnienia.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

1. Innowacyjność wyraża się w stworzeniu trwałego systemu wsparcia osób po kryzysie psychicznym (Lokalny System Wsparcia Partnerów), w który zaangażowane są różne instytucje (świadczące pomoc osobom chorującym), poprzez połączenie w spójny system rozproszonych działań tych instytucji.
2. Innowacyjność projektu polega również na wprowadzeniu do systemu funkcji asystenta – „anioła”, wspierającego osobę chorującą w miejscu pracy, w rozwiązywaniu bieżących problemów życiowych i wspierającego jego rodzinę.
3. Innowacyjność projektu wyraża się w prowadzeniu szkoleń praktycznych w miejscu zbliżonym do przyszłego środowiska pracy oraz kształtowaniu otwartego podejścia pracodawców do osób po kryzysie psychicznym.
4. Innowacyjność projektu znajduje wyraz w działaniach edukacyjno-profilaktycznych skierowanych do różnych grup społecznych, w tym dzieci i młodzieży.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **TAK**
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **model wsparcia osób po kryzysie psychicznym w społeczności lokalnej – Lokalny System Współdziałania Partnerów.**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: liczba osób zakwalifikowanych do projektu w jego drugim etapie – **132.**

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

Do drugiego etapu podprojektu zakwalifikowanych zostało 69 kobiet i 63 mężczyzn. Wykształcenie podstawowe ma 21 osób, zawodowe – 45 osób, średnie – 57 osób, wyższe zawodowe – 1 osoba oraz wyższe – 8 osób. Na terenach wiejskich zamieszkuje 21 osób, a na terenach miejskich 111 osób. Na dzień rozpoczęcia udziału w projekcie 10 osób pracowało w małych i średnich przedsiębiorstwach, a 122 osoby były bezrobotne. Obecnie pracuje 48 osób.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

O trudnym położeniu beneficjentów stanowi ich niepełnosprawność wynikająca z długotrwałej choroby psychicznej. Choroba psychiczna i związana z nią potrzeba hospitalizacji utrudnia podjęcie i kontynuowanie nauki oraz utrzymanie się na rynku pracy, co prowadzi do niskich umiejętności i kwalifikacji zawodowych, a w konsekwencji do wycofywania się z życia zawodowego i społecznego osób dotkniętych chorobą psychiczną. Dyskryminacja osób chorujących wynika z nietolerancji dużej części społeczeństwa wobec tych osób, co jest przede wszystkim związane z niewystarczającą wiedzą na temat chorób psychicznych. Dyskryminacja osób dotkniętych chorobą psychiczną polega na utrudnionym dostępie do rynku pracy, niechęci pracodawców do zatrudniania takich osób oraz na izolowaniu ich.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Zasada *empowerment* jest realizowana w naszym projekcie poprzez włączenie przedstawicieli BO oraz przedstawiciela rodzin BO w prace Grupy Zarządzającej, która podejmuje decyzje związane z realizacją projektu.

Beneficjenci mają również wpływ na tematykę i formę prowadzonych zajęć terapeutycznych (program uwzględnia potrzeby BO i jest dostosowany do ich wymagań) oraz uczestniczą w tworzeniu i modyfikacji programu szkoleń.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Identyfikacja zasobów indywidualnych beneficjentów z terenu Suwałk, Augustowa, Sejna oraz Olecka. Przeprowadzona diagnoza stanowiła podstawę zakwalifikowania beneficjentów do projektu oraz do zaproponowania im najbardziej właściwych zajęć z zakresu wsparcia i psychoterapii oraz szkoleń zawodowych.

2. Wsparcie BO przez asystentów – „aniołów” od momentu rozpoczęcia projektu do jego zakończenia. Wsparcie to obejmuje następujące etapy:

- nawiązanie kontaktu asystenta z BO oraz budowanie relacji opartej na zaufaniu i bezpieczeństwie;
- określenie oczekiwań BO, wyznaczenie celów współpracy oraz sposobów ich realizacji;
- motywowanie BO do podejmowania aktywności zawodowej i społecznej oraz codzienne wspieranie go w procesie aktywizacji, przy wchodzeniu w różne formy aktywności proponowane w projekcie;
- towarzyszenie BO w procesie wchodzenia w relacje zawodowe, pomoc w tworzeniu środowiska pracy oraz motywowanie BO do utrzymania zatrudnienia.

3. Zwiększanie kompetencji psychospołecznych w zakresie gotowości do podjęcia pracy i utrzymania się w rolach zawodowych za pomocą szkoleń i warsztatów psychologicznych indywidualnych i grupowych, sesji terapeutycznych oraz terapii zajęciowej. Treningi umiejętności społecznych mają na celu dostarczenie BO nowych kompetencji psychospołecznych i utrwalenie już istniejących. Prowadzenie treningów praktycznych (takich jak trening budżetowy, higieniczny, kulinarny).

4. Wsparcie BO w zakresie gotowości do podjęcia i utrzymania się w rolach zawodowych poprzez prowadzenie grup wsparcia oraz indywidualnych konsultacji psychiatrycznych. Grupy te mają charakter otwarty i mogą w nich uczestniczyć beneficjenci, którzy mają taką potrzebę.

5. Kursy językowe i komputerowe dla zakwalifikowanej części BO.

6. Indywidualizowane dwuetapowe szkolenia zawodowe dla zakwalifikowanych do nich wcześniej BO.

- teoretyczny etap szkoleń zawodowych;
- praktyczny etap szkoleń zawodowych.

7. Prowadzone są grupy wsparcia, konsultacje z lekarzem psychiatrą oraz terapia dla rodzin BO w celu przygotowania członków rodzin BO do wspierania beneficjentów przygotowujących się do wejścia bądź powrotu na rynek pracy.

Równoległe z wyżej wymienionymi działaniami prowadzone są:

8. Pośrednictwo pracy dla BO. Oferty pracy dla osób niepełnosprawnych napływają do Powiatowego Urzędu Pracy skąd, za pośrednictwem asystentów, są przekazywane BO. Asystenci, w ramach udzielanego wsparcia, we własnym zakresie również zwracają uwagę na oferty pracy, które mogłyby odpowiadać BO. W pośrednictwo pracy zaangażowani są także w pewnym stopniu partnerzy, którzy bezpośrednio zajmują się BO.

9. Porady prawne dla BO i ich rodzin. Prawnik udziela porad prawnych, organizuje spotkania mające na celu zwiększenie wiedzy w zakresie uprawnień przysługujących BO.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **TAK**

Opiekę nad beneficjentem od momentu zakwalifikowania go do projektu do zakończenia projektu sprawują asystenci. Równocześnie, ze względu na etapowość projektu i różnorodność działań skierowanych do beneficjentów, w całości procesu uczestniczy kilka wyspecjalizowanych instytucji, z których każda podejmuje działania wobec beneficjentów, zgodnie z założeniami projektu.

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

Proszę również podać nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia opisanym w punkcie 8A):

Beneficjentami zajmują się następujące wyspecjalizowane instytucje:

1. Specjalistyczny Psychiatryczny Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Suwałkach.
2. Ośrodek Wsparcia dla Osób z Zaburzeniami Psychicznymi w Lipniaku (jednostka organizacyjna Powiatu Suwalskiego).
3. Suwalska Izba Rolniczo-Turystyczna w Suwałkach.
4. Stowarzyszenie Inicjatyw Społeczno-Gospodarczych w Augustowie.
5. Środowiskowy Dom Samopomocy w Olecku.
6. Suwalskie Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Chorych Psychiczenie „Nadzieja”.
7. Fundacja Rozwoju Przedsiębiorczości w Suwałkach.
8. Powiatowy Urząd Pracy w Suwałkach.

8D) Czy funkcja tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, ma swoją specyficzną nazwę (np. mentor, akompaniator) – **TAK**

Jeśli TAK – proszę wpisać tę nazwę: asystent beneficjentów ostatecznych („anioł”)

8E) Proszę podać zakres obowiązków w ramach projektu tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Określenie, wspólnie z osobą po kryzysie psychicznym, na podstawie przeprowadzonej identyfikacji zasobów indywidualnych oraz zakwalifikowaniu do projektu, indywidualnego programu ukierunkowanego na zaspokojenie potrzeb zdrowotnych, psychicznych, zawodowych, społecznych i kulturalnych.
2. Pomoc w przezwyciężaniu mogących pojawiać się trudności związanych z uczestnictwem BO w projekcie oraz współpraca z rodziną BO.
3. Motywowanie BO do uczestnictwa w proponowanych zajęciach, treningach, terapii, szkoleniach, podejmowaniu pracy zawodowej itp.
4. Doradzanie BO w zakresie usług medycznych, rehabilitacyjnych, możliwości przekwalifikowania zawodowego, kontaktów społecznych, rekreacji i integracji ze środowiskiem.
5. Towarzystwo BO w nawiązywaniu bezpośrednich kontaktów ze służbami zatrudnienia i pracodawcami oraz uczestniczenie w pierwszych spotkaniach w miejscu pracy.

8F) Proszę podać, jakie cechy osobowe, wykształcenie i doświadczenie powinna mieć osoba, która sprawuje taką całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Predyspozycje psychiczne, umiejętności społeczne oraz cechy osobowości, które predysponują ją do pracy z osobami niepełnosprawnymi, a zwłaszcza z osobami po kryzysie psychicznym: cierpliwość, zaufanie, takt, wyrozumiałość, życzliwość, serdeczność, odpowiedzialność, prawdomówność.
2. Wykształcenie: minimum średnie (mile widziane doświadczenie w pracy terapeutycznej oraz w pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi lub z osobami niepełnosprawnymi, np. wolontariat, praktyka zawodowa w jednostkach pomocy społecznej lub zakładach opieki zdrowotnej), średnie zawodowe (pielęgniarskie) lub wyższe (na kierunku pedagogika, psychologia, praca socjalna), ukończony specjalistyczny kurs asystenta osoby po kryzysie psychicznym, wiedza na temat chorób psychicznych.

3. Umiejętność twórczego rozwiązywania problemów, wysoki poziom empatii i tolerancji, dyspozycyjność oraz chęć pracy z osobami z zaburzeniami psychicznymi, umiejętność stosowania zasady ograniczonego zaufania emocjonalnego.
4. Rozwinięte umiejętności interpersonalne i społeczne.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Podział zadań w Partnerstwie wynika z kompetencji statutowych specjalistycznych jednostek zaangażowanych w realizację projektu. Dlatego każda z instytucji ma inną rolę do spełnienia i stąd wynikał podział zadań. Rolą Szpitala Psychiatrycznego w Suwałkach było zdiagnozowanie indywidualnych zasobów osób chorujących. Następnie osoby zakwalifikowane do projektu zostały objęte opieką przez asystentów BO oraz wsparciem ze strony partnerów, którzy prowadzili treningi umiejętności społecznych, psychoterapię oraz grupy wsparcia dla rodzin BO. Te działania realizowane są przez szpital psychiatryczny, jednostki pomocy społecznej, stowarzyszenia, dom samopomocy. Równocześnie udzielane były porady prawne (Stowarzyszenie Przyjaciół Osób Niepełnosprawnych) oraz pośrednictwo pracy przez Powiatowy Urząd Pracy. Następnie zostały przeprowadzone szkolenia zawodowe przez fundacje i instytucje szkolące. Ponieważ kilka działań jest prowadzonych równocześnie (opieka asystentów nad BO, grupy wsparcia dla BO i ich rodzin, porady prawne i pośrednictwo pracy), realizacja zadań wymaga ciągłego kontaktu między zaangażowanymi jednostkami.

