

equal

BIULETYN

Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

NR 1 2008

BIULETYN wydawany przez Fundację „Fundusz Współpracy”

kapitał dla każdego 4

miejska strefa społeczna 8

inkubator dobrych pomysłów 38



Spis treści

OD REDAKCJI

Kapitał dla każdego 4

NA PERYFERIACH WIELKICH MIAST

Coraz bliżej miasta 6
Miejska strefa społeczna 8
Na granicy marazmu 10
Ukryty cel 12
Obudzić aktywność 15
Grant tylko na start 16

NOWE KOMPETENCJE

W jednej drużynie 18
Wszystko w rękach decydentów 20
Wielkopolska skuteczność 22
Układ biznesowy 24
Na kłopoty jobcoach 26
Pomagamy dyskryminowanym 28

AKTYWIZACJA ZAWODOWA

Centrum skutecznej pomocy 30
Powalczymy o spółdzielnię 32
Ekspresem do rzemiosła 34
Dajemy trzecią szansę 36
Inkubator dobrych pomysłów 39
Gospodarka społeczna na Rondzie Sztuki 40

REZULTATY

Żywot rezultatów bywa krótki 42
Urząd nie tylko dla bezrobotnych 44
Gospodarka na trzech nogach 46
Dostrzec nierówność 48



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 TEKSTÓW), MAREK MAZIUK
KONSULTACJA: PIOTR STRONKOWSKI

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

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 ROZPOWSZECZNIANY BEZPŁATNIE.
NAKŁAD: 6000 EGZ.



Szanowni Państwo!

Do zakończenia Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL pozostało kilka miesięcy. Partnerstwa w coraz większym stopniu koncentrują się teraz na upowszechnianiu efektów swoich prac. W całej Polsce odbywa się wiele konferencji i seminariów, o rezultatach projektów informują media. Poświęcone temu jest również niniejsze wydanie naszego Biuletynu.

Odwiedziliśmy Zawidawie, poprzemysłowe osiedle, na którym realizowany jest program „Zakrzów – peryferie lokomotywą dla Wrocławia”. Jego celem jest aktywizacja zawodowa i społeczna mieszkańców zaniedbanych osiedli, wyrównanie szans i pomoc mieszkającej tam młodzieży, a także doprowadzenie do opartego na idei solidarności dialogu pomiędzy instytucjami, organizacjami, przedstawicielami biznesu i mieszkańcami. O tym, w jaki sposób udało się osiągnąć ten cel, dowiedzą się Państwo, czytając ten numer Biuletynu, a także oglądając krótki film, który do niego dołączamy.

W stolicy Dolnego Śląska realizowany jest także projekt „WANT2LEARN – chcę się uczyć” skierowany do nieuczących się i niepracujących mieszkańców Wrocławia w wieku od 18 do 25 lat. O skuteczności przedsięwzięcia i jego efektach rozmawialiśmy z przedstawicielami Partnerstwa.

Problem bezrobocia dotyczy 90 procent sportowców kończących karierę. W Polsce brakuje rozwiązań systemowych pozwalających połączyć profesjonalny trening z możliwością zdobycia odpowiedniego wykształcenia. Partnerstwo „Sportowcy na rynku pracy” przygotowało cztery moduły szkoleniowe, które umożliwiają byłym zawodnikom zdobycie w krótkim czasie kwalifikacji niezbędnych do wykonywania zawodów związanych ze sportem. W ramach projektu powstało też Centrum Doradztwa Zawodowego dla Sportowców. Jakie będą jego losy po marcu 2008 roku? O tym również piszemy w Biuletynie.

Prezentujemy kolejny projekt przeznaczony dla osób z grupy wiekowej 45+. „Sojusz dla pracy” to przedsięwzięcie realizowane w Łodzi przez Partnerstwo, na czele którego stoi UNDP Polska, a jego celem jest sprawdzenie przeniesionej z Holandii metody jobcoachingu. Odwiedziliśmy również Sopot i działające tu od niedawna Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej, modelową placówkę przygotowującą osoby bezrobotne i zagrożone wykluczeniem do rozpoczęcia działalności gospodarczej. O działalności Centrum oraz o tym, dlaczego na Pomorzu nie powstają spółdzielnie socjalne, rozmawiamy z menedżerką projektu „Na fali”.

W Biuletynie prezentujemy projekt „Pierwsza szychta”, w ramach którego opracowano system przygotowania osób bezrobotnych do pracy w zawodach rzemieślniczych, a także metodologię badania rynku pod kątem zawodów, na które w ciągu kilku lat może wzrosnąć zapotrzebowanie. W szkoleniach w zakładach rzemieślniczych wzięło udział 170 beneficjentów. Realizatorów tego przedsięwzięcia zapytaliśmy między innymi o jego skuteczność.

To tylko niektóre z projektów, o których piszemy w tym wydaniu Biuletynu. Zachęcamy też do lektury wywiadu z Beatą Płonką, dyrektorem Biura Koordynacji Kształcenia Kadr w Fundacji „Fundusz Współpracy”. Rozmowa dotyczy Programu Operacyjnego „Kapitał ludzki”, a konkretnie możliwości, jakie daje on między innymi realizatorom projektów EQUAL. A są one niemałe.

Jak zwykle czekamy na Państwa sugestie dotyczące naszego Biuletynu, ciekawe artykuły i zdjęcia dokumentujące działalność Partnerstw. Życzę miłej lektury.

BEATA PUSZCZEWICZ

KAPITAŁ DLA KAŻDEGO



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

Przedstawiciele Partnerstw uczestniczących w Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL nie ukrywają, że wiążą duże nadzieje z programem „Kapitał ludzki”. Chcą kontynuować w ramach tego programu swoje dotychczasowe działania. W jaki sposób będzie to możliwe?

„Kapitał ludzki” będzie jedynym programem operacyjnym finansowanym z Europejskiego Funduszu Społecznego. Jego budżet wyniesie około 11 mld euro. Wnioskowanie o te środki stanie się o tyle łatwiejsze, że instytucje zbierające takie wnioski będą miały siedziby w wojewódzkich urzędach pracy albo w urzędach marszałkowskich, a więc bliżej Partnerstw. Same projekty będą musiały mieć charakter regionalny, a w wyjątkowych wypadkach ponadregionalny.

Na jakie środki finansowe będą mogli liczyć projektodawcy?

To zależy od potrzeb i ich uzasadnienia. Na razie nie planuje się w tym zakresie żadnych ograniczeń, nie ma maksymalnej kwoty, o którą można składać wniosek. Z całą pewnością będzie można realizować projekty nawet z budżetem kilkunastu milionów złotych.

Czy procedury związane z aplikowaniem będą prostsze niż dotychczas?

Wyciągnięto wnioski z kończącego się okresu programowego, tak więc sam formularz będzie dużo krótszy i nie będą od razu wymagane wszystkie załączniki, tylko te najważniejsze. Pozostałe będą przedkładane przez projektodawców dopiero w momencie podpisywania umowy. W trakcie aplikowania wystarczą oświadczenia, np. o niezaleganiu z opłacaniem składek ZUS lub podatków.

Czy poszerzy się grono podmiotów, które będą mogły aplikować?

O pieniądze będą mogły się ubiegać właściwie wszystkie instytucje, oczywiście w zależności od priorytetów, których będzie tym razem bardzo dużo. Znaczna część tych priorytetów ogranicza się do poziomu regionalnego. Jest odrębny priorytet nakierowany na przeciwdziałanie bezrobociu, jest priorytet dotyczący zwalczania wykluczenia społecznego. Istnieje też odrębny priorytet ukierunkowany na wspieranie przedsiębiorczości i przedsiębiorców na poziomie regionalnym. Jeśli profil działalności instytucji odpowiada konkretnemu priorytetowi, to oczywiście bez żadnych problemów może ona wziąć udział w konkursie.

Czy podobna waga jak do tej pory będzie przywiązana do zabezpieczeń finansowych instytucji aplikujących? To niektóre podmioty eliminuje już na starcie.

Niestety tak, ale jest to nieuniknione. Minister Rozwoju Regionalnego podpisał rozporządzenie, z którego wynika, że jeśli środki na finansowanie projektu mają być przekazywane z góry w formie zaliczki, to konieczne jest zabezpieczenie. Takim podstawowym zabezpieczeniem będzie weksel in blanco i deklaracja wekslowa, tak jak to było do tej pory. Przy większej wartości finansowej projektu te zabezpieczenia będą inne.

Jakiego rodzaju rezultaty wypracowane w ramach programu EQUAL będzie można rozwijać poprzez program „Kapitał ludzki”?

Dobre rezultaty. Tematyka EQUAL mieści się w całości w Programie Operacyjnym „Kapitał ludzki”. Nawet bardzo interdyscyplinarna ekonomia społeczna jest ujmowana w różnych priorytetach, zarówno na szczeblu centralnym, jak i regionalnym.

Jaka będzie rola Fundacji „Fundusz Współpracy” jako Krajowej Instytucji Wspomagającej w programie „Kapitał ludzki”?

Będziemy wspierać instytucje nadzorujące projekty innowacyjne, a więc na poziomie regionalnym najczęściej będą to wojewódzkie urzędy pracy. Doradzimy ich pracownikom jak zorganizować konkursy, a także jak określić zasady wdrażania projektów innowacyjnych, aby mogły one być skutecznie realizowane.

Te działania będą realizowane w terenie?

Tak. Przedstawiciele Fundacji „Fundusz Współpracy” będą się spotykali z pracownikami tych instytucji, nie będziemy natomiast mieli takiego jak dotychczas kontaktu z Partnerstwami. Nie będziemy też nadzorowali realizacji projektów. W planach mamy również organizowanie szkoleń w regionach dla poszczególnych beneficjentów na temat tego, jak przygotowywać i składać projekty innowacyjne. Chcemy w dużej mierze korzystać z wiedzy i doświadczeń zdobytych przez Partnerstwa realizujące projekty EQUAL i przez ekspertów zewnętrznych. Będziemy takie osoby zapraszać do współpracy, zresztą mogą się one zgłaszać na tzw. listę ekspertów Ministra Rozwoju Regionalnego. Ich zadaniem będzie udzielanie wsparcia merytorycznego różnym instytucjom przy wyborze projektów. Zachęcam do tego przedstawicieli Partnerstw.

NA PERYFERIACH WIELKICH MIAST

CORAZ BLIŻEJ CORAZ BLIŻEJ MIASTA

TAKICH POPRZEMYSŁOWYCH OSIEDLI JAK ZAWIDAWIE JEST W POLSCE WIELE. ZAZWYCZAJ USYTUOWANE SĄ NA PERYFERIACH WIELKICH MIAST. PO LIKWIDACJI DUŻYCH FABRYK BARDZO SZYBKO ROŚŁO TU BEZROBOCIE, POJAWIAŁY SIĘ BIEDA, BRAK PERSPEKTYW I ZJAWISKA PATOLOGICZNE. TAKIE OSIEDLA TO DLA LOKALNYCH URZĘDNIKÓW TEMAT WSTYDLIWY, PROBLEM, Z KTÓRYM NIE POTRAFIĄ SOBIE PORADZIĆ. ICH MIESZKAŃCY SĄ WIĘC NAJCZĘŚCIEJ POZOSTAWIENI SAMI SOBIE LUB SKAZANI NA ŁASKĘ OPIEKI SPOŁECZNEJ.

Jednak wrocławskie Zawidawie zaczęło się zmieniać. Dokładnie od czasu, gdy rozpoczęto tu realizację programu „Zakrzów – peryferie lokomotywą dla Wrocławia”. Celem tego przedsięwzięcia jest zmniejszenie skutków bezrobocia na peryferiach dużego miasta, aktywizacja zawodowa i społeczna mieszkańców zaniedbanych osiedli, wyrównanie szans i pomoc mieszkającej tam młodzieży, a także doprowadzenie do opartego na idei solidarności dialogu pomiędzy instytucjami, organizacjami, przedstawicielami biznesu i mieszkańcami. Administratorem projektu jest Ośrodek Szkoleniowy i Doradztwa Personalnego POINT, a w skład Partnerstwa dla Zawidawia wchodzi Stowarzyszenie „Wrocław za Widawą”, gmina Wrocław, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej we Wrocławiu, a także NSZZ „Solidarność” Region Dolny Śląsk.

URZĘDNIK NIE MA CZASU

W byłym Domu Kultury „Avia” dwa lata temu uruchomiono Punkt Informacyjny Partnerstwa dla Zawidawia. Mogą się tu zgłaszać osoby bezrobotne zarejestrowane i niezarejestrowane w Urzędzie Pracy, zagrożone utratą pracy, a także pracujące na umowę-zlecenie, umowę o dzieło lub zatrudnione na czas określony przez firmę pośredniczącą. *Mieszkańcy Zawidawia, którzy przychodzą do Punktu Informacyjnego, najpierw dostają od nas pełną informację na temat projektu – mówi Zbigniew Rudnik, doradca społeczny i pośrednik pracy. – Thunaczmy, jaka jest nasza rola i jak będziemy się w przyszłości nimi zajmować. Istotne znaczenie ma dla nich informacja, że jest to projekt finansowany ze środków unijnych, a więc za pomoc nie poniosą żadnych kosztów. Następnie każdy zainteresowany dowiaduje się, w jakich szkoleniach może wziąć udział. Umawiamy ich na spotkania z doradcami zawodowymi, uczestniczą też w warsztatach aktywizujących, które pomagają im wyjść z „dółki bezrobocia”. Wiele osób nie radzi sobie także w kontaktach z urzędami, czyli po prostu z biurokracją. W tym również staramy się im pomagać. Mamy już spore sukcesy, bo np. jeżeli ktoś przez kilka lat nie mógł otrzymać renty, a dzięki naszym działaniom wreszcie ją dostał, to możemy mówić o skuteczności. To też przywraca tym ludziom wiarę, że wiele rzeczy można jednak zrobić.*

Pracownicy Punktu Informacyjnego organizują również staże zawodowe, których koszt pokrywany jest ze środków projektu, a także świadczą usługi z zakresu pośrednictwa pracy. W ciągu 2 lat pomogli w ten sposób już ponad czterystu mieszkańcom Zawidawia. *Niektóre osoby, które do nas przychodzą, mają sprecyzowane plany, ale zdecydowana większość jest zagubiona, nie wie, co ma ze sobą zrobić* – mówi **Agnieszka Chrzanowska**, pośrednik pracy i sekretarz Stowarzyszenia „Wrocław za Widawą”. – *Tych ludzi przeraża rynek pracy, a rozmowy kwalifikacyjne z pracodawcą traktują jak horror. Dlatego już od pierwszego spotkania dbamy o to, aby czuli się tutaj nie jak petenci, ale jak znajomi i oczekiwani goście. Wysłuchanie człowieka to połowa sukcesu, a urzędnik, w przeciwieństwie do nas, nie ma na to czasu.*

Z AMBONY O EQUAL-U

Wsparcie szkoleniowe w ramach projektu zapewnia jedna z instytucji partnerskich – firma POINT. Beneficjenci mają do wyboru między innymi: kursy komputerowe, obsługi kasy fiskalnej z fakturowaniem, kurs kosmetyczny, obsługi urządzeń elektroenergetycznych, spawania, opieki nad dziećmi i osobami zależnymi, przedsiębiorczości, a także naukę języków obcych. *Oferta szkoleń jest dostosowana zarówno do bieżących potrzeb rynku, jak i możliwości beneficjentów* – mówi **Tadeusz Żółtaszek**, koordynator projektu ds. szkoleń i pośrednictwa pracy. – *Bardzo wielu uczestników projektu ma wykształcenie podstawowe, znacznie mniej zawodowe, a tylko nieliczni wyższe. Każdy beneficjent projektu powinien trafić do grupy szkoleniowej odpowiedniej do jego wykształcenia. Staramy się, choć jest to trudne, motywować ich do aktywnego uczestnictwa w kursach. I jakoś nam się to udaje. Myślę, że atutem są ciekawie prowadzone zajęcia. Na początku kursanci są bardzo spięci, ale już po kilku zajęciach zaczynają ze sobą rozmawiać, żartować. W pewnym momencie widać u nich poczucie, że w ich życiu dzieje się coś nowego, ciekawego.*

Dzięki projektowi mieszkańcy Zawidawia mogą też korzystać z porad prawnych. Udziela ich bezpłatnie jedna z wrocławskich kancelarii adwokackich. Pomieszczenia użyczył proboszcz lokalnej parafii św. Jana Apostoła, który o tym, co dzieje się w projekcie EQUAL, informuje zawidawian podczas niedzielnych mszy.

7000 OFERT PRACY

Od ponad roku ukazują się „Zawidawieści”, gazeta tworzona głównie przez młodych mieszkańców osiedla. Jej nakład to 2000 egzemplarzy, a kolportowana jest głównie w aptekach, przychodniach i sklepach. *Dzięki naszej gazecie udało się załatwić na Zawidawiu kilka spraw* – mówi **Anna Dudkiewicz**, sekretarz redakcji. – *Miasto obiecało nam pieniądze na powiększenie sal w przedszkolu. Po naszej interwencji poprawiono też źle wyremontowaną wysepkę na jednej z ulic oraz ustawiono ławki na małym rynku.*

W „Zawidawieściach” publikowane są również artykuły prezentujące działające na Zawidawiu firmy. We wrześniu zorganizowano tu pierwsze Targi Pracy. Impreza cieszyła się dużym zainteresowaniem. *Na targi przyszło ponad 1000 osób, nie tylko z Zawidawia, ale i z centrum Wrocławia. Mielśmy blisko 7000 ofert pracy* – mówi **Bożena Sobiech**, koordynator ds. kontaktów z pracodawcami.

W przygotowanie targów zaangażował się także Powiatowy Urząd Pracy we Wrocławiu. *Dla nas ta współpraca jest bardzo ważna, bo przy okazji takich projektów urząd może zaprezentować się ludziom jako instytucja otwarta, a nie tylko „pośrednik” do którego przychodzi się po to, by się zarejestrować* – mówi **Maciej Saldacz**, zastępca dyrektora Powiatowego Urzędu Pracy we Wrocławiu. *Wrocław to duże miasto, a więc cenimy sobie to, że możemy się pokazać również na jego peryferiach, bo przecież beneficjenci projektu i nasi klienci to w dużej mierze ta sama grupa.*



MIEJSKA STREFA SPOŁECZNA



Rozmowa z Jolantą Ostrowską, kierownikiem programu „Zakrzów – peryferie lokomotywą dla Wrocławia”

Współpraca realizatorów projektu z Powiatowym Urzędem Pracy we Wrocławiu nie ogranicza się chyba tylko do zorganizowania Targów Pracy...

Oczywiście, że nie. Współpracujemy ze sobą od początku Działania 2, czyli od lipca 2005 roku. Udało nam się wspólnie przygotować wiele akcji, między innymi Dzień Aktywności Zawodowej, spotkania z doradcami zawodowymi i z pracodawcami z Zawidawia. Chcemy działać w przyjaznym otoczeniu, pokazywać tutejszym organizacjom i lokalnym liderom zasoby rynku pracy w naszym mieście. A podmiotem, który w dużej mierze buduje klimat na tym rynku, jest Powiatowy Urząd Pracy. Dlatego zaczęliśmy od „oswajania” mieszkańców Zawidawia z urzędem poprzez przełamanie pewnych barier. Wiem zresztą, że korzyść była obustronna.

