

equal

BIULETYN

Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

NR 3/2008

BIULETYN wydawany przez Fundację „Fundusz Współpracy”

JASKÓŁKI RYNKU PRACY – PIERWSZE ROZDANIE

Spis treści

OD REDAKCJI

WYRÓŻNIENIA ZA INNOWACJE SPOŁECZNE

Szczęśliwa czternastka 4

SOLIDARNOŚĆ POKOLEŃ

Rezultat dla wielu branż 6

Mentoring bez barier wiekowych 8

Miasto dla rodziców 10

Wyprzedziliśmy debatę publiczną 12

EQUAL nas sprofesjonalizował 14

ZAUŁKI RYNKU PRACY

Smak wolności 16

Na obcej ziemi 18

Pokłosie 24

Spółdzielnie przełamują uprzedzenia 26

BUDOWANIE KAPITAŁU SPOŁECZNEGO

Docenione rezultaty 28

O sukcesie świadczą ludzie 30

Z dokładnością do osiedla 32

Moda na wioski 34

Budujemy kapitał społeczny 36



Wydawca: FUNDACJA „FUNDUSZ WSPÓŁPRACY”
UL. GÓRNOŚLĄSKA 4A
00-444 WARSZAWA, TEL. (22) 625 39 37, FAX (22) 625 28 05
[HTTP://WWW.EQUAL.ORG.PL](http://www.equal.org.pl)
[HTTP://WWW.COFUND.ORG.PL](http://www.cofund.org.pl)

Zespół Redakcyjny: BEATA PUSZCZEWICZ (REDAKTOR NACZELNA), DARIUSZ BEGIEJ
(AUTOR REPORTAŻY I WYWIADÓW), MAREK MAZIUK
FOTOGRAFIA NA OKŁADCE: RAFAŁ WOJEWÓDZKI

PROJEKT GRAFICZNY, OPRACOWANIE REDAKCYJNE, SERWIS FOTOGRAFICZNY,
SKŁAD: PRACOWNIA C&C, WWW.PRACOWNIACC.PL
DRUK: INTERDRUK

AUTORZY, PRZEKAZUJĄC DO REDAKCJI TEKSTY, PRZENOSZĄ NA WYDAWCĘ PRAWO
DO PUBLIKACJI (PRAWA AUTORSKIE I WYDAWNICZE).
REDAKCJA ZASTRZEGA SOBIE PRAWO SKRACANIA I ADIUSTOWANIA NADESŁANYCH
TEKSTÓW.

BIULETYN JEST FINANSOWANY ZE ŚRODKÓW EUROPEJSKIEGO FUNDUSZU
SPOŁECZNEGO W RAMACH INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL
I ROZPOWSZECHNIANY BEZPŁATNIE.
NAKŁAD: 6000 EGZ.

Szanowni Państwo,

W czerwcu w Warszawie odbyła się konferencja podsumowująca realizację Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL w Polsce. W jej trakcie zaprezentowaliśmy osiągnięcia realizatorów projektów, omówiliśmy znaczenie wypracowanych rezultatów, zasady wdrażania projektów innowacyjnych i ponadnarodowych oraz zadania Krajowej Instytucji Wspomagającej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki. Ważnym punktem konferencji było wręczenie „Jaskółek rynku pracy”, wyróżnień po raz pierwszy przyznawanych przez Instytucję Zarządzającą oraz Krajową Strukturę Wsparcia Programu Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL dla najbardziej naszym zdaniem perspektywicznych innowacji społecznych na rynku pracy.

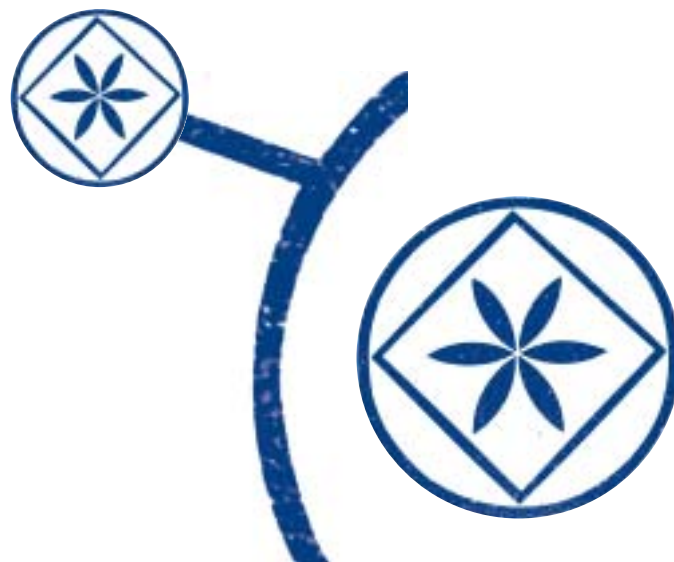
W tym roku „Jaskółki rynku pracy” otrzymało 14 Partnerstw wyróżnionych w trzech dziedzinach innowacji. O tym, czego one dotyczą i jakie były kryteria przyznawania wyróżnień dowiedzą się Państwo z wywiadu z Beatą Płonką, dyrektorem Biura Koordynacji Kształcenia Kadr w Fundacji „Fundusz Współpracy”.

W tym numerze biuletynu przedstawiamy też wszystkie nagrodzone projekty. Z ich koordynatorami rozmawialiśmy o wypracowanych rezultatach oraz planach, jakie wiążą z rozpoczynającym się Programem Operacyjnym Kapitał Ludzki. Już dziś deklarują dużą potrzebę rozwijania efektów programu EQUAL w nowej perspektywie finansowej.

„Jaskółki rynku pracy” to wyróżnienia dla innowacyjnych pomysłów, dlatego i nasza statuetka zaskoczy wielu z Państwa swą formą. Mamy nadzieję, że w przyszłości stanie się ona uznanym symbolem pozytywnych zmian na rynku pracy.

Życzę miłej lektury.

Beata Puszczewicz





SZCZĘŚLIWA CZTERNASTKA SZCZĘŚLIWA CZTERNASTKA

Rozmowa z Beatą Płonką, dyrektorem Biura Koordynacji Kształcenia Kadr w Fundacji „Fundusz Współpracy”

Czternaście projektów Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL otrzyma wyróżnienie „Jaskółki rynku pracy”. Co symbolizują te jaskółki?

Nadzieję na zmiany w niektórych obszarach rynku pracy. Program EQUAL miał wypracować innowacyjne rozwiązania w tym zakresie, które byłyby skuteczniejsze niż te, które są stosowane do tej pory. Mieliliśmy kilka pomysłów na wybór „Jaskółek”. W tym roku zrezygnowaliśmy z klasycznej formuły konkursowej i postanowiliśmy, że w gronie specjalistów z Krajowej Struktury Wsparcia, z Instytucji Zarządzającej i ekspertów zewnętrznych wyselekcjonujemy dziedziny, w ramach których EQUAL wypracował najciekawsze naszym zdaniem innowacyjne rozwiązania.

Jakie to dziedziny?

Zdecydowaliśmy się na „Solidarność pokoleń”, ale rozumianą nie tylko jako wspieranie osób starszych na rynku pracy. Myśleliśmy w tym przypadku również o solidarności z najmłodszymi np. poprzez organizowanie im opieki przedszkolnej, aby rodzice mogli w tym czasie spokojnie pracować. Postanowiliśmy też nagrodzić tych, którzy wspierają w sposób innowacyjny młodych na rynku pracy i pomagają im wejść na ten rynek. W tej dziedzinie wyróżniliśmy aż pięć innowacji, mając nadzieję, że staną się w niedalekiej przyszłości rzeczywiście jaskółkami rynku pracy i będą sprzyjały solidarności wszystkich pokoleń.

Druga dziedzina, to „zaufki rynku pracy”...

Dzięki programowi EQUAL można było zająć się wreszcie problemami dotyczącymi stosunkowo niewielkich grup osób, które do tej pory były rozwiązywane w znikomym stopniu. Brakowało na to pieniędzy i dobrych pomysłów. Dlatego postanowiliśmy

nagrodzić jedno z Partnerstw zajmujących się aktywizacją zawodową osób skazanych, zarówno tych przebywających jeszcze w zakładach karnych, jak i wychodzących na wolność. Nie ma co ukrywać, że dotąd był to temat tabu. Wszystkim wydawało się, że służba więzienna jest od pilnowania skazanych, a nie od aktywizowania ich do pracy. Tymczasem kilka projektów pokazało, że jest to niezbędne i taka aktywizacja służy nie tylko zdobyciu nowych umiejętności zawodowych, ale i rozwojowi osobistemu tych ludzi. Kolejną grupą, na którą zwróciliśmy uwagę są osoby chore psychicznie. Mówiąc o osobach niepełnosprawnych najczęściej kojarzy się je z poruszającymi się na wózkach inwalidzkich i na nich koncentruje się wiele przedsięwzięć. Natomiast w zasadzie w ogóle nie bierze się pod uwagę aktywizacji zawodowej ludzi z zaburzeniami psychicznymi. Realizatorzy projektów EQUAL dostrzegli ten problem, a my nagrodziliśmy jeden z projektów. Następną grupą, którą nie zajmowano się dotąd w sposób innowacyjny są Romowie. Wyróżniliśmy Partnerstwo, które naszym zdaniem w sposób zupełnie nowy i nieszablonowy podeszło do problemów tej specyficznej społeczności na rynku pracy.

W tej dziedzinie wyróżniony został również jeden z projektów, który kierowany był do przebywających w Polsce uchodźców...

Tak. Nie ma co ukrywać, że Polska jest dla uchodźców krajem tranzytowym i w najbliższych latach ich liczba będzie rosła. Dobrze, że EQUAL już teraz pozwolił zająć się tym trudnym tematem. Projekt, który wyróżniliśmy kierowany był do tych, którzy chcieliby w Polsce zostać, a jego realizatorzy wypracowali rozwiązania, które pomogą im jak najszybciej zaadaptować się w naszym kraju i zintegrować się z nowym środowiskiem.



Pozostała trzecia dziedzina, w ramach której również przyznano „Jaskółki”. Czego ona dotyczy?

Budowania kapitału społecznego, co rozumiemy jako budowanie wspólnoty lokalnej. Postanowiliśmy nagrodzić kilka tego typu innowacji, które dotyczą budowania takiej lokalnej wspólnoty w dużym i małym mieście, na wsi, a także poprzez sieć animatorów, którzy w bardzo małych społecznościach pełnią funkcję katalizatorów przemian.

Co otrzymają wyróżnione Partnerstwa?

Statuetkę „Jaskółka rynku pracy”. Nagród pieniężnych nie będzie, ale mam nadzieję, że będzie to dla realizatorów projektów satysfakcjonujące wyróżnienie. Chciałabym też podkreślić, że fakt, iż wyróżniliśmy tylko czternaście projektów wcale nie oznacza, że pozostałe projekty EQUAL nie są ciekawe. Musieliśmy jednak zastosować kilka dodatkowych kryteriów technicznych dotyczących realizacji projektów, jakości rozliczeń. To wyeliminowało nam kilka innych, również bardzo ciekawych innowacji.



REZULTAT DLA WIELU BRANŻ



Z CYKLU SZKOLEŃ PRZYGOTOWANYCH PRZEZ PARTNERSTWO REALIZUJĄCE PROJEKT „DOJRZAŁOŚĆ WYKORZYSTUJE WIEDZĘ” SKORZYSTAŁO ŁĄCZNIE 1062 PRACOWNIKÓW Z GRUPY WIEKOWEJ 44+ ZATRUDNIONYCH W SEKTORZE ZBROJENIOWYM I KOLEJOWYM. GŁÓWNYM CELEM TEGO PRZEDSIĘWZIĘCIA BYŁO PODNIESIENIE ICH ATRAKCYJNOŚCI NA RYNKU PRACY, ZAPOZNANIE Z NOWOCZESNYMI TECHNOLOGIAМИ, A TAKŻE SKŁONIENIE PRACODAWCÓW DO PEŁNEGO WYKORZYSTANIA POTENCJAŁU ZAWODOWEGO DRZEMIĄCEGO W BENEFICJENTACH.