Współpraca polega na wspólnym podejmowaniu decyzji dotyczących realizacji projektu w ramach Grupy Zarządzającej, prowadzeniu konsultacji w ramach spotkań grupy roboczej, spotkaniach służb finansowych, konsultacji między koordynatorami podprojektów oraz na utrzymywaniu bieżących kontaktów mających na celu przekazywanie informacji organizacyjnych, dotyczących funkcjonowania projektu oraz rozwiązywanie bieżących problemów związanych z indywidualną sytuacją beneficjentów.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **NIE**

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

Ogromnym sukcesem projektu są osiągnięte do tej pory rezultaty pracy asystentów. Wsparcie udzielane przez „aniołów” przyczyniło się do lepszego funkcjonowania społecznego beneficjentów oraz do większej aktywności na rynku pracy osób po kryzysie psychicznym. Obecność asystentów w życiu beneficjentów wnosi nową jakość, polegającą na zmianach zachodzących w osobach chorujących. Zmiany te obejmują wzrost poczucia bezpieczeństwa, lepszą orientację w możliwościach podejmowania szkoleń zawodowych i zatrudnienia, otwarcia się na świat zewnętrzny, wzrost zaufania do instytucji statutowo zajmujących się opieką i pomocą osobom po kryzysie psychicznym. Praca asystentów była nakierowana na przezwycięzenie izolacji wewnętrznej beneficjentów, braku zaufania do osób i instytucji pomocowych oraz lęku przed kontaktami ze światem zewnętrznym. Obserwowany jest wzrost samodzielności beneficjentów oraz ich aktywności zawodowej i społecznej, a także wzrost świadomości beneficjentów w stosunku do systemu pomocy.

Sukcesem jest również wypracowanie rezultatu w postaci Lokalnego Systemu Wsparcia Partnerów.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

Dla beneficjentów:

1. Podmiotowe traktowanie, koncentracja na jednej osobie i jej problemach oraz większa ilość czasu poświęcona jednej osobie. Indywidualna praca umożliwia nawiązywanie relacji pozwalających na rozmowy na bardzo osobiste tematy. Beneficjenci mają zapewniony większy komfort psychiczny.
2. Podejmowanie działań ukierunkowanych na zaspokojenie konkretnych potrzeb i oczekiwań BO; wsparcie terapeutyczne dostosowane do ich indywidualnych cech i sytuacji życiowej.
3. Zaangażowanie BO w proces empowermentu.
4. Dobra znajomość „mocnych stron” BO, szybka ocena jego możliwości (jakie prace wykonuje chętnie, a jakich unika) pozwala na precyzyjne określenie kierunków podejmowanych szkoleń zawodowych oraz zatrudnienia, a także na podwyższenie jakości prowadzonych szkoleń, stałe monitorowanie postępów BO na poszczególnych etapach szkolenia, możliwość modyfikacji planu szkoleń, ich tempa realizacji oraz profilu.

5. Bezpośredni kontakt z BO, stworzenie poczucia bezpieczeństwa oraz wsparcia w środowisku szkolenia.

Dla opiekunów:

1. Zdobywanie wiedzy na temat możliwości i potrzeb osoby niepełnosprawnej, poznanie środowiska i sytuacji rodzinnej BO.
2. Zdobywanie odporności i umiejętności radzenia sobie ze stresem.
3. Rozbudzenie wrażliwości na drugiego człowieka, pomoc w rozwoju człowieka, zauważenie jego potrzeb.
4. Zdobywanie doświadczenia, wytworzenie osobistego zaangażowania, konfrontacja teorii z praktyką.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

Dla beneficjentów:

1. Brak możliwości zastosowania mechanizmów samopomocy, tj. odniesienia do sił psychicznych grupy, wsparcia ze strony grupy w sytuacji poszukiwania metod rozwiązywania określonych problemów.
2. Zmniejszone szanse na integrację i współdziałanie w grupie.
3. Zmniejszone możliwości uzyskania przez beneficjenta wsparcia od innego beneficjenta (beneficjenci często wolą i chcą pracować dwójkami, potrzebują wsparcia kolegi czy koleżanki).
4. Beneficjenci nie chcą być pod ciągłym nadzorem, czują, że narusza się ich sferę prywatną.

Dla opiekunów:

1. Zindywidualizowane podejście do beneficjenta wymaga odporności psychicznej i umiejętności radzenia sobie ze stresem.
2. Praca indywidualna wymaga umiejętności społecznych.
3. Konieczność zatrudnienia większej liczby osób do pracy z BO.
4. Nawiązanie zbyt bliskiego kontaktu z BO może skutkować pojawieniem się zjawiska „przeniesienia”, które może utrudniać efektywną realizację działań podejmowanych na rzecz BO.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Metodę prowadzenia szkoleń zawodowych, metodę diagnozy poziomu zasobów osobistych, społecznych oraz zawodowych beneficjentów oraz funkcję asystenta.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Biuro Projektu EQUAL, Starostwo Powiatowe w Suwałkach
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Stanisław Dziemian**
- ▶ Telefon: 087 566 23 98
- ▶ e-mail: equal@powiat.suwalski.pl

Wchodzenie, utrzymanie i powrót na rynek pracy osób po kryzysie psychicznym⁹

1. Nazwa Partnerstwa: Wchodzenie, utrzymanie, powrót na rynek pracy osób po chorobie psychicznej
2. Numer Partnerstwa: A0340

3. OPIS PROJEKTU

⁹ Ankieta wypełniona przez Suwalskie Stowarzyszenie Rodzin i Przyjaciół Osób Chorych Psychiczenie „Nadzieja” – informacje w niej zawarte nie dotyczą całego projektu, tylko jego elementów realizowanych przez tego partnera.

Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiągany:

1. Prowadzenie Klubu Beneficjenta Ostatecznego:

- przeciwdziałanie zjawisku wykluczenia społecznego;
- wsparcie i pomoc BO we wchodzeniu i powrocie na rynek pracy oraz powrocie do środowiska;
- wsparcie i pomoc rodzinie chorego psychicznie do zaakceptowania choroby i do motywowania chorego, aby przełamał kryzys.

W Klubie Beneficjenta Ostatecznego prowadzona jest terapia zajęciowa poprzez różne techniki, pod okiem terapeuty zajęciowego, która wpływa na zwiększenie aktywności życiowej BO. Psychoterapeuta, prowadząc grupy wsparcia dla BO, udziela pomocy w rozwiązywaniu problemów oraz informacji na temat choroby i sposobów radzenia sobie z nią.

Psycholog na spotkaniach grup wsparcia dla rodzin BO pracuje nad polepszeniem relacji w rodzinie, aby to rodzina była miejscem wsparcia i pomocy dla BO w jego powrocie na rynek pracy.

2. Biuro Obsługi i Informacji Prawnej dla BO i ich rodzin:

- ochrona osób chorych psychicznie przed wykorzystaniem przez wszelkie podmioty, ochrona stanu zdrowia tych osób, w celu zapewnienia im możliwości korzystania z pełnych praw i uprawnień wynikających z obowiązującego prawa.

Prawnik udziela porad prawnych, organizuje spotkania informacyjne dla BO mające na celu zwiększenie wiedzy w zakresie przysługujących im uprawnień.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Poprzez projekt kontynuujemy działania na rzecz osób chorych psychicznie, prowadzone w Klubie Beneficjenta Ostatecznego. Innowacyjne jest zdobywanie doświadczenia poprzez pracę z asystentami BO.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE**
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **NIE**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **zwiększenie aktywności życiowej osób po chorobie psychicznej**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: liczba zakwalifikowanych BO: **15** osób, po wykluczeniu i rezygnacji pozostało **11** osób, dodatkowo **7** osób zakwalifikowanych do innych partnerów.

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

4 kobiety, w tym 3 pracują (2 mają umowę o pracę, 1 pracuje dorywczo); 7 mężczyzn (2 pracuje dorywczo); 1 BO nie podjął pracy zawodowej po ukończeniu szkoły, 1 BO mieszka poza miastem. Struktura wykształcenia: 1 – osoba wykształcenie podstawowe, 6 osób – zasadnicza szkoła zawodowa, 4 osoby – szkoła średnia.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):
Przyczyną dyskryminacji BO jest niepełnosprawność psychiczna, przez którą mają mniejsze szanse w powrocie na rynek pracy. Przebieg choroby wpływa na wycofanie z życia społecznego i zawodowego, a także na brak motywacji do podejmowania ról społecznych oraz akceptacji w społeczeństwie.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Po zakończonej kwalifikacji BO zostali zapoznani z placówką, w której realizowany jest projekt oraz z działaniami, które realizujemy. Niektórzy BO współpracują i chcą korzystać z proponowanych form, a inni są bierni i nie korzystają z oferowanego wsparcia i pomocy, gdyż są zainteresowani wyłącznie szkoleniami.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Prowadzenie terapii zajęciowej dla BO.
2. Prowadzenie grup wsparcia dla BO przez psychoterapeutę.
3. Prowadzenie grup wsparcia dla rodzin BO przez psychologa.
4. Prowadzenie rozmów indywidualnych.
5. Udzielanie porad prawnych.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **NIE**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie: BO mają kontakt z terapeutą zajęciowym i psychologiem, w zależności od potrzeb udzielana jest im pomoc prawna i psychoterapeutyczna.

Proszę również podać nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia opisanym w punkcie 8A):

1. Terapia zajęciowa.
2. Grupy wsparcia dla BO.
3. Grupy wsparcia dla rodzin BO.
4. Udzielanie porad prawnych.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **NIE**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **TAK**
Jeśli TAK, podaj przykład/przykłady:

- współpraca z asystentem BO nie wpływa pozytywnie na realizację projektu (utrudniony kontakt asystenta z partnerem);
- instytucja szkoląca nie uwzględnia zadań realizowanych w ramach podprojektu przez innych partnerów.

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

Jeden z BO dzięki uczestnictwu w terapii zajęciowej oraz indywidualnemu wsparciu, a także motywacji terapeutów i asystenta, stał się osobą bardziej otwartą, aktywną, współpracującą i wchodzącą w relacje z innymi BO. Metodą „małych kroków” i stopniowania trudności podejmuje nowe wyzwania, przełamuje lęk przed wyjściem z domu, przemieszczeniem się poza miejsce zamieszkania, podjęciem codziennych zadań, nawiązaniem kontaktu. Uczestnictwo w grupie terapeutycznej umożliwiło mu kontakt z innymi, a przede wszystkim nabranie pewności siebie i uzyskanie poczucia bezpieczeństwa.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Koncentracja na jednej osobie i jej problemach.
2. Większa ilość czasu poświęconego jednej osobie.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. Brak odniesienia do problemów innych BO.
2. Wejście w relacje powierzchowne.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Indywidualne podejście, wsparcie, motywacja i stopniowanie trudności w prowadzeniu terapii zajęciowej z BO wpływa na ich większą otwartość, aktywność, podejmowanie nowych wyzwań, przeciwdziałanie izolacji społecznej, nawiązywanie relacji z innymi osobami.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Biuro Projektu EQUAL, Starostwo Powiatowe w Suwałkach
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Stanisław Dziemian**
- ▶ Telefon: 087 566 23 98
- ▶ e-mail: equal@powiat.suwalski.pl

Wchodzenie, utrzymanie i powrót na rynek pracy osób po kryzysie psychicznym¹⁰

1. Nazwa Partnerstwa: Wchodzenie, utrzymanie i powrót na rynek pracy osób po kryzysie psychicznym
2. Numer Partnerstwa: A0340

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiąganym:

1. System środowiskowego wsparcia beneficjentów z rejonu Olecka

Celem podprojektu jest stworzenie profesjonalnego systemu wsparcia dla osób po kryzysach psychicznych w celu przeciwdziałania ich wykluczeniu społecznemu, pobudzenie aktywności życiowej BO, poprawa samooceny i samoakceptacji, utrzymanie się motywacji BO do zmiany sytuacji życiowej poprzez uczestniczenie w szkoleniach i korzystanie z systemu wsparcia, podjęcie zatrudnienia w przejściowych i stałych formach pracy.