Jaka jest mobilność zawodowa mieszkańców tego osiedla?

Bardzo różna. Mamy takich uczestników projektu, którzy są zdecydowani jeździć do pracy nawet na drugi koniec miasta. Ale to są wyjątki. Brak mobilności spowodowany jest długim okresem bezrobocia, niskimi kwalifikacjami zawodowymi. Wiele z tych osób nawet nie kontaktowało się z Urzędem Pracy. To są często ludzie z objawami depresji, załamani. Staramy się więc, aby pierwszy krok w życiu zawodowym mogli zrobić blisko miejsca zamieszkania.

Porozmawiajmy o efektach projektu. Co się zmieniło na Zawidawiu?

Powstało tu stowarzyszenie „Wrocław za Widawą”. Skupia ludzi, którzy również po zakończeniu projektu chcą się zajmować problemami lokalnej społeczności i próbować im zaradzić, korzystając przede wszystkim z zasobów dostępnych na tym osiedlu, a więc szkół, bibliotek, instytucji, parafii, organizacji pozarządowych. Stworzyliśmy sieć osiemnastu podmiotów, które ze sobą współpracują, choć wcześniej działały samodzielnie. Do tej pory osobami najbardziej potrzebującymi wsparcia byli bezrobotni, ale gdy brak pracy przestanie być już tak wielkim problemem, pojawią się inne. Chcemy, żeby ta sieć instytucji i organizacji potrafiła nad tym zapanować, dostrzegać niepokojące sytuacje i skutecznie na nie reagować. Na Zawidawiu powstaje Centrum, do którego będzie mógł się zgłosić każdy, kto ma jakiś pomysł lub problem. Znajdzie tu wsparcie przy realizacji swojej inicjatywy lub pomoc w rozwiązaniu problemu.

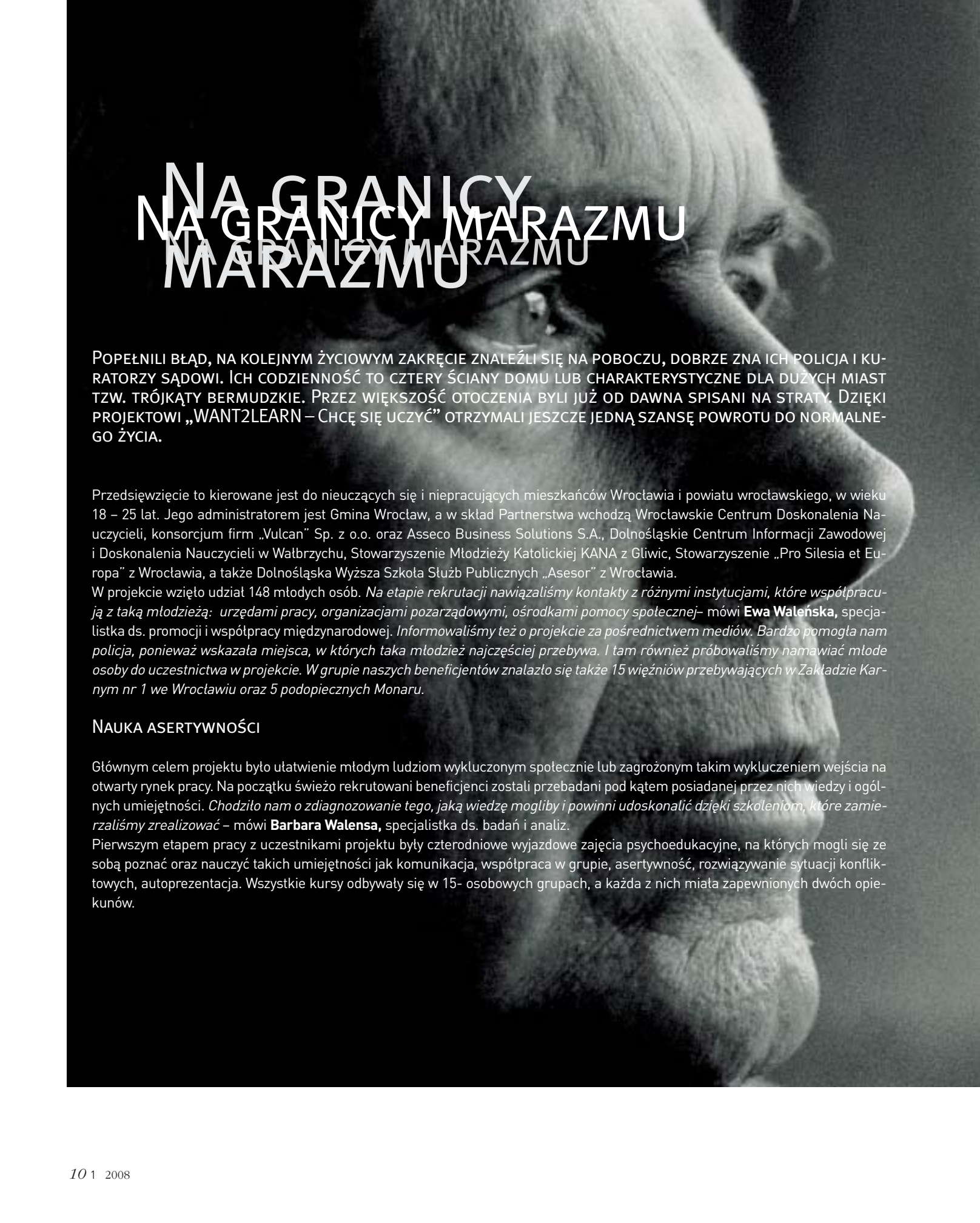
W Partnerstwie uczestniczy także gmina Wrocław. Czy odczuwa pani wsparcie z tej strony?

Tak. Prezydent Wrocławia mieszka niedaleko stąd, codziennie przejeżdża przez Zawidawie i zna problemy tej dzielnicy. Ratusz przyznał się zresztą do tego, że w pogoni za inwestycjami zgubił nieco kierunek społeczny swoich działań. Nie powstało coś, co określa się jako geografia społeczna miasta, i dlatego my możemy być tutaj bardzo pomocni. Władze miasta przekażą też Stowarzyszeniu budynek, który będzie pełnił funkcję Centrum. Mam nadzieję, że uda nam się go wyremontować jeszcze podczas trwania projektu.



Jakie są efekty realizacji projektu?

Tych rezultatów jest wiele, w zasadzie jest to wszystko, co robimy. Musieliśmy jednak coś wybrać i zdecydowaliśmy się na tzw. Miejską Specjalną Strefę Społeczną. Ma działać w dużych miastach, w których można zaobserwować pewną nierówność rozwoju, problemy infrastrukturalne i społeczne. Jest to spójne ze strategią lizbońską i tendencjami, które można zaobserwować w Europie. Budowanie nisz społecznych w miastach grozi upadkiem koncepcji rozwojowych całych regionów. To są bardzo realne zagrożenia potwierdzone badaniami. My chcemy zaproponować metodę zapobiegania tym zjawiskom. W przypadku Wrocławia niszą jest właśnie poprzemysłowe osiedle Zawidawie oddalone od centrum. Infrastruktura jest tu dużo gorsza, nie ma kin ani domów kultury. Chcemy pokazać, jak mogą współpracować instytucje lub podmioty, które mają wpływ na poprawę sytuacji. To ma być sposób na dotarcie do osób, którym najgorzej się powodzi, i udzielenie im pomocy. Nie zawsze trzeba uruchamiać kosztowne ogólnie programy, które zaczynają działać z pewnym opóźnieniem. Na takim terenie można realizować lokalne, małe przedsięwzięcia, ale za to dobrze ukierunkowane.



NA GRANICY NA GRANICY MARAZMU NA GRANICY MARAZMU

POPEŁNILI BŁĄD, NA KOLEJNYM ŻYCIOWYM ZAKRĘCIE ZNALEŻLI SIĘ NA POBOCZU, DOBRZE ZNA ICH POLICJA I KURATORZY SĄDOWI. ICH CODZIENNOŚĆ TO CZTERY ŚCIANY DOMU LUB CHARAKTERYSTYCZNE DLA DUŻYCH MIAST TZW. TRÓJKĄTY BERMUDZKIE. PRZEZ WIĘKSZOŚĆ OTOCZENIA BYLI JUŻ OD DAWNA SPISANI NA STRATY. DZIĘKI PROJEKTOWI „WANT2LEARN – CHCĘ SIĘ UCZYĆ” OTRZYMALI JESZCZE JEDNĄ SZANSĘ POWROTU DO NORMALNEGO ŻYCIA.

Przedsięwzięcie to kierowane jest do nieuczących się i niepracujących mieszkańców Wrocławia i powiatu wrocławskiego, w wieku 18 – 25 lat. Jego administratorem jest Gmina Wrocław, a w skład Partnerstwa wchodzi Wrocławskie Centrum Doskonalenia Nauczycieli, konsorcjum firm „Vulcan” Sp. z o.o. oraz Asseco Business Solutions S.A., Dolnośląskie Centrum Informacji Zawodowej i Doskonalenia Nauczycieli w Wałbrzychu, Stowarzyszenie Młodzieży Katolickiej KANA z Gliwic, Stowarzyszenie „Pro Silesia et Europa” z Wrocławia, a także Dolnośląska Wyższa Szkoła Służb Publicznych „Asesor” z Wrocławia.

W projekcie wzięło udział 148 młodych osób. *Na etapie rekrutacji nawiązaliśmy kontakty z różnymi instytucjami, które współpracują z taką młodzieżą: urzędami pracy, organizacjami pozarządowymi, ośrodkami pomocy społecznej* – mówi **Ewa Waleńska**, specjalistka ds. promocji i współpracy międzynarodowej. *Informowaliśmy też o projekcie za pośrednictwem mediów. Bardzo pomogła nam policja, ponieważ wskazała miejsca, w których taka młodzież najczęściej przebywa. I tam również próbowaliśmy namawiać młode osoby do uczestnictwa w projekcie. W grupie naszych beneficjentów znalazło się także 15 więźniów przebywających w Zakładzie Karnym nr 1 we Wrocławiu oraz 5 podopiecznych Monaru.*

NAUKA ASERTYWNOŚCI

Głównym celem projektu było ułatwienie młodym ludziom wykluczonym społecznie lub zagrożonym takim wykluczeniem wejścia na otwarty rynek pracy. Na początku świeżo rekrutowani beneficjenci zostali przebadani pod kątem posiadanej przez nich wiedzy i ogólnych umiejętności. *Chodziło nam o zdiagnozowanie tego, jaką wiedzę mogliby i powinni udoskonalić dzięki szkoleniom, które zamierzaliśmy zrealizować* – mówi **Barbara Walensa**, specjalistka ds. badań i analiz.

Pierwszym etapem pracy z uczestnikami projektu były czterodniowe wyjazdowe zajęcia psychoedukacyjne, na których mogli się ze sobą poznać oraz nauczyć takich umiejętności jak komunikacja, współpraca w grupie, asertywność, rozwiązywanie sytuacji konfliktowych, autoprezentacja. Wszystkie kursy odbywały się w 15- osobowych grupach, a każda z nich miała zapewnionych dwóch opiekunów.

Następnie młodzi mieszkańcy Wrocławia uczestniczyli w szkoleniach podnoszących ich kompetencje ogólne. Podstawa tych szkoleń była stworzona w ramach projektu platforma internetowa. Szkolenia miały charakter mieszany: e-learningu i zajęć tradycyjnych. *Grupa była bardzo zróżnicowana pod względem umiejętności – wyjaśnia **Maria Kędzierska**, koordynator merytoryczny projektu. Mieliśmy do czynienia zarówno z osobami po maturze, jak i z takimi, które nie skończyły nawet szkoły podstawowej. To była największa trudność, z jaką musieliśmy się zmierzyć. Ponieważ nie dysponowaliśmy funduszami, które pozwoliłyby na przygotowanie indywidualnych modułów dla konkretnych grup uczestników, staraliśmy się ten poziom uśrednić. Spowodowało to różne konsekwencje. Część uczestników, których wiedza była na wyższym poziomie, wyrażała niezadowolenie. Z kolei ci na najniższym poziomie wymagali czasem indywidualnej pomocy ze strony opiekunów, którzy prowadzili z nimi zajęcia e-learningowe. Instruktorzy musieli pomagać np. przy obsłudze komputera i przy zrozumieniu niektórych pojęć. Staraliśmy się także podwyższać u nich podstawowe umiejętności matematyczne, które są konieczne m. in. przy planowaniu wydatków czy przewidywaniu skutków zaciągania kredytów. Przy okazji badaliśmy naszych beneficjentów także pod kątem ich hierarchii wartości i wyborów życiowych. Okazało się, że nie padli w całkowity marazm i w zasadzie każdy chciałby zrobić coś dobrego ze swoim życiem, a edukacja, rozwój i praca, która zapewni im bezpieczeństwo, jest dla nich wartością.*

PIERWSZA ROZMOWA

Przez cały czas trwania projektu jego uczestnicy mieli zapewnioną pomoc doradcy zawodowego oraz wsparcie psychologiczne. Już w trakcie szkoleń ogólne Partnerstwo prowadziło badania rynku pracy Dolnego Śląska. Na ich podstawie wybrano cztery profesje, pod których kątem przygotowano szkolenia zawodowe. *Te najbardziej poszukiwane zawody, do których postanowiliśmy przeszkolić uczestników projektu, to nowoczesna obsługa sekretariatu, magazynier – obsługa wózków widłowych, barman – kelner i projektant stron internetowych – mówi Maria Kędzierska. I właśnie ten ostatni zawód cieszył się największym zainteresowaniem wśród uczestników projektu, zwłaszcza tych, którzy mieli najwyższy poziom kompetencji ogólnych, skończyli szkołę średnią lub uzupełniali swoją wiedzę w Centrum Kształcenia Ustawicznego. Ci, którzy mieli najniższe wykształcenie, decydowali się na obsługę wózków widłowych lub zawód barmana.*

Szkolenia zakończyły się w czerwcu, obecnie trwa ostatni etap projektu. Jedną z instytucji realizujących to przedsięwzięcie nawiązała kontakt z pracodawcami deklarującymi chęć zatrudnienia u siebie przeszkolonych młodych ludzi. Każdy z beneficjentów otrzymał portfolio w wersji elektronicznej i papierowej, w którym znalazła się m.in. opinia doradcy zawodowego. *W tej chwili mamy już listę osób gotowych do podjęcia pracy – mówi **Katarzyna Wolańska** ze Stowarzyszenia „Pro Silesia et Europa”. Pomagamy im przygotować dokumenty aplikacyjne, CV i umawiamy ich na spotkania z przedsiębiorcami. Udało nam się dla nich wywalczyć to, że są przyjmowani na takie rozmowy poza kolejnością. Dla wielu z nich jest to pierwsze tego rodzaju doświadczenie, dlatego spotykamy się z nimi wcześniej w biurze, prezentujemy firmę, do której się wybierają oraz informujemy ich, jak może przebiegać taka rozmowa i czego powinni się spodziewać.*

UKRYTY CEL



Rozmowa z Jolantą Góreczną, dyrektorem Wrocławskiego Centrum Doskonalenia Nauczycieli, Marią Kędzierską, koordynatorką merytoryczną projektu „WANT2LEARN – Chcę się uczyć” oraz z Ewą Waleńską, specjalistką ds. promocji i współpracy ponadnarodowej.

Projekt był skierowany do bardzo trudnej grupy docelowej. Jakie są jego rezultaty?

Maria Kędzierska: Udało nam się zaktywizować tych ludzi, zmienić nawyki, w których tkwili do tej pory, np. bezsensownego siedzenia w domu bez potrzeby robienia czegokolwiek. Przestawiali się. Pojawiła się też u nich chęć podjęcia pracy, a tym samym zapewnienia sobie stałego dochodu, który daje poczucie bezpieczeństwa, możliwość uregulowania opłat za mieszkanie czy choćby spłaty długów. Podopieczni Monaru, którzy uczestniczyli w naszym projekcie, byli na takim etapie leczenia, że mogli wyjść z tej placówki. Dzięki dodatkowi szkoleniowemu, który od nas otrzymywali, wynajęli sobie mieszkania i zaczęli szukać pracy.

Jolanta Góreczna: Zajęcia komputerowe, które dla nich organizowaliśmy, odbywały się w kilku różnych miejscach Wrocławia. Oprócz wspomnianego dodatku szkoleniowego (w wysokości 350 zł), osoby mieszkające poza miastem miały fundowane bilety na przejazd, mimo to jednak mieliśmy początkowo spory kłopot z wyciągnięciem tych młodych ludzi z domów. A to był jeden z ukrytych celów naszego projektu. Większość z nich miała komputery w domu i w zasadzie mogliby realizować szkolenia w miejscu zamieszkania, ale nam zależało na tym, żeby zaczęli funkcjonować również w innym środowisku, w innej grupie ludzi. Dlatego, między innymi, wprowadziliśmy kryterium konieczności obecności na 70% zajęć. W przeciwnym wypadku zabieraliśmy uczestnikowi projektu dodatek szkoleniowy.

Co jest końcowym rezultatem projektu „Chcę się uczyć”?

Ewa Waleńska: Model pracy z młodzieżą zagrożoną wykluczeniem społecznym, która do tej pory nie była objęta należytą pomocą. Dodatkowo, nasz moduł dotyczący przebadania i podnoszenia kompetencji ogólnych z powodzeniem mogą stosować również szkoły podstawowe i gimnazja. Chcemy też, aby przez tego typu projekt przeszli osadzeni we wszystkich zakładach karnych na naszym terenie, w grupie wiekowej 18- 25. To samo dotyczy zakładów poprawczych i wychowawczych, do których też trafiają osoby, które nie kończą szkół. Wszędzie tam można także stosować wypracowaną przez nas metodę podnoszenia kompetencji zawodowych. Kolejnym rezultatem naszego projektu będzie stworzenie sieci współpracy między instytucjami, które działają na rzecz tzw. „trudnej młodzieży”, a nie kooperowały dotychczas w tym zakresie.

Kto miałby wejść do takiej sieci?

Ewa Waleńska: Chcemy to zaproponować instytucjom pomocy społecznej, organizacjom pozarządowym, centrom kształcenia ustawicznego, kuratorom sądowym, firmom szkoleniowym, doradcom zawodowym, szkołom. Ich dobrze przemyślana współpraca, wymiana informacji i doświadczeń może być naprawdę bardzo efektywna.





OBUDZIĆ AKTYWNOŚĆ

DŁUGOTRWALE BEZROBOTNI Z DWÓCH ŁÓDZKICH DZIELNIC, WIDZEWA I ŚRÓDMIEŚCIA, MAJĄ OKAZJĘ SKORZYSTANIA Z LOKALNYCH PRACOWNI AKTYWNOŚCI URUCHOMIONYCH W RAMACH REALIZOWANEGO W TYM MIEŚCIE PROJEKTU „EMPATIA – LOKALNA SOLIDARNOŚĆ NA RZECZ RÓWNYCH SZANS”. WPRAWDZIE PRZEDSIĘWZIĘCIE TO POWSTAŁO Z MYŚLĄ O MIESZKAŃCACH DUŻYCH AGLOMERACJI, TO JEDNAK JEST SZANSA, ŻE WYPRACOWANE W NIM MODELOWE ROZWIĄZANIA WSPIERANIA OSÓB POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY BĘDĄ STOSOWANE RÓWNIEŻ NA TERENACH WIEJSKICH.