Głównym rezultatem projektu są modelowe programy szkoleniowe dla osób powyżej 44. roku życia. Dotyczą one rozwoju zawodowego, zarządzania zmianą na stanowisku pracy oraz modelowej strategii personalnej. *W ramach projektu powstał system informatyczny „Polityka personalna”, który wspomaga budowanie strategii personalnej w przedsiębiorstwach, tak aby pracownik czuł się bezpiecznie od momentu zatrudnienia do chwili zwolnienia z firmy – mówi Dorota Węgrzycka, koordynatorka projektu. – Przygotowaliśmy też system EQ-Project służący do zarządzania projektami, obiegu informacji pomiędzy trenerami, personelem projektu i beneficjentami. Kolejny system, EQ-Manager, służy do zarządzania szkoleniami. Jednym z produktów projektu „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę” jest też aplikacja Mobile-Lab, która może być wykorzystywana do szkoleń stacjonarnych przy komputerach. Ogólnie nasz rezultat można opisać jako modelowy system rozwoju zawodowego pracowników po 44. roku życia.*

MODEL UNIWERSALNY

Zdaniem realizatorów projektu, innowacyjność osiągniętego rezultatu polega na tym, że tworzyli go w dużej mierze sami beneficjenci, czyli osoby z grupy 44+. Dlatego jest on ściśle dopasowany do ich potrzeb. Budowa programu szkoleń była zresztą poprzedzona bardzo wnikliwą analizą potrzeb przeprowadzoną na rynku pracy na podstawie opracowań dotyczących najbardziej deficytowych zawodów. Zbadano także potrzeby w tym zakresie wśród osób zarządzających przedsiębiorstwami z sektorów obronnego i kolejowego, z których pochodzili beneficjenci

projektu. Drugą istotną innowacją było wykorzystanie w szkoleniach e-learningu. *Jest to bardzo ważne, ponieważ osoby z grupy 44+ brały tym samym udział w budowaniu społeczeństwa informacyjnego, korzystały podczas szkoleń z nowoczesnych technik, komunikatorów. Oczywiście, w niektórych przypadkach e-learning nie był potrzebny – dotyczy to na przykład szkoleń zawodowych, w których duży nacisk kładliśmy na zajęcia praktyczne i szkolenia stacjonarne – mówi Dorota Węgrzycka.*

Twórcy projektu uważają, że wypracowany model szkoleniowy ma charakter uniwersalny i można go bez problemów zastosować w wielu różnych branżach. *Bez większego wysiłku udało nam się dopasować programy zbudowane na bazie sektora obronnego do sektora kolejowego, myślę więc, że jest to możliwe również w przypadku innych sektorów przemysłu. Ważne jest to, że program jest dobrze dostosowany do możliwości osób z grupy 44+ – uważa koordynatorka projektu „Dojrzałość wykorzystuje wiedzę”.*

NOWE PARTNERSTWO

Wyniki projektu przedstawiono na dwóch dużych konferencjach. Pierwsza z nich skierowana była do przedsiębiorców, druga odbyła się w Warszawie i uczestniczyli w niej głównie politycy i dziennikarze. Partnerstwo przygotowało też serię spotkań w powiatowych i wojewódzkich urzędach pracy, urzędach marszałkowskich. *Zależy nam na wykorzystaniu rezultatów osiągniętych w projekcie EQUAL w nowym okresie programowania. Byliśmy też na konferencjach innych partnerstw, przez cały czas staraliśmy się prezentować swoje rezultaty, aby nie leżały bezproduktywnie na półce. Zawiazaliśmy już nowe partnerstwo, w skład którego weszło 11 powiatów – byłych realizatorów projektu EQUAL – i chcemy kontynuować propagowanie naszych rezultatów w ramach Priorytetu 2 Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki – podsumowuje Dorota Węgrzycka.*

MENTORING BEZ BARIER WIEKOWYCH



INTERMENTORING TO METODA POLEGAJĄCA NA TYM, ŻE STARSI WIEKIEM PRACOWNICY SĄ „MENTORAMI ORGANIZACYJNYMI” DLA PRACOWNIKÓW MŁODSZYCH STAŻEM I DOŚWIADCZENIEM, ZAŚ PRACOWNICY MŁODSI SĄ „MENTORAMI TECHNICZNYMI” W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI IT DLA PRACOWNIKÓW Z GRUPY WIEKOWEJ 50+. OBIE GRUPY WSPÓLNIE DOSTRZEGAJĄ ZMIANY I WYKORZYSTUJĄ SWÓJ POTENCJAŁ, ZARÓWNO DZIAŁAJĄC NA KORZYŚĆ ORGANIZACJI, JAK I REALIZUJĄC WŁASNE POTRZEBY. OPRACOWANIE I PRZETESTOWANIE NOWATORSKIEGO MODELU SZKOLEŃ PRZYGOTOWUJĄCEGO PRACOWNIKÓW I KADRĘ KIEROWNICZĄ ORGANIZACJI DO WPROWADZENIA INTERMENTORINGU BYŁO GŁÓWNYM CELEM PROJEKTU „DYNAMIZM I DOŚWIADCZENIE – WSPÓLNE STEROWANIE ZMIANĄ”. O EFEKTACH TEGO PRZEDSIĘWZIĘCIA ROZMAWIAMY Z JEGO MENEDŻERKĄ – STEFANIĄ KOCZAR-SIKORĄ Z ŻORSKIEJ IZBY GOSPODARCZEJ.

DO TESTOWANIA WYPRACOWANEGO PRZEZ PAŃSTWA SYSTEMU SZKOLEŃ ZAPROSZONE ZOSTAŁY TRZY GRUPY BENEFICJENTÓW. KIM BYLI CZŁONKOWIE TYCH GRUP?

Zaprosiliśmy trójki pracownicze z różnych firm i organizacji: pracownika młodszego wiekiem do 35. roku życia, pracownika starszego wiekiem powyżej 50 lat oraz przedstawiciela kadry kierowniczej. Na etapie projektowania zakładaliśmy, że przeszkolimy 210 beneficjentów z 70 organizacji, w praktyce przez projekt przewinęło się 215 osób.

WSZYSCY UCZESTNICY PROJEKTU BRALI UDZIAŁ W WARSZTATACH. JAKI BYŁ ICH CHARAKTER?

Warsztaty składały się z trzech elementów. Pierwszy dwudniowy blok warsztatowy realizowany na wyjeździe miał na celu podniesienie umiejętności psychospołecznych. Do udziału w nim zapraszaliśmy całą trójkę, a więc dwóch pracowników i przedstawiciela kadry kierowniczej. Pracownicy mieli wspólne zajęcia, ponieważ chcąc przygotować ich do roli mentorów dzielących się wzajemnie wiedzą, chcieliśmy najpierw zniwelować granice, które ich dzieli, czyli pokazać, że stereotypowe myślenie młodszych o starszych i *vice versa* nie ma nic wspólnego z rzeczywistością i grupy te niewiele dzieli, a sporo łączy. Okazywało się nawet, że osoby pracujące od kilku lat w tej samej firmie nic o sobie nie wiedzą, nie znają nawet swoich imion. Celem warsztatów było też zintegrowanie zespołów pracowniczych oraz poprawa niektórych umiejętności naszych beneficjentów. W tym drugim przypadku pracowaliśmy głównie z osobami starszymi wiekiem, które – jak wynikało z naszych badań – mają trudności z publicznymi wystąpieniami. Staraliśmy się aranżować takie sytuacje, które mogły im pomóc odnaleźć się w nowej roli. Wspierali ich w tym młodszy koledzy. Przekonywaliśmy też, że każdy może się czegoś nauczyć od drugiej strony, niezależnie od wieku, że czasami mentorem może być osoba starsza, a czasami młodsza. W tym samym bloku warsztatowym pracowaliśmy z kadrami kierowniczą. Zajęcia dotyczyły zarządzania wiekiem; pokazywaliśmy, że każda z grup pracowniczych wymaga innego podejścia, że w zależności od wieku ludzie różnie przystosowują się do zmian dokonywanych w firmie. Wskazywaliśmy uczestnikom warsztatów dobre praktyki w zarządzaniu wiekiem, zarówno w Polsce, jak i w krajach zachodnich. Dodatkową zaletą tego bloku warsztatowego było zintegrowanie pracowników z kadrami kierowniczą.

CZYM RÓŻNIŁ SIĘ DRUGI BLOK WARSZTATOWY OD PIERWSZEGO?

Wtedy pracowaliśmy już oddzielnie z każdą z grup pracowniczych. Kadra kierownicza na tym etapie nie brała już udziału w projekcie. Pracowników młodszych przygotowaliśmy do roli mentorów technologicznych, sprawdzaliśmy, jaką wiedzę dysponują w dziedzinie nowych technologii. Chodziło nam nie tylko o typowe technologie biurowe, takie jak komputer czy faks. Tłumaczyliśmy im, że urządzenia IT otaczają nas właściwie w każdej dziedzinie życia. Aparat cyfrowy czy telefon komórkowy to przykład stosowania takich technologii. Pokazywaliśmy im wspólne reguły, które rządzą tymi urządzeniami, i uświadamialiśmy im, że – żeby sprawnie poruszać się w dzisiejszym życiu, trzeba się posługiwać tzw. metakompetencjami IT. Uczyliśmy więc młodszych pracowników, w jaki sposób takie metakompetencje przekazywać starszym kolegom. W praktyce okazywało się, że można dysponować wiedzą, ale jednocześnie nie umieć przekazywać ją w sposób zrozumiały. Równocześnie nasi psychologowie pracowali z osobami starszymi wiekiem i ćwiczyli z nimi umiejętności społeczne, które były najsłabszym punktem tej grupy, oraz przygotowywali ich do roli mentora organizacyjnego. Z naszych badań wynikało bowiem, że mają oni sporo wiedzy, którą mogliby przekazać osobom młodszym, ale nie potrafią tego robić w sposób skuteczny. Później organizowaliśmy trzeci blok warsztatowy, który był podsumowaniem dwóch pozostałych. Tu ponownie spotykały się pary pracownicze i wspólnie pod okiem trenerów IT i psychologów nasi beneficjenci dzielili się swoją wiedzą. Blok ten kończył się podpisaniem swego rodzaju kontraktu, w którym obydwie strony uzgadniały, w jaki sposób owo dzielenie się wiedzą należy przeszczepić na pole zawodowe, aby czuć się przy tym komfortowo.

KOMU REKOMENDOWANA JEST TA METODOLOGIA SZKOLEŃ?

Zgodnie z naszymi założeniami program jest uniwersalny. Można go zastosować zarówno w przedsiębiorstwach, instytucjach publicznych, jak i w organizacjach pozarządowych; wszędzie tam, gdzie w zespole pracowniczym są osoby młodsze i starsze wiekiem. Rezultaty projektu opisaliśmy w czterech publikacjach. Pierwsze dwie to raporty z badań socjologicznych i psychologicznych, które opisują wszystkie trzy grupy docelowe projektu, oraz raport na temat metakompetencji IT. Pozostałe publikacje to podręcznik dla organizacji, które chciałyby wdrożyć nasz model szkoleń, a także podręcznik dla trenerów chcących pracować z wykorzystaniem tego narzędzia. Materiały te są dostępne w formie papierowej i elektronicznej.

MIASTO DLA RODZICÓW



Realizowany na Podlasiu projekt „Elastyczny pracownik – partnerska rodzina” kierowany był do rodziców wychowujących dzieci do lat 7 oraz kobiet w ciąży. Celem partnerstwa administrowanego przez Wyższą Szkołę Ekonomiczną w Białymstoku było przetestowanie rozwiązań, które pozwolą łatwiej godzić życie zawodowe z rodzinnym, zwłaszcza przez młodych rodziców.

Rezultaty projektu dotyczą czterech obszarów. Pierwszym z nich są elastyczne formy pracy. W trakcie projektu przetestowano je na około 50 stanowiskach. Okazało się, że wszędzie dobrze się sprawdzają, zwłaszcza telepraca oraz elastyczna organizacja czasu pracy. Proces wdrażania tych form zatrudnienia został dokładnie opisany w publikacjach wydanych przez Partnerstwo. Są one adresowane do pracowników, pracodawców, instytucji szkoleniowych, doradców zawodowych i psychologów. *Ciekawym narzędziem upowszechniania elastycznych form zatrudnienia był ogłoszony przez nas konkurs na „Pracodawcę przyjaznego rodzinie”* – mówi dr Cecylia Sadowska-Snarska z Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, kierownik projektu. – *W ramach EQUAL-a odbyły się dwie edycje konkursu, do każdej zgłosiło się ponad 30 firm z Podlasia. Przeprowadzaliśmy w nich audyt między innymi pod kątem elastyczności zatrudnienia, z którego wynika, że rzeczywiście firmy chcą być przyjazne pracownikom. Kierują się dwoma względami. Z jednej strony jest to przejaw społecznej odpowiedzialności zakładu pracy, ale z drugiej strony powody są również czysto ekonomiczne – w ten sposób przyciągają i utrzymują najlepszych pracowników. Konkursem bardzo zainteresowała się Krajowa Izba Gospodarcza i myślę, że będzie on kontynuowany.*

Żłobek do 21.00

Kolejną kwestią, którą zajęli się realizatorzy projektu, było dostosowanie instytucjonalnej opieki nad dzieckiem, a więc pracy żłobków i przedszkoli, do potrzeb pracujących rodziców. *Ponieważ wszyscy pracujemy w bardzo różnych godzinach, a nawet w weekendy, stwierdziliśmy, że niezwykle istotną pomocą dla wielu rodziców byłoby uelastycznienie godzin pracy takich placówek opiekuńczych. Jeżeli rodzic idzie do pracy na godzinę 13.00, to powinien mieć możliwość pozostawienia o tej porze dziecka w przedszkolu i odebrania go wieczorem* – uważa dr Sadowska-Snarska.

W ramach projektu EQUAL w siedmiu przedszkolach i dwóch żłobkach w Białymstoku wydłużono czas pracy do godziny 21.00. Były one czynne również w soboty. Zarówno przed fazą testowania, jak i po jej zakończeniu przeprowadzono badania wśród rodziców, z których wynikało, że rozwiązanie to doskonale się sprawdza. Dzięki temu już po zakończeniu projektu prezydent Białegostoku podjął decyzję o dofinansowaniu wydłużonej pracy przedszkoli i żłobków w mieście. W tej chwili zdecydowana większość placówek



w Białymstoku ma wydłużone godziny funkcjonowania. Dzięki projektowi udało nam się zmienić postawy władz miasta, samorządowców, a także dyrektorów przedszkoli i żłobków. *Po fazie testowania tego rezultatu, zorganizowaliśmy dwie duże ogólnopolskie konferencje, na których prezentowaliśmy swoje rozwiązania, i okazało się, że w innych miastach również wprowadza się uelastycznienie godzin pracy placówek opiekuńczych dla dzieci. Dobrze się złożyło, że w tej chwili w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki można ubiegać się o środki na sfinansowanie takiej działalności tych placówek* – mówi kierownik projektu.