W ramach podprojektu prowadzone są grupy wsparcia i zajęcia psychoedukacyjne z psychologiem, psychoterapia i konsultacje indywidualne z lekarzem psychiatrą oraz zajęcia z terapii zajęciowej.

2. System środowiskowego wsparcia rodzin beneficjentów z rejonu Olecka

Celem podprojektu jest poprawa relacji w rodzinie, ukształtowanie postaw rodzin sprzyjających zatrudnieniu, współpraca i współdziałanie w zakresie wspierania BO w sytuacji pozostawania ich na rynku pracy.

W ramach podprojektu prowadzone są zajęcia z psychologiem (psychoedukacja, grupa wsparcia dla rodzin BO), zajęcia psychoedukacyjne i konsultacje indywidualne z lekarzem psychiatrą.

¹⁰ Ankieta wypełniona przez Środowiskowy Dom Samopomocy w Olecku – informacje w niej zawarte nie dotyczą całego projektu, tylko jego elementów realizowanych przez tego partnera.

3. Lokalne działania edukacyjno-motywacyjne z pracodawcami z rejonu Olecka

Celem podprojektu jest zmiana postaw pracodawców i środowiska lokalnego prowadząca do zatrudniania osób po przebytych kryzysach psychicznych, przekazanie pracodawcom wiedzy na temat postępowania z BO.

W ramach podprojektu podejmuje się rozmowy i współpracę z wybranymi pracodawcami, planuje się zorganizowanie spotkań z doradcą zawodowym, psychologiem, a także zorganizowanie konferencji „Funkcjonowanie społeczne i zawodowe osób po przebytych kryzysach psychicznych”.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Innowacyjność podprojektu wiąże się z zaangażowaniem najbliższego otoczenia BO, oznacza badanie ich problemów i potrzeb psychicznych. Innowacją jest współdziałanie osób z różnych obszarów, instytucji, pracodawców co pozwoliło na kompleksowość oddziaływań. Innowacyjność naszego podprojektu jest ukierunkowana na kontekst – dotyczy kształtowania nowego podejścia pracodawców do zatrudniania osób po kryzysach psychicznych.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE WIEM**
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **NIE**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **poprawa motywacji BO, podejmowanie różnorodnych form szkolenia prowadzącego do zatrudnienia na otwartym rynku pracy**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: **13** osób

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

Z rejonu Olecka w Programie uczestniczy 10 mężczyzn, 3 kobiety (w tym 1 osoba z wykształceniem wyższym, 8 osób z wykształceniem średnim, 3 osoby z wykształceniem zawodowym i 1 osoba z wykształceniem podstawowym). Dwie osoby zamieszkują na terenie wiejskim. Dwie osoby są zatrudnione na otwartym rynku pracy.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

W celu wzmocnienia motywacji i zaangażowania w projekcie, w pracach Grupy Zarządzającej w Partnerstwie bierze czynny udział przedstawiciel BO z Olecka oraz przedstawiciel rodzin BO z Olecka.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Psychoedukacja dla BO i rodzin BO (zajęcia z psychiatrą i psychologiem).
2. Grupa wsparcia dla BO i rodzin BO (spotkania z psychiatrą i psychologiem).
3. Indywidualne konsultacje psychiatryczne dla BO i rodzin BO.
4. Indywidualne konsultacje psychologiczne dla BO i rodzin BO.
5. Zajęcia z terapii zajęciowej (kulinarne, relaksacja, trening czystości, komputerowe, ceramiczne, plastyczne, silwoterapia).

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **NIE**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **NIE**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

Proszę również podać nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia opisanym w punkcie 8A):

Wszystkie sprawy BO są ustalane i rozwiązywane przez zespół pracujący z BO – koordynator podprojektu, psycholog, lekarz psychiatra, asystent beneficjenta.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Diagnozę kwalifikacyjną beneficjentów w projekcie wykonał zespół specjalistów ze Szpitala Psychiatrycznego w Suwałkach, co wymagało współpracy w zakresie ustalenia miejsca i terminu przeprowadzenia badań. Natomiast szkolenia aktywizujące i zawodowe, praktyki u pracodawcy wymagały współpracy z instytucjami szkolącymi – Fundacją Rozwoju Przedsiębiorczości i Suwalską Izbą Rolniczo-Turystyczną. Podział zadań wynikał z wieloletniego doświadczenia tych instytucji w zakresie prowadzenia różnych rodzajów szkoleń, wieloletnie działanie na rzecz osób niepełnosprawnych, a także posiadanie bazy lokalowej i wykwalifikowanej kadry. Każdy z partnerów wniósł do projektu doświadczenie, posiadaną wiedzę i umiejętności.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **TAK**

Jeśli TAK, podaj przykład/przykłady: brak przepływu informacji między niektórymi partnerami, zbyt późno i niekompletne informacje, które utrudniały udział BO w projekcie i w szkoleniach.

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

Za największy sukces uważamy utrzymywanie się na otwartym rynku pracy dwóch BO przy równoczesnym korzystaniu ze wsparcia w ramach projektu. Kolejnym jest zaistnienie zmian w postawach członków rodzin, wspieranie BO w podejmowaniu przez nich aktywnych form życia społecznego i zawodowego – wzmocnienie psychiczne wszystkich członków rodziny, poprawa więzi i atmosfery rodzinnej. Za sukces uważamy także nawiązanie współpracy z pracodawcami z rejonu Olecka w celu przełamywania stereotypów i przekazania pracodawcom wiedzy na temat zaburzeń psychicznych.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Szczegółowe poznanie problemów i sytuacji rodzinnej BO.
2. Zapewnienie większego poczucia komfortu psychicznego.
3. Nawiązywanie relacji pozwalających na rozmowy na bardzo osobiste (intymne) tematy.
4. Możliwość większego koncentrowania się na indywidualnym BO.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. Brak możliwości zastosowania mechanizmów samopomocy, tj. odniesienia do sił psychicznych grupy, wsparcia ze strony grupy w sytuacji poszukiwania metod rozwiązania określonych problemów.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

System wsparcia rodzin BO.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Biuro Projektu EQUAL, Starostwo Powiatowe w Suwałkach
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Stanisław Dziemian**
- ▶ Telefon: 087 566 23 98
- ▶ e-mail: equal@powiat.suwalski.pl

Kampania przeciw ubóstwu – Najwyższy Szczebel Dobroczynności

1. Nazwa Partnerstwa: Kampania przeciw ubóstwu – Najwyższy Szczebel Dobroczynności

2. Numer Partnerstwa: A0345

3. **OPIS PROJEKTU.** Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiąganym:

Celem projektu jest stworzenie systemu wsparcia społecznego, który w sposób maksymalnie zindywidualizowany proponowałby rozwiązania (terapeutyczne, edukacyjne, z zakresu pracy i pracodawczości) dla osób o różnego typu deficytach. Cel ten realizowany jest poprzez 3 cele szczegółowe:

1. Internetowy system wsparcia.
2. Lokalny system wsparcia.
3. Ośrodkowy system wsparcia.

Internetowy system wsparcia to innowacyjne narzędzie (program komputerowy i strona internetowa) działający w czasie realnym, łącząc ze sobą funkcjonalność Intranetu i Internetu. Program ten obsługiwany jest w architekturze rozproszonej przez 3 bazy danych, w których zebrane są informacje o dostępnych ofertach pomocy społecznej, programach realizowanych przez różnorodne jednostki (ich zakresach, grupach docelowych), instytucjach edukacyjnych i ich ofertach oraz o dostępnych miejscach pracy i pracodawcach poszukujących pracowników. W ramach ISW realizujemy również edukację poprzez e-learning.

Lokalny system wsparcia wykorzystuje internetowy system wsparcia oraz zgromadzone dane, jest ofertą dla społeczności lokalnej. Działa poprzez **punkty wsparcia społecznego**, do których można przyjść i otrzymać kompleksową, dostosowaną indywidualnie, informację, z trzech zakresów: pomocy społecznej, edukacji i pracy.

Ośrodkowy system wsparcia to oferta skierowana do beneficjentów ostatecznych, którzy rekrutowani są z Ośrodków Stowarzyszenia Monar. Oprócz dostępu do internetowego systemu wsparcia mają oni możliwość wybrania z szerokiej oferty edukacyjnej (opartej na tradycyjnym modelu edukacyjnym) opracowanej specjalnie dla szczególnej grupy odbiorców (programy edukacyjne, opracowane specjalnie na użytek ośrodków stacjonarnych, gdzie odbiorcami są osoby o szczególnym rodzaju deficytów), dodatkowo prowadzone są warsztaty tzw. otoczenia terapii, czyli takie, które wspomagają proces usamodzielniania się BO oraz wzmacniają kompetencje społeczne. W ośrodkach stacjonarnych realizowane są również warsztaty zawodowe, po ukończeniu których beneficjenci zdają egzaminy państwowe (stolarstwo, kowalstwo, budownictwo, hipoterapia, stajenny, poligrafia).

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Dotychczas nie spotkaliśmy się z pomysłem łączenia nowoczesnych technologii do stworzenia narzędzia zarządzającego informacją z zakresu szeroko pojętej pomocy społecznej. Innowacyjność oparta jest na prostym założeniu, że trzy podstawowe, zdefiniowane przez nas deficyty o różnym stopniu natężenia, można wyrównać poprzez takie dopasowanie ofert z trzech różnych obszarów, które pozornie wykracza poza nasze możliwości instytucjonalne, ale nie wykracza poza możliwości sieci współpracy wielu jednostek – sieci wzajemnej wymiany informacji. Jest to pierwszy, znany nam program do zarządzania informacją społeczną.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE WIEM**
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **internetowy system wsparcia – innowacyjny system zarządzania informacją**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: co najmniej **250** osób.

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

Beneficjentami ośrodkowego systemu wsparcia są głównie mężczyźni (75%), co jest wynikiem ogólnego rozkładu płci w ośrodkach leczących z uzależnień. W lokalnym systemie wsparcia i internetowym systemie wsparcia rozkład ten jest inny (64% mężczyzn). Średni wiek BO projektu to 36 lat, przeciętne wykształcenie: zawodowe i techniczne. Są to beneficjenci pochodzący głównie z terenów miejskich, zazwyczaj długotrwale bezrobotni (12–24 miesiące).

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Główną barierą (oprócz uzależnienia) jest brak umiejętności samodzielnego poruszania się po rynku pracy czy rynku pomocy społecznej, brak dostępu do informacji oraz brak usług dla osób opiekujących się osobami zależnymi (w tym dziećmi). Najwyraźniej widać brak szerokiej oferty dla samotnych kobiet (bezdolnych, nie mających dzieci) oraz dla kobiet, które wypadły z rynku pracy na dłużej niż 6 miesięcy.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Beneficjenci projektu w każdym z ośrodków Stowarzyszenia Monar tworzą lokalne samorzady beneficjentów, ich przedstawiciele tworzą Samorząd Beneficjentów. Wszystkie elementy kluczowe w projekcie są konsultowane z samorządami (np. wybór rodzajów kursów zawodowych). Samorzady samodzielnie zgłaszają potrzeby (np. szkolenia).

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Rekrutacja.
2. Badanie potrzeb i możliwości (ankieta).
3. Wybór ofert pomocy.
4. Zawarcie kontraktu (w przypadku BO stacjonarnych).

5. Realizacja kontraktu (z badaniami co 6 tygodni – ewaluacja postępu).

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **TAK**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK/NIE**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

8D) Czy funkcja tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, ma swoją specyficzną nazwę (np. mentor, akompaniator) – **TAK**

Jeśli TAK – proszę wpisać tę nazwę: **opiekun beneficjentów i/lub terapeuta beneficjentów.**

8E) Proszę podać zakres obowiązków w ramach projektu tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Opieka nad BO w czasie odpowiadającym beneficjentom.
2. Wsparcie organizacyjne i terapeutyczne dla BO.
3. Prowadzenie zajęć z zakresu umiejętności społecznych (otoczenie terapii).
4. Prowadzenie ewaluacji, kart BO.
5. Zbieranie i przetwarzanie danych (w tym wrażliwych).