Projekt był adresowany do 200 osób. Średnia wieku beneficjentów to około 45 lat, zdarzają się jednak zarówno ludzie bardzo młodzi, jak i w wieku przedemerytalnym. Niektórzy pozostają bez pracy nawet po kilkanaście lat. Uruchomiono dla nich dwie lokalne pracownie aktywności. Są to dobrze wyposażone biura, w których zarówno osoby uczestniczące w projekcie, jak i przychodzące wprost z ulicy mogą za darmo skorzystać z telefonu, faksu, komputerów, skanera, drukarki. Udostępniana jest im również codzienna prasa.

W pracowniach organizowane są zajęcia warsztatowe. *W naszym projekcie nie przewidzieliśmy działań służących podnoszeniu kwalifikacji zawodowych – mówi Henryk Dudek, koordynator przedsięwzięcia. Organizujemy natomiast warsztaty aktywnego poszukiwania pracy, uczymy zasad pisania dokumentów aplikacyjnych i prowadzenia rozmowy z pracodawcą. Druga grupa działań warsztatowych służy kształtowaniu lub wzmacnianiu umiejętności życia w społeczeństwie. Jeden z warsztatów rozwija u uczestników projektu umiejętności komunikacji w rodzinie oraz w lokalnej społeczności, w której mieszkają.*

PRACOWNIE DLA PIECHURÓW

W lokalnych pracowniach aktywności prowadzone są też indywidualne zajęcia z zakresu obsługi komputera. Jeżeli ktoś nie ma żadnej wiedzy w tej dziedzinie może skorzystać z 60- godzinnego kursu, w którego trakcie uczy się podstawowych czynności, pisania w programie Word, korzystania z przeglądarki internetowej i obsługi poczty. Ci, którzy potrafią obsługiwać komputer, mogą natomiast poszerzyć swoje umiejętności i poznać obsługę innych programów.

Pracownie czynne są codziennie, oprócz niedziel i świąt, od godziny 8 do 20. W każdej z nich zatrudnione są cztery osoby mające przygotowanie psychologiczne, pedagogiczne i socjologiczne. Realizatorzy projektu testowali dwie zasadniczo różne lokalizacje pracowni. Dziś wyciągają już z tego wnioski. *Naszą ideą było to, żeby osoby korzystające z pracowni mogły bez problemów docierać do niej piechotą. Dzielnica Widzew to sypialnia Łodzi, blokowiska, a więc ludzie, którzy tam mieszkają, mogą do naszej pracowni dotrzeć bez korzystania z jakichkolwiek środków lokomocji. W Śródmieściu jest inna sytuacja, ponieważ jest tu stosunkowo mniej mieszkańców, a więcej biur i sklepów. Z naszych doświadczeń wynika więc, że znacznie lepiej sprawdza się lokalizacja pracowni na terenach osiedlowych – uważa Henryk Dudek.*

POZNAĆ PRACODAWCĘ

Administratorem projektu „Empatia” jest Urząd Miasta Łodzi. W skład Partnerstwa wchodzi jeszcze cztery instytucje: Stowarzyszenie na rzecz Rozwoju Kapitału Społecznego „Rezonans”, które zatrudnia pracowników lokalnych pracowni aktywności i odpowiada za ich funkcjonowanie, Powiatowy Urząd Pracy, który pomagał przy naborze uczestników projektu, Łódzka Agencja Rozwoju Regionalnego oraz Przedsiębiorstwo Handlowo-Usługowo-Produkcyjne „Efektor”. *Zadaniem firmy „Efektor” jest stworzenie Lokalnej Rady Pracodawców organizującej m. in. otwarte spotkania z bezrobotnymi, podczas których osoby prowadzące firmy mogą przedstawić swoje oferty, bliżej poznać potencjalnych kandydatów do pracy, a z kolei bezrobotni mają okazję zwerifikowania swoich, bardzo często negatywnych, wyobrażeń o przyszłych szefach – mówi koordynator projektu.*

GRANT TYLKO NA START

Rozmowa z Henrykiem Dudkiem, koordynatorem projektu „Empatia – lokalna solidarność na rzecz równych szans”

Jaka jest skuteczność prowadzonych przez Państwa działań? Ilu osobom udało się podjąć pracę?

Głównym naszym celem jest pobudzenie do aktywności na rynku pracy. W tym przypadku efektywność jest niemierzalna. Wiemy natomiast o 58 osobach, które znalazły zatrudnienie, jest to około 40 proc. uczestników projektu. Proszę pamiętać, że część naszych beneficjentów bardzo długo pozostaje bez pracy, nawet po kilkanaście lat. Są przyzwyczajeni do myśli, że do niczego się nie nadają, nie ma dla nich pracy, a jednocześnie mają postawę roszczeniową osoby pokrzywdzonej. Takie przypadki wyszły na jaw już w pierwszej grupie beneficjentów, dlatego uruchomiliśmy dyżury psychologa, który udziela wsparcia takim ludziom.

Obie lokalne pracownie aktywności będą funkcjonowały do marca 2008 r. Co się z nimi stanie po zakończeniu projektu?

Nie do końca przypadkiem jest to, że obie pracownie są zlokalizowane na terenach kościelnych. Budynek na Widzewie jest własnością jednej z parafii. Znam jej proboszcza i wiem, że będzie chciał kontynuować to przedsięwzięcie. Pracownia w Śródmieściu znajduje się w budynku należącym do dominikanów. Zakon ten ma w swojej filozofii m.in. pracę z osobami dyskryminowanymi z różnych powodów. To pozwala nam patrzeć optymistycznie w przyszłość.

A kto będzie finansował działalność pracowni?

Zarówno proboszcz parafii jak i dominikanie deklarowali, że udostępnią lokale za darmo. Poza tym jesteśmy na etapie pisania kolejnych projektów. Jeden z nich, który roboczo nazwaliśmy „Empatia 2”, zakłada kontynuowanie najlepszych praktyk wypracowanych przez ostatnie lata, a więc także i lokalnych pracowni aktywności, tym razem w ramach programu „Kapitał ludzki”. Chcielibyśmy również rozszerzyć nasze działania oraz objąć nimi osoby niepełnosprawne i starsze, ponieważ widzimy, że są takie potrzeby.

Czy lokalne pracownie aktywności to rozwiązanie, które można zastosować tylko w dużych skupiskach ludzkich?

Niekoniecznie. Niezależni eksperci powołani przez Krajową Strukturę Wsparcia ocenili, że nasz produkt może mieć zastosowanie również na obszarach wiejskich. Uruchomiono nawet konkurs grantów na tworzenie m.in. lokalnych pracowni aktywności na wsiach.

Uparcie wracam do tematu pieniędzy. Kto, Pana zdaniem, powinien prowadzić, a więc i finansować takie instytucje, niezależnie od grantów? Myślę tu raczej o rozwiązaniu systemowym niż chwilowym.

Grant umożliwia w zasadzie tylko start pracowni i odpowiednie przeszkolenie jej personelu. Moim zdaniem we wsi taka pracownia powinna być prowadzona przez taką instytucję lub osobę, która zapewni jej przetrwanie, obojętnie, czy jest to organizacja pozarządowa, proboszcz, czy wójt. Na pewno musi to być lokalny autorytet. A skąd pieniądze? Najlepiej, żeby zawiązało się lokalne partnerstwo, a któraś z instytucji je tworzących wpisała to do swoich zadań. Wtedy pracownia ma przed sobą perspektywę.

NOWE KOMPETENCJE

W JEDNEJ DRUŻYNIE

W JEDNEJ DRUŻYNIE



W PRAWDZIWYM SPORTCIE NIE MA MIEJSCA NA PÓŁŚRODKI. TYLKO PROFESJONALNY TRENING MOŻE ZAPEWNIĆ REALNY SUKCES. KARIERA SPORTOWCA TRWA ZAZWYCZAJ KILKANAŚCIE LAT I PRZYPADA NA TEN OKRES W ŻYCIU, GDY CZŁOWIEK KOŃCZY SZKOŁĘ ŚREDNIĄ I IDZIE NA STUDIA LUB STAWIA PIERWSZE KROKI NA RYNKU PRACY. W TYM CZASIE PROFESJONALNY ZAWODNIK WYLEWA KOLEJNE LITRY POTU NA SALACH TRENINGOWYCH, ZDOBYWA MEDALE, POPULARNOŚĆ, UZNANIE KIBICÓW. W KOŃCU JEDNAK NIEUCHRONNIE PRZYCHODZI CHWILA PODJĘCIA DECYZJI O ZAKOŃCZENIU KARIERY. PRAWIE KAŻDY SPORTOWIEC ZADAJE SOBIE WTEDY TO SAMO PYTANIE: CO DALEJ?

„Sportowcy na rynku pracy” to pierwszy projekt finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego kierowany bezpośrednio do tego środowiska. Jego celem jest stworzenie modelowego systemu pomocy osobom kończącym karierę sportową i wchodzącym po raz pierwszy na rynek pracy. *Problem zagrożenia bezrobociem dotyczy 90 proc. sportowców, którzy kończą karierę – uważa Marcin Paweł, koordynator ds. promocji i upowszechnienia projektu. Owszem, mamy przykłady zawodników, którzy podpisali kontrakty na miliony euro i mogą spokojnie myśleć o przyszłości, ale są to przypadki nieliczne. Znaczna większość byłych sportowców staje w jednej chwili przed życiowym dylematem. Profesjonalny trening uniemożliwia zdobycie dobrego wykształcenia. Na palcach jednej ręki możemy policzyć szkoły mistrzostwa sportowego, które, oprócz personalnego rozwoju sportowego, zapewniają jeszcze właściwą edukację. Większość sportowców ćwiczy w takich warunkach, że nie mają możliwości kontynuowania nauki w trakcie kariery zawodniczej. Efekt jest taki, że gdy byłby sportowiec trafił do pracodawcy, ten prosi go o przedstawienie CV i tu pojawia się problem.*

UPARTY JAK SPORTOWIEC

Administratorem projektu jest Polski Związek Koszykówki. W Partnerstwie uczestniczą: Związek Piłki Ręcznej w Polsce, Polski Związek Piłki Siatkowej, a w Działaniu 3-firma Euro Projekt z Katowic oraz Akademia Umiejętności z Wrocławia. W przedsięwzięciu weźmie udział 180 byłych sportowców z województw mazowieckiego i śląskiego. Są to głównie koszykarze, piłkarze ręczni i siatkarze, ale także alpinisci, dżudocy, zapaśnicy, hokeiści i narciarze.

Dla uczestników projektu przygotowano cztery moduły szkoleniowe: „marketing sportowy”, „zarządzanie organizacjami sportowymi-menedżer dyscypliny”, „animator sportu” oraz „przedsiębiorczość ukierunkowana na założenie firmy”. Przyszłość polskiego sportu jest, w dużej mierze, związana ze sprawnym marketingiem, dlatego właśnie zdecydowaliśmy się na zaproponowanie takie-





go modułu szkoleniowego – mówi Marcin Pawul. Duże koncerny dostrzegają możliwości promocji swojej marki poprzez sport. Kibic identyfikujący się z daną dyscypliną zaczyna się identyfikować również ze sponsorem. Zachodnie kluby już teraz funkcjonują jako przedsiębiorstwa biznesowe, mają swoje działy marketingu, public relations. Poza tym organizacja dwóch wielkich imprez sportowych w Polsce, czyli Mistrzostw Europy w Koszówce w 2009 r. i Mistrzostw Europy w Piłce Nożnej za pięć lat powoduje, że tacy ludzie będą bardzo pożądanymi w sportowym segmencie rynku pracy. Staramy się też przekonać pracodawców, że sportowcy mają pewne naturalne cechy ułatwiające im działalność w sferze marketingowej. Jest to efektywność, systematyczność, upór w dążeniu do celu, umiejętność pracy w zespole.

Kolejny moduł szkoleniowy dotyczy zarządzania organizacjami sportowymi i przygotowuje beneficjentów do pracy w charakterze menedżera dyscypliny. Zdaniem realizatorów projektu, w Polsce brakuje wykwalifikowanej kadry zajmującej się obsługą menedżerską zawodników i klubów. Aby być profesjonalnym agentem sportowym, trzeba mieć mnóstwo cierpliwości, a przede wszystkim nie nastawiać się na szybki zarobek. Menedżer sportowy powinien programować karierę zawodnika, zajmować się otoczką administracyjną, czyli organizowaniem zgrupowań, zapewnieniem sponsorów, opieki medycznej, tak aby jego podopieczny mógł się skupić tylko na treningu. Staramy się w ramach naszego projektu przygotować odpowiednich specjalistów w tej dziedzinie – mówi Marcin Pawul.

KATHARSIS SPORTOWCA

Trzeci z modułów to szkolenia przygotowujące uczestników projektu do założenia własnej firmy. Poznają oni procedury i przepisy związane z uruchamianiem działalności gospodarczej, kwestie dotyczące zarządzania kadrami i finansami, organizowania promocji oraz marketingu. Równolegle odbywają się zajęcia w ramach modułu czwartego, czyli kurs instruktora rekreacji o specjalności techniki linowej, współorganizowany przez Polski Związek Alpinizmu.

Każdy z modułów obejmuje około 140 godzin zajęć. Ten czas wykorzystywany jest również na zwiększenie asertywności i motywacji wśród byłych sportowców. Obecnie w projekcie bierze udział druga, 90-osobowa grupa uczestników. W pierwszej grupie beneficjentów znalazło się kilku naprawdę znanych sportowców, którzy są teraz w ciężkiej sytuacji życiowej i niektórzy z nich stwierdzili wręcz, że było to dla nich osobiste katharsis. Naszym olbrzymim atutem są na pewno wykładowcy oraz profesjonalnie przygotowane programy szkoleniowe. Zależało nam też na tym, żeby sportowcy uczestniczący w projekcie zachowywali się tak, jakby grali w jednej drużynie. I to także się udało – uważa Marcin Pawul.



WSZYSTKO W RĘKACH DECYDENTÓW



Rozmowa z Marcinem Pawełem, koordynatorem ds. promocji i upowszechniania projektu „Sportowcy na rynku pracy”

W projekcie, oprócz 180 sportowców, uczestniczą również doradcy zawodowi...

Tak. Od momentu zakwalifikowania się do projektu każdy jego uczestnik jest objęty opieką doradcy zawodowego pierwszego kontaktu. Każdy z doradców jest odpowiedzialny za 10 osób, a więc znacznie mniej niż to bywa w przeciętnym urzędzie pracy. Doradcy spotykają się z uczestnikami projektu w miejscach wyznaczanych przez samych sportowców i zapewniają im coś w rodzaju parasola ochronnego.

Dobiegł końca pierwszy etap projektu, w ramach którego zostało przeszkolonych 90 osób. Z jakim rezultatem?

Nasze szkolenia są bardzo profesjonalne. Wielu spośród tych ludzi, którzy je ukończyli próbuje coś robić na własną rękę. Jednym z uczestników projektu był koszykarz Maciej Guzik. Jako jeden z najbardziej aktywnych beneficjentów otrzymał propozycję zostania doradcą zawodowym pierwszego kontaktu. Poza tym wraz z kolegami udało mu się wskrzesić Puchar Śląska w koszykówce, znaną przed laty imprezę, która potem przestała być

organizowana, a teraz dzięki aktywności tych ludzi znowu będzie się odbywała. Inny uczestnik projektu, piłkarz ręczny, pracuje w ośrodku sportowym na Białolece, kolejna osoba została zatrudniona w Miejskim Ośrodku Sportu i Rekreacji w Jastrzębiu. Niektórym sportowcom udało się przedłużyć kontrakty jeszcze o kolejny rok, ale coraz częściej myślą już o zakładaniu własnej działalności gospodarczej w zakresie marketingu sportowego.

CZYM SIĘ ZAJMUJE CENTRUM DORADZTWA ZAWODOWEGO DLA SPORTOWCÓW, KTÓRE POWSTAŁO W RAMACH PROJEKTU?

Centrum działa w siedzibie Polskiego Związku Koszykówki. Jest to rzeczywiście bardzo istotny element naszego projektu. Służy ono radą i prowadzi naszych beneficjentów przez cały cykl szkoleń, a także organizuje im staże. W Centrum pracuje psycholog oraz sportowy agent zatrudnienia, którego zadaniem jest wyszukiwanie ofert pracy, niekoniecznie nawet związanych ze sportem, a także przekonywanie pracodawców, że sportowcy to dobrzy kandydaci na pracowników. Przy Centrum działa również 10 doradców zawodowych.

CO JEST REZULTATEM PROJEKTU?

System wsparcia i szkoleń dla sportowców kończących karierę i wchodzących na rynek pracy. Ale to nie wszystko. Powołaliśmy zespół wybitnych fachowców, m.in. z Akademii Wychowania Fizycznego w Warszawie oraz z Ministerstwa Sportu, których zadaniem jest opracowanie i przedstawienie rządowi propozycji zmian w rozporządzeniu o kulturze fizycznej, które mają ułatwić sportowcom wchodzenie na rynek pracy.





CZY PODOBNE SYSTEMY WSPARCIA BYŁYCH SPORTOWCÓW FUNKCJONUJĄ W INNYCH KRAJACH UNII EUROPEJSKIEJ?

W trakcie realizacji projektu współpracowaliśmy z Hiszpanami i Włochami. Tam również istnieje taki problem, ale na zdecydowanie mniejszą skalę, a to dlatego, że możliwości jakie daje kariera sportowa są dużo większe niż w Polsce. U nas negatywnych przykładów nie trzeba długo szukać. Nasza wicemistrzyni olimpijska w podnoszeniu ciężarów Agata Wróbel wyjechała do Anglii, by pracować w sortowni śmieci. Nie jest to dobre miejsce dla osoby, która rozstawiała polski sport na świecie, ale niestety zabrakło jej wsparcia ze strony działaczy.

PROJEKT ZAKOŃCZY SIĘ JUŻ ZA KILKA MIESIĘCY. JAKIE BĘDĄ LOSY CENTRUM DORADZTWA ZAWODOWEGO DLA SPORTOWCÓW?

Ideałem byłoby, gdyby mogło ono funkcjonować dalej. Rozwiązania, które są efektem naszej pracy są dobre. Podobnego zdania są również sportowcy, z którymi rozmawiamy. Pytanie tylko, kto miałby finansować działalność takiego Centrum? Zespół realizujący projekt po jego zakończeniu rozwiąże się, każdy z nas ma inne plany zawodowe. Poza tym projekt w swoim założeniu obejmował tylko dwa województwa – mazowieckie i śląskie – a przecież problem dotyczy całej Polski. Wszystko jest zatem w rękach decydentów.