Dzień Partnerstwa

Oddzielnym obszarem działań projektowych było zapobieganie dezaktualizacji kwalifikacji zawodowych kobiet i mężczyzn wychowujących dzieci. Służył temu cykl szkoleń zorganizowanych przez Zakład Doskonalenia Zawodowego w Białymstoku, skierowanych do osób przebywających na urloпах macierzyńskich lub wychowawczych. Miały one charakter indywidualny, poprzedzone były spotkaniami z psychologiem i doradcą zawodowym oraz konsultacjami z pracownikiem i z jego pracodawcą. Realizatorzy projektu zapewniali uczestnikom kursów opiekę nad dziećmi.

Ostatnim elementem projektu „Elastyczny pracownik – partnerska rodzina” była kampania społeczna skierowana do mężczyzn i kobiet, która miała na celu wywołanie dyskusji na temat relacji partnerskich w rodzinie. Kampania rozpoczęła się w maju 2007 roku i trwała do stycznia 2008 roku *W tym czasie testowaliśmy różne narzędzia, które mogą skutecznie wpływać na zmianę różnych negatywnych postaw w rodzinie. Na pewno bardzo sprawdził się nasz teledysk z piosenką o relacjach partnerskich, do której słowa napisał Jacek Cygan. Do udziału w teledysku zaprosiliśmy znane osoby, między innymi aktora Andrzeja Nejmana. Przeprowadziliśmy też kampanię billboardową oraz zorganizowaliśmy Dzień Partnerstwa, który będziemy chcieli powtarzać w kolejnych latach* – podsumowuje dr Cecylia Sadowska-Snarska.



WYPRZEDZILIŚMY DEBATĘ PUBLICZNA

WYPRZEDZILIŚMY DEBATĘ PUBLICZNA

Projekt „Partnerstwo – Rodzina – Równość – Praca” administrowany przez Kujawsko-Pomorską Fundację Gospodarczą „Pro Europa” adresowany był do trzech grup beneficjentów: kobiet ze zdezaktualizowanymi umiejętnościami zawodowymi na skutek długiej nieobecności na rynku pracy spowodowanej wychowywaniem dzieci, kobiet pracujących, lecz narażonych na utratę pracy ze względu na macierzyństwo, oraz rodziców, którym wychowywanie dzieci utrudnia rozwój zawodowy i awans. O rezultatach tego przedsięwzięcia rozmawiamy z Magdaleną Bergmann, asystentką koordynatora ds. współpracy ponadnarodowej.

CO POZOSTANIE PO PROJEKIE „PARTNERSTWO – RODZINA – RÓWNOŚĆ – PRACA”?

W zasadzie każdy z podprojektów, które realizowaliśmy, ma swój własny rezultat. Jeden z nich dotyczył telepracy, a jego efektem jest metodyka jej wdrożenia. Przygotowaliśmy podręcznik dla przedsiębiorców i specjalny program szkolenia, który umożliwi im zastosowanie telepracy jako narzędzia zastępczego względem urlopu wychowawczego. Szesnaście naszych beneficjentek-telepracowniczek po zakończeniu projektu nadal pracuje w tym systemie i nie mamy od nich żadnych negatywnych sygnałów.

NAJPOPULARNIEJSZY PAŃSTWA PODPROJEKT – BO TEŻ I NAJWIĘCEJ O NIM PISANO – DOTYCZYŁ TZW. „DZIENNEJ MAMY”, CZYLI POMYSŁU MINIPRZEDSZKOLI PROWADZONYCH W PRYWATNYCH DOMACH PRZEZ SPECJALNIE PRZYGOTOWANE OPIEKUNKI. CO JEST JEGO REZULTATEM?

Duży informator, zawierający instruktaż otwarcia takiej praktyki i opis warunków koniecznych do upowszechnienia jej w takim samym stopniu, jak żłobki czy przedszkola.

A CZY „DZIENNE MAMY”, KTÓRE POWSTAŁY W RAMACH PROJEKTU, NADAL DZIAŁAJĄ?

Nasze beneficjentki nie były zobligowane do prowadzenia „Dziennej mamy” jako samodzielnej firmy z prawdziwego zdarzenia już po zakończeniu projektu. Okazało się zresztą, że bez wsparcia samorządu, bez subwencji oświatowej, którą otrzymują żłobki i przedszkola, „Dzienna mama” nie jest w stanie funkcjonować. Nasze beneficjentki nie otworzyły więc dotąd swoich firm, czekają na zmianę przepisów, które ułatwią im funkcjonowanie na rynku. Monitoring, który prowadziliśmy w ramach projektu, dowiódł, że pod względem merytorycznym i wychowawczym jest to świetna usługa, ale bez wsparcia finansowego nie może działać samodzielnie. Prowadzimy w tej chwili lobbiny na rzecz tych placówek. Nasi samorządowcy są pozytywnie nastawieni. Zdają sobie sprawę, że na terenie ich małych gmin nie oplaca się utrzymywać przedszkola, i chętnie dofinansowałyby „Dzienne mamy”, tylko że formalnie takie placówki nie istnieją, a to nie pozwala przeznaczać na nie publicznych pieniędzy. Na dobrą sprawę jest więc potrzebny kolejny projekt, który pozwoliłby uczynić z „Dziennej mamy” honorowaną prawnie formę opieki, którą samorządy lokalne mogłyby doinwestować.

SĄ PLANY REALIZACJI TAKIEGO PROJEKTU?

Tak, natomiast wszystko zależy od harmonogramu ogłaszania konkursów w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki i od tego, jakie typy działań będą sprecyzowane w poszczególnych jego priorytetach. Jeśli tylko znajdziemy możliwość rozpoczęcia takiego projektu, to na pewno skorzystamy z okazji.

A POZOSTAŁE REZULTATY?

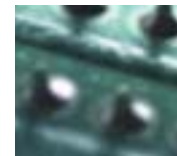
Jeden z naszych podprojektów – „Praca pod patronatem” – dotyczył przywrócenia na rynek pracy długotrwale bezrobotnych kobiet. Opracowaliśmy specjalną ścieżkę działania łączącą wsparcie psychomotywacyjne, warsztaty i szkolenia zawodowe oraz staż u pracodawcy. Nie był to jednak zwykły staż, ponieważ odbywał się pod okiem mentora, który w bardzo szczególny sposób otaczał opieką beneficjentkę i monitorował jej postępy w powracaniu na rynek pracy. Efektem naszych prac jest podręcznik dla doradców zawodowych, w którym opisujemy, w jaki sposób można stosować tę metodę. Rozesłaliśmy go do urzędów pracy prawie w całej Polsce i okazało się, że zainteresowanie tą metodą jest spore. Myślę, że dlatego, iż jest ona bardzo praktyczna. Łączy w jedną całość elementy działania, których wcześniej ze sobą nie łączono, bo nikt nie przypuszczał, że może to przynieść aż tak pozytywny skutek. Spodziewam się, że elementy tego rezultatu mogą się pojawić w kolejnych projektach realizowanych w ramach Kapitału Ludzkiego.

JAK PODSUMOWAŁABY PANI PROJEKT?

Myślę, że był on udany. Zrealizowaliśmy wszystkie kluczowe założenia niemal w całości. Projekt odegrał też dużą rolę w regionie kujawsko-pomorskim, ponieważ było to pierwsze przedsięwzięcie, które w tak zdecydowany sposób zwracało uwagę na kwestie godzenia życia rodzinnego i zawodowego. Mam wrażenie, że chyba nawet wyprzedziliśmy trochę debatę publiczną, która dzisiaj toczy się na temat sytuacji matek na rynku pracy.



EQUAL NAS SPROFESJONALIZOWAŁ



Rozmowa z Maksymilianem Otrębą z Centrum ds. Katastrof i Klęsk Żywiolowych „Tratwa” we Wrocławiu, kierownikiem projektu „Cyberreka lidera – wspieranie liderów społecznych przemian w Polsce”

Projekt „Cyberreka lidera” już się zakończył. Porozmawiajmy o jego efektach.

Zgłoszonym i potwierdzonym rezultatem naszego projektu jest Pozarządowy Ośrodek Kariery (POK) wraz z narzędziami pomocniczymi. POK to instytucja pośrednictwa pracy i wolontariatu działająca na rzecz podmiotów trzeciego sektora. Efektem projektu są także cztery narzędzia pomocnicze. Beneficjenci projektu – przy niewielkiej pomocy kadry zarządzającej – przygotowali publikację zatytułowaną „Mogę, więc jestem. Studencki przewodnik po trzecim sektorze”. Jej celem jest pokazanie studentom ostatnich lat studiów, co to są organizacje pozarządowe, czym mogą się zajmować, a przede wszystkim – że mogą one być bardzo dobrym miejscem pracy zawodowej. W ramach projektu wyprodukowaliśmy i wyemitowaliśmy ponadto 92 odcinki programu telewizyjnego „Kariera po europejsku. Pracuj z pasją”. Na ich podstawie powstało trzecie narzędzie: film edukacyjny pokazujący przekrojowo organizacje pozarządowe w Polsce i za granicą. Film jest dostępny na stronie internetowej projektu www.pracujw.org, która jest trzecim elementem opracowanego zestawu narzędzi. Ostatnim zaś elementem jest model szkoleniowy, który opracowaliśmy podczas wszystkich edycji projektu. Obejmuje on szkolenia z zakresu funkcjonowania organizacji pozarządowych oraz pozyskiwania środków z funduszy unijnych i krajowych. Rezultat projektu można wykorzystać w całości lub częściowo, w zależności od możliwości i potrzeb danej instytucji.

Kto był odbiorcą działań upowszechniających?

Głównie urzędy pracy, administracja publiczna, urzędy miast, urzędy marszałkowskie i biura karier. Uznaliśmy bowiem, że tym instytucjom najłatwiej będzie zorganizować Pozarządowy Ośrodek Kariery. W rzeczywistości może to być tylko jeden pracownik z jednym biurkiem i komputerem, mający pewien zakres zadań. Szczegółowo opisaliśmy i opublikowaliśmy informacje o tym, co powinno znaleźć się w ofercie POK-u.

Gdy projekt powstawał, bezrobocie było co najmniej dwukrotnie wyższe niż obecnie. Wtedy rzeczywiście trzeci sektor mógł być atrakcyjną alternatywą dla osób poszukujących pracy. Sytuacja się zmieniła. Czy realizatorzy projektu zmienili też coś w jego założeniach?

Dwie ostatnie edycje projektu rzeczywiście zostały mocno zmodyfikowane. Nie oferowaliśmy już subsydiowanego zatrudnienia beneficjentom projektu – a taką możliwość mieli wcześniej – musieli odbyć jedynie staże w organizacjach pozarządowych. Chcieliśmy im pokazać, że są one także potencjalnymi miejscami pracy, jednymi z wielu. Oczywiście kierowaliśmy swoje działania również do absolwentów pozostających bez pracy po zakończeniu studiów.

Czy zainteresowanie pracą w trzecim sektorze spadło?

Nasz projekt miał cztery edycje. Zainteresowanie jego drugą częścią było znacznie wyższe niż pierwszą. Później pojawiła się tendencja odwrotna. W ostatniej edycji nie zebraliśmy nawet zakładanej liczby uczestników. Może to sugerować spadek zainteresowania trzecim sektorem jako miejscem pracy zawodowej.

Czy Pozarządowy Ośrodek Kariery, który powstał w ramach projektu EQUAL, będzie funkcjonował po jego zakończeniu?

Mam nadzieję, że tak. Jego działalność może być kontynuowana jako zadanie zlecone przez Gminę Wrocław.

W jaki sposób projekt EQUAL zmienił Stowarzyszenie „Tratwa”, które było jego administratorem?

Na pewno dorobiliśmy się fajnego, zgranego zespołu. Projekt również bardziej sprofesjonalizował nasze działania i pozwala jeszcze śmiało patrzeć w przyszłość. Myślimy teraz nad dwoma projektami w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, w których moglibyśmy wykorzystać metodę pracy z młodymi ludźmi zastosowaną w ramach projektu EQUAL. Naszym celem jest stworzenie stacjonarnego ośrodka, który pełniłby funkcję centrum seminaryjno-szkoleniowego dla młodzieży.

SMIAK WOLNOŚCI

SMIAK WOLNOŚCI

Rozmowa z Aliną Szklaruk, koordynatorką projektu „Czarna owca. Skazani na ochronę przyrody”



Jakie są główne rezultaty projektu „Czarna owca”? Zaczniemy może od tych, które bezpośrednio dotyczą jego beneficjentów, czyli osób skazanych.

W projekcie wzięło udział 657 więźniów, ponad 300 z nich jest już na wolności. Bardzo chcemy wiedzieć, jakie są dalsze losy tych uczestników projektu, którzy otrzymali zgodę na warunkowe zwolnienie z zakładu karnego. Najskuteczniejszym sposobem monitorowania ich poczynąń okazała się współpraca z kuratorami sądowymi, którzy przekazali nam informacje o 153 beneficjentach. Okazuje się, że ponad 80 z nich pracuje, z czego 30 procent za granicą. Sporządziliśmy też szczegółowy raport, w którym zestawiliśmy kursy ukończone przez więźniów z zawodami, które obecnie wykonują. Wynika z niego, że znakomita większość tych, którzy ukończyli kursy z tzw. bloku budowlanego, odnalazła się w zawodzie, podobnie jak ci, którzy brali udział w kursach z zakresu małej gastronomii. Niektóre przypadki nas jednak zaskoczyły. Na przykład absolwent kursu hodowli ryb pracuje teraz w zakładzie pogrzebowym. Ważne dla nas jest też to, że pracę znaleźli wszyscy absolwenci warsztatów dotyczących poruszania się na otwartym rynku pracy i zachowywania się podczas rozmowy kwalifikacyjnej. To bowiem potwierdza, jak bardzo istotnym elementem naszego projektu były szkolenia miękkie. Kolejnym źródłem informacji na temat naszych beneficjentów jest Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Do oddziałów ZUS-u, do których ze względu na adres zamieszkania należą nasi beneficjenci, wysyłamy zapytania o ich losy. Na podstawie otrzymanych odpowiedzi możemy powiedzieć, że poruszają się po legalnej strefie rynku pracy. Kolejną cenną informacją są ankiety, które skierowaliśmy do ponad 80 rodzin osadzonych. Odpowiedzi otrzymaliśmy od 60 procent, a wynika z nich, że ponad połowa byłych więźniów pracuje. Myślę więc, że te rezultaty nie są najgorsze.