8F) Proszę podać, jakie cechy osobowe, wykształcenie i doświadczenie powinna mieć osoba, która sprawuje taką całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Wykształcenie wyższe pedagogiczne (najlepiej: psychologia, resocjalizacja, socjologia).
2. Doświadczenie w pracy w organizacjach pozarządowych (co najmniej 6 miesięcy).
3. Przejście testów psychologicznych.
4. Akceptacja grupy BO.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Najważniejszą wartością jest wymiana informacji i doświadczeń. Partnerstwo podzielone jest na część związaną z terapią, edukacją i pracą (podział naturalny). Każda ze stron musi stawiać dobro beneficjenta na pierwszym miejscu. Specjalnie w tym celu został powołany zespół ds. empowermentu, składający się z przedstawicieli wszystkich podmiotów wchodzących w skład Partnerstwa.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **TAK**

Jeśli TAK, proszę podać przykład/przykłady: **różnice zdań**

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

Mężczyzna, bezdomny, przyszedł do Punktu Wsparcia Społecznego bez żadnego planu na przyszłość. Po 5 godzinach opuścił Punkt Wsparcia Społecznego posiadając pracę z zamieszkaniem pod Warszawą. Wyposażono go również w bilety PKP.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Połączenie konkretnych potrzeb, potencjałów z posiadaną ofertą.
2. Nawiązanie osobistego kontaktu z BO (wpływa na mobilizację i obniża rotacyjność).

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. Roszczeniowość BO (starają się wykorzystać nawiązany kontakt).

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów: internetowy system wsparcia.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Stowarzyszenie Monar Wielkopolskie Centrum Pomocy Bliźniemu Markot, Rożnowice 33, 64-610 Rogoźno
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Anna Adamczyk**
- ▶ Telefon: 0 601 077 914
- ▶ e-mail: partnerstwo@monar-markot.poznan.pl

Wstań, unieś głowę

1. Nazwa Partnerstwa: Wstań, unieś głowę
2. Numer Partnerstwa: A0518

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiąganym:

Celem ogólnym projektu jest dążenie do usamodzielnienia gospodarczego, społecznego i zawodowego osób zagrożonych marginalizacją i wykluczeniem społecznym. Partnerstwo realizuje swe założenia podejmując działania wyrównujące szansę bezrobotnych zamieszkujących na obszarach miejsko-wiejskich, m.in. poprzez organizowanie pomocy psychologicznej, cyklu szkoleń w zakresie nabywania przez bezrobotnych nowych umiejętności i kwalifikacji, co sprzyja ich readaptacji zawodowej. Polega to na połączeniu zadań kilku instytucji w zakresie aktywizacji samych bezrobotnych, środowiska lokalnego, a także lokalnych pracodawców. Ograniczeniu zjawiska marginalizacji społecznej bezrobotnych, którzy długotrwale pozostają bez formalnego zatrudnienia, oraz ich rodzin służy motywowanie do zwiększonego wysiłku w usamodzielnieniu gospodarczym, społecznym i zawodowym poprzez organizowanie warsztatów podnoszących wiarę we własne siły i możliwości. Działania Partnerstwa zmierzają w kierunku ograniczenia zjawiska dziedzicznego ubóstwa, dlatego skupiają się na ścisłej współpracy psychologów, pracowników socjalnych jako przewodników grup, Powiatowego Urzędu Pracy w Żninie oraz jedynej organizacji o charakterze samopomocowym zajmującej się problemem bezrobocia: Pomorsko-Kujawskiego Zrzeszenia Samopomocy Obywatelskiej. Zawiązane w celu realizacji wspólnego celu Partnerstwo zakłada, iż podniesienie kwalifikacji osób bezrobotnych, dostosowanie ich do obecnych warunków rynkowych, a przede wszystkim dopasowanie do indywidualnych predyspozycji, umiejętności i zainteresowań pozwoli tym osobom na skorzystanie z szansy w zakresie samorealizacji i rozwoju zawodowego.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Innowacyjność dotyczy tylko pewnych elementów. Innowacja dotyczy m.in. skorelowania działań kilku instytucji: Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej, Powiatowego Urzędu Pracy, instytucji szkoleniowej, ukierunkowanych na poprawę kondycji psychospołecznej jednostki i aktywnego poszukiwania pracy, połączonych z procesem zdobywania kompetencji zawodowych, dostosowanych do indywidualnych preferencji. Współpraca kilku instytucji w zakresie rozwiązania problemu bezrobocia i wykluczenia społecznego to „system naczyń połączonych”, który ma zaowocować wzmocnionym psychicznie beneficjentem, posiadającym nowe kwalifikacje, znającym nowoczesne techniki informatyczne.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE WIEM**
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK/NIE**

Rezultat ma na celu dostarczenie nowych rozwiązań aktywizujących osoby wykluczone społecznie oraz zagrożone takim wykluczeniem, długotrwale bezrobotne, o obniżonej zdolności do pracy, systematycznie korzystające ze świadczeń pomocy społecznej, o niskich kwalifikacjach i niewielkim doświadczeniu zawodowym. W ramach działań modelowych beneficjenci podnoszą swoje kwalifikacje zawodowe, zgodnie z indywidualnymi predyspozycjami, a ponadto zdobywają odpowiednie umiejętności i otrzymują narzędzia ułatwiające aktywne funkcjonowanie na rynku pracy. Model aktywizacji zawodowej osób wykluczonych społecznie stanowi połączenie kilku wzajemnie uzupełniających się modułów, pozwalających na podnoszenie kwalifikacji zawodowych beneficjentów (zgodnie z indywidualnymi predyspozycjami) i zdobywanie przez nich umiejętności koniecznych do aktywnego poruszania się na rynku pracy. Inicjatywa ta ma na celu przerwanie bierności osób marginalizowanych społecznie, czemu ma służyć odpowiednie motywowanie oraz aktywizacja uczestników programu, a także indywidualna praca z każdym z nich. Indywidualne podejście do beneficjenta pozwala uwzględnić w procesie aktywizacyjnym jego specyficzne potrzeby psychologiczne, predyspozycje i zainteresowania zawodowe. Model umożliwia inicjowanie zmiany mentalności i sposobu myślenia ludzi wykluczonych społecznie, przezwyciężanie złych nawyków oraz przełamywanie wykazywanej przez nich bierności. Dzięki zdobyciu nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych, potwierdzonych certyfikatem, pozycja beneficjentów na rynku pracy zdecydowanie się poprawi.

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: **36**

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

Grupę 36 BO stanowi 21 kobiet i 15 mężczyzn. Ponad 40% uczestników zamieszkuje na obszarach miejskich, a 58% mieszka na wsi. Największy odsetek stanowią osoby z wykształceniem zawodowym (64%), następnie z wykształceniem podstawowym (31%). Spośród 36 osób jedna osoba ukończyła szkołę średnią oraz jedna osoba nie uzyskała wykształcenia pełnego podstawowego. Grupę BO stanowią osoby długotrwale bezrobotne korzystające ze świadczeń pomocy społecznej.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Podstawowym kryterium doboru beneficjentów do realizowanego projektu było zjawisko wyuczonej bezradności, wynikającej z długotrwałego bezrobocia oraz długotrwałego korzystania ze świadczeń o charakterze osłonowym, głównie z pomocy społecznej. Partnerstwo skierowało swój program przede wszystkim do mieszkańców terenu miejsko-wiejskiego, dla których barierą w dostępie do rynku pracy są problemy komunikacyjne, rosnące zubożenie oraz niewystarczające w stosunku do wymagań dzisiejszego rynku pracy kwalifikacje zawodowe.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Grupa reprezentatywna BO uczestniczy w każdym spotkaniu Grupy Zarządzającej Partnerstwem, co zostało wpisane do regulaminu pracy Grupy, mając w tym gronie swobodę wypowiedzi i oceny przedsięwzięć, w których osobiście uczestniczą. Ponadto BO czynnie uczestniczą w spotkaniach Grupy ds. polityki równych szans i równości płci (Grupa „R”), zapraszani są na spotkania realizatorów projektu dokonujących przeglądu prac. Osoba odpowiedzialna za monitoring na bieżąco dokonuje oceny stopnia zadowolenia BO z udziału w zaplanowanych zadaniach, a wyniki i wnioski z tego płynące prezentowane są w raportach, a następnie omawiane podczas spotkań i wdrażane.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Praca z psychologiem – warsztaty psychologiczne pomagają BO w podnoszeniu samooceny i zdobywaniu umiejętności z zakresu komunikacji interpersonalnej (asertywność, autoprezentacja, sposoby zachowania w sytuacjach stresowych).
2. Indywidualne podejście do osób wykluczonych społecznie polega na diagnozie preferencji zawodowych (określenie zainteresowań i umiejętności), stworzeniu ścieżki zawodowej (plan działania) oraz doborze szkoleń odpowiadających predyspozycjom, zainteresowaniom i umiejętnościom BO. Praca z każdym z uczestników programu oraz określenie ich słabych i mocnych stron to działania niezbędne przy wyborze właściwej ścieżki zawodowej.
3. Praca z przewodnikami grup – indywidualna praca z BO, odwiedziny BO w ich środowisku w celu ustalenia aktualnej sytuacji rodzinnej i środowiskowej oraz bieżącej oceny funkcjonowania, podtrzymywanie motywacji poprzez rozmowy wspierająco-mobilizujące, a także udzielanie pomocy i wsparcia w rozwiązywaniu bieżących problemów BO.
4. Etap aktywizacji zawodowej osób wykluczonych społecznie, obejmujący szkolenia IT (wraz z programem), szkolenia językowe (kurs języka angielskiego), szkolenia zawodowe dobrane indywidualnie dla każdego beneficjenta (w zakresie zawodów zanikających i zawodów przyszłości) oraz warsztaty zachęcające do aktywnego poszukiwania pracy.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **NIE**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie: **model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym**

Proszę również podać nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia opisanym w punkcie 8A):

1. Zastryk mocy – praca psychologa z BO (warsztaty psychologiczne).
2. Zaczyn możliwości – indywidualna praca z BO doradców zawodowych i psychologów, dostosowanie szkoleń do indywidualnych predyspozycji BO, szkolenia zawodowe.
3. Orle gniazda – praca przewodników grup z BO.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

Partnerstwo skupia w sobie różne instytucje ważne z punktu widzenia rozwiązania problemu, wypracowania skutecznej metody wychodzenia z bierności, i – co najważniejsze – możliwości jej zastosowania w innym środowisku przez instytucje pracujące w podobnym obszarze problemowym i zakresie objętym działaniem. Zadania założone w projekcie zostały przez partnerów podzielone na podzadania, do których przypisano terminy realizacji. Każdy z partnerów we własnym zakresie opracował budżet. Ostateczny kształt przygotowywanych materiałów i zapisów w nich zawartych konsultowano na spotkaniach wszystkich partnerów, dzięki czemu proces konsultacji proponowanych rozwiązań przebiegał bardzo efektywnie, a uczestnicy wnosili cenne uwagi wynikające z ich doświadczenia w realizacji działań o podobnym charakterze.