WIELKOPOLSKA SKUTECZNOŚĆ

GDY W 2005 R. POWSTAWAŁY ZAŁOŻENIA PROJEKTU „SZWAJCARSKI ZEGAREK”, JE-
GO PRZYSZLI REALIZATORZY ZASTANAWIALI SIĘ, DO JAKIEJ GRUPY DOCELOWEJ GO
SKIEROWAĆ. W POWIECIE SZAMOTULSKIM GWAŁTOWNIE WZRASTAŁ W TYM CZA-
SIE WSKAŹNIK BEZROBOCIA WŚRÓD OSÓB Z WYKSZTAŁCENIEM ŚREDNIM DO 25.
ROKU ŻYCIA. STANOWIŁY ONE AŻ 25 PROC. LUDZI POZOSTAJĄCYCH BEZ PRACY. NIC
TEŻ NIE WSKAZYWAŁO NA TO, BY NA TYCH TERENACH, NA KTÓRYCH W PRZESZŁO-
ŚCI DOMINOWAŁ PRZEMYSŁ ROLNO-SPOŻYWCZY, SYTUACJA NA RYNKU PRACY MO-
GŁA SIĘ RADYKALNIE ZMIEŃCIĆ. DO UDZIAŁU W PROJEKCIE ZAPROSZONO WIĘC STU
MŁODYCH ABSOLWENTÓW SZKÓŁ ŚREDNICH.

Projekt zakładał stworzenie nowatorskiego systemu pomocy osobom bezrobotnym i zagrożonym wykluczeniem społecznym, polegającego na połączeniu trzech elementów: zatrudnienia na stanowiskach zgodnych z oczekiwa-
niami pracodawców, kształcenia w kierunku zgodnym z podjętą pracą zawodową oraz uczestnictwa w warszta-
tach psychologiczno-socjologicznych. *Uznaliśmy, że pierwszym krokiem musi być stworzenie miejsca pracy w lo-
kalnej firmie – mówi Maciej Adamski, kierownik projektu „Szwajcarski zegarek”: Postanowiliśmy udzielić
wsparcia finansowego firmom, które zadeklarują chęć zatrudnienia naszych beneficjentów. Pracodawcy otrzy-
mali od nas ofertę: damy im pieniądze na stworzenie i wyposażenie stanowiska pracy, przez dwuletni okres
kształcenia pracownika będziemy refundować dla niego minimalne wynagrodzenie, a od właścicieli firm będzie
zależało to, czy podwyższą takiej osobie pensję.* Administratorem projektu jest Fundacja Niemiecko-Polska „Na-
dzieja” w Szamotułach. W Partnerstwie uczestniczą także Gmina Szamotuły, Powiatowy Urząd Pracy w Szamo-
tułach oraz Wielkopolskie Stowarzyszenie Wspierania Edukacji Pracy Socjalnej w Poznaniu.

Zainteresowanie ze strony pracodawców było spore. Zgłosiło się 119 firm, a ich przedstawiciele poproszono o za-
deklarowanie, jakich pracowników potrzebują oraz jakie kompetencje powinni oni posiadać. Na tej podstawie re-
alizatorzy projektu wytypowali zawody, na które było największe zapotrzebowanie.

OBUSTRONNA DECYZJA

1 września 2005 r., w działającej przy Fundacji Polsko-Niemieckiej „Nadzieja” w Szamotułach dwuletniej szkole
policealnej, uruchomiono 25-osobowe klasy kształcące w czterech profilach zawodowych: ekonomista-handlo-
wiec, informatyk, pracownik administracyjno-biurowy i mechanik. Uczestnicy projektu uczyli się w trybie zaocz-
nym, gdyż od tego samego dnia rozpoczęli pracę na pełnym etacie w firmach, które zostały zakwalifikowane do
udziału w projekcie. *Każdy z bezrobotnych mógł któryś z tych czterech kierunków – mówi Maciej Adamski. Na-
stępnie przedstawialiśmy uczestnikom projektu listę firm, z którymi zamierzaliśmy podpisać umowę. Zdarzało
się, że sugerowaliśmy im wybór konkretnej firmy, ale głównie ze względów komunikacyjnych. Nasz powiat jest
rozległy, obejmuje osiem gmin, wygodniej jest więc pracować jak najbliżej domu. Gdy kandydat przyjął propo-
zycję, dawaliśmy mu skierowanie do firmy i czekaliśmy na decyzję pracodawcy. Jeżeli pracodawca na przygo-
towanym przez administratora projektu formularzu potwierdził, że jest zainteresowany przyjęciem danej osoby, be-
neficjent wracał do nas i załatwialiśmy kolejne formalności. Zdarzały się jednak i takie sytuacje, że pracodawca
z różnych względów odmawiał zatrudnienia konkretnego kandydata. Wówczas przysyłaliśmy kogoś innego. Za-
leżało nam na tym, żeby ta decyzja była jasna po obu stronach.*

Pracodawcy uczestniczący w projekcie zobowiązali się pisemnie do tego, że po dwóch latach refundowanego za-
trudnienia przedłużą umowę z zatrudnionymi u nich osobami o kolejny rok. *Naszym zdaniem, o ile ktoś rzeczy-*

wiście nie będzie spełniał oczekiwań pracodawcy, to po trzech latach nie będzie mu się opłacało zwalniać kogoś, kto doskonale zna jego firmę i nauczył się wszystkich czynności, które wykonuje na swoim stanowisku pracy – uważa kierownik projektu.

98 PROCENT

Stu uczestników projektu zakończyło już naukę w szkole. W czerwcu zdawali egzaminy zawodowe, a obecnie pracują w 54 małych i średnich przedsiębiorstwach na terenie powiatu szamotulskiego. Zdaniem realizatorów projektu „Szwajcarski zegarek” skuteczność prowadzonych przez nich działań jest bardzo wysoka. *Cały cykl projektowy ukończyło 89 osób, a spośród 11 osób, które odeszły, 9 znalazło lepiej płatną pracę na własną rękę i tylko dwie wróciły do rejestru bezrobotnych w Powiatowym Urzędzie Pracy. Może to zabrzmieć nieskromnie, ale proszę mi pokazać inny tego typu projekt o skuteczności 98 procent – mówi Maciej Adamski.*



UKŁAD BIZNESOWY



Rozmowa z Maciejem Adamskim, dyrektorem Fundacji Niemiecko-Polskiej „Nadzieja”, kierownikiem projektu „Szwajcarski zegarek”

Co ma wspólnego bardzo drogi szwajcarski zegarek z likwidowaniem problemu bezrobocia?

Szwajcarski zegarek kojarzony jest z czymś bardzo precyzyjnym i trwałym. Również kosztownym, ale taki wydatek ponosi się w zasadzie raz na całe życie. Szwajcarski zegarek to także pewien mechanizm, układ elementów, które ściśle ze sobą współpracują. Bardzo zależało nam na tym, żeby Partnerstwo, które zbudujemy, było właśnie bardzo sprawnie działającym mechanizmem. Problem wykluczenia społecznego i bezrobocia jest rozwiązywany na naszym lokalnym podwórku przez różne instytucje: ośrodki pomocy społecznej, centra pomocy rodzinie, samorządy gminne, powiatowe, urzędy pracy, organizacje pozarządowe, kościoły. Każda z nich dotyka tylko części tego problemu, która z jej punktu widzenia jest istotna, a bezrobocie i wykluczenie społeczne jak było, tak jest. Nie widać kompleksowego podejścia do tych spraw. Chcieliśmy zaproponować rozwiązanie polegające na tym, że spotyka się kilka instytucji zainteresowanych konkretnym problemem, wspólnie obmyślają strategię, dzielą się zadaniami, a następnie każda z nich, wykorzystując swoje doświadczenia i kompetencje, działa w porozumieniu z pozostałymi. Udało nam się to osiągnąć.

Do udziału w projekcie zgłosiło się bardzo wielu pracodawców. Trudno się temu dziwić, skoro Partnerstwo kupiło od nich miejsce pracy na dwa lata...

Zgadza się. Nigdy nie zakładaliśmy, że uda nam się wywołać u pracodawców wielką wrażliwość społeczną i dlatego stworzą u siebie miejsca pracy dla bezrobotnych. To jest układ biznesowy. My udzielamy pomocy publicznej, a pracodawca przyjmuje do siebie pracownika. Podchodząc praktycznie do tego zagadnienia, nie widzieliśmy innego skutecznego rozwiązania. Powiatowe urzędy pracy, organizując kilkumiesięczne staże, postępują przecież bardzo podobnie.

W ramach projektu refundowane było tylko minimalne wynagrodzenie beneficjentom zatrudnionym w firmach. Czy pracodawcy podnosili im stawki?

Tak, bardzo często. Żeby otrzymywać refundację, pracodawcy musieli nam co miesiąc przysyłać m.in. listę płac. Stąd wiemy, ile tak naprawdę płacą. Już w pierwszym roku blisko połowa pracowników miała pensję wyższą niż najniższa krajowa.

Jaką rolę odegrał w projekcie Powiatowy Urząd Pracy?

Powiatowy Urząd Pracy w Szamotułach od lat kieruje stażystów i osoby bezrobotne do różnych zakładów pracy na terenie powiatu i zna na wylot rzetelność tych przedsiębiorców. Gdy zgłosiło się do nas 119 firm, znaleźliśmy się w dość kłopotliwej sytuacji, bo trudno nam było ocenić, czy to jest tylko „skok na kasę”, czy rzeczywista chęć współpracy. I tu ogromną rolę odegrała dyrekcja Powiatowego Urzędu Pracy, która podpowiedziała nam, z którymi firmami na pewno warto podpisać umowę, a które traktować z większą rezerwą. Pracownicy Urzędu pomagali też przy zawieraniu umów o pracę, kontrolowali wykonywanie pracy, sprawdzali wyposażenie stanowisk.

System kształcenia bezrobotnych połączony z ich zatrudnieniem jest głównym rezultatem projektu?

Tak. Od samego początku mówiliśmy, że to, co robimy może być w różny sposób modyfikowane, w zależności od tego, jacy pracownicy są w danym regionie potrzebni, jaka grupa bezrobotnych najbardziej potrzebuje wsparcia. Kształcenie nie musi się odbywać, tak jak u nas, w oparciu o dwuletnią szkołę policealną, ale np. w szkole zawodowej lub w innej formie. Staramy się teraz o rozszerzenie Działania 2. Chcemy pod nazwą „Szwajcarski zegarek 2” w skondensowanej formie powtórzyć to, co udało nam się zrobić do tej pory. Od 1 października 2007 r. 25-osobowa grupa beneficjentów podejmie pracę na tych samych warunkach w firmach w powiecie szamotulskim. Wiemy już, że obecnie najbardziej potrzebnym zawodem jest ekonomista-handlowiec. Beneficjenci nie ukończą oczywiście dwuletniej szkoły, ale przygotowaliśmy dla nich 480-godzinny kurs zawodowy. Pracodawcy otrzymają również wsparcie finansowe, podpiszą z naszymi beneficjentami umowy na 12 miesięcy, a my będziemy refundować wszystkie koszty przez pół roku.

Co się dzieje w Działaniu 3?

Zrealizowaliśmy film o projekcie, ukazało się kilka artykułów na temat naszych działań, odbyły się też dwie konferencje upowszechniające. Staramy się zachęcać wszystkich do powielania naszego rezultatu. Nie mamy co prawda informacji, czy opracowany przez nas system jest już gdzieś stosowany w takiej samej lub podobnej formie, ale zainteresowanie jest spore.



JOB COACHING – NOWATORSKI SPOSÓB WPROWADZANIA OSÓB NA RYNEK PRACY I „UTRWALANIA” ICH NA NIM – WYMYŚLONO W HOLANDII. W KRAJU WIATRAKÓW I TULIPANÓW SYSTEM DORADZTWA ZAWODOWEGO JEST SPRYWATYZOWANY, A JOB COACHING TO METODA PRACY Z TZW. TRUDNYMI KLIENTAMI, CZYLI NP. OSOBAMI UPOŚLEDZONYMI LUB BYŁYMI WIĘZNIAMI. DO POLSKI TRAFIŁ ON DOPIERO NIEDAWNO, DZIĘKI REALIZOWANEMU W ŁODZI PROJEKTOWI „SOJUSZ DLA PRACY”.

Administratorem Partnerstwa realizującego projekt „Sojusz dla pracy” jest UNDP Polska. Uczestniczą w nim również: Fundacja Pintel Polska z Krakowa, firma TOP z Warszawy, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, Zarząd Łódzkiej Ligi Kobiet Polskich, Centrum Praw Kobiet w Łodzi, Wojewódzki Szpital Specjalistyczny im. Maurycego Madurowicza w Łodzi, III Szpital Miejski im. Karola Jonschera w Łodzi, Szpital w Pabianicach, Izba Rzemieślnicza w Łodzi oraz Uniwersytet Łódzki.

Przedsięwzięcie to kierowane jest do osób z grupy wiekowej 45+ zatrudnionych w służbie zdrowia, przemyśle lekkim, organizacjach pozarządowych oraz do działaczy związkowych. Jego celem jest utrzymanie osób zagrożonych utratą pracy w aktywności zawodowej poprzez zastosowanie nowatorskiej jak na warunki polskie metody jobcoachingu.

Jobcoach pomaga swojemu klientowi w określeniu jego miejsca na rynku pracy oraz tworzy z nim indywidualny plan rozwoju, obejmujący m.in. szkolenia, kursy przekwalifikujące oraz terapie, przez które dana osoba powinna przejść. Realizacja projektu „Sojusz dla pracy” rozpoczęła się od rekrutacji kandydatów na jobcoachów. *Nie stawialiśmy jakichś szczególnych wymagań, np. ukończonych studiów psychologicznych* – mówi **Kamila Jeżowska** z Programu Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju, koordynatorka przedsięwzięcia. *Chodziło nam o to, aby były to osoby otwarte na innych ludzi, mające chęć do pracy, przekroczony 45 rok życia oraz mieszkające na terenie województwa łódzkiego. W przypadku tego ostatniego wymogu dokonaliśmy później pewnej zmiany. Ponieważ okazało się, że jobcoaching jest dobrym zajęciem dla pracowników związków zawodowych, uzyskaliśmy zgodę Krajowej Struktury Wsparcia na przeszkolenie także związkowców z innych województw. To automatycznie pozwoliło nam bardziej upowszechnić rezultat naszego projektu.*

ZGRANY ZESPÓŁ

Kursy, w których uczestniczyli kandydaci na jobcoachów dotyczyły przede wszystkim metodologii tej formy pracy z osobami zagrożonymi bezrobociem. Realizatorzy projektu przygotowali także szkolenia miękkie. Ukończyło je 60 osób, a 16 spośród nich zostało zatrudnionych w ramach projektu. *Część osób odpadła ze względu na brak pewnych umiejętności społecznych, niektórzy po prostu przecenili swoje siły. Wykonywanie pracy jobcoacha wymaga posiadania umiejętności nawiązywania dobrego kontaktu z beneficjentem i pracodawcą, umiejętności zarządzania czasem, a także cierpliwości do niezbędnej pracy papierkowej. Zorganizowaliśmy pięć tur szkoleń, w trzech brał udział uczestnicy projektu, a w pozostałych związkowcy z innych województw. Muszę powiedzieć, że nasza grupa jobcoachów to naprawdę świetni ludzie. Tworzą zgrany zespół i tylko można im pozazdrościć energii i chęci działania* – uważa Kamila Jeżowska.

W trakcie szkoleń prowadzono rekrutację pozostałych beneficjentów projektu. Przystąpiło do niego 445 osób, choć kandydatów było o wiele więcej. Każdemu z przygotowanych już do pracy jobcoachów przydzielono 15 klientów i mógł on się zająć tworzeniem dla nich indywidualnych planów rozwoju. *W tej chwili sytuacja jobcoachów i pozostałych beneficjentów jest komfortowa, bo w ramach projektu zapewniamy takie szkolenia, jakie są im rzeczywiście potrzebne, ale w przyszłości jobcoach będzie musiał wybierać te, na które będzie stać jego podopiecznego. Chcieliśmy też, aby nie były to tylko szkolenia zawodowe, ale połączenie, np. szkolenia zawodowego, komputerowego i psychologicznego. Z badań przeprowadzonych przez pracowników Uniwersytetu Łódzkiego wynika bo-*

wiem, że trudności na rynku pracy nie są spowodowane wyłącznie brakiem kwalifikacji u danej osoby, ale w dużej mierze jej barierami psychicznymi. Takiej człowiek obawia się, że jest zbyt słaby, aby się przekwalifikować zawodowo i poradzić sobie na rynku pracy i decyduje się np. na wcześniejszą emeryturę – mówi koordynatorka projektu „Sojusz dla pracy”.

TRENER W SPÓDNICY

Dziewięćdziesiąt procent uczestników projektu to kobiety i one właśnie najczęściej pełnią funkcję jobcoachów. Zdaniem realizatorów przedsięwzięcia idealnym miejscem dla funkcjonowania takiej osoby w firmie jest związek zawodowy. Jeśli go nie ma, wówczas dobrym rozwiązaniem byłoby, gdyby wiedzę z zakresu tej metody miał ktoś zatrudniony w dziale kadr. *Ważne jest również to, by jobcoach pracujący z osobami z grupy 45+ również był w podobnym wieku. Zna on wtedy realia rynku pracy, a poza tym ma jeszcze dodatkowo doświadczenie życiowe, na którym może się opierać w swojej pracy – mówi Kamila Jeżowska.*

POMAGAMY DYSKRIMINOWANYM



Rozmowa z Kamilą Jeżowską, koordynatorką projektu „Sojusz dla pracy”

Czy na przykładzie projektu „Sojusz dla pracy” można określić skuteczność metody jobcoachingu?

Nie podsumowaliśmy jeszcze wszystkich indywidualnych planów rozwoju naszych beneficjentów, ale 90% dotychczas zbadanych uczestników projektu stwierdziło, że wzmocnił on u nich poczucie własnej wartości i dostrzegają duże korzyści płynące z udziału w nim. Mogę także powiedzieć, że osoby, które były na wypowiedzeniu, a więc rzeczywiście groziło im bezrobocie, dużo bardziej zaangażowały się w cały proces współpracy z jobcoacherem i dużo więcej z tego wyniosły. Wzięły udział w szkoleniach i dzięki temu utrzymały się w firmie lub szybko znalazły nową pracę. Na obecnym etapie mogą się posłużyć jednostkowymi przykładami. Większość z 25 osób zwolnionych z „Wólczanki” po zakończeniu udziału w projekcie bardzo szybko znalazła zatrudnienie. Pielęgniarki z jednego z łódzkich szpitali po przeszkoleniu zaczęły pracować jako sekretarki medyczne.

Co jest głównym rezultatem projektu?