Co pozostało po projekcie?

Dwie placówki. Jedną z nich jest Centrum Doradztwa Prawno-Finansowego, w którym udzielane są różne porady związane z radzeniem sobie w nowym życiu po wyjściu na wolność, zarówno w sensie prawno-formalnym, jak i zawodowym. Pracownicy Centrum docierali także do wszystkich jednostek penitencjarnych na Dolnym Śląsku, zostawiali w nich ulotki i wszystkie nasze materiały informacyjne, odbywali spotkania ze skazanymi. W tej placówce stworzyliśmy też platformę współpracy byłych skazanych z pracownikami.

dawcami. Udało nam się dotrzeć do kilkuset pracodawców z informacjami o przeszkolonych uczestnikach projektu. Pytaliśmy ich także o możliwość zaoferowania pracy naszym beneficjentom. W krótkim czasie otrzymaliśmy 80 ofert, a więc pracodawcy są bardzo otwarci na zatrudnianie skazanych. Centrum Doradztwa Prawno-Finansowego świadczy też usługi w zakresie pomocy w uruchamianiu własnej działalności gospodarczej. Pod okiem naszych specjalistów kilku beneficjentów napisało biznesplany, sporządziło wnioski kredytowe i otworzyło własne firmy. Jeden z uczestników projektu z dużym wzruszeniem opowiadał nam o tym, że pracownicy Centrum sami zwrócili się do niego z ofertą pomocy. Bardzo podbudowało go to, że ktoś się o niego troszczy. Dzięki temu, miał jeszcze większą motywację do szukania pracy. Coraz więcej jednostek penitencjarnych jest w tej chwili zainteresowanych współpracą z takimi centrami, myślę więc, że był to trafiony pomysł i warto go powielać w innych miejscach w Polsce.

A czym zajmuje się druga placówka?

Jest to Rolnicze Centrum Edukacyjne w Trzcinicy. Świadczy ono usługi doradczo-szkoleniowe w zakresie korzystania z unijnych programów rolno-środowiskowych. To centrum staje się swoistym aktywatorem lokalnej społeczności. Organizuje wystawy interaktywne, prowadzi bibliotekę, udostępnia Internet, a korzysta już z niego ponad 100 rolników i ich rodzin.

To są dwa wymierne rezultaty, jednak w trakcie projektu Partnerstwo współpracowało także z przedstawicielami jednostek penitencjarnych z Dolnego Śląska. Czym zaowocowała ta współpraca?

Od ponad roku pracujemy z animatorami projektów. Są to osoby wydelegowane z każdej jednostki penitencjarnej, które uczestniczyły w trzech warsztatach metodologicznych z zakresu opracowywania projektów unijnych i zarządzania nimi. Znakomita większość z nich zajmie się w przyszłości projektami więziennymi realizowanymi przez Centralny Zarząd Służby Więziennej w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

Projekt „Czarna owca” realizowany był przede wszystkim w Zakładzie Karnym w Wołowie. Co zostało po nim w tej placówce?

Na pewno dobrze przeszkoleni ludzie, potrafiący realizować kolejne projekty. Poza tym działa tam Centrum Kształcenia Ustawicznego. Gdy rozmawiałam niedawno z dyrektorem, powiedział mi, że o jedno miejsce w CKU starają się aż cztery osoby. Widać więc, że więźniowie są bardziej zmotywowani do podnoszenia swoich kwalifikacji. Udało się nam przelamać bierność tych ludzi i nauczyć ich myśleć o przyszłości. W Zakładzie Karnym w Wołowie pozostanie też telewizja więzienna, która powstała w ramach projektu „Czarna owca”. Dociera ona do każdego skazanego, nadaje 3 godziny dziennie własny program, jest podstawowym źródłem informacji, emituje wiele programów edukacyjnych, które przygotowują sami skazani. Myślę, że istotnym rezultatem projektu jest też otwarcie się zakładu karnego na inne instytucje, osoby. Mówię tu nie tylko o Wołowie, bo potwierdzają to także animatorzy pracujący w innych placówkach penitencjarnych. To może bardzo dobrze wpłynąć na proces resocjalizacji więźniów.

NA OBCEJ ZIEMI

NA OBCEJ ZIEMI

PONAD 700 PRZEBYWAJĄCYCH W NASZYM KRAJU CUDZOZIEMCÓW UBIEGAJĄCYCH SIĘ O STATUS UCHODźCY WZIĘŁO UDZIAŁ W PROJEKCIE „EDUKACJA DLA INTEGRACJI”. CELEM TEGO PRZEDSIĘWZIĘCIA BYŁO WYPRACOWANIE MODELU DZIAŁANIA UMOŹLIWIAJĄCEGO DOSTARCZENIE TAKIM OSOBOM UMIEJĘTNOŚCI I WIEDZY NIEZBĘDNYCH DO ROZPOCZĘCIA NOWEGO ŹYCIA W POLSCE ORAZ ZAPEWNIENIE IM SKUTECZNEJ POMOCY PRAWNEJ.

Beneficjentami projektu byli cudzoziemcy, w większości narodowości czecheńskiej, mieszkający w czterech ośrodkach dla uchodźców: w Radomiu, Lublinie, Łukowie i Smoszewie koło Warszawy. Działania Partnerstwa administrowanego przez Ośrodek Praw Człowieka Uniwersytetu Jagiellońskiego skupiały się na preintegracji. Ich celem było więc zapewnienie cudzoziemcom pomocy prawnej już w trakcie procedury starania się o status uchodźcy oraz dostarczenie im wiedzy o prawach, które przysługują im przed nadaniem statusu uchodźcy i po nim, na przykład w zakresie pomocy społecznej, opieki zdrowotnej czy zatrudnienia. Istotnym elementem projektu była również nauka języka polskiego.

REZULTAT KOMPLEMENTARNY

Głównym rezultatem wypracowanym przez partnerstwo jest pakiet „Edukacja dla integracji” zawierający dwa moduły. Pierwszy z nich przeznaczony jest bezpośrednio dla osoby, która ubiega się o nadanie statusu uchodźcy. *Jest to segregator wymiennokartkowy po polsku i rosyjsku, ponieważ prawie 100 procent osób ubiegających się o nadanie statusu uchodźcy w Polsce porozumiewa się właśnie po rosyjsku* – mówi Andrzej Kula z Ośrodka Praw Człowieka Uniwersytetu Jagiellońskiego. – *Segregator zawiera dokumenty ujęte w czterech rozdziałach. Pierwszy z nich dotyczy informacji o Polsce, czyli historii, kultury i geografii. Drugi poświęcony jest postępowaniu o nadanie statusu uchodźcy. Przygotowaliśmy również rozdział dotyczący świadczeń socjalnych, które przysługują takiej osobie zarówno w trakcie postępowania, jak i po jego zakończeniu. Rozdział czwarty to informacje na temat rynku pracy, czyli wskazówki, jak się po nim poruszać, jak szukać pracodawcy, jakie formy świadczenia pracy są w Polsce dopuszczalne prawem.*

Drugi moduł przeznaczony jest dla wolontariuszy pracujących z cudzoziemcami. Zawiera on bardzo przydatne informacje na temat niuansów pracy z uchodźcami i mogących się pojawić problemów wynikających z różnic kulturowych. Jest też część dotycząca świadczenia pomocy prawnej. Moduł ten ma formę elektroniczną. *Jest to – naszym zdaniem – rezultat komplementarny, ponieważ można go łatwo uaktualnić wraz ze zmieniającymi się dosyć często w Polsce przepisami prawa* – uważa Andrzej Kula.

WOLONTARIUSZE

Rezultat projektu „Edukacja dla integracji” jest upowszechniany wśród administracji państwowej na szczeblu centralnym i lokalnym. W tym przypadku jego głównym i naturalnym adresatem jest Urząd ds. Cudzoziemców jako organ administracji publicznej orzekający w sprawach o nadaniu statusu uchodźcy oraz jednostka prowadząca ośrodki dla cudzoziemców czekających na status uchodźcy lub azyl w Polsce. Realizatorzy projektu docierają jednak również do organizacji pozarządowych i innych instytucji, takich jak poradnie prawne na wyższych uczelniach. *W naszym projekcie uczestniczyły poradnie prawne działające przy Uniwersytecie Jagiellońskim, Uniwersytecie Warszawskim i Katolickim Uniwersytecie Lubelskim. Są to bardzo prężnie rozwijające się jednostki, a ich liczba w Polsce rośnie z roku na rok. Dzięki nim udało nam się opracować metodykę udzielania pomocy prawnej osobom ubiegającym się o nadanie im statusu uchodźcy przy wykorzystaniu instytucji pełnomocnika w postępowaniu administracyjnym. Takim pełnomocnikiem może być osoba mająca pełną zdolność do czynności prawnych, a więc na przykład student prawa działający jako wolontariusz. To właśnie oparcie naszego modelu w dużej mierze na pracy wolontariuszy znacznie ułatwia zastosowanie go w praktyce* – mówi Andrzej Kula.



PRZEDSTAWICIELE WYRÓŻNI

JASKÓŁKI RYNKU PRACY 2008



FOT. DARIUSZ SENKOWSKI

ONYCH PARTNERSTW NA RZECZ ROZWOJU TUŻ PO ODEBRANIU STATUETEK



STATUETKI CZEKAJĄ NA WRĘCZENIE



TA „JASKÓŁKA” ZA CHWILĘ ZOSTANIE WRĘCZONA PRZEDSTAWICIELOM PARTNERSTWA „EMPATIA – LOKALNA SOLIDARNOŚĆ NA RZECZ RÓWNYCH SZANS”



STATUETKI I DYPLOM WRĘCAJĄ PODSEKRETARZ STANU W MINISTERSTWIE ROZWOJU REGIONALNEGO – JAROSŁAW PAŃKOWSKI ORAZ PREZES ZARZĄDU FUNDACJI „FUNDUSZ WSPÓŁPRACY” PAWEŁ GOŁĘBIEWSKI

BEATA PUSZCZEWICZ – ZASTĘPCA DYREKTORA BIURA KOORDYNACJI KSZTAŁCENIA KADR, FUNDACJA „FUNDUSZ WSPÓŁPRACY” – PREZENTUJE ZAŁOŻENIA DZIAŁALNOŚCI KRAJOWEJ INSTYTUCJI WSPOMAGAJĄCEJ PO KL



PO ZAKOŃCZENIU OFICJALNEGO PROGRAMU KONFERENCJI: SPOTKANIA, PODZIĘKOWANIA, WYMIANA UWAG I ZWIEDZANIE STOISK PRZYGOTOWANYCH PRZEZ PARTNERSTWA

JASKÓŁKI RYNKU PRACY – KONFERENCJA PODSUMUJĄCA PROGRAM INICJATYWY WSPÓLNOTOWEJ EQUAL, WARSZAWA, 19.06.2008



KONFERENCJĘ OTWIERA WYSTĘP ZESPOŁU BĘBNIARZY – BENEFICJENTÓW PARTNERSTWA „PROGRES – SKOORDYNOWANE PARTNERSTWO: PIERWSZE ZATRUDNIENIE CELEM REHABILITACJI SOCJOPSYCHIATRYCZNEJ”



PREZES ZARZĄDU FUNDACJI „FUNDUSZ WSPÓŁPRACY”
PAWEŁ GOŁĘBIEWSKI WITA UCZESTNIKÓW KONFERENCJI

KRÓTKIE PODSUMOWANIE DZIAŁALNOŚCI PROGRAMU
PRZEDSTAWIA PODSEKRETARZ STANU W MINISTERSTWIE
ROZWOJU REGIONALNEGO – JAROSŁAW PAWŁOWSKI



WALTER FABER Z KOMISJI EUROPEJSKIEJ PREZENTUJE
WYNIKI INICJATYWY EQUAL W KONTEKŚCIE REALIZACJI
STRATEGII LIZBOŃSKIEJ



UCZESTNICY KONFERENCJI



DOROTA BORTNOWSKA – ZASTĘPCA DYREKTORA DEPARTAMENTU
ZARZĄDZANIA EFS W MRR – PREZENTUJE DOKONANIA EQUALA

BEATA PŁONKA – DYREKTOR BIURA KOORDYNACJI KSZTAŁCENIA KADR W FUNDACJI
„FUNDUSZ WSPÓŁPRACY” – PRZEDSTAWIA DOKONANIA KRAJOWEJ STRUKTURY WSPARCIA
PIW EQUAL



equal



PoKŁOSIE



BENEFICJENTAMI REALIZOWANEGO W WOJEWÓDZTWIE ŁÓDZKIM PROJEKTU „KOALICJA ŁAMANIA OPORÓW SPOŁECZNYCH KŁOS” BYŁY OSOBY DŁUGOTRWALE BEZROBOTNE I CHORE PSYCHICZNIE Z TERENÓW WIEJSKICH. DZIĘKI PRZYGOTOWANEMU PRZEZ PARTNERSTWO AUTORSKIEMU PROGRAMOWI AKTYWIZACJI ZAWODOWEJ OTRZYMAŁY PIERWSZĄ OD WIELU LAT MOŻLIWOŚĆ BEZPIECZNEGO POWROTU NA OTWARTY RYNEK PRACY. UZYSKANE PRZEZ REALIZATORÓW PROJEKTU REZULTATY POZWOLĄ W PRZYSZŁOŚCI STWORZYĆ TAKĄ SZANSĘ KOLEJNYM OSOBOM CIERPIĄCYM NA SCHORZENIA PSYCHICZNE.