Współpraca kilku instytucji opiera się na przetestowaniu działań w określonej, ściśle zaplanowanej kolejności oraz na dostosowaniu programów szkoleniowych do grupy osób wykluczonych społecznie.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **NIE**

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

podjęcie pracy przez 34 na 36 BO; otrzymanie statuetki „Najlepsza inwestycja w człowieka” i prawa do posługiwania się tytułem „Najlepsza inwestycja w człowieka”.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Poznanie potrzeb każdego uczestnika.
2. Zwiększenie motywacji do działania poprzez indywidualną pracę.
3. Podejście podmiotowe (a nie przedmiotowe) zwiększa zaangażowanie uczestnika zajęć, a tym samym daje lepsze możliwości aktywizacji na rynku pracy.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. Na początku realizacji projektu uczestnik może poczuć, że „ktoś” chce ingerować w jego życie.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Model aktywizacji zawodowej osób zagrożonych wykluczeniem społecznym, współdziałanie ośrodków pomocy społecznej z urzędami pracy.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
**Pomorsko-Kujawskie Zrzeszenie Samopomocy Obywatelskiej – administrator projektu,
88-190 Barcin, ul. Mogileńska 5/116**
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Magdalena Bogucka**
- ▶ Telefon: (052) 383 26 26
- ▶ e-mail: biuro@projekt-sampo.com.pl

Animator

1. Nazwa Partnerstwa: Partnerstwo na rzecz Aktywizacji Zawodowej „Animator”

2. Numer Partnerstwa: A0608

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiągnięty:

Głównym celem projektu jest wypracowanie i przetestowanie modelu pracy animatora – opiekuna osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym. Prezentowany model wsparcia polega na utworzeniu grupy animatorów – osób mających odpowiednie wykształcenie i predyspozycje zawodowe, które, nabywszy odpowiednią wiedzę w trakcie specjalistycznych szkoleń, obejmą indywidualną opiekę nad wyłonionymi grupami osób zagrożonych wykluczeniem społecznym (jeden animator będzie zajmował się konkretną, jednorodną wewnątrznie grupą, np. mężczyzn po 45. roku życia). Proces wsparcia grup wykluczonych będzie wzmacniany poprzez współpracę ze społecznością lokalną, samorządami i przedsiębiorcami (tworzenie partnerstw lokalnych). Istotą modelu jest integralność oddziaływań motywacyjnych, edukacyjnych, socjalnych i finansowych.

Charakterystycznymi cechami wypracowanego modelu pracy animatora z osobą zagrożoną wykluczeniem społecznym będą: indywidualna praca z osobą bezrobotną; dyspozycyjność i odpowiedzialność za swoich podopiecznych; elastyczny zakres wsparcia; adekwatne do potrzeb szkolenia; niewielkie, 15–20-osobowe grupy podopiecznych, zbliżone pod względem problemów; bezpośrednie wsparcie psychologiczne nie tylko dla konkretnych beneficjentów ostatecznych, ale także dla ich rodzin oraz środowiska.

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

Innowacyjność dotyczy zarówno całości rezultatu, jak i jego poszczególnych elementów. Działaniami innowacyjnymi w projekcie są:

1. Objęcie wsparciem nie tylko beneficjenta ostatecznego, ale także jego rodziny i środowiska, w którym żyje.
2. Połączenie działań instytucji lokalnych zajmujących się osobami zagrożonymi wykluczeniem społecznym, przedsiębiorców, szkół wyższych.
3. Zindywidualizowane podejście do beneficjenta ostatecznego.
4. Elastyczny zakres wsparcia.
5. Programy aktywizacji zawodowej grup marginalizowanych.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **NIE WIEM**
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **model pracy animatora – opiekuna osób najbardziej zagrożonych wykluczeniem społecznym.**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: **299**

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

W projekcie, ze względu na wybór BO na podstawie badań rynku pracy województwa podkarpackiego, ze szczególnym uwzględnieniem trzech powiatów objętych projektem (bieszczański, rzeszowski wiejski i tarnobrzeski), wyłoniono charakterystyczne grupy najbardziej dyskryminowane. Z tego powodu przeważającą część BO stanowią kobiety (ponad 65%), osoby zamieszkujące tereny wiejskie, mające wykształcenie podstawowe (15%), zawodowe (32%) lub średnie (40%). Wszyscy BO mieli z chwilą rekrutacji do projektu status osoby bezrobotnej na rynku pracy.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Wybrane na podstawie badań grupy najbardziej dyskryminowanych na rynku pracy województwa podkarpackiego:

1. Bezrobotne osoby niepełnosprawne.
2. Bezrobotne kobiety w wieku 25–34 lat.
3. Młodzież do 25. roku życia, bezrobotna powyżej 1 roku.
4. Bezrobotni mężczyźni powyżej 45. roku życia.
5. Bezrobotne matki samotnie wychowujące dzieci do 7. roku życia.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Przedstawiciele BO są zaangażowani w prace Komitetu Zarządzającego – naczelnego organu Partnerstwa, w którym podejmowane są strategiczne decyzje dotyczące realizacji projektu. W ramach zasady równego traktowania ich głos jest tak samo ważny jak poszczególnych przedstawicieli partnerów. Ponadto BO brali czynny udział w tworzeniu listy szkoleń poprzez IPD (indywidualne plany działania), która pozwoli im odnaleźć się na rynku pracy, a także oceniali, za pomocą ankiet, szkolenia, spotkania, animatorów i będą brali udział w spotkaniach podsumowujących ich udział w projekcie.

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Indywidualna praca z osobą bezrobotną – indywidualne podejście do każdej osoby.
2. Dyspozycyjność i odpowiedzialność za swoich podopiecznych.
3. Elastyczny zakres wsparcia.
4. Adekwatne do potrzeb szkolenia – wybrane na podstawie indywidualnych predyspozycji każdego BO.
5. Niewielkie, 15–20-osobowe grupy podopiecznych, zbliżone pod względem problemów (jeden animator zajmuje się niewielką, jednorodną grupą, np. mężczyznami po 45. roku życia).
6. Bezpośrednie wsparcie psychologiczne nie tylko dla konkretnych BO, ale także ich rodzin oraz środowiska – pobudzanie aktywności, mobilizowanie, pomoc w rozwiązywaniu problemów życiowych i osobistych.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **TAK**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK/NIE**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

8D) Czy funkcja tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, ma swoją specyficzną nazwę (np. mentor, akompaniator) – **TAK**

Jeśli TAK – proszę wpisać tę nazwę: **animator**

8E) Proszę podać zakres obowiązków w ramach projektu tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Rozpoznanie środowiska lokalnego oraz identyfikowanie w nim osób i rodzin dotkniętych lub zagrożonych bezrobociem.
2. Współpraca z instytucjami, jednostkami organizacyjnymi i innymi podmiotami podejmującymi działania pomocowe wobec bezrobotnych, pod kątem potrzeb beneficjentów ostatecznych.
3. Stymulowanie rozwoju zawodowego beneficjentów ostatecznych.
4. Dostarczanie informacji na temat zatrudnienia i samozatrudnienia.
5. Przygotowanie beneficjentów ostatecznych do aktywnego wejścia na rynek pracy:
 - indywidualna praca z bezrobotnym (poradnictwo, terapia, wsparcie).
 - praca grupowa z osobami bezrobotnymi.
6. Monitorowanie działań podejmowanych przez beneficjentów ostatecznych.
7. Ewaluacja sposobów działania beneficjentów ostatecznych na podstawie zebranych danych przeanalizowanych pod kątem ich skuteczności.
8. Promocja projektu, jego celów i efektów w środowisku lokalnym.

8F) Proszę podać, jakie cechy osobowe, wykształcenie i doświadczenie powinna mieć osoba, która sprawuje taką całościową opiekę nad beneficjentem:

Wykształcenie

Animatorzy powinni mieć wykształcenie humanistyczne (psychologiczne, pedagogiczne lub socjologiczne).

Doświadczenie zawodowe

Wiedza merytoryczna oraz dotychczasowe doświadczenie zawodowe nie będą głównym komponentem profilu zawo-

dowego, ponieważ projekt przewiduje cykl kompleksowych szkoleń przygotowujących teoretycznie oraz praktycznie animatorów do pracy z osobami bezrobotnymi.

Cechy osobowe

1. Dostępny, bezpośredni, kontaktowy.
2. Szanujący godność beneficjentów, akceptujący podopiecznych takimi, jakimi są, tolerancyjny.
3. Obowiązkowy, zdyscyplinowany, wytrwały.
4. Dobry organizator, pogodny, opiekuńczy, serdeczny, kulturalny, taktowny.
5. Samokrytyczny wobec własnej pracy.
6. Elastyczny w postępowaniu.
7. Życzliwy, miły, sympatyczny.
8. Zaangażowany społecznie.
9. Prostolinijny, spontaniczny, autentyczny.
10. Budzący zaufanie, bezinteresowny, o wysokich walorach moralnych.
11. Sprawiedliwy, dyskretny.
12. Pomysłowy, twórczy, samodzielnie inicjujący różnorodne przedsięwzięcia.
13. Cierpliwy, zrównoważony emocjonalnie.
14. Optymistycznie usposobiony.
15. Wrażliwy na problemy innych.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **NIE**

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

Jednym z przykładów sukcesów projektu jest historia beneficjentki ostatecznej, która nie była aktywna na rynku pracy przez 24 lata, a dzięki udziałowi w projekcie zdecydowała się na szkolenie z zakresu rozpoczynania działalności gospodarczej, otrzymała bezzwrotną dotację i założyła własną firmę. Uruchoimiła mały punkt gastronomiczny przy drodze dojazdowej do przejścia granicznego między Polską a Ukrainą w Krościenku. Czas oczekiwania w kolejce do odprawy wynosi kilka godzin, a dotychczas nie było w tych okolicach żadnego baru. Beneficjentka ze środków przyznanych w ramach bezzwrotnej dotacji (20 tys. zł) zakupiła dużą przyczepę kempingową przystosowaną do gotowania potraw, samochód do wożenia towaru i parę innych niezbędnych rzeczy. Dzięki projektowi nie jest już osobą bezrobotną.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Upodmiotowienie osób zagrożonych wykluczeniem społecznym.
2. Wyeliminowanie bierności i apatii osób pozostających na bezrobociu przez długi czas.
3. Oferta szkoleń zwiększających szansę zatrudnienia, adekwatnych do potrzeb rynku pracy.
4. Indywidualne podejście do zróżnicowanych problemów osób dyskryminowanych.
5. Elastyczny zakres wsparcia.
6. Koncentracja nie tylko na beneficjencie, ale również jego rodzinie i środowisku (pobudzenie aktywności, mobilizowanie, pomoc w rozwiązywaniu problemów życiowych i osobistych).
7. Kompleksowe wsparcie beneficjentów ostatecznych na podstawie rozpoznania potrzeb w trakcie przeprowadzonych badań, jak również bezpośrednich spotkań, rozmów i indywidualnych planów działania (np. doradztwo psychologiczne, zawodowe, biznesowe, szkolenia według potrzeb, językowe, komputerowe, kursy prawa jazdy, pomoc w znalezieniu pracy, dotacje na założenie własnej działalności gospodarczej, zwrot kosztów dojazdów, wsparcie samokształcenia).

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

1. Duża zależność skuteczności modelu animatora od umiejętności miękkich osób będących animatorami.
2. Dość wysokie koszty finansowe.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów: zindywidualizowane podejście do beneficjentów ostatecznych.