Zintegrowany system szkoleń oparty na metodzie jobcoachingu. Bardzo duży nacisk kładziemy tu na łączenie szkoleń zawodowych z psychologicznymi. Mamy też dwa wymierne produkty. Pierwszy z nich to podręcznik *Pracownicy 45+ w swojej firmie*, kierowany przede wszystkim do pracodawców i pracowników działów zasobów ludzkich w firmach, a także do związków zawodowych. W podręczniku znalazły się opisy dobrych praktyk z projektu oraz dobrych praktyk europejskich, omówiona jest metodyka zarządzania wiekiem, poświęciliśmy też sporo miejsca na temat tego, jak pracodawca może ocenić pracę pracownika. Jest to bardzo ważne, ponieważ wielu pracodawcom wydaje się, że starszy pracownik jest bardzo drogi, a przecież wcale tak nie musi być. W podręczniku opisujemy również jobcoaching, a także przedstawiamy wszystkie formularze, z których jobcoach powinien korzystać w swojej pracy. Zamieściliśmy też dane kontaktowe jobcoachów, którzy pracowali w naszym projekcie. Drugim produktem są studia podyplomowe z zakresu zarządzania karierą osób z grupy wiekowej 45+, które zostały uruchomione na Uniwersytecie Łódzkim. W Działaniu trzecim będziemy się starali wypromować ten program studiów również na innych uczelniach. W ramach projektu powstanie też publikacja oparta na wszystkich badaniach, które przeprowadzili naukowcy z Uniwersytetu Łódzkiego, a także publikacja wydana przez Fundację Pinel Polska na temat jobcoachingu, kierowana do osób zatrudnionych w urzędach pracy. Warto podkreślić, że projekt „Sojusz dla pracy” został uhonorowany logo „Europejskiego Roku Równych Szans dla Wszystkich” za propagowanie równości i różnorodności. Sądzę, że udało nam się rzeczywiście pomóc wielu osobom, które wcześniej były dyskryminowane.

Administrator projektu ma siedzibę w Warszawie, a całe przedsięwzięcie jest realizowane w Łodzi. Czy ma to jakieś konsekwencje?

Jeden z naszych partnerów, Fundacja Pinel Polska, mieści się aż w Krakowie. Podstawą działania w projektach opartych na idei partnerstwa jest dobra komunikacja. Gdy ona zawodzi, pojawiają się kłopoty. My porozumiewamy się między sobą zupełnie dobrze i w zasadzie jedynym problemem jest to, że sporo czasu musimy spędzać w pociągach. A te z Warszawy do Łodzi jeżdżą teraz koszmarnie długo.



CENTRUM SKUTECZNEJ POMOCY



DRUGA GRUPA UCZESTNIKÓW PROJEKTU „NA FALI” W POŁOWIE STYCZNIA 2008 ROKU – PO 12-MIESIĘCZNYM CYKLU SZKOLEŃ – OPUŚCI SOPOCKIE CENTRUM ORGANIZACJI LOKALNEJ PRZEDSIĘBIORCZOŚCI SPOŁECZNEJ. WYJDA NA OTWARTY RYNEK PRACY. ZDECYDOWANA WIĘKSZOŚĆ Z NICH ZNAJDZIE ZATRUDNIENIE LUB ROZPOCZNIE WŁASNĄ DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZĄ. CHOĆ PROGRAM EQUAL ZAKOŃCZY SIĘ W MARCU, REALIZATORZY PROJEKTU ZAPEWNIAJĄ, ŻE CENTRUM BĘDZIE KONTYNUOWAŁO DOTYCHCZASOWĄ, NIEZWYKLE SKUTECZNĄ DZIAŁALNOŚĆ.

Projekt, którego administratorem jest Caritas Archidiecezji Gdańskiej, skierowano do długotrwale bezrobotnych mieszkańców Sopotu i Gdyni. System pomocy ludziom poszukującym pracy działa w ramach uruchomionego dzięki Inicjatywie Wspólnotowej EQUAL Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej.

Chcieliśmy stworzyć takie miejsce, dzięki któremu działania beneficjentów nie będą się rozpraszaly – mówi menedżerka projektu Małgorzata Niemkiewicz. – Zauważyliśmy, że problem osobom poszukującym pracy stwarza właśnie rozproszenie różnych form pomocy. Człowiek bezrobotny, i tak już zniechęcony trudną sytuacją, chcąc skorzystać z oferowanego wsparcia, musi wykazać się dużą dozą cierpliwości i dobrą orientacją w formach pomocy i dostępnej ofercie. Pomyśleliśmy więc, że może skupienie wszystkiego w jednym miejscu będzie skuteczne. I to się sprawdziło. Prowadzimy w Centrum zajęcia teoretyczne i praktyczne, mamy świetlicę dla dzieci, salę komputerową, bibliotekę z najbardziej niezbędną literaturą z poszczególnych branż.

HOTEL NA PODDASZU

Projekt realizowany jest dla dwóch 40-osobowych grup bezrobotnych. W pierwszej z nich uczestniczyli mieszkańcy Sopotu, a cykl ich szkoleń trwał 14 miesięcy (od marca 2006 do maja 2007 roku). Na początku beneficjenci uczestniczyli w siedmioletnich warsztatach motywacyjnych. Zajęcia odbywały się dwa razy w tygodniu po osiem godzin. *Po raz pierwszy po długiej przerwie ludzie ci musieli się zmobilizować do regularnego przychodzenia na konkretną godzinę. W przypadku pierwszej grupy beneficjentów średnia pozostawiania bez pracy wynosiła siedem lat. Przez ten długi czas ludzie ci żyli według zupełnie innego rytmu. Zajęcia wymusiły na uczestnikach – w większości były to kobiety – zreorganizowanie życia rodzinnego – mówi Małgorzata Niemkiewicz.*

W czwartym tygodniu warsztatów rozpoczęły się zajęcia językowe, natomiast po siedmiu tygodniach uruchomiono teoretyczne kursy zawodowe. Kolejnym etapem szkolenia była praktyka w Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej w Sopocie. *Nasze Centrum jest do tego doskonale przygotowane. Na przykład punkt praktyk dla osób chcących pracować w branży hotelarskiej mieści się na poddaszu, gdzie jest dwadzieścia miejsc hostelowych. Wła-*

ściwie przez cały czas są one zajęte, co daje możliwość bezpośredniego zetknięcia się z klientami, z rzeczywistymi warunkami wykonywania zawodu. Praktyki mają przede wszystkim dobrze przygotować do prawdziwej pracy, np. w kuchni naprawdę się gotuje, w okresie jesienno-zimowym żyjemy osoby ubogie z Sopotu, a w czasie wakacji przychodzą tu dzieciaki, które w ciągu roku jedzą obiady w szkole. Organizujemy również catering – tłumaczy menedżerka projektu.

Szkoleniom zawodowym towarzyszą kursy informatyczne oraz nauka dwóch języków obcych. Organizowane są także wizyty studyjne, wyjścia do kina i teatru. Zająć z miesiąca na miesiąc przybywa, aż do momentu, gdy osoby bezrobotne spędzają w Centrum 40 godzin tygodniowo, czyli tyle, ile w normalnej pracy. Pod koniec szkoleń jest ich jednak mniej, a to dlatego, by umożliwić beneficjentom poszukiwanie pracy.

PRACOWNICY I PRZEDSIĘBIORCY

W ramach projektu działa Rada Programowa, która stwierdza, czy beneficjent jest gotowy do przejścia z praktyki organizowanej w Centrum na praktykę zewnętrzną. Zdaniem menedżerki projektu umożliwienie osobie bezrobotnej odbycia praktyki u potencjalnego pracodawcy ma kluczowe znaczenie dla jej przyszłości zawodowej.

Wielu spośród uczestników pierwszej grupy, którzy odbywali takie zewnętrzne praktyki, dostało w tych samych miejscach pracę. To bardzo dobre doświadczenie, które będziemy się starali upowszechniać. Przy okazji tej pierwszej grupy mogliśmy zweryfikować niektóre nasze pomysły. Zdecydowaliśmy na przykład, że skrócimy czas udziału w projekcie do 12 miesięcy. Początkowo staraliśmy się, aby każdy miał możliwość nauczania się dwóch języków przynajmniej w stopniu podstawowym, ale doszliśmy do przekonania, że warto dać beneficjentom wybór: nauka drugiego języka lub kontynuacja na wyższym poziomie zaawansowania języka angielskiego – mówi Małgorzata Niemkiewicz.

Pierwszy cykl szkoleń ukończyło 37 osób. Według danych z października 2007 roku ponad 60 procent z nich jest zatrudnionych, głównie w branży hotelarskiej, gastronomii oraz w usługach porządkowych i opiekuńczych. Siedem osób rozpoczęło własną działalność gospodarczą. Do kolejnej tury zakwalifikowano 40 bezrobotnych mieszkańców Sopotu i Gdyni.



POWALCZYMY O SPÓŁDZIELNIĘ



Rozmowa z Małgorzatą Niemkiewicz, menedżerem projektu „Na fali”

Jakie będą losy Centrum Organizacji Lokalnej Przedsiębiorczości Społecznej w Sopocie już po zakończeniu projektu?

Centrum nadal będzie działało. Chcemy kontynuować projekt, bo naszym zdaniem jest on bardzo skuteczny. W trakcie Działania 3 będziemy prowadzić warsztaty dla Partnerstw z innych miast. Zgłosiły się już do nas zainteresowane osoby z Łęborka. Będą to 9-dniowe sesje, podczas których chcemy bardzo rzetelnie pokazać, jak tworzyć projekt, jak budować Partnerstwo i jak skutecznie pomagać ludziom. Jeśli okaże się, że kolejne Partnerstwa zechcą budować podobne Centra u siebie, chętnie będziemy im służyć radą i pomocą. Zastanawiamy się też nad możliwością rozszerzenia naszej oferty o zbudowanie Centrum Integracji Społecznej. Do naszego projektu nie przyjmowaliśmy osób uzależnionych, bezdomnych, w przypadku których zakres pomocy musi być dużo szerszy, ale planujemy zrobić to w przyszłości.



Centrum samo na siebie nie zarobi...

...bo zgodnie z umową nie może zarabiać. Przez dziesięć lat nie będziemy prowadzić tu żadnej działalności gospodarczej. Jedyne, co możemy zrobić, to realizować kolejne projekty unijne i w ten sposób finansować naszą działalność. Mogę zapewnić, że będziemy nadal pomagać osobom bezrobotnym.

W składzie Partnerstwa „Na fali” jest między innymi Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni oraz Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku. Na czym polegał udział tych instytucji w projekcie?

Powiatowy Urząd Pracy w Gdyni pojawił się co prawda tylko na początku projektu, ale jego udział był bardzo znaczący. Pracownicy urzędu po weryfikacji osób zarejestrowanych jako bezrobotne wysyłali do nich pisemne zaproszenia do udziału w projekcie. Przed samym spotkaniem rekrutacyjnym uruchomili w Sopocie punkt informacyjny. Tam też dokonywano wstępnego wyboru kandydatów. Jeśli chodzi o Wojewódzki Urząd Pracy w Gdańsku, to odgrywa on ważną rolę w procesie upowszechniania efektów naszych działań. Dzięki jego kontaktom zostaliśmy między innymi zaproszeni na spotkanie przez dyrektora Wojewódzkiego Urzędu Pracy w Krakowie.

Czego nie udało się zrealizować?

Nie udało nam się niestety zachęcić naszych beneficjentów do założenia spółdzielni socjalnych. Pomorze jest takim regionem, że jeśli powstanie pomysł takiej spółdzielni, to najczęściej kończy się na deklaracjach i złożeniu dokumentów w odpowiednich urzędach. Spółdzielnia, która zawiązywała się w ramach projektu „Na fali”, istniała zaledwie tydzień. Panie złożyły co prawda wnioski, ale szybko go wycofały, ponieważ uznały, że konflikty personalne są tak duże, że nie będą w stanie ze sobą pracować. Myślę, że właśnie czynnik ludzki jest główną przyczyną niepowodzenia tego typu przedsięwzięć. Poza tym brakuje nam na Pomorzu dobrych wzorców. Owszem, woziliśmy naszych beneficjentów do Poznania, w inne regiony Polski, a nawet za granicę, żeby zobaczyli, jak funkcjonują tego typu spółdzielnie, ale co innego się przyglądać, a co innego w tym uczestniczyć. Wydaje się też, że potrzeba autonomii i niez-

leżności jest tak silna w Polakach, że raczej, tak jak nasi beneficjenci, wolą uruchomić własną działalność gospodarczą, niż wstąpić do spółdzielni socjalnej.

Czyli żadnej spółdzielni socjalnej na Pomorzu raczej nie będzie?

Tego nie powiedziałam, zrobimy wszystko, żeby powstała. W ramach Działania 3 opracowujemy standard wspomagania spółdzielni socjalnych. Badamy warunki, jakie muszą zostać stworzone, aby takie podmioty miały szansę. Bazując na doświadczeniach krajowych i zagranicznych, trochę sceptycznie podchodzimy do samodzielności spółdzielni socjalnych. Wydaje nam się, że jeżeli spółdzielnia nie dostanie przynajmniej na początku silnego wsparcia, to ma nikłe szanse, żeby powstać. Dlatego mamy pomysł uruchomienia modelowej spółdzielni wspieranej, żeby wreszcie dać na Pomorzu dobry przykład, bo inaczej nic w tej sprawie nie będzie się tu działo.



EKSPRESEM DO RZEMIOSŁA

DLA NIEKTÓRYCH SPOŚRÓD 170 UCZESTNIKÓW UDZIAŁ W PROJEKCIE „PIERWSZA SZYCHTA” BYŁ PIERWSZĄ W ŻYCIU SZANSĄ NA ZDOBYCIE POSZUKIWANEGO NA RYNKU ZAWODU I ZNALEZIENIE STAŁEJ, LEGALNEJ PRACY. CZY BĘDĄ POTRAFILI TO WYKORZYSTAĆ, POKAZĄ NAJBLIŻSZE MIESIĄCE. DOTYCHCZASOWE DOŚWIADCZENIA PARTNERSTWA POKAZUJĄ, ŻE NIE POWINNO BYĆ ŻŁE.

Projekt, którym administruje Izba Rzemieślnicza oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach, przeznaczony jest dla osób szczególnie narażonych na wykluczenie, a zwłaszcza kobiet, ludzi młodych, bezrobotnych o niskim poziomie wykształcenia przez długi czas pozostających bez pracy. Jego realizatorzy postanowili, że system wsparcia będzie polegał na połączeniu szkoleń aktywizujących z teoretyczną i praktyczną nauką zawodu przygotowującą do pracy w rzemiośle.

Jednym z pierwszych działań było przeprowadzenie analizy potrzeb regionalnego rynku pracy. Realizatorzy projektu odbyli ponad 500 rozmów z ponad 200 przedsiębiorcami rzemieślnikami. *Wytoniliśmy kilkanaście zawodów, do których byliśmy w stanie przygotować naszych beneficjentów, między innymi: fryzjera, mechanika samochodowego, blacharza samochodowego, sprzedawcy, piekarza, cukiernika oraz wiele specjalności budowlanych – mówi Piotr Suliga, koordynator projektu. – Wskazaliśmy też branże, które na pewno będą się rozwijały w najbliższych latach. Są to naszym zdaniem branża spożywcza, motoryzacyjna, budowlana, stolarska oraz usługi dla ludności.*

3 LATA W PÓŁ ROKU

Kolejnym etapem realizacji projektu była rekrutacja uczestników. Przeprowadzono ją w trzech turach, ostatni nabór zakończył się w czerwcu 2007 roku. Łącznie do udziału w projekcie zakwalifikowano 170 osób, które zadeklarowały chęć kształcenia się w zawodach rzeźnika wędliniarza, piekarza, cukiernika, fryzjera i sprzedawcy. Musiały to być osoby bezrobotne, w wieku od 18 do 49 lat, z wykształceniem podstawowym, zawodowym lub średnim. Większość kandydatów była długotrwale bezrobotna. *Zdarzało się nawet tak, że przychodziły do nas panie w wieku 40 lat z ukończoną szkołą podstawową, czasem średnią, które nigdy nigdzie nie pracowały – mówi Piotr Suliga.*

Do trwającego ponad pół roku pierwszego cyklu przystąpiły 43 osoby. Przygotowano dla nich 80 godzin szkolenia aktywizującego, 264 godziny zajęć teoretycznych i 800 godzin praktycznej nauki zawodu w miejscu pracy. *Nasi beneficjenci przez 6,5 miesiąca byli zajęci praktycznie 5 dni w tygodniu. Zazwyczaj jeden dzień poświęcony był na zajęcia teoretyczne, w pozostałe cztery organizowana była praktyka. Trwała 8 godzin i odbywała się pod okiem instruktora praktycznej nauki zawodu. Podobne programy szkoleniowe realizują osoby do 18. roku życia przyuczane do zawodu. Tyle że w ich przypadku trwa to 3 lata, natomiast my zrobiliśmy to w pół roku. Okazało się, że można przygotować osoby dorosłe do egzaminów czeladniczych w tak krótkim czasie – uważa koordynator projektu.*

Pełny cykl intensywnej nauki zawodu ukończyły 24 osoby z pierwszej grupy beneficjentów. Dwie z nich ze względu na negatywną opinię instruktora nie zostały dopuszczone do egzaminu czeladniczego, który uczestnicy projektu mogli zdawać przed komisją w Izbie Rzemieślniczej w Katowicach. Z własnej woli do egzaminu nie przystąpiły 3 osoby. *Jeden z uczestników chciał natychmiast po ukończeniu szkoleń wyjechać do pracy w Holandii. Uczył się w zawodzie cukiernika i zdaniem instruktora miał bardzo dobre wyniki. Inna osoba była już na tyle zmęczona udziałem w projekcie, że nie chciała zdawać egzaminu. Udało nam się natomiast do tego namówić panią fryzjerkę, która 3 dni przed egzaminem chyba się załamała. Na szczęście wszystko skończyło się dobrze. Chciałbym podkreślić, że dla naszych beneficjentów podejście do egzaminu nie było obligatoryjnym warunkiem wzięcia udziału w projekcie. Nieprzystąpienie do niego nie rodziło żadnych konsekwencji – mówi Piotr Suliga.*



$$\begin{array}{r} 6 \\ \times 8 \\ \hline \end{array}$$

$$\begin{array}{r} 1 \\ \times 4 \\ \hline \end{array}$$

DAJEMY TRZECIĄ SZANSE DAJEMY TRZECIĄ SZANSE SZANSE



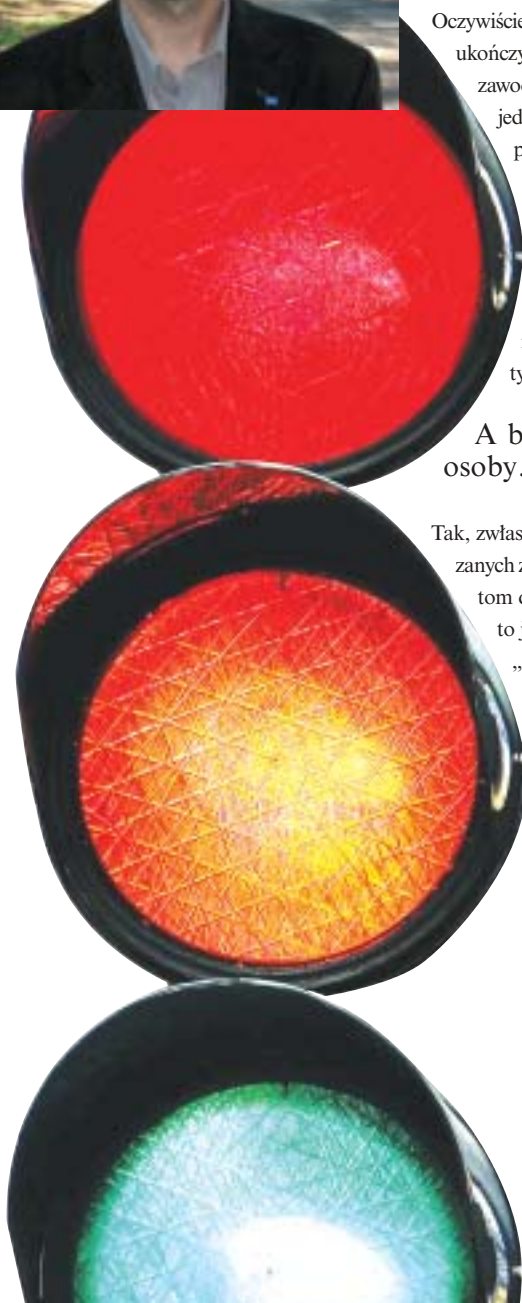
Rozmowa z Piotrem Suligą z Izby Rzemieślniczej oraz Małej i Średniej Przedsiębiorczości w Katowicach, koordynatorem projektu „Pierwsza szczyta”

Projekt realizowany jest z bardzo trudną grupą beneficjentów. Były problemy?