Pokłosiem projektu jest działający we wsi Jedlicze, w gminie Zgierz, hotel, a jednocześnie Ośrodek Szkoleniowy KŁOS. W przyszłości będzie to firma społeczna, która w swoim założeniu oferuje zatrudnienie przejściowe. Twórcy projektu oparli swoje działania na doświadczeniach państw zachodnich. Te zaś dowodzą, że nie wszystkie osoby chore psychicznie będą w stanie wejść na otwarty rynek i dla niektórych z nich przedsiębiorstwo społeczne będzie docelowym miejscem pracy. W ośrodku beneficjenci projektu zdobywali w naturalnych warunkach doświadczenia niezbędne do pracy w hotelu. Część z nich została tam zatrudniona. *Stwierdził, że po zakończeniu projektu damy tej firmie autonomię, w związku z tym, część gruntów należących do Towarzystwa Przyjaciół Niepełnosprawnych, administratora Partnerstwa, oraz budynek, w którym działa hotel, zostały wydzielone i stworzyliśmy odrębny podmiot prawny, który działa jako spółka z o.o. Gdy wejdzie w życie odpowiednia ustawa, przekształcimy spółkę w firmę społeczną* – mówi Jarosław Wasiak z Partnerstwa KŁOS.

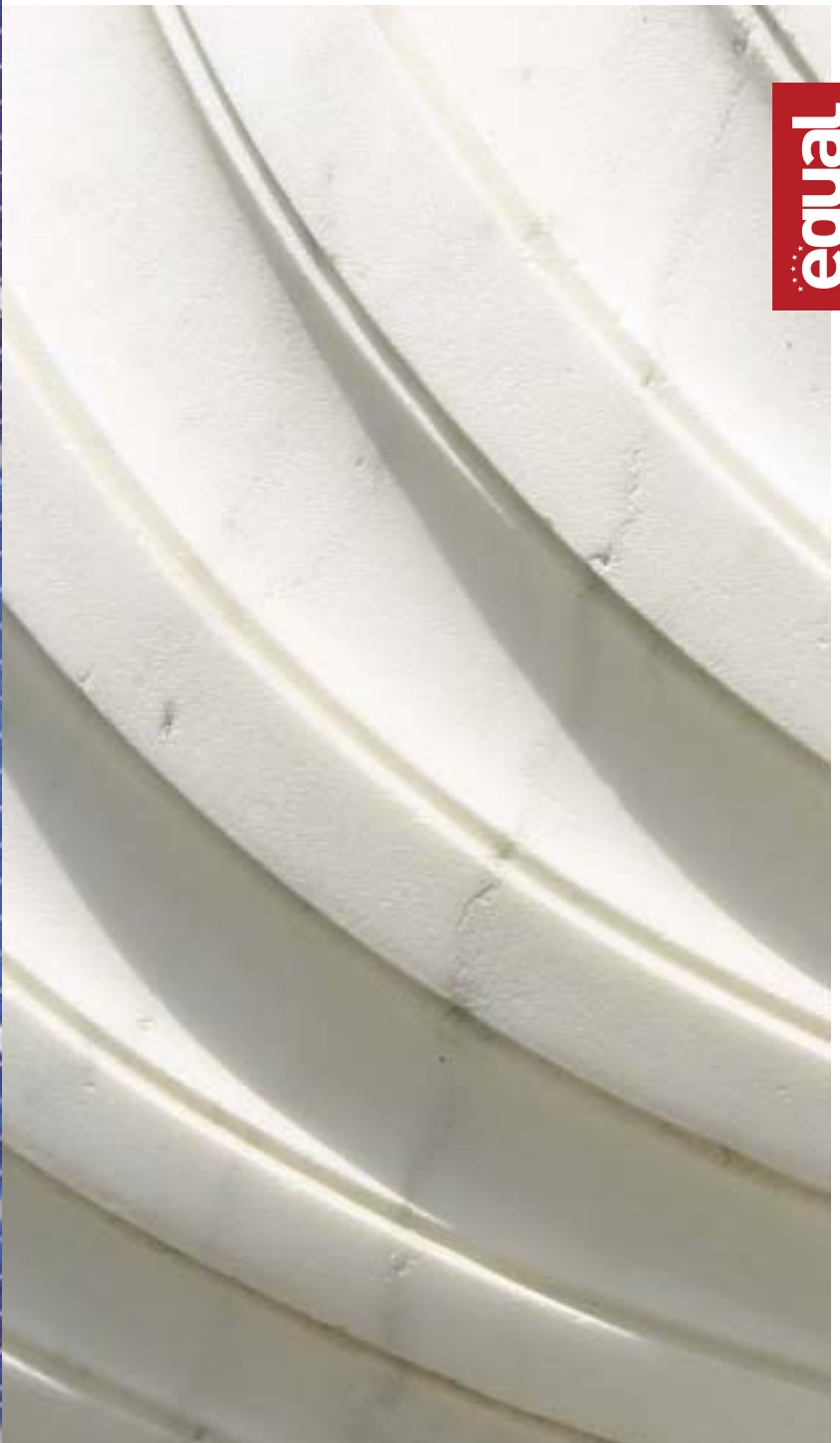
OTWARCI NA ŚWIAT

Drugim rezultatem projektu jest Ośrodek Gospodarki Społecznej, czyli instytucjonalne zaplecze dla tworzenia firm społecznych. Zatrudnia on między innymi specjalistów od rehabilitacji, marketingu, zarządzania. *Udało nam się pozyskać do współpracy osobę mającą bardzo duże doświadczenie w prowadzeniu hoteli komercyjnych, również w Europie i w Stanach Zjednoczonych* – mówi Jarosław Wasiak, menedżer ośrodka. *– Początkowo placówka ta miała wspierać tylko uruchomioną przez nas firmę w Jedliczach, ale ponieważ działamy w samym centrum Łodzi, możemy służyć wsparciem wszystkim, którzy będą chcieli uruchomić firmę społeczną.*

Realizatorzy projektu podkreślają, że jego ogromną wartością dodaną jest zaktywizowanie środowiska wiejskiego w gminie, w której działało Partnerstwo. *Niesamowite jest też to, w jaki sposób zmienili się nasi beneficjenci, otworzyli się na świat zewnętrzny, nie boją się szukać zatrudnienia na otwartym rynku. Oczywiście, nie w każdym przypadku jest aż tak dobrze, bo każde przedsięwzięcie, zwłaszcza tak duże, ma jakiś swój margines niepowodzeń. Dlatego nadal wspieramy uczestników projektu, spotykamy się z nimi regularnie raz w tygodniu, umożliwiamy im skorzystanie z pomocy psychologa i doradcy zawodowego* – mówi Jarosław Wasiak.

PRACE NAD USTAWĄ

W trakcie realizacji projektu Partnerstwo przygotowało projekt ustawy o firmie społecznej. Współpracowało w tym zakresie między innymi z regionalnymi parlamentarzystami oraz przedstawicielami Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej. Ustawa ma regulować wszystkie kwestie prawne związane z funkcjonowaniem firmy społecznej, określać kryteria, które trzeba spełnić, aby otrzymać taki status. W ustawie ma się również znaleźć zapis określający Ośrodek Gospodarki Społecznej, jako strukturę wspierającą firmy społeczne. *Podstawowa różnica między spółdzielnią socjalną a firmą społeczną polega na tym, że spółdzielnia jest zakładana przez osoby wykluczone, natomiast w przypadku firmy społecznej inicjatywa jest odgórna* – tłumaczy Jarosław Wasiak. *– Na przykład jakaś organizacja pozarządowa dostrzeże, że dużym problemem społecznym na terenie jej działania jest bezrobocie i konieczna jest aktywizacja zawodowa. Dlatego uruchamia szereg działań, których celem jest założenie firmy, która będzie łączyła cele społeczne z ekonomicznymi. Oczywiście musi to być poprzedzone badaniem rynku, określeniem grupy beneficjentów. W pierwszym okresie działalności firma wyszkoli pracowników i przygotowuje ich do wyjścia na otwarty rynek. Firma społeczna nie oferuje bowiem stałego zatrudnienia, lecz miejsca pracy przejściowe, dzięki którym osoba wykluczona będzie mogła ponownie zdobyć kwalifikacje zawodowe. Wiemy na pewno, że firma społeczna to doskonale narzędzie do readaptacji zawodowej osób chorych psychicznie, i dlatego chcielibyśmy, żeby ta ustawa służyła przede wszystkim tej grupie wykluczonych.*



equal



SPÓŁDZIELNIE PRZEŁAMUJĄ UPRZEDZENIA



Rozmowa z Dorotą Gołębiewską z Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji (IOM), koordynatorką projektu „Partnerstwo dla aktywizacji zawodowej Romów poprzez narzędzia gospodarki społecznej”

Dlaczego swój projekt skierowali Państwo właśnie do społeczności Romów?

W Polsce jest to jedyna mniejszość etniczna, która w zasadzie w całości jest zagrożona wykluczeniem społecznym. Jest to też grupa etniczna, która pozostaje ciągle w najgorszej sytuacji w całej Europie, i w związku z tym jest przedmiotem szczególnej troski instytucji Unii Europejskiej. Problemy Romów są w zasadzie niezależne od różnych czynników ekonomicznych, demograficznych i są podobne w wielu krajach. Nie dysponujemy oficjalnymi statystykami, bo przeprowadzenie badań w tej grupie jest prawie niemożliwe, natomiast wiadomo, że poziom bezrobocia wśród Romów waha się od 70 do ponad 90 procent. Wiemy też, że część tych ludzi funkcjonuje w szarej strefie ze wszystkimi tego negatywnymi konsekwencjami. Na skutek różnych uprzedzeń i stereotypów pracodawcy nie chcą zatrudniać Romów. Z tym problemem należało coś zrobić. Nasz projekt miał sprawdzić, czy spółdzielnie socjalne mogłyby pomóc tej społeczności w poprawie jej trudnej sytuacji. Wydaje się, że bez wsparcia z zewnątrz ta społeczność sobie nie poradzi. Nie ukrywam, że chcieliśmy się również przekonać, czy fakt powstania firmy romskiej zmieni postawę otoczenia wobec tej grupy etnicznej.

Czy łatwo było przekonać Romów do tego pomysłu?

To była inicjatywa właśnie naszych romskich organizacji partnerskich, my nadaliśmy jej kształt projektowy.

Co jest rezultatem projektu?

Powstały cztery romskie integracyjne spółdzielnie socjalne w Szczecinku, Sławnie, Olsztynie i Krakowie. Wszystkie nadal działają, ale prawda jest taka – i to dotyczy wszystkich spółdzielni socjalnych w Polsce – że jest im bardzo ciężko na rynku po wycofaniu wsparcia finansowego i merytorycznego z zewnątrz. Wsparcie projektowe trwało około półtora roku i jest to za mało, żeby nauczyć tych ludzi prowadzenia firmy. Podstawowym problemem jest brak umiejętności menedżerskich. Dla nas nowością było zarówno aktywizowanie Romów, jak i spółdzielnia socjalna jako nowe narzędzie takiej aktywizacji. Okazało się, że istnieje mnóstwo przeszkód prawnych i ekonomicznych, z których nie zdawali sobie sprawy chyba nawet autorzy ustawy o spółdzielniach socjalnych. Wiele aspektów związanych z działalnością takich spółdzielni nie zostało w ogóle przewidzianych przez ustawodawcę. Ze spółdzielni socjalnej jest znacznie trudniej, niż ze zwykłej firmy zwolnić pracownika, który nie wywiązuje się ze swoich obowiązków. Jednocześnie jakiegokolwiek zaniedbanie ze strony pracownika spółdzielni może spowodować duże konsekwencje finansowe dla całej firmy. Natomiast jest to też bardzo ciekawe narzędzie, którym interesują się sami Romowie.

Jak sobie zatem radzą spółdzielnie?

Bardzo różnie. Na razie jeszcze ich członkowie mają wystarczająco dużo energii, żeby funkcjonować na rynku, ale część osób, po zakończeniu wsparcia projektowego po prostu odeszła. Dobrze funkcjonują te spółdzielnie, które zapewniły sobie stałe zlecenia, a to potwierdza moją tezę, że kluczową rolę odgrywają umiejętności menedżersko-marketingowe.

W ramach projektu ukazało się również kilka publikacji. Czego dotyczą?

Przygotowaliśmy i opisaliśmy model funkcjonowania romskiej integracyjnej spółdzielni socjalnej. Wskazaliśmy dwa podstawowe warunki, które muszą być spełnione, by takie spółdzielnie dobrze funkcjonowały. Pierwszym z nich jest zapewnienie spółdzielcom dłuższego wsparcia menedżerskiego, tak jak w wielu krajach zachodnich, w których można wystąpić o dotację na zatrudnienie menedżera. Taka osoba swoją pracą zapewnia również pracę członkom spółdzielni socjalnej. Wykształcenie od zera kogoś, kto nie miał nigdy takich doświadczeń, jest przecież bardzo trudne ze względu na liczne zawilości prawne. Być może najlepszym wyjściem byłoby nawet zapewnienie stałej opieki menedżerskiej. Drugi warunek, to wprowadzenie zmian w prawie, które uczyniłyby to narzędzie aktywizacji zawodowej bardziej elastycznym z punktu widzenia ekonomii. W tej chwili spółdzielnia socjalna w wydaniu polskim jest czymś pomiędzy organizacją pozarządową a firmą. Ma prowadzić działalność gospodarczą, ale jednocześnie jest bardzo ograniczana przez różne przepisy.