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Rzeszowska Agencja Rozwoju Regionalnego SA w Rzeszowie, ul. Szopena 51, 35-959 Rzeszów
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Beata Hulinka**
- ▶ Telefon: (017) 86 76 214
- ▶ e-mail: bhulinka@rarr.rzeszow.pl

Progres – Skoordynowane Partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem socjopsychiatrycznej rehabilitacji

1. Nazwa Partnerstwa: Progres – Skoordynowane Partnerstwo: pierwsze zatrudnienie celem socjopsychiatrycznej rehabilitacji.
2. Numer Partnerstwa: A0663

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiąganym:

Głównym, odległym celem projektu jest pomoc młodzieży z zaburzeniami psychicznymi w wejściu na rynek pracy. Cel ten ma być osiąganym poprzez rozwój w Polsce socjopsychiatrii dla młodzieży z zaburzeniami psychicznymi na podstawie adaptowanego do naszych warunków modelu skandynawskiego. Istotnym elementem oddziaływań socjopsychiatrycznych jest testowany w ramach projektu (jako laboratorium dobrej praktyki) Modelowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej (MORS) w Zagórzku koło Warszawy. Jest to forma poszpitalnej/pośredniej formy wspierania osób z zaburzeniami psychicznymi. W MORS-ie – dzięki skoordynowanym działaniom „międzyresortowym” w zakresie opieki zdrowotnej, edukacji i polityki społecznej – realizowany jest innowacyjny program rehabilitacji socjopsychiatrycznej skierowanej na zwiększenie szans młodzieży z poważnymi zaburzeniami psychicznymi na wejście na rynek pracy i ich przyszłą stabilizację zawodową.

MORS powstał w strukturach Mazowieckiego Centrum Neuropsychiatrii i Rehabilitacji Dzieci i Młodzieży – partnera 1 Projektu. Ośrodek powstał na bazie hostelu dla młodzieży. Hostel został rozbudowany i obecnie spełnia standardy nowoczesnej placówki rehabilitacyjnej. W Ośrodku mieszka grupa 20 osób, w wieku 16–22 lata z rozpoznaniem poważnych zaburzeń psychicznych, głównie ze spektrum schizofrenii. W ramach rehabilitacji korzystają oni z oferty zdrowotnej (medyczno-psychiatryczno-psychoterapeutycznej), aktywizacyjno-uspoleczniającej i edukacyjnej. Beneficjenci uczą się w liceum ogólnokształcącym, które znajduje się na terenie Mazowieckiego Centrum, 7 osób uczy się w zawodowej klasie integracyjnej w Zespole Szkół Rolniczych w Miętne (profil ogrodnik i kucharz), a kilkoro jest już na poziomie ponadlicealnym. Za część edukacyjną w projekcie odpowiedzialny jest partner 2 – Zespół Szkół Specjalnych w Zagórzku. W czasie pozalekcyjnym mieszkańcy MORS przechodzą psychoterapię indywidualną i grupową, uczestniczą w różnych kołach zainteresowań (językowych, kondycyjno-zdrowotnych, komputerowych, fotograficznych, dyskusyjnych). Poprzez Forum Beneficjenta kształtowana jest aktywna postawa obywatelska i świadomość empowerment. Duży nacisk położony jest na indywidualne traktowanie, w zależności od możliwości i potrzeb – rehabilitacja oparta jest na indywidualnych programach rehabilitacyjnych, za które odpowiedzialni są indywidualni opiekunowie beneficjentów.

Wszystkie działania mają na celu zapobieganie marginalizacji i wykluczeniu społecznemu. Szczególne znaczenie przypisywane jest aktywizacji BO (wyjścia aktywizujące, wyjazdy na obozy rehabilitacyjno-uspoleczniające, wyjazdy do ośrodków rehabilitacyjnych w Danii).

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji:

W Polsce nie ma rozwiniętej opieki szpitalnej – rehabilitacji dla młodzieży z zaburzeniami psychicznymi. Istniejąca w ofercie Narodowego Funduszu Zdrowia oferta „hostele dla młodzieży z zaburzeniami psychicznymi” jest niewystarczająca dla skutecznego, wieloaspektowego wspierania młodych osób chorujących psychicznie. Modelowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej jako model dla międzyresortowych ośrodków rehabilitacji socjopsychiatrycznej jest jedyną tego typu placówką w Polsce. Wypracowywane w ramach projektu standardy implikują współfinansowanie tego typu placówek przez resorty służby zdrowia, edukacji i opieki społecznej. Innowacyjne w projekcie w sposób szczególny jest realizowanie zasad *empowerment*.

Dla Fundacji Domus Europaea projekt wniósł możliwość zdobycia doświadczenia w realizacji projektów unijnych i administrowania nimi.

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

- Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – **TAK** (oferta rehabilitacyjna trzech resortów „pod jednym dachem” – opieka szpitalna w innych krajach unijnych jest głównie w gestii opieki społecznej)
- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – **TAK**
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – **TAK**
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – **TAK**
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – **TAK**

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL): **Modelowy Ośrodek Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej (MORS), w Zagórzcu – gotowy produkt do replikacji dla międzyresortowych ośrodków rehabilitacji socjopsychiatrycznej dla młodzieży.**

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – **TAK**

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie: **20**

Beneficjenci projektu – młodzież Modelowego Ośrodka Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej (MORS)

W projekcie bierze udział 20 beneficjentów. Są mieszkańcami Modelowego Ośrodka Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej (MORS) w Zagórzcu.

Osoby te to młodzież z zaburzeniami psychicznymi, która przeszła leczenie na młodzieżowych oddziałach psychiatrycznych lub wymaga intensywnego wsparcia, by w przyszłości zapobiec hospitalizacji psychiatrycznej.

Do Ośrodka przyjęci zostali młodzi ludzie, którym ze względu na stan psychiczny „załamała się linia życia”: przestali sobie radzić sami ze sobą, nie byli w stanie funkcjonować w swoim środowisku, przerwali naukę, utracili kontakt z rówieśnikami, izolowali się, stali się bierni i wymagali pomocy większej niż było w stanie im zapewnić najbliższe otoczenie (rodzina, szkoła) oraz ambulatoryjna opieka psychiatryczna.

Dobór i rekrutacja rozpoczęły się od lipca 2005 roku i trwały do końca lipca 2006 roku.

Kryteria doboru:

- ▶ diagnoza (spektrum schizofrenii i inne zaburzenia psychotyczne, Zespół Aspergera oraz osobowość *borderline*);
- ▶ wiek: 16–21 lat (w chwili rozpoczęcia udziału w projekcie);
- ▶ nauka na poziomie ponadgimnazjalnym;
- ▶ płeć;
- ▶ złe funkcjonowanie społeczne, w tym duże trudności w szkole.

Dla tej grupy młodzieży rehabilitacja socjopsychiatryczna ma szczególne znaczenie. Objawy nakładające się na brak dojrzałości emocjonalnej i społecznej niosą poważne ryzyko dyskryminacji, marginalizacji, a także, w przyszłości, wykluczenia z rynku pracy.

W MORS młodzież została objęta wsparciem nastawionym na przeciwstawianie się tym bardzo niekorzystnym zjawiskom społecznym. Doświadczenia zdobyte w ramach projektu pozwolą na udoskonalenie naszej koncepcji i określenie możliwie efektywnej rehabilitacji socjopsychiatrycznej młodzieży. Mieszkańcy MORS biorą realny udział w tworzeniu tego pełnego, holistycznego modelu. To wypracowywanie modelu, które w języku projektów unijnych określane jest jako „laboratorium dobrej praktyki”, odbywa się w nowo oddanym, nowoczesnym budynku, w pełni spełniającym europejskie standardy nowoczesnego ośrodka rehabilitacyjnego.

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.):

Liczba beneficjentów jest stała – 20 młodych ludzi z zaburzeniami psychicznymi, jednak występuje pewna rotacja, jeżeli chodzi o sam skład grupy BO. Obecnie w projekcie bierze udział 11 chłopców i 9 dziewcząt w wieku 16–22 lata. 5 osób ma wykształcenie średnie, pozostałych 15 osób – gimnazjalne. Spośród całej grupy dwie osoby zamieszkują tereny wiejskie (dziewczęta), pozostałe osoby są mieszkańcami miast. Żaden z beneficjentów nie jest zatrudniony. W czasie wakacji 3 osoby podejmowały próby pracy na umowę-zlecenie na otwartym rynku pracy (głównie branża gastronomiczna), jednak przerwały pracę ze względu na rozpoczęcie nauki szkolnej.

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa):

Sytuacja młodych ludzi z poważnymi zaburzeniami psychicznymi (w tym ze spektrum schizofrenii) jest bardzo trudna, często dramatyczna – bez perspektyw na poprawę funkcjonowania społecznego i szans podejmowania pracy zawodowej. Światowe dane mówią, iż 1% społeczeństwa choruje na schizofrenię. Jest to choroba o charakterze nawrotowym i w 1/3 przypadków może prowadzić do ciężkiej postaci choroby (w tym stanu chronicznego). Brak wieloaspektowego wsparcia po pierwszym epizodzie choroby (jako tzw. wczesna interwencja) zwiększa ryzyko nawrotu choroby i często skutkuje marginalizacją społeczną tej grupy młodzieży i przerwaniem nauki, a co za tym idzie ograniczeniem możliwości zatrudnienia tych osób na otwartym rynku pracy. Poza objawami choroby (lęk, depresja, halucynacje, urojenia, trudności z nauką, tendencje do izolacji) dodatkowym problemem jest nieprzychylny/stygmatyzujące nastawienie społeczeństwa do osób z zaburzeniami psychicznymi.

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie:

Zasada *empowerment* jest świadomie realizowana w codziennym życiu ośrodka MORS, wzmacniając podmiotowość beneficjentów. W sposób szczególny zasada ta realizowana jest na Forum Beneficjenta, które daje młodzieży możliwość poznania swoich praw oraz uczy ją, jak wpływać na otaczającą rzeczywistość oraz wcielać w życie własne pomysły. Młodzież ma aktywny wpływ na tworzenie swoich indywidualnych programów rehabilitacji, ich ewaluację oraz wprowadzanie zmian.

Ma również możliwość wpływu na codzienne życie MORS oraz projektu, podejmowanie różnych codziennych decyzji (w celu realizacji tej zasady odbywają się m.in. codzienne społeczności terapeutyczne oraz w tygodniu spotkania BO z koordynatorem projektu).

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

1. Konsultacje, zebranie wywiadu, obserwacja na wstępnym etapie pobytu.
2. Ustalenie indywidualnego opiekuna.
3. Tworzenie indywidualnego programu rehabilitacji.
4. Okresowa (przynajmniej raz w miesiącu) ewaluacja i aktualizacja indywidualnego planu rehabilitacji.
5. Bieżące wsparcie BO przez indywidualnego opiekuna w MORS oraz pomoc i wsparcie w załatwianiu spraw na zewnątrz (urzędowych, związanych ze szkołą, pracą tymczasową, praktykami).
6. Utrzymywanie kontaktów z rodziną.
7. Korzystanie z konsultacji i pomocy pracownika socjalnego (zatrudnionego w projekcie).
8. Współpraca ze specjalistą ds. praw pacjenta (zatrudnionego w projekcie).

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – **TAK**

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – **TAK/NIE**

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

Proszę również podać nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia opisanym w punkcie 8A):

1. Osobą odpowiedzialną bezpośrednio za proces rehabilitacji BO jest indywidualny opiekun.
2. Praca w MORS jest jednak procesem zespołowym i wiążące decyzje podejmowane są przez zespół rehabilitacyjny (spotykający się regularnie raz w tygodniu).
3. W ramach projektu funkcjonują dwaj doradcy BO – każdy jest odpowiedzialny za jedną 10-osobową grupę beneficjentów.
4. W projekcie zatrudniony też jest specjalista ds. MORS – jako łącznik między zespołem projektowym a zespołem rehabilitacyjnym.
5. Ostateczna odpowiedzialność merytoryczna spoczywa na kierowniku Ośrodka.

8D) Czy funkcja tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, ma swoją specyficzną nazwę (np. mentor, akompaniator) – **TAK**

Jeśli TAK – proszę wpisać tą nazwę: **indywidualny opiekun**

8E) Proszę podać zakres obowiązków w ramach projektu tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem:

Indywidualny opiekun beneficjenta ostatecznego w projekcie

Każdy beneficjent ostateczny ma dwóch indywidualnych opiekunów. Są oni członkami Zespołu Rehabilitacyjnego Międzyresortowego Ośrodka Rehabilitacji Socjopsychiatrycznej MORS i stanowią jego kadre. Zespół spotyka się na zebraniach zespołu (warsztatach kadry) we wtorki w godz. 9.00–13.00.