Oczywiście, zwłaszcza na etapie praktycznej nauki zawodu. Dwie osoby spośród tych, które ukończyły półroczny cykl szkoleń, uzyskały negatywną opinię instruktora praktycznej nauki zawodu, czyli nie nadawały się do tej pracy. Były to zresztą sytuacje ewidentne. Na przykład jedna z tych osób uczestniczyła we wszystkich zajęciach aktywizujących, a na praktyce pojawiła się tylko raz, na początku. Później dostarczała nam regularnie zwolnienia od różnych lekarzy. Byliśmy bezsilni, bo nie możemy usunąć z projektu kogoś, kto choruje, albo nawet twierdzi, że choruje. Opinia instruktora była jednoznaczna: tak częsta nieobecność na zajęciach praktycznych uniemożliwiła beneficjentowi przygotowanie do wykonywania zawodu. Ponieważ mieliśmy kilka takich sytuacji, angażowaliśmy nawet lekarzy orzeczników z ZUS-u. I zdarzało się, że skracali oni nieuzasadnione zwolnienia. Przyjęliśmy jednak taką zasadę, że tym, z którymi są jakieś kłopoty, zawsze dajemy drugą szansę. Czasem nawet trzecią.

A były problemy na linii mistrz – uczeń? To przecież dorosłe osoby...

Tak, zwłaszcza gdy różnica wieku jest niewielka. Mieliśmy kilka dość ostrych konfliktów związanych z odmiennymi charakterami. Niezbędne w tym przypadku jest zapewnienie beneficjentom doradcy zawodowego – psychologa. Wypracowaliśmy taką metodę wsparcia i będzie to jeden z rezultatów, który na pewno znajdzie się w raporcie podsumowującym projekt „Pierwsza szczyta”. Praca nad mentalnością osób bezrobotnych musi być kontynuowana. Rozmowa z doradcą zawodowym i krótkie szkolenie motywujące to naszym zdaniem stanowczo za mało. Mieliśmy na przykład taką sytuację, że jedna z beneficjentek była w ciągłym konflikcie z żoną właściciela firmy. To był prawdziwy problem, ale rozwiązaliśmy go w końcu, przenosząc ją do innego zakładu. Tam odżyła i na-





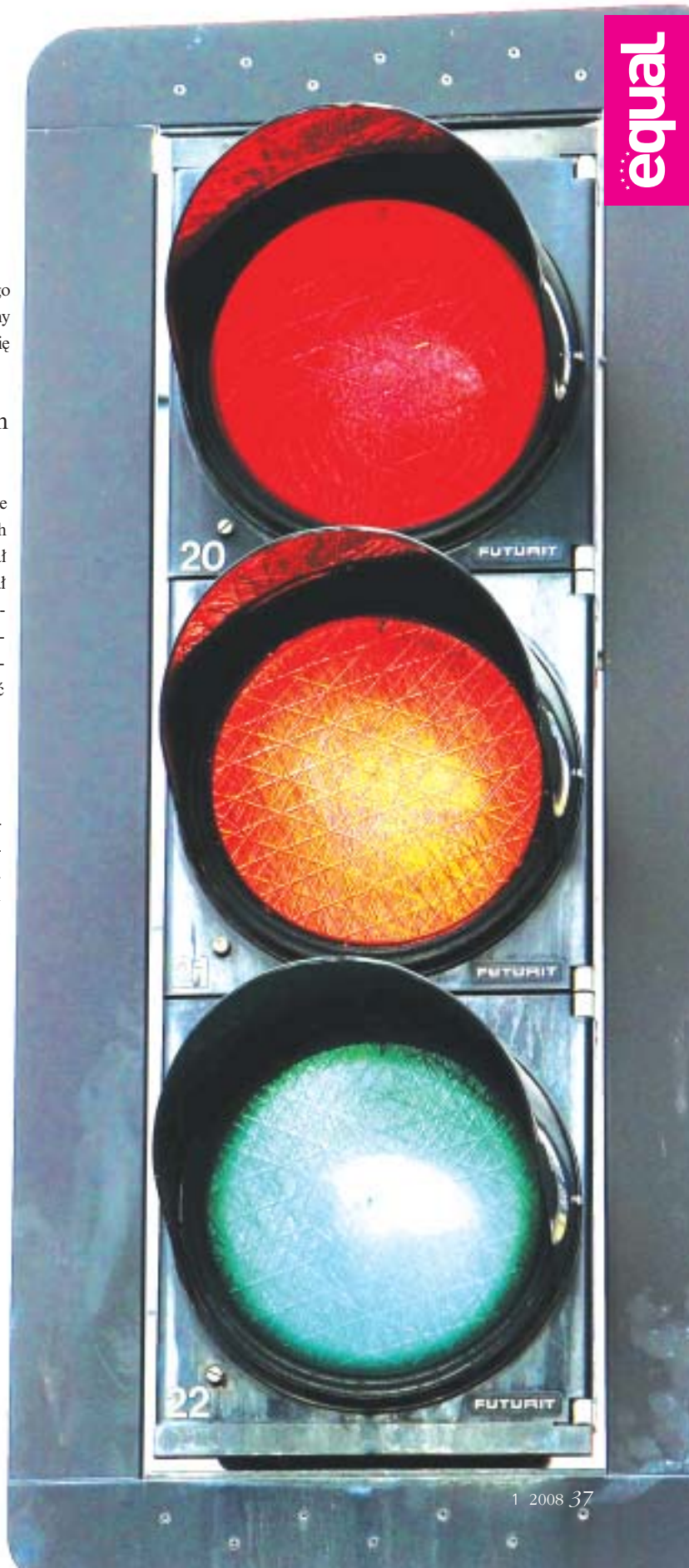
prawdę bardzo dużo się nauczyła. Wtedy jednak nie mieliśmy rozwiniętego pogotowia doradców zawodowych. Teraz co dwa tygodnie organizujemy uczestnikom specjalne warsztaty, mamy dyżurnych psychologów, zdarza się też, że interweniujemy w zakładach pracy.

Czy ten system aktywizacji zawodowej bezrobotnych jest skuteczny?

Myślę, że tak. Potwierdza to wskaźnik zatrudnienia w pierwszej grupie uczestników projektu. Większość osób pracuje w tych zawodach, do których ich przygotowywaliśmy. Mamy przykład rzeźnika wędliniarza, który zdał egzamin czeladniczy, wyjechał do Niemiec i po okresie próbnym dostał dwuletni kontrakt jako brygadzysta. Odwiedził nas zresztą w Izbie Rzemieślniczej i stwierdził, że w dostaniu tej pracy bardzo pomógł mu dyplom, który tu otrzymał. Jak widać, pół roku nauki to wcale nie tak mało. Nie możemy jeszcze podsumowywać całego projektu, ale myślę, że warto podsunąć ten pomysł innym regionom.

Konkretnie komu?

Naturalnym adresatem będą Izby Rzemieślnicze, które przecież od dziesięcioleci organizują egzaminy czeladnicze. Tyle że Izby nie są w stanie zrealizować takiego przedsięwzięcia samodzielnie. Nigdy przecież nie zajmowaliśmy się doradztwem zawodowym czy szkoleniami miękkimi. Tu potrzebny jest doświadczony partner. Dla nas był nim NSZZ „Solidarność”, który od lat prowadzi swoje biura pośrednictwa pracy. Wspomaga nas także Fundacja Rozwoju Demokracji Lokalnej w Katowicach mająca świetnie opracowane metody szkoleń miękkich. Ważny jest też partner, który pomoże ustalić, które zawody w najbliższym czasie mogą być atrakcyjne. My w tej dziedzinie współpracowaliśmy z Wojewódzkim Urzędem Pracy w Katowicach. Oczywiście w innych regionach mogą to być inne instytucje, które są w stanie udźwignąć takie zadania. Na grudzień tego roku planujemy dużą konferencję, na którą na pewno zaprosimy przedstawicieli Izb Rzemieślniczych i Cechów działających w powiatach, bo przecież podobne Partnerstwo można założyć nie tylko na szczeblu wojewódzkim, ale również lokalnym. Jesteśmy też w stanie udostępnić chętnym do realizacji podobnych projektów programy nauczania zawodów, do których przygotowywaliśmy naszych beneficjentów, metodologię badania, na podstawie którego wyłoniliśmy te poszukiwane zawody. Można się do nas zwracać także z prośbą o pomoc merytoryczną.





INKUBATOR DOBRYCH POMYSŁÓW

PIERWSZE W POLSCE WIRTUALNE INKUBATORY GOSPODARKI SPOŁECZNEJ POWSTAŁY W RAMACH REALIZOWANEGO NA ŚLĄSKU PROJEKTU EQUAL. ICH CELEM JEST UDZIELENIE FACHOWEJ I WSZECHESTRONNEJ POMOCY DORADCZO-SZKOLENIOWEJ OSOBOM BEZROBOTNYM I ZAGROŻONYM WYKLUCZENIEM, CHCĄCYM URUCHOMIĆ SPÓŁDZIELNIĘ SOCJALNĄ LUB DZIAŁAĆ NA RYNKU W INNEJ FORMIE GOSPODARKI SPOŁECZNEJ.

Pomysłodawcami projektu byli Ilona Jeżok i Tadeusz Durczok ze Stowarzyszenia Współpracy Regionalnej w Rudzie Śląskiej, organizacji pełniącej funkcję administratora tego przedsięwzięcia. W ramach Działania 2 powstał Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej działający w biurze Stowarzyszenia w Chorzowie. *Współpracując z wieloma instytucjami na terenie Śląska, postanowiliśmy połączyć ich doświadczenia w jednym miejscu, aby wypracować nowy model wspierania osób bezrobotnych i dyskryminowanych na rynku pracy* – mówi **Sebastian Tiebler**, kierownik Inkubatora. – Słowo „wirtualny” oznacza, że nie mamy żadnej tradycyjnej dla Inkubatorów infrastruktury, która by wspierała nowo tworzony podmiot gospodarki społecznej, np. lokalu do prowadzenia działalności gospodarczej, specjalnie zatrudnionych księgowych czy też prawników. Wirtualny Inkubator to przede wszystkim skuteczne procedury działania i pomocy bezrobotnym.

Jednym z pierwszych testów sprawdzających skuteczność działania WISP było uruchomienie spółdzielni socjalnej dla długotrwale bezrobotnych kobiet ze Świętochłowic. *Jest to spółdzielnia socjalna, którą stworzyły panie z grupy wiekowej 45+* – mówi **Janina Skarbek**, menedżer projektu. – Skuteczny system działający w ramach naszego Inkubatora pozwolił przede wszystkim znaleźć niszę, w której mogłyby one być zatrudnione. Tą niszą były usługi sanitariuszy i opiekunek w szpitalach. Żeby ją zapęłnić, trzeba było zgodnie z procedurami Wirtualnego Inkubatora ustalić, które z pań spełniają odpowiednie warunki, potem przygotować dla nich program szkolenia i zapewnić im system wsparcia. Z trzynastu kobiet, które przystąpiły do projektu, aż jedenaście zakończyło roczne szkolenie zawodowe i uruchomiło spółdzielnię socjalną, a osiem wzięło udział w kursach zorganizowanych w Centralnym Szpitalu Klinicznym. *Po pierwszych miesiącach tych szkoleń dyrektor szpitala powiedział, że chętnie przyjąłby kolejnych kilkadziesiąt osób. To oznacza, że nisza rynkowa została przez nas prawidłowo zdefiniowana, a osoby przyjęte do utworzenia spółdzielni zostały dobrze wytypowane. Inkubator jest więc bardzo skuteczny* – przekonuje Janina Skarbek.

JAKA PRZYSZŁOŚĆ?

Po „Inkubatorze-matce” w Chorzowie powstały kolejne trzy. Realizatorom projektu zależy na dokładnym sprawdzeniu ich działania w różnych warunkach. *Wiemy, jak stworzyć Inkubator będący*

wydzieloną częścią organizacji pozarządowej, ale zdajemy sobie również sprawę z tego, że takie Inkubatory mogą powstać w wielu innych miejscach i działać przy innych jednostkach lub instytucjach – mówi **Paweł Paściak** ze Stowarzyszenia Współpracy Regionalnej. – Sprawdzamy więc możliwość funkcjonowania Inkubatora w przypadku, gdy jest on podjednostką Powiatowego Urzędu Pracy, tak jak w Brzegu, podjednostką Ośrodka Pomocy Społecznej – na przykładzie Katowic – lub podjednostką innej organizacji pozarządowej, np. fundacji, jak to zostało rozwiązane w Łagowie w województwie świętokrzyskim. Dwa z tych Inkubatorów, w Brzegu i Łagowie, mają tę ciekawą cechę, że kierują swoje działania głównie do osób bezrobotnych z terenów wiejskich. W tym przypadku wiemy już, że potrzebne jest pewne zmodyfikowanie działalności Inkubatora, dostosowanie procedur i metod działania do konkretnej społeczności. Realizatorzy projektu już teraz zastanawiają się nad tym, jak rozwiązać problem funkcjonowania i finansowania Wirtualnych Inkubatorów Gospodarki Społecznej po zakończeniu programu EQUAL. Inkubatory w Chorzowie, Katowicach i Łagowie prowadzą organizacje pozarządowe i to na nich spocznie ciężar pilotowania tych placówek w przyszłości. Nieco inna sytuacja jest w przypadku Brzegu na Opolszczyźnie. Starostwo Powiatowe w Brzegu ma sporo problemów z aktywizacją zawodową osób bezrobotnych na tym terenie, dlatego władze powiatu starają się, aby Urząd Pracy prowadził tam bardzo skuteczne działania. Planowane jest więc utrzymanie Inkubatora po zakończeniu projektu. Wypracowujemy w tej chwili model finansowania tej placówki. Najprawdopodobniej będzie tak, że osoby pracujące w Inkubatorze nadal pozostaną w strukturach Urzędu Pracy. Inną kwestią są fundusze na utrzymanie tej placówki. W wersji optymistycznej planuje się ich pozyskanie ze źródeł zewnętrznych, w ramach innych projektów, które byłyby kontynuacją tego przedsięwzięcia. Jeżeli to się nie uda, to Inkubator dotychczas działający w oddzielnym budynku przeniesie się po prostu do pokoju w Urzędzie Pracy w Brzegu. Dużo będzie zależało od sprawności naszych lokalnych partnerów. Osoby zaangażowane w projekt zamierzamy zresztą przeszkolić w zakresie możliwości wykorzystania w przyszłości środków pochodzących z Programu Operacyjnego „Kapitał ludzki” – mówi Sebastian Tiebler.

KNOW-HOW INKUBATORA

Najważniejszy rezultat projektu to know-how Wirtualnego Inkubatora Gospodarki Społecznej. Według realizatorów tego przedsięwzięcia WISP mogą prowadzić między innymi pracownicy organizacji pozarządowych, urzędów pracy, ośrodków pomocy społecznej czy też urzędów miast. *Zgłosili się do nas przedstawiciele władz Nowego Sącza, którzy zainteresowali się Wirtualnym Inkubatorem Gospodarki Społecznej i chcieliby go uruchomić na własnym terenie. To jest efekt naszych działań upowszechniających, które prowadzimy* – podsumowuje menedżer projektu Janina Skarbek.



GOSPODARKA SPOŁECZNA NA RONDZIE SZTUKI



Rozmowa z Pawłem Paściakiem ze Stowarzyszenia Współpracy Regionalnej w Rudzie Śląskiej i Sebastianem Tieblerem, kierownikiem Wirtualnego Inkubatora Gospodarki Społecznej w Chorzowie

W ramach realizowanego przez Stowarzyszenie Współpracy Regionalnej projektu EQUAL prowadzonych jest też kilka podprojektów pilotażowych, które mają testować skuteczność Wirtualnego Inkubatora Gospodarki Społecznej. Jeden z nich przeznaczony jest dla rolników.

Paweł Paściak: Tak, ten projekt zatytułowaliśmy „Model produkcji i dystrybucji żywności ekologicznej”. Stwierdziliśmy, że Śląsk jest bardzo dobrym miejscem na rozpropagowanie idei sprzedaży takiej żywności. Badania rynkowe, które przeprowadziliśmy, jak najbardziej potwierdziły tę tezę. Postanowiliśmy założyć spółdzielnię socjalną, a może nawet dwie spółdzielnie, które zrzeszałyby rolników produkujących żywność ekologiczną, a także dystrybuowałyby ich produkty na terenie naszego regionu. Okazało się jednak, że opór ze strony rolników przed zrzeszaniem się jest na tyle duży, że nie jesteśmy w stanie zrealizować tych działań w czasie realizacji programu EQUAL. Dlatego zmieniliśmy taktykę. Założyliśmy stowarzyszenie, które propaguje ideę rolnictwa ekologicznego na tym terenie. W jego skład wchodzi przedstawiciele władz lokalnych, starostwa powiatowego, urzędów pracy, doradcy rolniczy.

Sebastian Tiebler: Gdybyśmy mieli w Polsce obie edycje programu EQUAL, to ta spółdzielnia już by powstała. Przekształcenie gospodarstwa ze zwykłego w ekologiczne jest procesem długotrwałym. A do tego trzeba jeszcze wcześniej ludzi odpowiednio przygotować. Analiza tej sytuacji, którą dokonaliśmy w Wirtualnym Inkubatorze Gospodarki Społecznej, doprowadziła nas do wniosku, że w ramach projektu możemy jedynie stworzyć warunki do tego, aby taka spółdzielnia powstała w przyszłości.

Kolejny projekt to „Rondo Sztuki”. Do kogo jest kierowany?