Czy spółdzielnie socjalne upowszechnią się w środowisku Romów?

W pewnym sensie już tak się dzieje. Taka spółdzielnia pozwala na działanie wspólnotowe, rodzinne, planowe. Do spółdzielni socjalnej przyciąga ludzi to, że pracują u siebie i dla siebie, co w pewnym sensie uniezależnia ich od otoczenia, które być może niechętnie by ich zatrudniło. Z drugiej strony, gdy podejmują takie działania, jak założenie spółdzielni, i jeszcze kończy się to sukcesem, to stosunek społeczeństwa do tych ludzi zmienia się, relacje poprawiają się. W Stawnie, gdzie założyliśmy spółdzielnię, przeprowadziliśmy badania dotyczące postaw wobec Romów i porównaliśmy je z innymi badaniami przeprowadzonymi w Tucholi, również zamieszkałej przez społeczność romską, ale nieobjętą działaniami projektowymi, oraz z badaniami ogólnopolskimi. Okazało się, że w przypadku Stawna te postawy były o wiele lepsze. Na pewno jakaś część stereotypów wynikających między innymi z postawy Romów wobec pracy znika w momencie, gdy ta społeczność stara się coś konstruktywnego robić, nawet jeżeli jej to nie do końca wychodzi.

Rezultatem projektu jest też zestaw narzędzi przydatnych przy uruchamianiu spółdzielni...

Rzeczywiście, są to między innymi specjalne ankiety do przeprowadzania audytu umiejętności, bo żeby uruchomić spółdzielnię, trzeba nie tylko wiedzieć, co ludzie chcieliby robić, ale i co potrafią robić. Są też materiały szkoleniowe dla spółdzielni, podręcznik dla trenerów, którzy będą pracować z Romami. Przygotowaliśmy również porównanie dwóch modeli spółdzielni socjalnych działających w Polsce i w Belgii. Jest to bardzo ciekawe, ponieważ spółdzielnie belgijskie mają charakter etniczny i pracują w nich głównie emigranci z różnych krajów odmiennych kulturowo.



DOCENIONE REZULTATY DOCENIONE REZULTATY DOCENIONE REZULTATY



LOKALNA PRACOWNIA AKTYWNOŚCI ORAZ GAZETA TO DWA GŁÓWNE REZULTATY PROJEKTU „EMPATIA – LOKALNA SOLIDARNOŚĆ NA RZECZ RÓWNYCH SZANS” REALIZOWANEGO W ŁODZI. PRZEDSIĘWZIĘCIE ADRESOWANO DO DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH MIESZKAŃCÓW DUŻYCH AGLOMERACJI, A JEGO CELEM BYŁO STWORZENIE IM WARUNKÓW DO POWROTU NA RYNEK PRACY. W DZIAŁANIACH PROJEKTOWYCH UCZESTNICZYŁO 200 OSÓB.

Lokalne Pracownie Aktywności to dobrze wyposażone biura, w których można bezpłatnie skorzystać z telefonu, faksu, komputerów, skanera, drukarki. Udostępniana jest w nich także codzienna prasa. Pracownie organizują zajęcia dla osób bezrobotnych, np. warsztaty z zakresu aktywnego poszukiwania pracy, prowadzenia rozmowy z pracodawcą, pisania dokumentów aplikacyjnych, ale również umiejętności komunikacji w rodzinie i w lokalnej społeczności. W ramach projektu „Empatia” w Łodzi uruchomiono dwie takie pracownie. Jedną w samym centrum miasta, a drugą w peryferyjnej dzielnicy mieszkaniowej Widzew-Wschód. *Mogliśmy dzięki temu porównać, która z tych lokalizacji jest lepsza – mówi Henryk Dudek, koordynator projektu. – W Śródmieściu pojawiało się więcej osób dojeżdżających, bardziej przypadkowych. Interesowało je raczej to, co możemy zaoferować dodatkowo, i nie traktowały pracowni jako miejsca, w którym można spędzać czas, rozmawiać o swoich problemach. Na Widzewie było odwrotnie.*





Z MIASTA NA WIEŚ

Drugi rezultat projektu to miesięcznik zatytułowany „Gazeta Lokalna”. Autorami większości artykułów są osoby bezrobotne. Gazeta początkowo ukazywała się w łącznym nakładzie 5 tysięcy egzemplarzy, który pod koniec realizacji projektu został podniesiony do 8 tysięcy. *Nasi beneficjenci wymyślają tematy, piszą artykuły, robią zdjęcia. Niektórzy bardzo dobrze odnaleźli się w tej formule. W mniejszych społecznościach brakuje takiego wewnętrznego sposobu komunikowania o zwykłych lokalnych sprawach, bez reklam, pisanego prostym językiem, bez nadużywania nieznanymi obcych słów, dlatego chyba nasza gazeta cieszyła się takim zainteresowaniem* – mówi Henryk Dudek.

Oba rezultaty osiągnięte przez Partnerstwo „Empatia” zostały zakwalifikowane przez ekspertów do realizowanego w ramach programu EQUAL projektu „Upowszechnianie dobrych praktyk na obszarach wiejskich”. Zdaniem Henryka Dudka, Lokalna Pracownia Aktywności, choć testowana w warunkach wielkiego miasta, z równym powodzeniem może funkcjonować w mniejszych skupiskach ludności. Na wsi jest trudniejszy dostęp do Internetu, jest mniej komputerów. I pewnie dlatego formuła dobrze wyposażonego pod tym względem biura przyjęła się na tych terenach tak dobrze. Pracownia jest też miejscem, w którym mogą spotykać się różne grupy i rozmawiać na różne tematy. *Na obszarach wiejskich to nie bezrobocie jest głównym problemem, lecz marazm. Są wsie, zwłaszcza te popegeerowskie, w których naprawdę nic się nie dzieje. I dlatego Lokalna Pracownia Aktywności jest taką placówką, która łatwo przyciąga do siebie ludzi* – uważa koordynator projektu „Empatia”.

CZAS NA KOBIETY

Realizatorzy projektu chcą pozyskać kolejne fundusze na działalność łódzkich pracowni aktywności. Planują także realizację kolejnych projektów. Jeden z nich będzie adresowany do kobiet z grupy wiekowej 45+ i powracających do pracy po urlopach macierzyńskich. Obie te grupy łączy to, że są najliczniej reprezentowane jako osoby pozostające bez pracy, straciły kwalifikacje zawodowe i wymagają dodatkowego wsparcia, a szczególnie tzw. umiejętności miękkich. *Chcemy pomóc im utrzymać się na rynku pracy* – mówi Henryk Dudek.



O SUKCESIE ŚWIADCZĄ LUDZIE

PROJEKT „ODZIEDZICZ PRACĘ” SKIEROWANY BYŁ DO OSÓB DŁUGOTRWALE BEZROBOTNYCH Z RYBNIKA I GMINY CZERWIONKA-LESZCZYN. PARTNERSTWO ADMINISTROWANE PRZEZ RYBNICKIE CENTRUM EDUKACJI ZAWODOWEJ PLANOWAŁO OSIĄGNIĘCIE TRZECH CELÓW SZCZEGÓŁOWYCH. PIERWSZYM Z NICH BYŁO OPRACOWANIE METOD DZIAŁANIA, KTÓRE POZWOLĄ ZAHAMOWAĆ PROCES DZIEDZICZENIA BEZROBOCIA WŚRÓD RODZIN. DRUGI CEL BYŁ ZWIĄZANY Z ODDZIAŁYWANIEM NA POZIOMIE INSTYTUCJONALNYM. POLEGAŁ ON NA STWORZENIU SKUTECZNYCH METOD WSPÓŁPRACY INSTYTUCJI ZAJMUJĄCYCH SIĘ INTEGRACJĄ SPOŁECZNĄ I ZAWODOWĄ OSÓB BEZROBOTNYCH. TRZECI CEL PROJEKTU DOTYCZYŁ AKTYWIZACJI SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH, W KTÓRYCH ŻYJĄ I FUNKCJONUJĄ OSOBY BEZROBOTNE.

W ramach projektu wsparcie otrzymało łącznie około 400 osób. Beneficjenci uczestniczyli w jednej z dwóch ścieżek szkoleniowych. Ścieżka zawodowa adresowana do osób długotrwale bezrobotnych obejmowała zajęcia praktyczne ukierunkowane na jeden z 9 zawodów oraz zajęcia motywujące i aktywizujące z psychologiem i doradcą zawodowym. Uzupełnieniem była miesięczna praktyka zawodowa w miejscu pracy. *Najbardziej aktywni uzyskali zatrudnienie już w trakcie szkolenia – mówi Tomasz Harsze, kierownik projektu. – Pozostałe osoby skorzystały z możliwości uczestnictwa w stażu lub przygotowaniu zawodowym w miejscu pracy trwającym do 6 miesięcy.* Najbardziej ambitni wyjechali również na trzytygodniowy staż do Szwecji lub Włoch. W ten sposób mogli zweryfikować swoje umiejętności na europejskim rynku pracy. Druga ścieżka uczestnictwa w projekcie to ścieżka aktywizująca rodzinę. Skierowana została do członków rodziny osób długotrwale bezrobotnych. Przebiegała ona równoległe do ścieżki zawodowej. Opracowany w ten sposób „Dualny model szkolenia zawodowo-aktywizującego dla osób długotrwale bezrobotnych i członków ich rodzin” jest głównym rezultatem projektu „Odziedzicz pracę”.

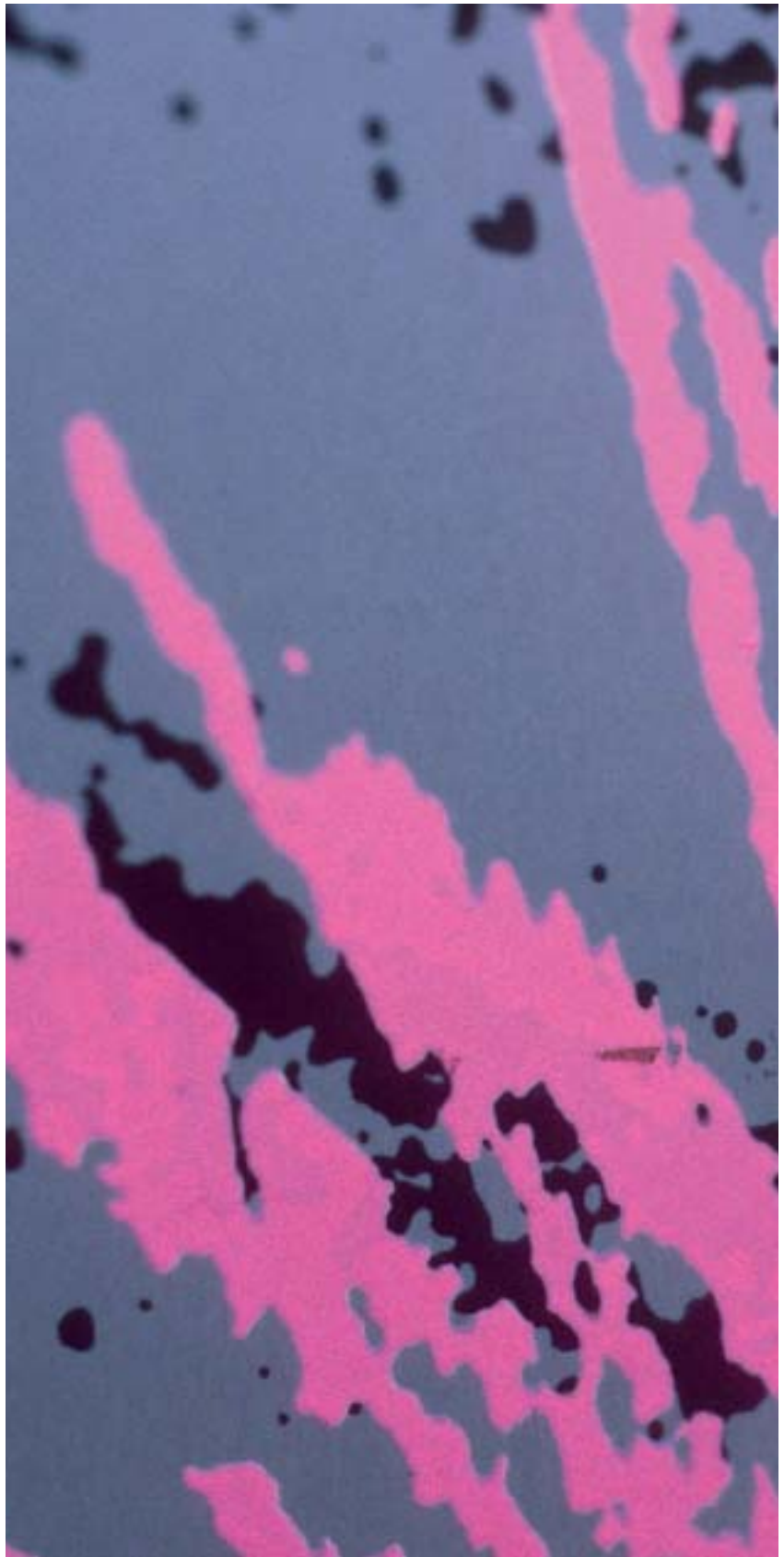
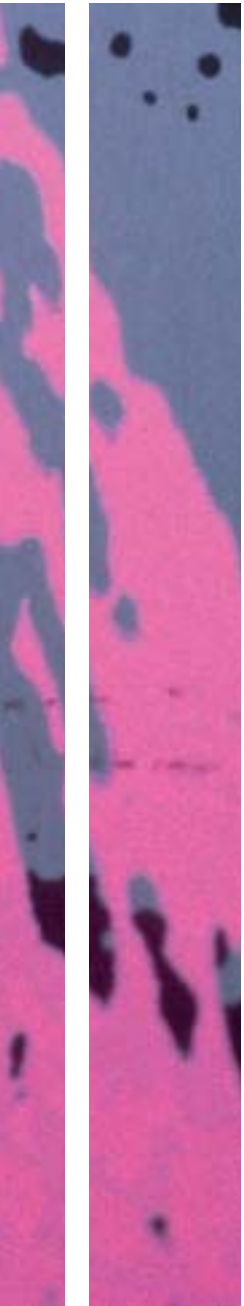
WĘDKA DLA LIDERÓW