Cel ustanowienia funkcji indywidualnego opiekuna

Instytucja indywidualnych opiekunów daje beneficjentom sformalizowaną możliwość „przypisania” każdemu z nich osoby z kadry MORS, która zna go/ją szczególnie dobrze i jest aktywnie zaangażowana w indywidualny rozwój danego BO oparty na Indywidualnym Planie Rehabilitacyjnym.

Indywidualny opiekun daje młodzieży szansę doświadczania/budowania/przeżywania autentycznych, pozytywnych i stabilnych relacji emocjonalnych.

Indywidualny opiekun jest osobą, która w sposób najpełniejszy jest w stanie dokonywać bieżącej ewaluacji postępu rehabilitacji socjopsychiatrycznej i na tej podstawie proponować odpowiednią aktualizację indywidualnego planu rehabilitacji.

Zadania indywidualnego opiekuna

1. Na etapie rekrutacji do projektu jest źródłem informacji na temat założeń i możliwości, jakie daje udział w projekcie.
2. Zbiera i opracowuje wywiad do historii choroby (na podstawie dotychczasowej dokumentacji, rozmów z BO i rodzicami) – schemat anamnezy.
3. Nawiązuje bliski kontakt z BO i dokłada starań, by zapewnić mu poczucie bezpieczeństwa.
4. Stara się spojrzeć na historię i problemy BO z jego własnej perspektywy, w celu lepszego zrozumienia.
5. Reprezentuje sytuację i problemy BO na zebraniach Zespołu – kadry MORS oraz dba o dobro BO na co dzień.
6. Przygotowuje wraz z BO indywidualny program rehabilitacji.
7. Razem z BO dokonuje ewaluacji indywidualnego programu rehabilitacji oraz wspólnie z BO przygotowuje jego aktualizację (minimum raz na 3 miesiące).
8. Wspiera BO w jego indywidualnym rozwoju i realizacji indywidualnego programu rehabilitacji oraz w kontaktach interpersonalnych.

9. Opracowuje indywidualny plan tygodnia (z uwzględnieniem zajęć w szkole, terapii i innych zajęć przewidzianych w harmonogramie projektu).
10. Wyznacza kolejne cele krótkoterminowe BO (w perspektywie tygodnia).
11. Stymuluje BO w jego aktywności intelektualnej i ruchowej, również tej poza ośrodkiem.
12. Przygotowuje notatki w historii choroby dotyczące funkcjonowania BO (minimum raz na 10 dni).
13. Uzupełnia na bieżąco dokumentację projektową BO (we współpracy z specjalistą ds. MORS).
14. Przez współpracę z konkretnym pedagogiem MORS szczegółowo orientuje się w sytuacji szkolnej BO i wspólnie określa sposób pomocy w nauce.
15. Uczestniczy w rozmowach/badaniach BO z prowadzącym lekarzem lub kierownikiem MORS.
16. Utrzymuje kontakt z rodziną BO i dba o pozytywne relacje między BO a jego rodziną.
17. W razie potrzeby spotyka się z rodziną oraz bierze udział w spotkaniach lekarza prowadzącego lub kierownika MORS z rodzicami BO.
18. Raz na 3 miesiące przedstawia na zebraniu kadry postęp w rehabilitacji socjopsychiatrycznej – opracowuje postęp przy współpracy z asystentem projektu.
19. Jest osobą, która najpełniej zna problematykę BO i w sposób formalny oraz w codziennych kontaktach z członkami Zespołu dzieli się tą wiedzą.
20. Wszelkie istotne decyzje dotyczące BO podejmuje w konsultacji z innymi członkami Zespołu i po zatwierdzeniu przez kierownika MORS.
21. Uczestniczy w doskonaleniu kadry MORS zgodnie z przyjętym planem szkoleniowym .
22. W miarę możliwości włącza się w inne zadania przewidziane na różnych etapach projektu.
23. Uczestniczy w wydarzeniach promujących projekt.

8D) Proszę podać, jakie cechy osobowe, wykształcenie i doświadczenie powinna mieć osoba, która sprawuje taką całościową opiekę nad beneficjentem:

1. Zainteresowanie problematyką młodzieży z zaburzeniami psychicznymi i chęć pracy na rzecz poprawy sytuacji tej grupy osób niepełnosprawnych.
2. Umiejętność nawiązywania i podtrzymywania relacji, pozytywne nastawienie do młodzieży z zaburzeniami psychicznymi.
3. Odpowiedzialność oraz realna ocena swoich możliwości, kompetencji i odpowiedzialności.
4. Empatia.
5. Wiedza z zakresu psychiatrii.
6. Gotowość do pracy pod superwizją.
7. Umiejętność pracy zespołowej.
8. Odporność na stres.
9. Elastyczność.
10. Wykształcenie wyższe humanistyczne (psychologia, pedagogika, socjologia, medycyna) lub pielęgniarские.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – **TAK**

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika:

W projekcie współpracują ze sobą trzy organizacje lokalne – Fundacja Domus Europaea (administrator), Mazowieckie Centrum Neuropsychiatrii i Rehabilitacji Dzieci i Młodzieży w Zagórz (partner 1), Zespół Szkół Specjalnych w Zagórz (partner 2) oraz w ramach kształcenia zawodowego Zespół Szkół Rolniczych w Miętne k. Garwolina. Każda z organizacji realizuje inne zadania – Fundacja jest administratorem projektu, szkoły realizują zadania związane z edukacją, natomiast szpital jest odpowiedzialny za realizację zadań związanych z leczeniem, terapią oraz aktywizacją społeczną.

W ramach projektu współpracujemy nieformalnie z wieloma podmiotami i osobami (interesariuszami) zainteresowanymi rozwojem socjopsychiatrii i poprawą sytuacji młodzieży z zaburzeniami psychicznymi w Polsce.

Projekt realizowany jest w partnerstwie z Austrią, Niemcami i Szwecją oraz we współpracy z Danią.

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – **NIE**

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki):

1. Zachęcamy do czerpania przykładów z publikacji Informator Kwartalny – MORSik nr 3 – poświęconego „metamorfozie BO w ramach projektu Progres”. Efekty naszej metody widać w pozytywnej dynamice stanu zdrowia psychicznego BO, ich osiągnięć szkolnych oraz aktywności społecznej.

O skuteczności tej metody świadczą podejmowane przez naszą młodzież próby samodzielności, w tym praktyki zawodowe i praca wakacyjna.

2. W ramach projektu powstał Ośrodek MORS – zakończona inwestycja rozbudowy, wyznaczająca standardy lokalowe tego typu placówek.

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

1. Uwzględnia odmienne potrzeby i możliwości ludzi.
2. Zwiększa szanse sukcesu i zmniejsza ryzyko porażki BO.
3. Stwarza osobom z trudnościami interpersonalnymi możliwość doświadczenia autentycznych relacji i troski ze strony indywidualnych opiekunów.
4. Stwarza poczucie wpływu i odpowiedzialności BO za swoje życie.
5. Uczy wrażliwości na potrzeby innych.
6. Umożliwia autentyczne zaangażowanie i satysfakcję osobom zaangażowanym w projekt jako indywidualni opiekunowie.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

Zespół jest przeświadczony o korzyściach wynikających z indywidualnego podejścia do BO. Praca ta jednak:

1. Wymaga większego zaangażowania ze strony personelu.
2. Jest obciążona większym ryzykiem przeciążenia i wypalenia zawodowego.
3. Wymaga stałej superwizji, co jest procesem czasochłonnym i kosztownym.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

1. Partnerstwo w zespole oraz partnerski stosunek do beneficjentów.
2. Opiekun indywidualny i indywidualny program rehabilitacji.
3. Międzyresortowość oferty (wieloaspektowość i konieczność współfinansowania przez: służbę zdrowia, edukację i opiekę społeczną).

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
Fundacja Domus Europaea, ul. Pożaryskiego 53, 04-632 Warszawa
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej: **Anna Serafin**
- ▶ Telefon: 022 789 90 06 w. 134 lub 195.
- ▶ e-mail: domus.people@home.pl

3

NARZĘDZIE BADAWCZE – KWESTIONARIUSZ ANKIETY

Szanowni Państwo,

Zwracamy się do Was, jako członków Krajowej Sieci Tematycznej w ramach PIW EQUAL, z gorącą prośbą o wypełnienie poniższej ankiety, przygotowanej specjalnie z myślą o projektodawcach skupionych w Grupie Roboczej Tematu A „Ułatwianie wchodzenia i powrotu na rynek pracy osobom mającym trudności z integracją lub reintegracją celem promowania rynku pracy otwartego dla wszystkich”. Wasze odpowiedzi staną się podstawą do publikacji przez KSW EQUAL podsumowania metody indywidualnego wsparcia beneficjentów, wypracowanej przez Partnerstwa w tej właśnie Grupie Roboczej.

Informacje dotyczące sposobu wypełnienia ankiety:

Zapisz na twardym dysku plik ankiety i nadaj mu specyficzną nazwę – np. „Ankieta A0123”. Opowiadając na pytania, wykreśl lub skasuj niewłaściwą odpowiedź TAK lub NIE, w ramkach lub w polu wykropkowanym wpisz właściwy tekst. Gdy w treści pytania pojawia się taka informacja, nie przekraczaj maksymalnej objętości wpisywanego tekstu (czy to będzie maksymalnie pół strony, czy 4 zdania).

Prosimy o możliwie pełną odpowiedź na wszystkie zawarte w ankiecie pytania. Na Wasze odpowiedzi czekamy w nieprzekraczalnym terminie do xxxxxxxxxxxx 2007 roku. Wypełnione w formie elektronicznej ankiety prosimy przesyłać na adres e-mail: xxxxxx@xxxxxxx.

1. Nazwa Partnerstwa:

2. Numer Partnerstwa (np. A0123):

3. OPIS PROJEKTU. Syntetyczna charakterystyka Waszego projektu – główny cel projektu i sposób, w jaki jest on osiągnięty (maksymalnie pół strony):

4. INNOWACYJNOŚĆ

4A) Co odróżnia Wasz projekt od innych tego typu projektów – co jest w nim nowego, lepszego; również co nowatorskiego projekt wniósł do Waszej organizacji (maksymalnie 4 zdania):

4B) Czy Wasz projekt jest innowacyjny na poziomie:

– Unii Europejskiej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć w krajach członkowskich Unii Europejskiej) – TAK/
NIE/NIE WIEM

- kraju (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie kraju) – TAK/NIE
- województwa/regionu (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie województwa) – TAK/NIE
- społeczności lokalnej (dotychczas brak było podobnych przedsięwzięć na terenie danej miejscowości, w której realizowany jest projekt) – TAK/NIE
- projekt jest innowacyjny na poziomie Waszej organizacji (dotychczas Wasza organizacja/Partnerstwo nie podejmowała podobnych przedsięwzięć) – TAK/NIE

5. REZULTAT

5A) Nazwa rezultatu, który chcielibyście zaprezentować w niniejszej publikacji (niekonieczne tożsamy z rezultatem upowszechnianym przez Was w Działaniu 3 PIW EQUAL):

5B) Czy powyższy rezultat jest głównym celem projektu, opisanym powyżej w punkcie 3 oraz pokrywa się z wynikiem zasadniczych działań projektu – TAK/NIE

Jeśli TAK – przejdź do pytania 6.