ST: Początkowo projekt, o którym mówimy, nazywał się „Kopalnia Sztuki” i miał być realizowany w Zabrzu. W zamyśle miało to być miejsce, w którym młodzi artyści mogliby prezentować swoją twórczość. Problem polegał na tym, że właścicielem tego obiektu była prywatna firma, która miała nieco inne plany z nim związane. Wirtualny Inkubator Gospodarki Społecznej wstrzymał działania i zaczęliśmy się rozglądać za nową, ciekawszą lokalizacją, w której można by promować i wspierać osoby uzdolnione, nie tylko absolwentów szkół artystycznych. W międzyczasie w centrum Katowic na znanym rondzie Generała Ziętka wybudowano kopułę. Miasto przekazało ją w zarządzanie Akademii Sztuk Pięknych. Uczelnia okazała się bardzo otwarta na współpracę w ramach projektu. Powstało Towarzystwo Przyjaciół Ronda Sztuki, które będzie inicjatorem różnych przedsięwzięć mogących się odbywać w tym obiekcie, a więc wystaw, spotkań z artystami. W stowarzyszeniu oprócz młodych twórców, absolwentów szkół artystycznych są też przedstawiciele wyższych uczelni, między innymi ASP, Akademii Muzycznej, Politechniki Śląskiej. Chcemy wspierać młodych ludzi, pomagać im zaktywizować się na rynku pracy. Planujemy także zorganizowanie dla nich szkoleń. Tworzymy w ten sposób podmiot, który może być kontynuacją działań naszego projektu. Inkubator wspiera też powstającą właśnie spółdzielnię socjalną, która będzie działała na Rondzie Sztuki. Poprowadzi ona klubokawiarnię, jej członkowie będą też świadczyli usługi cateringowe.

Jakie znaczenie ma udział urzędów pracy w projekcie?

PP: Nam jako Partnerstwu są one bardzo potrzebne. Przede wszystkim ich pracownicy mają bardzo rzetelną wiedzę na temat rynku pracy, struktury bezrobocia i tego wszystkiego, co ściśle łączy się z celami programu EQUAL. Ponadto urzędy pracy mają niezbędne narzędzia do rekrutacji beneficjentów. Są wreszcie dysponentem środków z funduszu pracy. To właśnie Urząd Pracy w Katowicach pozwolił zrealizować szkolenie dla opiekunek szpitalnych, przekazując na ten cel pieniądze. To pokazuje, jak ważna jest współpraca takich organizacji jak nasza z instytucjami rynku pracy.

Co się dzieje w Działaniu 3?

PP: Jest to bardzo ważna część aktywności Stowarzyszenia Współpracy Regionalnej. Realizujemy to Działanie w połączeniu z „Partnerstwem na rzecz profesjonalizacji trzeciego sektora”. Powstały nowe Inkubatory Gospodarki Społecznej, a także kilka Inkubatorów Organizacji Pozarządowych. We współpracy z Gliwickim Centrum Organizacji Pozarządowych organizujemy sieć inkubatorów, które mają z jednej strony promować ideę społeczeństwa obywatelskiego, a z drugiej – udzielać konkretnej pomocy powstającym organizacjom i podmiotom gospodarki społecznej.

REZULTATY

ŻYWIOT REZULTATÓW BYWA KRÓTKI



Rozmowa z Renatą Jankowską-Zielińską z Działu Projektów Tematu F PIW EQUAL

Jakie są pomysły na wykorzystanie w przyszłości rezultatów wypracowanych w ramach Tematu F?

Bardzo różnorodne. Wspólnie z Partnerstwami realizującymi projekty w Temacie F zastanawiamy się np. nad zmianami prawnymi pozwalającymi w szerszym stopniu niż dotychczas wykorzystywać elastyczne formy zatrudnienia. Powstanie też ekspertyza prawna na temat tego, w jaki sposób rezultaty wypracowane przez Partnerstwa będzie można przełożyć na konkretne korzyści dla społeczeństwa.

Które z rezultatów wypracowanych w Temacie F, są Pani zdaniem, najistotniejsze?

Jest cały segment rezultatów adresowanych do grupy wiekowej 44+. Są to osoby, które pracują np. w dużych restrukturyzowanych zakładach zbrojeniowych, czy w szpitalach. Powstało kilka modeli przekwalifikowania tych ludzi. Pojawiły się nowe technologie i osoby, które podczas pracy posługiwały się prostymi urządzeniami mogą stracić zatrudnienie w momencie, gdy firma się zmodernizuje. Trzeba więc przygotować cały system szkoleń dla tych osób, żeby dostrzegały sens dostosowywania się do nowej sytuacji na rynku pracy. W ramach jednego z projektów opracowano metodę tzw. jobcoachingu. Wzorec został zaczerpnięty z doświadczeń holenderskich. Jeśli komuś grozi wykluczenie z rynku pracy, to wówczas do gry wkracza osobisty doradca, który taką osobę przygotowuje na potrzeby danego zakładu pracy, oferując jej np. pakiet szkoleniowy lub pomagając w znalezieniu pracy poprzez przygotowanie jej do wykonywania innych zawodów.

Pod koniec sierpnia w Olsztynie odbyło się kolejne spotkanie Krajowych Sieci Tematycznych. Jak w województwie warmińsko-mazurskim w realizację projektów EQUAL włączyły się instytucje rynku pracy?

Ich zaangażowanie jest bardzo duże. Przedstawiciele urzędów pracy uczestniczą w Zespołach Szybkiego Reagowania, które powstały w ramach projektu „Partnerstwo wyrównania szans”. W to przedsięwzięcie bardzo zaangażowały się także starostwa w kilku powiatach. Realizacja projektu na pewno zmieniła świadomość pracowników tych instytucji. Wiedzą, że musi się radykalnie zmienić podejście urzędnika do pracodawcy, bo żeby była praca, firmy muszą przecież dobrze prosperować. Ze strony lokalnych decydentów padały nawet deklaracje wspierania podobnych przedsięwzięć w kolejnym okresie programowania.

Oby na deklaracjach się nie skończyło. Czy zaangażowanie instytucji rynku pracy i samorządu jest podobne w innych regionach Polski?

Z tym jest różnie. Zdecydowanie najmniejsze zainteresowania efektami naszych projektów zaobserwowałam w trakcie konferencji, którą zorganizowaliśmy na Śląsku. Ale być może wynika to z faktu, że odbywała się ona tuż przed wakacjami. Bardzo zainteresowani byli natomiast beneficjenci. Osoby uczestni-

czące w projekcie realizowanym w Wodzisławiu Śląskim były pod dużym wrażeniem szkoleń e-learningowych, oceniały je jako bardzo potrzebne i twierdziły, że ta metoda podnoszenia kwalifikacji na pewno się sprawdzi.

Czy na etapie końcowego dopracowywania rezultatów Partnerstwa potrafią ze sobą efektywnie współpracować?

Oczywiście. Mimo że, że czasem pojawia się konflikt interesów, to jednak Partnerstwa przejawiają wolę współpracy, dostrzegają to, że jeśli będą ze sobą współpracować, to mogą też lepiej wypromować swój rezultat. A żywot niektórych rezultatów może być krótki. Mamy p.m. na przykład bardzo ciekawy rezultat: e-barometr. Ma on służyć przedsiębiorcom jako system wczesnego ostrzegania, jednak jest jeden problem. Jeśli nie będzie środków finansowych na uaktualnianie danych statystycznych, to stanie się on bezużyteczny. Poza tym narzędzie to zostało przygotowane tylko dla przedsiębiorców z Zamojszczyzny i Podkarpacia. Warto by się zastanowić, czy nie połączyć tego rezultatu z jakimś innym i finansować jako innowacyjny produkt w ramach programu „Kapitał ludzki”.



URZĄD NIE TYLKO DLA BEZROBOTNYCH



Rozmowa z Michałem Skarzyńskim, wiceprezesem Białostockiej Fundacji Kształcenia Kadr, przewodniczącym Grupy Roboczej ds. godzenia życia zawodowego i rodzinnego w ramach Tematu G, koordynatorem ds. poradnictwa zawodowego w Partnerstwie „Elastyczny pracownik – partnerska rodzina”

Mamy już pierwsze rezultaty projektów koncentrujących się na kwestii godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Które z nich uważa Pan za najciekawsze?

Najbardziej interesujący jest rezultat, który staramy się wdrażać w Działaniu 3 w ramach megapartnerstwa skupiającego pięć Partnerstw z województw podlaskiego, świętokrzyskiego, kujawsko-pomorskiego, małopolskiego i lubelskiego. Dotyczy on tzw. aktywizacji zrównoważonej, która uwzględnia godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Aktywizacja zawodowa to połączenie

szkoleń i poradnictwa. Moim zdaniem najważniejsze są wypracowane przez nas rozwiązania w dziedzinie poradnictwa zawodowego. Ich innowacyjność polega na tym, że przetestowaliśmy sposób doradczania, który wkracza w obszar doradztwa personalnego, czyli pracy z pracodawcą. Naszymi klientami były m.in. osoby przebywające na urlopach wychowawczych. Chcieliśmy je aktywizować, a bez ich kontaktu z pracodawcą byłoby to niemożliwe. Kolejnym elementem jest poradnictwo rodzinne, czyli pomoc psychologa, który zajmuje się tym, co się dzieje w rodzinie. Bardzo ciekawe doświadczenia zdobyliśmy w trakcie testowania elastycznych form pracy, np. telepracy. Okazało się, że przynoszenie przez pracownika pracy do domu może prowadzić do powstawania konfliktów w rodzinie. Zaciera się granica między sprawami prywatnymi i zawodowymi, a przez to praca może być wykonywana źle. W efekcie udało nam się opracować schemat usług uwzględniający tradycyjne poradnictwo zawodowe, doradztwo personalne i doradztwo rodzinne.

W jaki sposób te usługi mogłyby być wdrażane?

Na poziomie powiatów trzeba tworzyć porozumienie instytucji, które wspólnie obsługiwałyby jednego klienta. Taka osoba, posiadając coś w rodzaju indeksu, przechodzi od instytucji do instytucji, a one oferują jej kolejne etapy wsparcia. To doradztwo jest tak interdyscyplinarne, że obecnie nie ma w Polsce takiej instytucji, która potrafiłaby je świadczyć samodzielnie. Brakuje też tak wszechstronnych doradców, gdyż na ogół tacy specjaliści koncentrują się na konkretnej dziedzinie. Ścisła współpraca instytucji jest bardzo ważna, ponieważ dzięki temu ich klient uniknie dublowania poszczególnych form wsparcia i poradnictwa, takich jak wywiad, poradnictwo wstępne, wsparcie grupowe. Żeby instytucje mogły profesjonalnie udzielać interdyscyplinarnego wsparcia, ich pracownicy muszą przejść cykl szkoleń w ramach Działania 3. Po zawiązaniu, na poziomie powiatu, koalicji lokalnych będziemy uczyć pracowników instytucji tworzących koalicje tego, jak doradzać, uwzględniając aspekt godzenia życia zawodowego i rodzinnego, jak szkolić oraz jak pomagać socjalnie i finansowo. Naszym celem jest synergia wysiłków specjalistów z różnych instytucji, wówczas bowiem pomoc finansowa nie będzie utrzymywać bierności zawodowej, jak to niestety często bywa obecnie. Na ten model składa się około 60 minirezultatów wypracowanych przez pięć Partnerstw. Są to kwestionariusze, ankiety, scenariusze zajęć i inne narzędzia doradczo-szkoleniowe, które zostały zebrane w jednym systemowym modelu aktywizacji. Naszym zdaniem poradnictwo zawodowe w takiej formie, w jakiej realizują je powiatowe urzędy pracy jest niewystarczające. Jeśli ma być skuteczne, powinno się opierać na trzech wyszczególnionych przez nas obszarach.

Jaki był udział przedstawicieli urzędów pracy w przygotowaniu tych rezultatów projektu?

To zależy od Partnerstwa. Czasem urzędy pracy były oficjalnymi partnerami, jednak generalnie udział przedstawicieli publicznych służb zatrudnienia był nieduży z tego względu, że grupą docelową naszych projektów nie były osoby bezrobotne lub poszukujące pracy. Zajęliśmy się bowiem osobami przebywającymi na urloпах rodzicielskich lub takimi, które nigdy nie pracowały, bo zawsze sprawowały nad kimś opiekę.

Ale czy to właśnie nie takie osoby powinny być klientami urzędów pracy...?

To słuszna uwaga. Coraz częściej można usłyszeć opinie, że urzędy pracy powinny przestać zajmować się ubezpieczaniem bezrobotnych (którzy często wcale nie zamierzają podejmować zatrudnienia bądź to z powodu wykonywania pracy w szarej strefie bądź też z racji akceptowania własnej sytuacji życiowej poza aktywnością zawodową). Urzędy pracy mogłyby wtedy w większym stopniu koncentrować się na tych, którzy tej pracy naprawdę potrzebują, zarówno poszukując jej lub co najważniejsze, poszukując wsparcia, by pracę tę utrzymać. Obecnie bez wsparcia pozostaje duża grupa osób zagrożonych bezrobociem w wyniku restrukturyzacji lub z powodu niemożności godzenia życia zawodowego i rodzinnego. Te osoby są bardzo zainteresowane pracą i wydaje się naturalne, że powinny znaleźć wsparcie właśnie w urzędach pracy. Jest oczywiste, że urzędy pracy nie widzą tak wyraźnie problemu godzenia życia zawodowego i rodzinnego, ponieważ pracują z bezrobotnymi, których ten problem z natury rzeczy nie dotyczy. Dlatego w naszym Działaniu 3 powiatowe urzędy pracy są kluczowymi partnerami lokalnych koalicji. Obok nich znajdują się tam również instytucje pomocy społecznej, takie jak miejskie i gminne ośrodki pomocy społecznej, a także organizacje pozarządowe i instytucje szkoleniowe. Bez udziału urzędów pracy taka koalicja nie byłaby funkcjonalna. Zanim takie koalicje zaczną działać i obsługiwać klientów według opracowanego przez nas schematu, muszą się porozumieć co do tego, co mogą zrobić w ramach swoich zadań statutowych. Mamy nadzieję, że urzędy pracy zaczną obsługiwać także tych klientów, którzy nie mają statusu osób bezrobotnych. W publicznych służbach zatrudnienia brakuje usług doradztwa personalnego. Tacy specjaliści są wykorzystywani przez pracodawców, którzy zlecają usługi profesjonalnym agencjom potrafiącym również doradzać pracownikowi w kontekście interesów firmy. Doradcy zawodowi w urzędach pracy potrafią zdiagnozować osobowość i predyspozycje zawodowe klienta, mogą mu pomóc w dostosowaniu do nich zawodu. Dużo mniej natomiast wiedzą na temat tego, jak funkcjonuje firma, czy można w niej zastosować elastyczne formy zatrudnienia. W urzędach nie ma też psychologów rodzinnych i innych specjalistów, którzy pracują w pozostałych instytucjach tworzących lokalne koalicje. Właśnie to stanowi o innowacyjności naszego modelu.

Państwa propozycje zmierzają do większej aktywności pracowników publicznych służb zatrudnienia. Jak na to reaguje ta druga strona?

Działanie 3 dopiero się zaczyna, jesteśmy na etapie zawiązywania koalicji lokalnych. Za 2-3 miesiące będziemy po cyklu spotkań roboczych z osobami kierującymi urzędami pracy i ich pracownikami. Na razie jestem pełen optymizmu, ponieważ dużo współpracujemy z doradcami zatrudnionymi w urzędach pracy w ramach różnych innych projektów i mogę powiedzieć, że są to osoby bardzo otwarte na zdobywanie nowych kompetencji i obsługiwanie innych klientów. Tak naprawdę fakt powstania lokalnych koalicji i podzielenie się etapami wsparcia w jednej wspólnej usłudze aktywizacji spowoduje, że część pracy zostanie zdjęta z barków pracowników publicznych służb zatrudnienia. Nie sądzę więc, żeby tu pojawiły się jakieś problemy. Wszyscy zaczynają rozumieć, że trzeba przeformułować rolę urzędów pracy. Nie chodzi już o to, żeby standardowo doradzać każdej osobie, która się tam zgłasza choćby po to, żeby mieć ubezpieczenie, ale żeby kierować doradztwo do tych osób, które go naprawdę potrzebują. Wtedy będzie można poświęcić im więcej czasu, a doradztwo to będzie skuteczniejsze i w szerszej perspektywie dużo tańsze.

GOSPODARKA NA TRZECH NOGACH

Rozmowa z Wojciechem Kempistym, kierownikiem Działu Projektów Tematu D Inicjatywy Wspólnotowej EQUAL

Jaką ocenę można przyznać Partnerstwom realizującym projekty dotyczące szeroko rozumianej gospodarki społecznej?

Trudno generalizować. W ramach Tematu D realizowanych było 27 projektów, obecnie jest ich 24. Jeżeli administrator projektu i całe Partnerstwo było silne, to wiedziało dokładnie, czego chce. Dlatego niektóre z nich mogą już się wykazać całkiem pokaznymi rezultatami. Działają przedsiębiorstwa społeczne, jak choćby to, które uruchomiła Fundacja Synapsis w ramach projektu „Partnerstwo dla Rain Mana – Rain Man dla Partnerstwa”. W Sopocie, dzięki projektowi „Na fali”, powstał ośrodek przygotowujący osoby bezrobotne do powrotu na rynek pracy. Prowadzi go Caritas Archidiecezji Gdańskiej. Z kolei Partnerstwo „Kłos”, administrowane przez Towarzystwo Przyjaciół Niepełnosprawnych, stworzyło hotel i ośrodek gospodarki społecznej. Jest też sporo rezultatów miękkich – opracowań dotyczących gospodarki społecznej. Natomiast w przypadku niektórych Partnerstw rezultaty będą wypracowywane do samego końca.

Od trzech lat sporo mówi się w Polsce o gospodarce społecznej, ale tak naprawdę jak dotąd niewiele z tego wynika, może z wyjątkiem Ustawy o spółdzielniach socjalnych, która weszła w życie w 2006 r. ...

Rzeczywiście, jak dotąd zarejestrowano około 70 spółdzielni socjalnych, przy czym faktycznie działa niewielki procent z nich. Wynika to m.in. z tego, że bardzo uznaniowo podchodzą do kwestii rejestracji spółdzielni sami urzędnicy, a także ze względów finansowych. EQUAL stworzył szansę znacznego wzmocnienia powstających spółdzielni oraz pilotażowego przetestowania różnych ich modeli.

A czy zrobiono jeszcze jeden krok do przodu? Czy wypracowano rozwiązania systemowe, które spowodują, że takich przedsiębiorstw społecznych będzie powstawać coraz więcej?

Takie rozwiązania miały być wpisane w modele przedsiębiorstw społecznych budowane w ramach PIW EQUAL, które uwzględniały m.in.

kwestie pozyskiwania środków na uruchomienie takich firm i utrzymanie ich na rynku. Środki na uruchomienie spółdzielni socjalnych są już zagwarantowane ustawowo, otwarta pozostaje sprawa systemów poręczeń. Partnerstwa mają tutaj kilka różnych propozycji, w zależności od tego, w jakiej formule miałyby działać przedsiębiorstwo społeczne. Jest też problem współpracy trójsektorowej, czyli urzędów, organizacji pozarządowych oraz środowiska pracodawców. System gospodarki społecznej musi twardo stać na tych „trzech nogach”. Noga administracji samorządowych jest dosyć sprawna, natomiast z pozostałymi bywa różnie. Obecnie trwają też prace nad projektem Ustawy o przedsiębiorstwie społecznym, która znacząco ułatwiłaby funkcjonowanie takim podmiotom gospodarczym.