Drugim rezultatem, który już wpisał się w krajobraz Rybnika i Czerwionki-Leszczyny, są Lokalne Centra Rodziny, będące efektem działań integracyjnych i aktywizujących prowadzonych w poszczególnych dzielnicach objętych projektem. Centra umożliwiają integrację społeczności lokalnych i mają charakter otwarty. Wyposażono je w sprzęt multimedialny, biblioteczkę, siłownię, gry planszowe, stoły do tenisa stołowego i bilardu, a także w sprzęt do rekreacji najmłodszych na świeżym powietrzu. Dzięki temu stały się ośrodkami od szarej codzienności w dzielnicach, które charakteryzuje wysoka stopa bezrobocia oraz znaczny odsetek osób korzystających z pomocy społecznej. *W trakcie spotkań prowadzonych w czasie projektu staraliśmy się pokazać, jak można przeciwdziałać swojej apatii, niechęci i bierności. Zachęcaliśmy również do kreowania własnej aktywnej postawy, zwłaszcza u osób, które przejawiały cechy lokalnych liderów. Teraz, gdy projekt dobiega końca, to zadanie powoli przechodzi na nich. Posiłkując się znaną metaforą, daliśmy im „wędkę” i nauczyliśmy łowić – uważa Tomasz Harsze.*

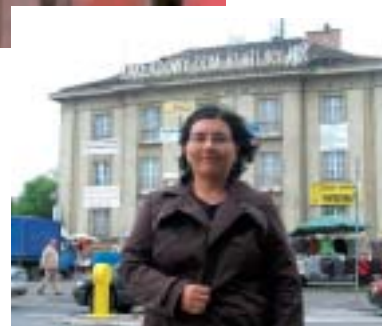
ZMIANA POSTAW

O sukcesie projektu świadczą osiągnięcia jego uczestników – 98% beneficjentów uzyskało kwalifikacje w zawodach najbardziej pożądanym na lokalnym rynku pracy, 70% znalazło zatrudnienie, przełamując ograniczenia, z jakimi borykali się przed wejściem do projektu, i wychodząc z długotrwałego bezrobocia. Program pozwolił również na zmianę relacji w rodzinie, nawiązanie nowych znajomości i wykorzystanie wsparcia społecznego. *Warto zaznaczyć, że udało się nam zmienić postawę z biernej na aktywną. Uczestnicy projektu wyrazili nie tylko chęć zmiany swojej sytuacji, ale przede wszystkim podjęli konkretne działania zmierzające w tym celu. Efektem tych działań jest większa mobilność na rynku pracy i uzyskanie stałego zatrudnienia – mówi kierownik projektu.*

JDZIE



Z DOKŁADNOŚCIĄ DO OSIEDLA



REALIZOWANY NA JEDNYM Z WROCŁAWSKICH POPRZEMYSŁOWYCH BLOKOWISK „PROGRAM ZAKRZÓW” MIAŁ NA CELU ZMNIJSZENIE SKUTKÓW BEZROBOCIA NA PERYFERIACH DUŻEGO MIASTA, AKTYWIZACJĘ ZAWODOWĄ I SPOŁECZNĄ MIESZKAŃCÓW ZANIEDBANYCH OSIEDLI, STWORZENIE MECHANIZMÓW UŁATWIAJĄCYCH WYRÓWNANIE SZANS MIESZKAJĄCEJ TAM MŁODZIEŻY, A TAKŻE DOPROWADZENIE DO OPARTEGO NA IDEI SOLIDARNOŚCI DIALOGU POMIĘDZY INSTYTUCJAMI, ORGANIZACJAMI, BIZNESEM I MIESZKAŃCAMI. O JEGO EFEKTACH ROZMAWIAMY Z JOLANTĄ OSTROWSKĄ, KIEROWNIKIEM PROJEKTU. „PARTNERSTWO DLA ZAWIDAWIA. PROGRAM ZAKRZÓW – PERYFERIE LOKOMOTYWĄ DLA WROCŁAWIA”.

JEDNYM Z GŁÓWNYCH REZULTATÓW PROJEKTU MIAŁO BYĆ CENTRUM ZAKRZÓW. CZY UDAŁO SIĘ URUCHOMIĆ TĘ PLACÓWKĘ?

Tak, centrum istnieje, a jego działalność jest koordynowana przez Stowarzyszenie „Wrocław za Widawą”. Na Zawidawiu zawiązano Pakt Lokalny, czyli koalicję organizacji i instytucji, które mogą mieć wpływ na lokalny rynek pracy, wspierać osoby poszukujące zatrudnienia oraz pomagać ludziom będącym na granicy wykluczenia. To jedna strona działalności centrum. Poza tym jest ono otwarte dla wszystkich mieszkańców, którzy chcieliby skorzystać z Internetu, biblioteczki, z porad społeczno-obywatelskich lub po prostu spotkać się i uzgodnić jakąś nową inicjatywę. Śmiało można powiedzieć, że centrum pełni rolę inkubatora dla organizacji pozarządowych i instytucji społecznych działających na terenie osiedla, jak również dla indywidualnej aktywności mieszkańców. Działalność ta rozwija się, ponieważ zarówno Stowarzyszenie, jak i Centrum Zakrzów są obecnie beneficjentami programu Fundacji Batorego, który obejmuje działania zmierzające do integracji lokalnego środowiska, promocji aktywności indywidualnej, partycypacji społecznej w życiu gminy i samorządu. Wokół centrum zawiązała się lokalna debata społeczna, do której już w tej chwili dołączyły organizacje i instytucje nawet spoza osiedla. Rezultat jest więc rozwojowy w skali miasta.

A CZY JEST ON UPOWSZECHNIANY RÓWNIEŻ POZA WROCŁAWIEM?

Tak, dotarliśmy z nim do Starachowic, Wałbrzycha, powiatów wałbrzyskiego i ząbkowickiego. W promowaniu środowiskowego podejścia do problemu wykorzystujemy kolejny rezultat projektu, którym są miejskie wskaźniki społeczne. Innymi słowy, promujemy wśród organizacji i instytucji gromadzenie informacji, które mogą posłużyć do przygotowania programów, projektów, do budowania lokalnych partnerstw. Opracowane wskaźniki przydają się do diagnozowania – przy minimalnych kosztach – sytuacji społecznej na osiedlach miejskich lub w małych miejscowościach, które zostały w przeszłości zrestrukturyzowane. Zakończyliśmy już taką diagnozę w Starachowicach, mamy gotowy raport. Wkrótce zakończymy diagnozę dla powiatów ząbkowickiego i wałbrzyskiego na Dolnym Śląsku. Udało nam się tam znaleźć osoby skierowane przez samorząd lub organizację pozarządową, które chciały się tą diagnozą zająć w ramach Działania 3 naszego projektu i uzyskać konkretny raport, który będzie można dołączyć do wniosku o fundusze unijne.

CZY GŁÓWNY REZULTAT PROJEKTU ŁATWO PRZENIEŚĆ W INNE MIEJSCE W POLSCE?

Tak. Starachowice są przecież położone daleko od Wrocławia, a jednak udało nam się zachęcić ludzi do tego, żeby budowali lokalną koalicję na podstawie zbierania informacji, diagnozowania problemu. To bardzo proste rozwiązanie i dlatego ludzie szybko się do niego przekonują. Przyłączają się także samorządowcy, bo ich bolączką jest to, że brak im dobrego rozpoznania problemów małych społeczności żyjących na danym terenie, brakuje potencjału trzeciego sektora, który mógłby przecież odebrać część zadań od samorządów. Teraz wszyscy poszukują partnerstw, a okazuje się, że nie jest to łatwe, bo nie ma gotowości, niezbędnej wiedzy, a nawet fizycznie brakuje podmiotów, które mogłyby te partnerstwa tworzyć. Ciekawym rezultatem naszego projektu jest spojrzenie na miasto nie jak na zbiór nieokreślonych problemów, ale na miasto zdiagnozowane z dokładnością do osiedla.



CZY KAPITAŁ SPOŁECZNY, KTÓRY UDAŁO SIĘ ZBUDOWAĆ NA ZAWIDAWIU, BĘDZIE TRWAŁY?

Ta trwałość ciągle jest budowana. Najpierw było zaangażowanie tych ludzi, a potem dopiero pojawiło się centrum, które stało się dla nich narzędziem do dalszego działania. I to jest właściwa kolejność. Robienie czegoś razem samo w sobie jest trwałe i pozwala myśleć o kolejnych projektach, następnych działaniach. Koło zamachowe poszło w ruch.





MODA NA WIOSKI

POMYSŁ URUCHOMIENIA W OKOLICACH KOSZALINA SIECI WSI TEMATYCZNYCH ZRODZIŁ SIĘ W TRAKCIE OPRACOWYWANIA STRATEGII ROZWOJU DLA GMINY MALECHOWO POŁOŻONEJ MIĘDZY SŁAWNEM A KOSZALINEM. BYŁO TO NA DŁUGO PRZED ROZPOCZĘCIEM PROGRAMU EQUAL. REALIZOWANY TU KILKA LAT PÓŹNIEJ PROJEKT „RAZEM” MIAŁ NA CELU UTWORZENIE I PRZETESTOWANIE SIECI WIOSEK OFERUJĄCYCH USŁUGI TURYSTYCZNO-EDUKACYJNE JAKO MODELOWEGO ROZWIĄZANIA UŁATWIAJĄCEGO MIESZKAŃCOM WSI WCHODZENIE NA RYNEK PRACY. O REZULTATACH PROJEKTU ROZMAWIAMY Z MARIĄ IDZIAK, PREZESEM KOSZALIŃSKIEGO TOWARZYSTWA SPOŁECZNO-KULTURALNEGO.

REZULTATEM PROJEKTU REALIZOWANEGO PRZEZ PARTNERSTWO „RAZEM” JEST PIĘĆ WIOSEK TEMATYCZNYCH...

Tak, są to Sierakowo Sławieńskie – wioska Hobbitów, Podgórkki – kraina bajek i rowerów, Dąbrowa - wioska zdrowego życia, Paproty – wieś labiryntów i źródeł oraz Iwięcino – wioska końca świata. Poziom wykształcenia mieszkańców tych wiosek w momencie rozpoczęcia projektu EQUAL nie był zbyt wysoki, dlatego w trakcie realizacji projektu zaproponowaliśmy im tzw. szkolenia w działaniu. Odeszliśmy od tradycyjnych kursów – mieszkańcy uczyli się, a jednocześnie wykonywali pewne czynności związane z przygotowaniem oferty wioski tematycznej. W ten sposób przygotowaliśmy np. ścieżkę tematyczną dla przedszkoli w Dąbrowie. Panie już w trakcie szkoleń przyjmowały grupy przedszkolne, uczyły się obsługi ruchu turystycznego, prowadzenia zajęć z dziećmi. Miały do tego przygotowane scenariusze i robiły to pod okiem specjalistów.

REZULTATEM PROJEKTU JEST RÓWNIEŻ METODOLOGIA PRZYGOTOWYWANIA TAKICH WIOSEK TEMATYCZNYCH...

Tak, metodologię tę staramy się teraz przekazywać innym w ramach upowszechniania rezultatów projektu. Zebraлиśmy swoją wiedzę w specjalnym podręczniku dotyczącym tworzenia wsi tematycznej. Byliśmy nastawieni raczej na tworzenie rozwiązań kompleksowych związanych z rozwojem obszarów wiejskich, a zwłaszcza mieliśmy na uwadze wprowadzenie wsi do gospodarki opartej na wiedzy. Nasza polska wieś, która przestała funkcjonować w sposób tradycyjny, musi się odnaleźć w nowej sytuacji. W rolnictwie zatrudnionych jest coraz mniej osób, a ludność wiejska spychana jest na margines. Projekt adresowany był właśnie przede wszystkim do wsi marginalnych, popegeerowskich, takich jak Sierakowo Sławieńskie. Model naszego działania testowaliśmy jednak także we wsi, w której dominują gospodarstwa indywidualne.

CZY MODEL WSI TEMATYCZNEJ MOŻNA POWIELAĆ WSZĘDZIE, CZY MUSZĄ ISTNIEĆ JAKIEŚ SPECJALNE WARUNKI?

Absolutnie w każdej wsi. W tej chwili upowszechniamy osiągnięte przez nas rezultaty, jeździmy po całym kraju, prowadzimy zajęcia, pomagamy tworzyć załączki wiosek tematycznych na Lubelszczyźnie, w okolicy Łodzi, Wrocławia. Są to pomysły utworzenia wsi tematycznych w różnych warunkach i środowiskach. Wiem z doświadczenia, że ten model może się sprawdzić zarówno we wsi bogatej, jak i biednej. Ważne jest sprecyzowanie tematu rozwojowego, aby był on atrakcyjny, wynikał z dziedzictwa kulturowego, przyrodniczego lub innych zasobów wioski i by mogli się w to zaangażować wszyscy mieszkańcy.