Jeśli NIE – opisz krótko ten rezultat (maksymalnie pół strony):

6. BENEFICJENCI OSTATECZNI PROJEKTU (BO)

6A) Liczba BO w Waszym projekcie:

6B) Bardziej szczegółowe informacje na temat struktury BO (liczba kobiet i mężczyzn, struktura wykształcenia, zamieszkiwanie na terenach miejskich lub wiejskich, dodatkowe cechy charakterystyczne, ich status na rynku pracy itp.) – maksymalnie 4 zdania:

6C) Co stanowi o trudnym położeniu BO, na czym polega ich dyskryminacja (dlaczego zostali wybrani jako grupa docelowa) – maksymalnie 4 zdania:

7. EMPOWERMENT. W jaki praktyczny sposób odbywa się w Waszym projekcie włączanie BO w realizację projektu, jego ocenę i zarządzanie (maksymalnie 3 zdania):

8. MODEL PRACY Z BENEFICJENTEM

8A) Wymień w punktach i opisz krótko etapy wsparcia/towarzyszenia BO w Waszym projekcie:

- 1.
- 2.

- 3.
- 4.
- 5.

8B) Czy w projekcie występuje jedna osoba, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, w większości obszarów jego uczestnictwa w projekcie – TAK/NIE

Jeśli TAK – przejdź do pytania 8D.

Jeśli NIE – przejdź do pytania 8C.

8C) Czy w projekcie mamy do czynienia z procesem, w którym sprawy beneficjenta są podejmowane kolejno przez wyspecjalizowane komórki/osoby – TAK/NIE

Jeśli ten proces (o ile ma miejsce) ma jakąś specyficzną nazwę, proszę o jej wpisanie:

Proszę również podać nazwy tych wyspecjalizowanych komórek w kolejności opowiadającej etapom wsparcia opisanym w punkcie 8A):

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Przejdź do pytania 9.

8D) Czy funkcja tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem, ma swoją specyficzną nazwę (np. mentor, akompaniator) – TAK/NIE

Jeśli TAK – proszę wpisać tę nazwę:

8E) Proszę podać zakres obowiązków w ramach projektu tej jednej osoby, która sprawuje całościową opiekę nad beneficjentem:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

8F) Proszę podać jakie cechy osobowe, wykształcenie i doświadczenie powinna posiadać osoba, która sprawuje taką całościową opiekę nad beneficjentem:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

9. PARTNERSTWO

9A) Czy do realizacji Waszego projektu konieczne jest współdziałanie kilku organizacji – TAK/NIE

Jeśli TAK – przejdź do pytania 9B)

Jeśli NIE – przejdź do pytania 10

9B) Na czym polega współdziałanie różnych organizacji w Waszym projekcie, jaki jest podział zadań niezbędny dla sukcesu projektu i z czego ten podział wynika (maksymalnie 5 zdań):

9C) Czy współdziałanie kilku organizacji przy realizacji projektu niekiedy utrudniało Wam pracę z beneficjentami – TAK/NIE
Jeśli TAK, proszę podać przykład/przykłady:

10. Proszę przedstawić największy sukces Waszego projektu, jakiś indywidualny przykład bądź przykłady, że obrana przez Was metoda jest skuteczna (dobra praktyka / dobre praktyki – maksymalnie pół strony):

11. Jakie, Waszym zdaniem (na przykładzie Waszego projektu), są dobre strony indywidualnej pracy z BO:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

A jakie, Waszym zdaniem, są wady indywidualnej pracy z BO:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

12. Jaki element Waszej metody pracy z beneficjentem chcielibyście najmocniej rozpropagować wśród innych organizacji zajmujących się tą samą co Wy grupą beneficjentów:

Informacje końcowe

Dane kontaktowe (osoba do kontaktu dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem Waszych doświadczeń i powielaniem rezultatów projektu):

- ▶ Nazwa i siedziba partnera odpowiedzialnego za tego typu kontakty:
- ▶ Imię i nazwisko osoby kontaktowej:
- ▶ Telefon:
- ▶ e-mail:

Dane kontaktowe osoby wypełniającej ankietę (te informacje nie zostaną opublikowane):

- ▶ Imię i nazwisko:
- ▶ Stanowisko w projekcie:
- ▶ Nazwa i siedziba partnera, u którego osoba wypełniająca ankietę pracuje:
- ▶ Telefon:
- ▶ e-mail:

Dziękujemy za wypełnienie ankiety!

Krajowe Sieci Tematyczne (KST) Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Krajowe Sieci Tematyczne (KST) Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL zostały utworzone jesienią 2005 r. Zakres merytoryczny ich działania odpowiadał obszarom tematycznym Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL wybranym do realizacji w Polsce, a w ich skład weszli eksperci oraz przedstawiciele Partnerstw na rzecz Rozwoju realizujących projekty w poszczególnych tematach.

Celem KST było wspieranie Partnerstw w procesie upowszechniania rezultatów wypracowanych w trakcie realizacji projektów, a także wprowadzania tych rezultatów do głównego nurtu polityki oraz praktyki działania instytucji i organizacji (mainstreaming). Pierwsze zadanie Sieci polegało na dokonaniu tzw. walidacji rezultatów, czyli wstępnej oceny rozwiązań systemowych i modeli działań, sformułowanych podczas realizacji projektów oraz testowanych pod kątem możliwości ich szerszego stosowania. Proces ten, przeprowadzony w pierwszej połowie 2006 r., doprowadził do wyłonienia niemal stu takich rozwiązań. Autorzy tych rezultatów zyskali tym samym prawo ubiegania się o dofinansowanie Działania 3 PIW EQUAL, którego celem było właśnie upowszechnianie rezultatów i mainstreaming.

Latem 2006 r., podczas wspólnej konferencji wszystkich pięciu KST, została stworzona możliwość wymiany doświadczeń i zawiązywania porozumień na rzecz upowszechniania rezultatów zbliżonych merytorycznie. Wtedy też zmodyfikowano formułę działania KST; odtąd miały one działać przede wszystkim w formie ośmiu grup roboczych, skupiających Partnerstwa upowszechniające rezultaty adresowane do określonych obszarów rynku pracy. Działalność tych grup uzyskała również wsparcie eksperckie.

Po okresie ustalania zasad funkcjonowania grup roboczych, KST odbyły jeszcze jedną wspólną konferencję, po której główną formą działania Sieci stały się spotkania robocze i konferencje upowszechniające, organizowane w 2007 r. w ramach poszczególnych grup.

Inną istotną formą aktywności grup było identyfikowanie tzw. dobrych praktyk – przetestowanych i skutecznych rozwiązań pokazujących możliwości, jakie stwarzają rezultaty projektów PIW EQUAL będące przedmiotem upowszechniania w ramach Działania 3.

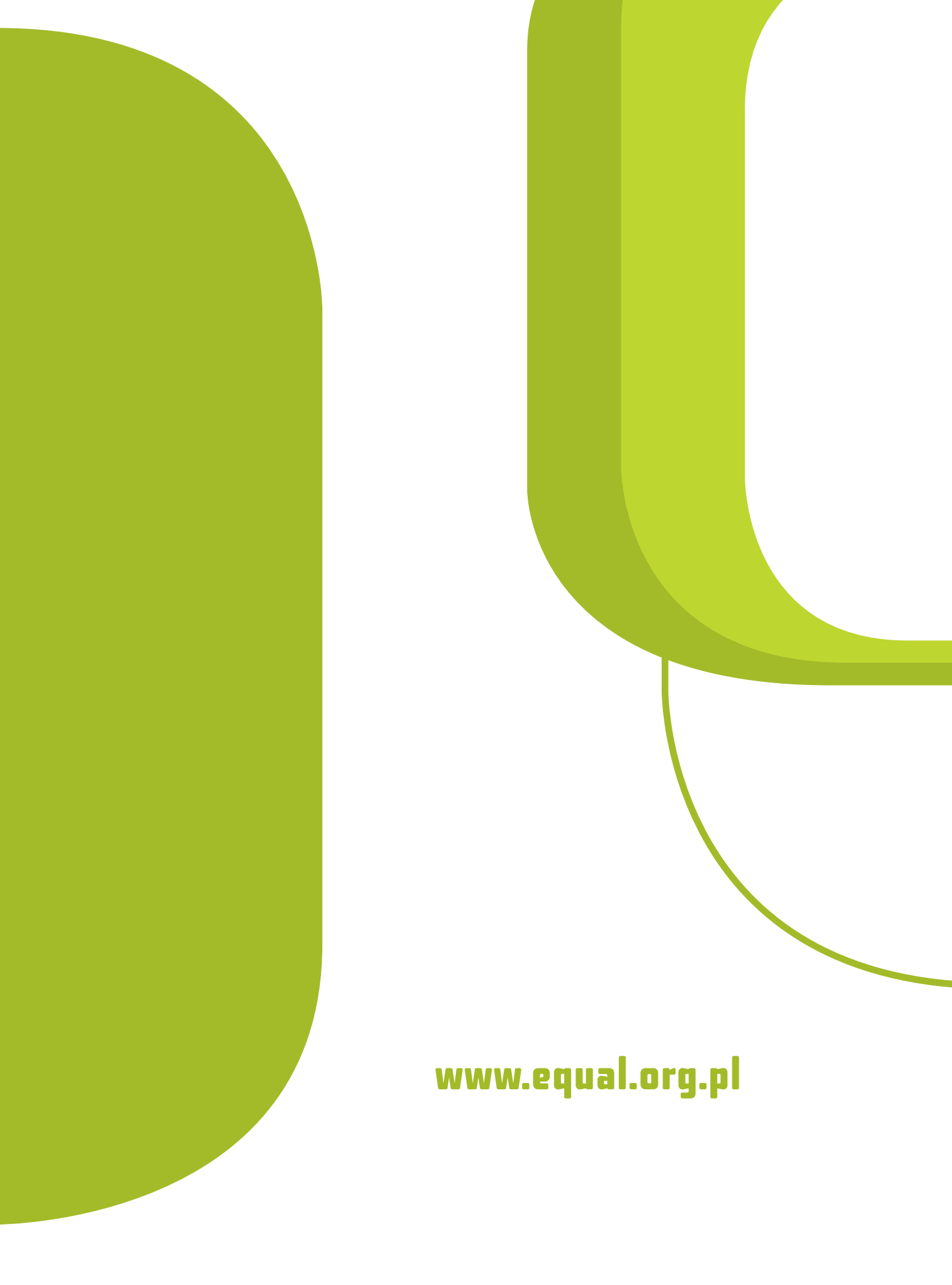
W serii „Publikacje KST” przedstawiane są efekty tego właśnie obszaru działań grup roboczych powołanych w ramach Krajowych Sieci Tematycznych. Wydawcą serii jest Krajowa Struktura Wsparcia PIW EQUAL – Fundacja „Fundusz Współpracy” – pełniąca rolę sekretariatu KST.

Fundacja „Fundusz Współpracy”

Fundacja „Fundusz Współpracy” została powołana w 1990 r. w celu realizowania programów wspierających określone sektory gospodarki i obszary życia publicznego oraz zarządzania środkami pochodzącymi z pomocy zagranicznej.

Fundacja realizowała programy dotyczące większości obszarów życia społecznego i gospodarczego w okresie transformacji ustrojowej po 1989 r. oraz podczas przygotowywania Polski do członkostwa w Unii Europejskiej. Zarządzała wspólnotowymi środkami pomocy przedakcesyjnej, ukierunkowanej na przemiany sektora publicznego i pozarządowego. Po uzyskaniu przez Polskę członkostwa w Unii, Fundacji powierzono pionierskie zadania w zakresie absorpcji unijnych funduszy strukturalnych oraz implementacji inicjatyw wspólnotowych.

Od początku funkcjonowania Fundacja prowadzi również kampanie informacyjne, działalność wydawniczą, szkoleniową i doradczą, a także wspiera merytorycznie podmioty realizujące projekty i upowszechnia ich osiągnięcia.



www.equal.org.pl