Kto nad tym pracuje?

Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych w ramach projektu „W poszukiwaniu polskiego modelu ekonomii społecznej”. Założenia do tej ustawy opracowali profesorowie Jerzy Hauser i Hubert Izdebski. Fundacja prowadzi także dużą akcję informacyjną, zbierając opinie osób zainteresowanych tą tematyką. Także Partnerstwo „Kłos” w rozszerzeniu Działania 3 zadeklarowało skupienie się na przygotowaniu własnych założeń do tego projektu ustawy. Odezwało się również środowisko przedsiębiorców prywatnych, zaniepokojone tym, że być może nowe prawo będzie w nadmiernym stopniu faworyzować przedsiębiorstwa społeczne. Wygląda więc na to, że praca nad ustawą będzie próbą połączenia wody z ogniem. No i trzeba będzie jeszcze do niej przekonać nowych parlamentarzystów.

Czy wcześniejsze wybory parlamentarne i zmiana ekipy rządzącej przeszkodziły w jakiś sposób w działalności lobbingskiej prowadzonej w ramach Działania 3?

Sądzę, że nie. Do tego po prostu trzeba się przyzwyczaić. W trakcie trwania programu EQUAL mieliśmy już przecież wybory samorządowe. Władze lokalne składały deklaracje współpracy, przychodzili następcy i z nimi również można było dojść do porozumienia, a nawet jeśli nie, to jest to element ryzyka występujący w tych projektach, który również daje sporo doświadczenia ich realizatorom. Niezależnie od tego, kto rządzi, wiele problemów nie zniknie z dnia na dzień, dlatego Partnerstwa po prostu powinny robić swoje, docierać do polityków zarówno partii rządzącej, jak i opozycji, przedstawiać im wypracowane przez siebie rozwiązania i namawiać do wsparcia.



DOSTRZEC NIERÓWNOŚĆ

VISION=E³, PONADNARODOWE PARTNERSTWO ZAJMUJĄCE SIĘ PROBLEMAMI ZATRUDNIENIA, EDUKACJI I PRZEDSIĘBIORCZOŚCI LUDZI NIEWIDOMYCH I NIEDOWIDZĄCYCH, ZORGANIZOWAŁO W PARLAMENCIE EUROPEJSKIM SPOTKANIE PODSUMOWUJĄCE SWOJĄ DZIAŁALNOŚĆ.

Spotkanie, które odbyło się 28 listopada 2007 roku, poprowadziła Liz Lynne, wiceprzewodnicząca Komitetu Parlamentu Europejskiego ds. Zatrudnienia i Spraw Społecznych. Uczestniczyli w nim przedstawiciele Partnerstw na rzecz Rozwoju z Polski, Słowacji i Czech współpracujących w ramach Vision=E³ oraz ich goście, eurodeputowani (w tym Grażyna Staniszevska, członkini Intergrupy „Niepełnosprawność”), przedstawiciele ministerstw i agend rządowych, organizacji europejskich, takich jak European Disability Forum czy European Blind Forum, a także przedstawiciele mediów. Partnerstwo Vision=E³ przedstawiło postulaty wzywające polityków i organizacje pozarządowe do działania na rzecz wyrównania szans na rynku pracy osób niewidomych i niedowidzących. Celem tej inicjatywy jest uchwalenie ogólnoeuropejskiej dyrektywy przeciw dyskryminacji osób niepełnosprawnych.

NIKTÓRE Z POSTULATÓW PARTNERSTWA VISION=E³ PRZEDSTAWIONE NA SPOTKANIU W PARLAMENCIE EUROPEJSKIM (SKRÓT)

- ▶ NIEZBĘDNE JEST UCHWALENIE KOMPLEKSOWEGO PRAWODAWSTWA ZAPEWNIĄCEGO RÓWNOŚĆ SZANS OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM W KAŻDYM PAŃSTWIE CZŁONKOWSKIM UNII EUROPEJSKIEJ. TO KLUCZOWY CZYNNIK UMOŻLIWIAJĄCY ZAPEWNIENIE RÓWNORZĘDNEGO DOSTĘPU DO INFORMACJI I USŁUG LUDZIOM NIEWIDOMYM I NIEDOWIDZĄCYM. PRAWO TAKIE POWINNO OPIERAĆ SIĘ NA OGÓLNOEUROPEJSKIEJ DYREKTYWIE DOTYCZĄCEJ DYSKRYMINACJI OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH, JAKIEJ DOMAGA SIĘ PONAD 1,2 MILIONA OBYWATELI UNII EUROPEJSKIEJ NA EUROPEJSKIM FORUM NIEPEŁNOSPRAWNYCH W PETYCJI *1MILLION4DISABILITY*
- ▶ KONIECZNE SĄ TAKIE REGULACJE DOTYCZĄCE OPIEKI SOCJALNEJ I ZASIŁKÓW, KTÓRE UMOŻLIWIŁYBY OSOBOM NIEWIDOMYM I NIEDOWIDZĄCYM ZACHOWANIE PRAWA DO TYCH ŚWIADCZEŃ W PRZYPADKU NIEPOWODZENIA PRÓB PODJĘCIA PRACY. PRZESZKODĄ W PODJĘCIU PRACY BARDZO CZĘSTO BYWA OBAWA PRZED UTRATĄ ZASIŁKU LUB POMOCY.

- ▶ REGULACJE GWARANTUJĄCE RÓWNOŚĆ SZANS OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM POWINNY NAKŁADAĆ NA PRACODAWCÓW PRAWNY OBOWIĄZEK DOKONANIA WŁAŚCIWYCH DOSTOSOWAŃ W CELU SPROSTANIA POTRZEBOM PRACOWNIKÓW NIEPEŁNOSPRAWNYCH.
- ▶ W SZCZEGÓLNOŚCI UNIA EUROPEJSKA POWINNA PODJAĆ ODPOWIEDNIE DZIAŁANIA, ABY TESTY BĘDĄCE CZĘŚCIĄ PROCESU REKRUTACJI DO INSTYTUCJI UNII BYŁY DOSTOSOWANE DO POTRZEB OSÓB NIEWIDOMYCH I NIEDOWIDZĄCYCH. WYMÓG TAKI POWINIEN DOTYCZYĆ WSZYSTKICH INSTYTUCJI I KRAJÓW CZŁONKOWSKICH UE. ZGODNIE Z TAKIM ZAŁOŻENIEM POWINNY BYĆ PRZYGOTOWYWANE RÓWNIEŻ WSZELKIE MATERIAŁY PRZEDREKRUTACYJNE, TAKIE JAK NP. FORMULARZE ZGŁOSZENIOWE.
- ▶ WSKAZANE JEST ROZPOWSZECZNIANIE RAPORTU VISION=E³ DOTYCZĄCEGO DOBRZYCH PRAKTYK PRACODAWCÓW; MOŻNA SWOBODNIE KORZYSTAĆ Z JEGO ELEMENTÓW W CELU ULEPSZENIA PROGRAMÓW RZĄDOWYCH W CAŁEJ EUROPIE. ZACHĘCAMY TAKŻE KAŻDE PAŃSTWO, ABY SAMO INICJOWAŁO PODOBNE PROGRAMY, A TAKŻE STWORZYŁO STRONĘ INTERNETOWĄ POŚWIĘCONĄ TYM ZAGADNIENIOM.
- ▶ WSKAZANE JEST TEŻ WDRAŻANIE I SZEROKIE ZASTOSOWANIE MODELOWYCH ROZWIĄZAŃ WYPRACOWANYCH PRZEZ PARTNERSTWO VISION=E³ W ZAKRESIE WSPIERANIA PRZEDSIĘBIORCZOŚCI LUDZI NIEWIDOMYCH I NIEDOWIDZĄCYCH, UMOŻLIWIANIA IM SAMOZATRUDNIENIA, A TAKŻE UDZIELANIA POMOCY W TWORZENIU PRZEDSIĘBIORSTW ZATRUDNIAJĄCYCH OSOBY Z DYSFUNKCJĄ WZROKU.
- ▶ UNIA EUROPEJSKA POWINNA DOŁOŻYĆ WSZELKICH STARAŃ, BY POMOC RZĄDOWA W ZAKRESIE TECHNOLOGII ASYSTUJĄCYCH, KLUCZOWYCH DLA OSÓB NIEWIDOMYCH I NIEDOWIDZĄCYCH, STAŁA SIĘ W EUROPIE BARDZIEJ SPÓJNA. UWAŻAMY, ŻE NIEWIDOMYM LUB NIEDOWIDZĄCYM DZIECIOM NALEŻY PRAWNIE ZAGWARANTOWAĆ DOSTĘP DO MATERIAŁÓW UŁATWIAJĄCYCH CZYTANIE I PISANIE, CO POWINNO MIEĆ SWOJĄ KONTYNUACJĘ RÓWNIEŻ W ICH ŻYCIU DOROSŁYM, TAK ABY ŁATWIEJ MOGŁY ONE WŁĄCZAĆ SIĘ W ŻYCIE SPOŁECZNE I EDUKACJĘ. WSPOMNIANE POMOCE POWINNY ZNAJDOWAĆ SIĘ RÓWNIEŻ

W PLACÓWKACH OŚWIATOWYCH DZIAŁAJĄCYCH W KAŻDYM PAŃSTWIE CZŁONKOWSKIM UNII EUROPEJSKIEJ, CO UMOŻLIWI JEDNAKOWY DOSTĘP DO PROGRAMÓW NAUCZANIA.

- WSZYSCY PRACODAWCY ZATRUDNIAJĄCY OSOBY NIEWIDOME LUB NIEDOWIDZĄCE POWINNI MIEĆ MOŻLIWOŚĆ KORZYSTANIA Z RZĄDOWYCH ŚRODKÓW FINANSOWYCH, KTÓRE SKOMPENSUJĄ KOSZTY ZWIĄZANE Z WPROWADZANIEM JAKICHKOLWIEK KONIECZNYCH POMOCY I ADAPTACJI.
- POWINNY OBOWIĄZYWAĆ PRZEPISY NAKŁADAJĄCE NA WSZYSTKIE INSTYTUCJE SEKTORA PUBLICZNEGO, ORGANIZACJE POZARZĄDOWE I PRZEDSIĘBIORSTWA

PRYWATNE PRAWNY OBOWIĄZEK ZAPEWNIENIA JEDNAKOWEGO DOSTĘPU DO ICH STRON INTERNETOWYCH OSOBOM NIEWIDOMYM I NIEDOWIDZĄCYM.

- UNIA EUROPEJSKA POWINNA USTANOWIĆ PRZEPISY PRAWNE ORAZ PODJĄĆ INNE INICJATYWY W CELU ZAPEWNIENIA KAŻDEMU DZIECKU LUB DOROSŁEMU CIERPIĄCEMU Z POWODU UTRATY WZROKU DOSTĘPU DO REHABILITACJI I SZKOLENIA W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI ŻYCIA CODZIENNEGO, KTÓRE SĄ PODSTAWĄ SAMODZIELNEGO FUNKCJONOWANIA. TO SAMO DOTYCZY SZKOLEŃ W ZAKRESIE UMIEJĘTNOŚCI INTERPERSONALNYCH UŁATWIAJĄCYCH KOMUNIKOWANIE SIĘ Z OSOBAMI WIDZĄCYMI.

SAMODZIELNE FUNKCJONOWANIE NIEWIDOMYCH W ŻYCIU CODZIENNYM JEST TRUDNE, ALE JAK NAJBARDZIEJ MOŻLIWE. OSOBY TAKIE MUSZĄ NAUCZYĆ SIĘ ROBIĆ TO SAMO CO PEŁNOSPRAWNI, JEDNAKŻE W ODMIENNY SPOSÓB. ŻYWKLE WYMAGA TO WIĘCEJ WYSIŁKU I CZASU. PROCES REHABILITACJI UMOŻLIWIA ZDOBYWANIE UMIEJĘTNOŚCI W ZAKRESIE WYKONYWANIA CODZIENNYCH CZYNNOŚCI, ORIENTACJI W TERENIE ITP., PRZED E WSZYSTKIM JEDNAK POMAGA PRZEZWYCIĘŻYĆ WEWNĘTRZNE OGRANICZENIA, TAKIE JAK NP.: LĘK PRZED SAMODZIELNOŚCIĄ, NIECHĘĆ DO PROSZENIA O POMOC I PRZYJMOWANIA JEJ, BRAK AKCEPTACJI WŁASNEJ NIEPEŁNOSPRAWNOŚCI, BRAK ZGODY NA WŁASNE POTKNIĘCIA. CI, KTÓRZY UWIERZYLI, ŻE NIE MUSZĄ BYĆ SKAZANI NA POZOSTAWIANIE W DOMU, I PODJĘLI OGROMNY WYSIŁEK REHABILITACJI, ZDOBYCIA WYKSZTAŁCENIA, WRESZCIE PRACY, MOGĄ BYĆ CENIONYMI PRACOWNIKAMI NIE TYLKO ZE WZGLĘDU NA SWOJĄ WIEDZĘ, ALE TAKŻE NA SZCZEGÓLNE DOŚWIADCZENIE ŻYCIOWE.

PO PIERWSZE DOSTĘP DO INFORMACJI

Tym, co chyba najbardziej utrudnia życie osobom cierpiącym na dysfunkcję wzroku, jest ograniczony dostęp do informacji. Obecnie powszechnie stosowane są przekazy wzrokowe – drogowskazy, strzałki, wizualizacje, obrazy, piktogramy – z zasady niedostępne dla niewidomych i niedowidzących. Niezwykle pomocne są zaś dla nich najnowsze technologie: istnieją programy umożliwiające posługiwanie się telefonem komórkowym czy komputerem, skanery ułatwiające przetworzenie tekstu na słowo mówione itp. Niewiele też potrzeba, by osoby takie mogły korzystać z Internetu – tu jednak niezbędna jest dobra wola i świadomość twórców stron WWW.

PO DRUGIE ZMIENIAĆ ŚWIADOMOŚĆ

Stereotypy na temat niewidomych to bardzo trudna do przełamania bariera. Bardzo często z góry (i bez namysłu) przyjmuje się założenie, że osoby takie nie potrafią normalnie funkcjonować w życiu codziennym, a tym bardziej w pracy. Organizacje zajmujące się problemami ludzi niewidomych podejmują intensywne działania na rzecz zmiany takiego przeświadczenia wśród pracodawców, przedstawicieli szkół i uczelni, a także wśród samych niepełnosprawnych i ich najbliższych. Najbardziej przekonujące są pozytywne przykłady osób, które mimo swojej niepełnosprawności nauczyły się normalnie funkcjonować. Ich historie udowadniają, że warto podjąć wysiłek i pokonywać swoje ograniczenia. Pokazują także, że z białą laską mogą dojść dalej niż niejeden w pełni sprawny człowiek. To przecież par excellence ludzie sukcesu.

RÓWNOŚĆ PRAW, KTÓREJ W PRAKTYCE NIE WIDAĆ

Kluczowe znaczenie dla poprawy sytuacji osób z dysfunkcją wzroku mają zmiany w prawodawstwie. Teoretycznie osobom niepełnosprawnym przysługują takie same prawa jak wszystkim obywatelom, w praktyce jednak okazuje się, że ich wyegzekwowanie jest niezwykle trudne. Przykładem może być zagwarantowane konstytucyjnie prawo do edukacji lub do sądu, z którego trudno skorzystać, ponieważ właściwe instytucje nie są przystosowane do obsługi osób niepełnosprawnych. Powszechne jest odmawianie niewidomym dzieciom i młodzieży przyjęcia do szkół publicznych lub na uczelnie. Istnieją wprawdzie liczne przepisy odnoszące się do praw osób niepełnosprawnych, są one jednak rozproszone, a ich interpretacja naraża trudności nawet prawnikom. Zebranie ich w jednym akcie prawnym znacznie ułatwi, a w wielu przypadkach wręcz umożliwi egzekwowanie praw obywatelskich osób niepełnosprawnych. Przede wszystkim jednak pozwoli uświadomić innym, że odmowa traktowania osób niepełnosprawnych na równi z innymi jest sprzeczna z prawem. Ustawa taka powinna zobowiązać organy państwowe do poniesienia koniecznych kosztów związanych z zapewnieniem równych praw. Wprowadzenie takich zmian wymaga jednak wspólnego działania wielu podmiotów na szczeblu krajowym, a najlepiej – ponadnarodowym.

Anna Kowalczyk

13 GRUDNIA 2006 R. POLSKA PODPISAŁA KONWENCJĘ PRAW OSÓB NIEPEŁNOSPRAWNYCH PRZYJĘTĄ PRZEZ ZGROMADZENIE OGÓLNE NARODÓW ZJEDNOCZONYCH. KONWENCJA TA MA NA CELU ZAPEWNIENIE OSOBOM NIEPEŁNOSPRAWNYM TAKICH SAMYCH PRAW I OBOWIĄZKÓW, Z JAKICH KORZYSTAJĄ INNI CZŁONKOWIE SPOŁECZEŃSTWA. MA ZAGWARANTOWAĆ IM TAKŻE MOŻLIWOŚĆ UCZESTNICZENIA W ŻYCIU SPOŁECZNYM NA ZASADACH PEŁNOPRAWNYCH CZŁONKÓW, KTÓRZY MOGĄ PRZYCZYNIAC SIĘ DO ROZWOJU, JEŚLI TYLKO DANA IM BĘDZIE SZANSA. KONWENCJA CZEKA NA RATYFIKACJĘ.



Fundacja
FUNDUSZ WSPÓŁPRACY

Fundacja „Fundusz Współpracy” istnieje od 1990 roku. Powołana została 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 roku oraz w okresie przygotowania Polski do członkostwa w Unii Europejskiej. Zarządzała wspólnotowymi środkami pomocy przedakcesyjnej, ukierunkowanej na przemiany sektora publicznego i pozarządowego. Po wejściu do UE, Fundacji powierzone zostały pionierskie zadania w zakresie absorpcji unijnych funduszy strukturalnych i implementacji inicjatyw wspólnotowych.

OD POCZĄTKU FUNKCJONOWANIA FUNDACJA PROWADZI RÓWNIEŻ KAMPANIE INFORMACYJNE, DZIAŁALNOŚĆ WYDAWNICZĄ, SZKOLENIOWĄ I DORADCZĄ ORAZ WIELE INNYCH PRZEDSIĘWZIĘĆ W ZAKRESIE WSPARCIA MERYTORYCZNEGO I UPOWSZECHNIA OSIĄGNIĘĆ PODMIOTÓW REALIZUJĄCYCH PROJEKTY.

Biuro Koordynacji Kształcenia Kadr
tel. (022) 450 98 57

Biuro Programów Wiejskich
tel. (022) 450 99 76

Biuro Jednostki Finansująco-Kontraktującej
tel. (022) 450 99 00

Dział Programów Pomocowych CPF
tel. (022) 450 98 18

Dział Funduszu dla Organizacji Pozarządowych
tel. (022) 450 98 69

Dział Projektów Systemowych
tel. (022) 450 98 10

Fundacja „Fundusz Współpracy”

ul. Górnośląska 4a
00-444 Warszawa
tel. (022) 450 98 00
e-mail: cofund@cofund.org.pl
www.cofund.org.pl