JAKIE SĄ WYMIERNE KORZYŚCI Z PROWADZENIA WSI TEMATYCZNEJ?

Uczestnicy naszego projektu podkreślają, że w ich wsiach podniósł się poziom życia. Nie tylko ze względu na przyływ dodatkowych dochodów, ale również ze względu na wzrost atrakcyjności wsi, napływ ludzi z zewnątrz. Wieś jest też bardziej zintegrowana, jej mieszkańcy się spotykają, organizowane są wspólne imprezy. Aspekt budowania kapitału społecznego jest w przypadku tworzenia wsi tematycznych ważniejszy niż aspekt ekonomiczny.

PARTNERSTWO „RAZEM” ORGANIZUJE TERAZ CYKL WIZYT STUDYJNYCH. JAKIE JEST ZAINTERESOWANIE NIMI?

Bardzo duże. Muszę powiedzieć, że przerosło wszelkie nasze oczekiwania. Bardzo wiele partnerstw chciałoby powielić nasz rezultat. Podpisaliśmy siedem listów intencyjnych, z kilku propozycji musieliśmy niestety zrezygnować z powodu braku czasu. W różnych miejscach Polski przygotowywane są nowe projekty w ramach Programu Rozwoju Obszarów Wiejskich lub Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki, i tam nasz rezultat będzie kopiowany.

CO BĘDZIE SIĘ DALEJ DZIAŁO Z WIOSKAMI, KTÓRE POWSTAŁY W RAMACH PROJEKTU EQUAL?

Opracowaliśmy dla nich oferty turystyczno-edukacyjne, które umieściliśmy na stronie www.wioskitematyczne.org.pl. W tej chwili w naszych wioskach jest spory ruch. W Sierakowie Sławińskim któregoś dnia mieliśmy jednocześnie aż 260 dzieci, do Dąbrowy codziennie przyjeżdża grupa przedszkolna i korzysta z oferty wypracowanej w ramach programu EQUAL, Iwęcino odwiedziły w tym sezonie już cztery grupy. Każda wioska ma też przygotowany system rozliczania oferty, powstały trzy stowarzyszenia, siedem gospodarstw edukacyjnych, co pozwala na operowanie budżetem. Wioski same się promują na różnych targach, mieszkańcy rozwożą ulotki do ośrodków czasowych, wysyłają e-maile z zaproszeniami, starają się jak najlepiej sprzedać tę ofertę, nad którą pracowali przez trzy lata. Teraz to już się naprawdę kręci.

A JAKIE SĄ PAŃSTWA DALSZE PLANY?

Na razie chcemy trochę odpocząć, bo projekt był naprawdę bardzo pracowity. A co dalej? W Polsce pojawiła się moda na wioski tematyczne. Jest też oddolna wola stworzenia struktury wspierającej takie wioski w ich początkowym okresie. Koszalińskie Towarzystwo Społeczno-Kulturalne nie ma na to środków. Dysponujemy kadrą dobrze przeszkoloną w ramach projektu EQUAL, ale musimy zbudować strukturę, która będzie umożliwiała prowadzenie doradztwa, szkoleń. Będziemy się starali o pieniądze, które umożliwią nam stworzenie takiej organizacji. Wioska tematyczna to tylko jeden z naszych pomysłów na aktywizację obszarów wiejskich i budowanie kapitału społecznego. Naszym hasłem jest „kreatywność dla rozwoju”. Tej kreatywności brakuje na poziomie wsi, samorządów, władz wojewódzkich. Chcemy to zmienić i poszukiwać nowych, nietypowych rozwiązań.

BUDUJMY KAPITAŁ SPOŁECZNY

Rozmowa z dr. Markiem Rymszą z Instytutu Spraw Publicznych, kierownikiem projektu „W stronę polskiego modelu gospodarki społecznej – budujemy nowy Lisków”.



DZIAŁANIA PROJEKTU „W STRONĘ POLSKIEGO MODELU GOSPODARKI SPOŁECZNEJ – BUDUJEMY NOWY LISKÓW” SKIEROWANE BYŁY DO SPOŁECZNOŚCI LOKALNYCH Z OBSZARÓW WIEJSKICH, W KTÓRYCH ZNACZNA CZĘŚĆ MIESZKAŃCÓW NALEŻY DO GRUP ZAGROŻONYCH MARGINALIZACJĄ I WYKLUCZENIEM Z RYNKU PRACY. PRZEDSIĘWZIĘCIE ZREALIZOWANO W POWIATACH BIŁGORAJSKIM I LUBELSKIM ZIEMSKIM W WOJEWÓDZTWIE LUBELSKIM ORAZ W POWIATACH EŁCKIM I NIDZICKIM W WOJEWÓDZTWIE WARMIŃSKO-MAZURSKIM. SĄ TO JEDNE Z NAJBIEDNIEJSZYCH REGIONÓW W POLSCE I W CAŁEJ UNII EUROPEJSKIEJ.

NAJWAŻNIEJSZYM REZULTATEM PROJEKTU JEST SIĘDEM FUNKCJONUJĄCYCH PRZEDSIĘBIORSTW SPOŁECZNYCH, KTÓRE TESTUJĄ ROZWÓJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI SPOŁECZNEJ ZAKORZENIONEJ LOKALNIE. CO JE RÓŻNI?

Każde z czterech partnerstw lokalnych, które zawiązaliśmy w ramach projektu, miało dużą autonomię przy profilowaniu takiego przedsiębiorstwa, również przy wyborze jego osobowości prawnej. Dzięki temu udało nam się przetestować wszystkie trzy podstawowe formuły tzw. nowej ekonomii społecznej. Po pierwsze – spółdzielnię socjalną. Po drugie – spółkę *not for profit*, czyli przedsiębiorstwo, które w swoim statucie ma wpisany profil społeczny, podział zysku na cele społeczne oraz kwestie dotyczące uspołecznienia zarządzania przedsiębiorstwem. Po trzecie – działalność gospodarczą prowadzoną w ramach stowarzyszenia. Osoby zakładające te przedsiębiorstwa długo zastanawiały się, jaką formułę prawną powinny przyjąć. Jeździliśmy wspólnie na wizyty studyjne za granicę, by obserwować rozwiązania, które tam funkcjonują, i zastanowić się, które najbardziej sprawdziłyby się w Polsce. Było to bardzo cenne doświadczenie, ponieważ niektórzy ugruntowywali się w swoich początkowych założeniach, a niektórzy z czasem zmieniali zdanie. To wielki plus naszego projektu. Wiemy już, w jakich warun-

kach najlepiej sprawdzają się spółdzielnie, a w jakich inne formy przedsiębiorczości.

OD CZEGO TO ZALEŻY?

Jeśli ktoś zwraca uwagę przede wszystkim na funkcję reintegracyjną, wówczas wybiera formułę spółdzielni, traktując ją jako element dalszej pracy z osobami mającymi problemy resocjalizacyjne. Za przykład mogą podać naszą spółdzielnię „Peron 3” w Motyczu Leśnym koło Lublina, w której pracują mężczyźni wychodzący z uzależnienia i bezdomności. Spółdzielnia jest też pewną formą współwłasności, co ma również istotne znaczenie przy wyborze tego typu działalności. Natomiast tam, gdzie punkt ciężkości kładziono na kwestie samodzielności ekonomicznej przedsiębiorstwa, jego wyniku ekonomicznego i formuły bardziej menedżerskiego zarządzania, wybór padał na spółkę, ewentualnie działalność gospodarczą wewnątrz stowarzyszenia. Powszechny pogląd jest taki, że przedsiębiorstwo społeczne daje pracę słabszym. W programie EQUAL sprawdza się, kto ile stworzył takich miejsc pracy i dla jak trudnych przypadków. Im więcej osób z dużymi deficytami podejmie pracę, tym większe osiągnięcie projektu. To jest podejście właściwe, bo to, że przedsiębiorstwo społeczne nie jest nastawione na maksymalizację zysku i daje pracę słabszym, jest rzeczywiście jedną z jego najważniejszych cech. Ale jest jeszcze jeden element przedsiębiorstwa społecznego, na który zwracaliśmy szczególną uwagę. Otóż powinno ono być zakorzenione lokalnie, to znaczy powinno służyć społeczności lokalnej, popychając ją w kierunku rozwoju ekonomicznego. Kładliśmy bardzo duży nacisk na kapitał społeczny, czyli więzi społeczne, potencjał tkwiący w społeczności.

PAŃSTWA SPÓŁDZIELNIE POWSTAŁY W MAŁYCH SPOŁECZNOŚCIACH...

No właśnie. Zrobiliśmy to celowo, ponieważ rola kapitału społecznego jest o wiele ważniejsza tam, gdzie brakuje kapitału finansowego, infrastruktury. Przedsiębiorstwo społeczne powinno być kołem zamachowym rozwoju lokalnego. To społeczność powinna być beneficjentem istnienia takiego przedsiębiorstwa, a ono musi pociągać za sobą kolejne inicjatywy. Dlatego mówiliśmy naszym partnerstwom lokalnym: profil dzia-

łałości i osobowość prawną wybiercie sobie sami, ale pamiętajcie, żeby stworzyć przedsiębiorstwo zakorzenione lokalnie. „Garncarska wioska” Sp. z o.o., założona w Kamionce koło Nidzicy, w tej chwili – już po zakończeniu Programu EQUAL – rozbudowuje się w klastr gospodarczy. To znaczy, że oprócz działającej spółki, która jest sztandarowym podmiotem prowadzącym wioskę garncarską, tworzy się stowarzyszenie przedsiębiorców. Dołączają się do niej różne osoby prowadzące indywidualną działalność gospodarczą i dokładają do tego przedsięwzięcia także swoje produkty, np. wyroby pamiątkowe. To jest otwarta formuła, do której w zasadzie każdy może dołączyć. Na tym właśnie polega lokalne zakorzenienie. Wpadliśmy też na pomysł, aby prowadzić animację lokalnych społeczności, w których powstają przedsiębiorstwa, ale nie ma mocnych liderów. Wysłaliśmy w teren czwórkę animatorów lokalnych. Troje z nich pracowało przez półtora roku, jedna osoba przez rok. Namacalnym efektem ich pracy są powstałe stowarzyszenia mieszkańców tych małych miejscowości, które rzeczywiście ich reprezentują. W partnerstwach lokalnych, które zakładały przedsiębiorstwa społeczne, są różne instytucje, które działają na tym terenie, ale one tak naprawdę nie reprezentują mieszkańców – są w pewnym sensie wobec nich zewnętrzne. A nam zależy na tym, żeby ci ludzie czuli, że też są przez kogoś reprezentowani i są zbiorowym interesariuszem, który ma coś do powiedzenia w sprawie. W dłuższej perspektywie czasowej myślenie w kategoriach zakorzenienia lokalnego jest działaniem na rzecz utrzymania takiego przedsiębiorstwa również po zakończeniu projektu. Od końca marca nasze lokalne partnerstwa nie funkcjonują jako projektowe, ale nadal interesariusze tworzą sieć kontaktów, bo zależy im na rozwoju przedsiębiorstw.

CZY TE PRZEDSIĘBIORSTWA UMOCNILI SIĘ NA TRWAŁE W MIEJSCACH, W KTÓRYCH DZIAŁAJĄ?

Minęło zbyt mało czasu, by to powiedzieć, ale wyraźnie zmierzają w tym kierunku. W Biłgoraju powstała spółka, która sprząta tereny zielone i prowadzi myjnię samochodową. Zapytaliśmy miejscowych biznesmenów, czy widzą szansę powodzenia takiej spółki, czy traktują ją jako konkurenta. Nie chcieliśmy, aby spółka była obcym ciałem wciskanim w rynek przy wsparciu publicznych środków, tylko żeby odnalazła niszę, która dałaby jej szansę na rozwój. Obecność w tej firmie prywatnych przedsiębiorców jako udziałowców, z niewielkim co prawda wkładem finansowym, oznacza, że lokalny biznes nie traktuje tego przedsięwzięcia jako wrogiego. Błędem wielu przedsiębiorstw społecznych jest właśnie to, że nie próbują dogadać się z biznesem.

JAK PARTNERSTWO PROWADZIŁO DZIAŁALNOŚĆ UPOWSZECHNIAJĄCĄ?

Staraliśmy się uczestniczyć we wszystkich wspólnych inicjatywach. Wewnątrz Krajowej Sieci Tematycznej powstała grupa, której przewodniczącym był przedstawiciel naszego Partnerstwa. Nasze materiały zostały wykorzystane w tzw. „Białej księdze ekonomii społecznej” przygotowanej przez Fundację Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych. Braliśmy czynny udział w pracach podkomisji sejmowej przygotowującej nowelizację ustawy o spółdzielniach socjalnych. Wcześniej przeprowadziliśmy konsultacje społeczne na temat tego, jakie zmiany w przepisach dotyczących spółdzielni socjalnych powinny się pojawić, a następnie przygotowaliśmy specjalny raport.

CZY PAŃSTWA DOTYCHCZASOWE DZIAŁANIA BĘDĄ KONTYNUOWANE W RAMACH POKL?

W dokumentach programowych Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki jest pewien rozdział pomiędzy tym, co jest deklarowane w opisie, a tym, co zawierają priorytety. Żaden z nich nie został jednoznacznie ukierunkowany na kapitał społeczny. Liczymy więc na to, że zostanie to doprecyzowane, jest jeszcze trochę czasu.







Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY